

Salutogent nätverk i Skaraborg

PÅ VÄG TILL KÄNSLA AV SAMMANHANG?

RAPPORT 2013: 4
SKARABORGS KOMMUNALFÖRBUND FoU

I NNEHÅLL

Förord	4
Sammanfattning.....	5
Inledning.....	12
NÄTVERK SOM REDSKAP I FOU av <i>Ulrika Hernant</i>	14
SALUTOGENT NÄTVERK I SKARABORG av <i>Niklas Holmqvist</i>..	20
UTVÄRDERINGEN av <i>Anita Boij</i>	
Utvärderingen av nätverket	26
Nätverket som helhet.....	27
Nätverksträffarna.....	32
Storgruppsmötena.....	35
Nätverk som metod.....	38
Vad medverkan i nätverket gett deltagarna.....	41
Framtiden.....	44
Slutsatser	46
Utvärderingens metod	48
Referenser.....	51
Bilaga 1. Mål och arbetsformer	52
Bilaga 2. Enkäten till deltagarna	53
Bilaga 3. Intervjufrågorna deltagarna.....	57

FÖRORD

Nätverk och salutogent synsätt är en fantastisk kombination som ger förhoppningar om goda resultat. Denna FoU-rapport är en utvärdering av ett salutogent nätverk inom äldreomsorgsområdet som bildades 2011. Grundidén till nätverket kom från Lidköpings kommun som i sitt utvecklingsarbete kring ett nytt äldreboende såg behov av nätverk och fick stöd i detta arbete från FOU på Skaraborgs Kommunalförbund.

Nätverk innebär stora möjligheter till kompetensutveckling för deltagarna, men för detta krävs ett personligt engagemang från varje deltagare. Det är lika viktigt att det också finns ett godkännande från deltagarnas respektive organisation. Nätverk är till sin struktur lite otydliga i form och organisation, deltagandet är frivilligt och det är upp till deltagarna att själva forma sitt uppdrag och syfte. För att ett nätverk ska starta krävs ändå ett initiativtagande och i det här fallet var det Niklas Holmqvist, enhetschef inom Vård och Omsorg i Lidköpings kommun som satte igång det hela. Han har genom sitt starka engagemang för utveckling mot en mer salutogent äldreomsorg varit eldsjelen för nätverket.

I rapporten redovisas värdet av nätverket som metod för deltagarna. Det är därför mycket angeläget att nätverksdeltagarna själva tar till sig utvärderingens resultat, men också att det presenteras för nätverksdeltagarnas chefer. Jag är själv en chef som gett sanktion för flera medarbetare att delta i detta nätverk. När jag nu genom rapporten ser hur meningsfullt nätverksarbete kan bli, är jag tacksam att jag vågade lita till mina medarbetares engagemang för det salutogena synsättet. Jag har fått bekräftat att det varit mycket värdefullt att få vara med och det har påverkat inriktningen i min kommuns äldreomsorg. Nätverk som metod för erfarenhetsutbyte är något som finns etablerat genom de utvecklingsfora som finns inom socialtjänstområdet i Skaraborg. Den typ av nätverk som rapporten handlar om finns inte i en fast organisation. Det kan bildas utifrån olika initiativ, syfte och varaktighet. Det är angeläget att ge stöd till denna sorts nätverk som bygger på att frivilligt deltagande. För det nätverk som denna rapport handlar om, har arbetsformen haft en stor betydelse för utveckling mot bättre kvalitet för äldreomsorgens brukare.

Götene 2013-09-02

*Marianne Olsson,
Sektorschef Valfärd Vuxen
Götene kommun*

SAMMANFATTNING

Den här rapporten handlar om nätverksarbete i allmänhet och i synnerhet om ett salutogent nätverk som funnits i Skaraborg för framför allt chefer inom äldreomsorgen samt utvärderingen av det salutogena nätverket. Docent Peter Westlund skriver följande definition av ett salutogent synsätt:

Begreppet salutogen är en sammansättning av det latinska ordet salus och det grekiska ordet genesis. Salus betyder hälsa och hälsans gudinna i den romerska mytologin. Genesis betyder ursprung och tillblivelse. Det salutogena synsättet handlar således om hälsans ursprung och vad som bidrar till att hälsan bevaras och förbättras (Westlund 2009 sid. 9-10)

Nätverk som redskap i FoU

Nätverk är ett viktigt redskap för många FoU-miljöer i arbetet med att förmedla forskning och utveckling samt att fånga upp behov hos våra målgrupper. Nätverken fungerar också som en plats för erfarenhetsutbyte, kompetensutveckling och samverkan för deltagarna. Åsikterna om nätverkens betydelse skiftar dock. Är det så att nätverken leder till dialog, reflektion och ny kunskap?

Det här är frågor som vi har funderat över i vårt FoU-arbete med nätverk. Dessa tankar ledde till ett samarbetsprojekt mellan Region Halland och Skaraborgs Kommunalförbund FoU.

Målet var i första hand att utveckla respektive FoU:s egna nätverk och verksamhet. Det fanns ett behov av att få mer kunskap om nätverksarbete och att sammanställa de erfarenheter som fanns. Följande frågor ställdes under projektet:

- *Är nätverk en väg för utveckling och lärande för FoU arbetet?*
- *Vilken roll bör FoU ha i sina nätverk?*
- *Hur kan nätverk bli lärande mötesplatser?*
- *Vilka nätverk bör FoU engagera sig i?*
- *Hur kan återkopplingen till verksamheterna ske?*

Utifrån den enkät som skickades ut till FoU-miljöerna framträdde följande definition på vad ett nätverk är:

"Organiserade mötesplatser, med en gemensam kärna, som ger möjlighet till en kontinuerlig dialog och erfarenhetsutbyte. Den bygger på det fysiska mötet och sker med regelbundenhet och kontinuitet. I FoU:s nätverk verkar man för ett kunskapsbaserat socialt arbete genom att bland annat sprida och förmedla aktuell forskning. Det är också en plats för reflektion med möjlighet att få och ge feedback, vilket gör att man kan se sin verksamhet utifrån andra ögon."

Utifrån de diskussioner, funderingar och undersökningar som är gjorda i projektet har det utkristalliserats tre nivåer när det handlar om vårt nätverksarbete: FoU-nivån, nätverksnivån och verksamhetsnivån.

Nivå 1: FoU-nivån

I undersökningen visar det sig att flera FoU-miljöer arbetar med nätverk i någon form av hierarki där förvaltningscheferna tycks vara en viktig grupp. Många har också nätverk för mellanchefer och vissa även för första linjens chefer och handläggare. FoU kan driva egna nätverk, delta i nätverk internt i länet och/eller externt nationellt, internationellt samt delta i nätverk kontinuerligt eller genom tillfälliga inbopp.

Nivå 2: Nätverksnivån

Nätverksnivån visar hur FoU-miljöerna arbetar konkret med nätverken för att skapa förutsättningar för en lärande mötesplats. Det är många faktorer som medverkar till ett fungerande nätverk. De som tydligt påverkar nätverkets förutsättningar är struktur, förhållningssätt, syfte och återkoppling till verksamheten. De behöver finnas med för att nätverket ska fungera och vara till nytta för verksamheten.

Nivå 3: Verksamhetsnivån

Verksamhetsnivån visar vikten av att nätverkets lärande är till nytta för organisationen. Deltagande i nätverk ger ofta personlig utveckling, inspiration och nya idéer, men när kunskapen ska överföras från nätverket till den egna organisationen uppstår ofta problem. Det är viktigt att deltagandet i ett nätverk har legitimitet hos chefer och ledning. Det medför att medarbetarna känner ansvar och delaktighet i utvecklingsarbetet.

Reflektioner

Frågan är om nätverk är en väg för utveckling och lärande i FoU-arbetet?

Ja och nej, nätverk är ett viktigt verktyg för FoU, men alla nätverk uppfyller inte det som krävs för att leda till ett lärande. Det är många faktorer som påverkar om det blir den väg till utveckling och lärande som önskas. Nätverksarbete är en väg men inte den enda.

Salutogent nätverk i Skaraborg

I april 2008 fattade Lidköpings kommun vård- och omsorgsnämnd ett beslut om att ett nytt äldreboende ska byggas. I samband med beslutet gav de förvaltningen ett uppdrag. Det var att "via omvärldsorientering ta till oss och våga pröva nya arbetssätt och arbetsmodeller. Allt i syfte att än mer anpassa verksamheten till de individuella behov och önskemål som de framtida brukarna kan ha i detta boende".

Under våren 2010 tog arbetet med rekrytering av medarbetare och planering av introduktion fart. Då vi hade bestämt oss för en salutogen inriktning för äldreboendet fanns det

önskemål om medverkan av Peter Westlund i vår introduktion. Skaraborgs Kommunalförbund tipsade om möjligheten att söka bidrag till hans medverkan.

I vår ansökan om projektbidrag utvecklades vår tidigare tanke att få arbeta "med helheter". Vi planerade för en storföreläsning där vi bjöd in andra verksamheter inom Lidköpings vård och omsorg. Vi bjöd också in våra kollegor från grannkommuner. I utvärderingen av föreläsningen ställdes frågan om det fanns intresse från andra kommuner att inleda arbete med ett salutogent nätverk. Intresset var så stort att vi valde att arbeta vidare på att skapa ett salutogent nätverk. Inbjudan om upptaktsträff skickades till alla kommuner i Skaraborg och träffen genomfördes i april 2011.

Under denna upptaktsträff bestämdes att starta ett salutogent nätverksarbete. Nätverket bestämdes pågå i 2 år och bestod av fyra nätverksgrupper. Vi bestämde också att nätverket skulle ha följande övergripande mål:

- *utbyta erfarenheter, kollegialt lärande*
- *skaffa en teoretisk förankring, litteraturstudier*
- *diskutera konkreta situationer*
- *stöd i hur man implementerar arbetsmetoden i den egna verksamheten*
- *utveckla arbetet med genomförandeplaner*

Alla fyra nätverksgrupper träffades tillsammans i storgrupp en gång i halvåret. På dessa storgruppsträffar var tanken att man skulle dela med sig av det arbete som gjorts i de små nätverksgrupperna. De erfarenheter och samtal man delade med sig av överensstämde till stor del med de mål vi satte upp med nätverksarbetet. Det som också var tydligt var att många uttryckte att det fanns ett fortsatt utvecklingsbehov i de egna verksamheterna. Några uttryckte att ett led i detta vore att omvårdnadspersonal i större utsträckning också borde ge möjlighet till nätverksarbete. Vi har nått de flesta av våra målsättningar och framförallt fått en bibehållen lust att fortsätta vårt salutogena arbete.

Avslutningsvis är det viktigt att påpeka att utan det stöd vi erhållit av Skaraborgs kommunalförbunds FoU hade de varit svårt att genomföra vårt Salutogena nätverk. Stödet har varit i form av handledning och methodsamtal för mig som nätverksansvarig. De har också deltagit vid nätverksträffar och stormöten under år 2011-2013.

Utvärderingen av nätverket

Syftet med utvärderingen var att få kunskap om vad det salutogena nätverket gett deltagarna och i förlängningen deras verksamhet och brukare, hur nätverket uppnått sina mål samt vad deltagare och nätverksansvarige ansåg om nätverksmetoden och innehållet.

I utvärderingen fick alla deltagarna svara på en enkät och 24 av 30 enkätsvar inkom. Dessutom gjordes 3 gruppintervjuerna med nätverksgrupperna. Sammanlagt medverkade 15 deltagare i gruppintervjuerna. Det gjordes också 1 intervju med den nätverksansvarige.

Deltagarna

Bland de som svarat på enkäten var 23 kvinnor och 1 man. Deltagarna var i genomsnitt 49 år. Den yngsta var 35 år och den äldsta 59 år. Det var 17 av de svarande som var enhetschefer. De övriga var avdelningschefer, sjuksköterskor, sjukgymnaster, arbetsterapeuter och vårdlärare. Den som arbetat kortast tid på sin nuvarande arbetsplats hade arbetat där i 5 månader och den som arbetat längst i 20 år.

Nätverket som helhet

De flesta deltagarna, 19 av 24, tyckte att den information de fått innan nätverket startade var ganska eller mycket bra. Vid intervjuerna visade det sig att själva informationen nått deltagarna på olika sätt såsom mejl från den nätverksansvarige, av förvaltningsledningen och på APT.¹

Sammanlagt ingick deltagare från 7 av Skaraborgs 15 kommuner i nätverket. De allra flesta tyckte att nätverket mycket eller ganska mycket nått upp till alla mål, utom målet om teoretisk förankring/litteraturstudier. Till de uppnådda målen hörde att utbyta erfarenheter och kollegialt lärande, diskutera konkreta situationer, stöd i hur man implementerar arbetsmetoden i den egna verksamheten samt utveckla arbetet med genomförandeplaner. Resultaten från intervjuerna visar på ungefär samma sak; att utbytet av erfarenheter varit mest framträdande under nätverksträffarna och den teoretiska förankringen minst framträdande.

Drygt hälften av deltagarna tyckte att nätverket ganska mycket eller mycket ökat deras kunskaper om det salutogena förhållningssättet. I enkäten ställdes också tre frågor som tillsammans bildar ett NöjdDeltagarIndex. Deltagarna gav nätverket som helhet värdet 71,5 av 100. Värdet 71,5 innebär att deltagarna var nöjda med nätverket, men inte mycket nöjda.

I intervjuerna framkom också att deltagarna var nöjda med nätverket som helhet. De tyckte att det var bra med kombinationen av nätverksträffar i mindre grupper och storgruppsmöten som höll ihop hela nätverket. I någon nätverksgrupp var man mindre nöjd med nätverksträffarna för att de blivit så ostrukturerade.

¹ Förkortningen APT betyder ArbetsPlatsTräff.

Nätverksträffarna

En majoritet av deltagarna (15 av 24) hade varit med på alla eller nästan alla träffar och 19 deltagare hade varit med på fler än hälften av träffarna. Alla deltagare tyckte att det var bra att vara med på träffarna. De flesta tyckte att träffarna som helhet och deras innehåll var bra. Två tredjedelar tyckte att antalet träffar var bra. Det var ingen deltagare som tyckte att nätverksträffarna var dåliga.

Överlag visade intervjuerna att nätverksträffarna var mycket uppskattade av deltagarna. De gav en möjlighet att diskutera gemensamma frågor, höra hur andra arbetade, bli stärkt i sitt eget förhållningssätt med mera. Deltagarna uppskattade att nätverksgrupperna var sammansatta med deltagare från olika kommuner och professioner. Någon framhöll att det var intressant att tillsammans med andra få diskutera vad ett salutogent förhållningssätt innebär i praktiken. Det var endast någon enstaka av de intervjuade som inte var så nöjd med nätverksträffarna. Det flera deltagare önskade var att det hade varit lite mer blandning av personalkategorier i grupperna.

Storgruppsmötena

Det var 14 av 24 deltagare som hade varit med på alla eller nästan alla storgruppsmöten och sammanlagt 18 deltagare hade varit med på fler än hälften. Två tredjedelar av deltagarna tyckte att storgruppsmötena var bra, tre fjärdedelar tyckte att innehållet i storgruppsmötena var bra och nästan alla tyckte att antalet storgruppsmöten var bra.

I intervjuerna framkom att storgruppsmöten närmast var nödvändiga för att hålla samman nätverket. Många tyckte att storgruppsmötena överlag var bra, även om en del varit bättre än andra. Det var också viktigt att ha en nätverksansvarig som höll ihop nätverket. Flera tyckte att det var särskilt bra de gånger man fick återrapportera till storgruppen från de olika nätverksgrupperna och att det var lite tråkigt att det momentet inte var lika tydligt vid alla storgruppsmöten. Några tyckte att de hellre ville ha föreläsning på storgruppsmötena och reflektion i smågrupperna.

Nätverk som metod

Alla deltagare, utom 1, tyckte att metoden var ganska eller mycket bra. Det som var bra med nätverk som metod var att få träffas från olika kommuner, utbyta erfarenheter. Att arbeta i nätverk uppfattades också som en ganska allmänt spridd metod, även om man inte reflekterade så mycket över metoden.

Det var 21 deltagare som kunde tänka sig att delta i något annat nätverk. De övriga var tveksamma, visste inte eller ville inte delta i något annat nätverk. Vid intervjuerna framkom att deltagarna tyckte att upplägget med tre nätverksträffar, varav en i samband med storgruppsmötet, och ett storgruppsmöte per termin fungerade bra. Man hade inte märkt med fler samlingar per termin och färre hade varit för lite.

Vad medverkan i nätverket gett deltagarna

Det var tre fjärdedelar av deltagarna som ansåg att de kunde se att det salutogena förhållningssättet haft positiva förändringar hos brukarna och att de hade haft nytta av nätverket i sitt dagliga arbete. Drygt hälften ansåg att de hade haft möjlighet att införa det salutogena förhållningssättet bland sina medarbetare. Möjligheten att införa förhållningssättet bland sina arbetskamrater påverkades inte av om deltagaren var enhetschef eller inte.

I intervjuerna var deltagarna ganska ense om att deltagandet i nätverket var till nytta för dem själva. Däremot gick åsikterna ganska mycket isär om det medfört något för deras medarbetare och för brukarna. En del tyckte sig kunna se positiva förändringar hos både medarbetare och brukare, medan andra inte kunde se några positiva förändringar.

Knappt hälften av deltagarna (10 av 22) ansåg att 50 % eller fler av deras medarbetare/arbetskamrater hade ett salutogent förhållningssätt. De övriga ansåg att färre än 50 % hade ett salutogent förhållningssätt. Det fanns inga större skillnader mellan olika svarsgrupper.

I intervjuerna framgick att alla intervjuade ansåg att ett salutogent förhållningssätt var både betydelsefull och eftersträvansvärt. Möjligheten att arbeta utifrån ett salutogent förhållningssätt var inte enbart en fråga om hur de som chefer ville arbeta. Det påverkades också mycket av styrdokument och förvaltningsledningens tankar kring förhållningssätt och arbetssätt. I de kommuner där det fanns uttalat vilket förhållningssätt man skulle arbeta utifrån tycktes det salutogena förhållningssättet fått mer spridning än i de kommuner där det var upp till varje enhetschef eller inte fanns någon diskussion kring förhållningssätt.

Framtiden

Det var 21 deltagare som svarade att nätverket skulle fortsätta och 2 deltagare var tveksamma. Deltagarna fick också frågan i intervjuerna om vad de hade för ytterligare utbildnings- och utvecklingsbehov när det gällde ett salutogent förhållningssätt. Överlag hade inte deltagarna så många synpunkter om det. En synpunkt var att fortsätta nätverket och en annan att ha en årlig konferens om salutogent förhållningssätt.

Slutsatser

Det första som kan konstateras är att det salutogena nätverket i Skaraborg har fungerat väl. Nätverket som helhet, nätverksträffarna, storgruppsmötena och nätverk som metod har varit uppskattat av deltagarna. Nätverket har inneburit ett möte mellan kollegor som annars inte alltid har tid och möjlighet att mötas till samtal och reflektion. Deltagarna tyckte att kombinationen av nätverksträffar och storgruppsmöten har både varit nödvändig och viktig för att hålla nätverket vid liv. Det har också varit bra att en person som var ansvarig för nätverket.

Det andra som kan fastställas är att nätverket uppnått de allra flesta av sina mål. Nätverket har fungerat som utbyte av erfarenheter och kollegialt lärande, gett stöd i implementering av ett salutogent förhållningssätt, utvecklat arbetet av genomförandeplaner och varit en plats för diskussion om konkreta situationer. Däremot har målet om teoretisk förankring och litteraturstudier i mindre omfattning uppnåtts.

Den tredje slutsatsen är att deltagandet i nätverket varit till nytta för deltagarna och i viss mån deras arbetsplatser och brukare. Medverkan i nätverket har ökat både deltagarnas kunskap kring ett salutogent förhållningssätt och förändrat eller förstärkt deras förhållningssätt.

För det fjärde kan konstateras att nätverk som metod har fungerat mycket väl för att öka kunskap och stärka förhållningssätt. Kombinationen av kunskap, samtal och reflektion passar mycket väl i sammanhang där det just handlar om förhållningssätt.

Den femte slutsatsen är att arbetet med att sprida ett salutogent förhållningssätt inte är slutfört för att nätverket är avslutat. Om ett salutogent förhållningssätt ska kunna implementeras på arbetsplatserna i de deltagande kommunerna behövs ett fortsatt stöd. I detta fortsatta arbete kan exempelvis Skaraborgs Kommunalförbund FoU fungera som ett nav för samtal, möten och konferenser.

Till sist kan sägas att det salutogena nätverket varit en viktig del i spridandet av det salutogena förhållningssättet. Nätverket har som metod och i sin uppläggning varit väl fungerande. För deltagarna har nätverket varit betydelsefullt. Deras kunskap om och deras salutogena förhållningssätt har stärkts. Deltagandet har också haft betydelse för deras arbetsplatser och brukare. Det som nu är angeläget är att reflektera över hur man kan gå vidare för att sprida ett förhållningssätt som ger begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet för först och främst brukarna, men också för personal, chefer och politiker gällande en handikapp- och äldreomsorg med god kvalitet.

INLEDNING

Den här rapporten handlar om nätverksarbete i allmänhet och i synnerhet om ett salutogent nätverk som funnits i Skaraborg för framför allt chefer inom äldreomsorgen samt utvärderingen av det salutogena nätverket.

I rapporten har FoU-strateg Ulrika Hernant skrivit det första kapitlet, under medverkan av Marie Karlsson tidigare anställd på Region Halland FoU, om nätverksarbete som ofta är ett viktigt redskap för bland annat många FoU-miljöer. I kapitlet ges en definition av vad ett nätverk är, vad som är viktigt att tänka på inför starten av ett nätverk för att det ska fungera och hur deltagandet i ett nätverk kan bli till nytta för deltagarens organisation.

Äldreboendechefen Niklas Holmqvist, som också var den som startade och ansvarade för nätverket i Skaraborg, har skrivit det andra kapitlet om själva nätverket. I kapitlet beskriver han bakgrunden till att nätverket startade, dess tillkomst, målsättning och uppläggning med nätverksträffar och storgruppsmöten. Kapitlet avslutas med några personliga reflektioner om nätverksarbetet.

Forskaren Anita Boij har fått uppdraget att utvärdera det salutogena nätverket i Skaraborg. Resultaten och slutsatserna från utvärderingen finns beskrivna i flera kapitel. I utvärderingen redovisas resultaten från vad deltagarna tyckte om nätverket som helhet, nätverksträffarna, storgruppsmöten och metoden. Det beskrivs också vad deltagarna ansåg att nätverket gett dem och deras tankar om framtiden när det gäller spridningen av ett salutogent förhållningssätt. Därefter dras några slutsatser från utvärderingen och sist beskrivs utvärderingens metod.

Ett salutogent synsätt²

Med tanke på att den här rapporten handlar om ett salutogent nätverk i Skaraborg finns det anledning att också definiera vad begreppet salutogent innebär.

Docent Peter Westlund är en av de tongivande i Sverige när det gäller ett salutogent synsätt. I hans bok "Salutogen GPS" (2009) skriver Westlund att begreppet ursprungligen myntades av Aaron Antonovsky. Westlund skriver följande definition av ett salutogent synsätt:

Begreppet salutogen är en sammansättning av det latinska ordet salus och det grekiska ordet genesis. Salus betyder hälsa och hälsans gudinna i den romerska mytologin. Genesis betyder ursprung och tillblivelse. Det salutogena synsättet handlar således om hälsans ursprung och vad som bidrar till att hälsan bevaras och förbättras (Westlund 2009 sid. 9-10)

² Peter Westlund använder ordet synsätt, medan man i nätverket mest använt ordet förhållningssätt.

För att hälsan ska bevaras och förbättras behövs det som Antonovsky beskrivit som en stark känsla av sammanhang (den så kallade kasam-teorin). Tre komponenter i denna känsla av sammanhang är begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (Westlund 2009). Dessa tre komponenter är tongivande inom det salutogena synsättet.

Det är det salutogena synsättet och dess kasam-teori som varit grunden för nätverket. I uppstarten av nätverket medverkade också Peter Westlund och hans bok om "Salutogen GPS" har varit den litteratur som lästs i nätverket.

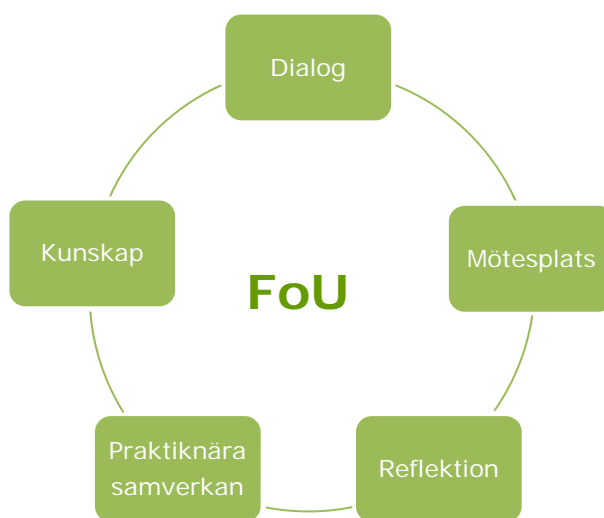
NÄTVERK SOM REDSKAP I FOU

Nätverk är ett viktigt redskap för många FoU-miljöer i arbetet med att förmedla forskning och utveckling samt att fånga upp behov hos våra målgrupper. Nätverken fungerar också som en plats för erfarenhetsutbyte, kompetensutveckling och samverkan för deltagarna. Åsikterna om nätverkens betydelse skiftar dock. Är det så att nätverken leder till dialog, reflektion och ny kunskap?

Det här är frågor som vi har funderat över i vårt FoU-arbete med nätverk. Dessa tankar ledde till ett samarbetsprojekt mellan Region Halland och Skaraborgs Kommunalförbund FoU.

Vad är FoU?

När FoU-miljöerna ska beskriva sin verksamhet så dyker tre nyckelord upp. De är *dialog*, *mötesplats* och *reflektion*. Även begrepp som *praktiknära* och *samverkan* används när samspelet mellan forskning, utvecklingsarbeten och praktik diskuteras. En annan viktig del i FoU är att göra kunskap känd och ta till vara personalens erfarenheter (www.fouvalfard.se).



Figur 1. FoU-miljöernas verksamhet.

Utifrån ovanstående resonemang finns det ett behov av att skapa mötesplatser inom FoU. Ofta görs detta genom att bilda nätverk med olika kategorier av yrkesgrupper. Nätverken blir ett värdefullt verktyg för många FoU-miljöer i arbetet med att förmedla forskning och utveckling samt fånga upp behov av FoU.

Syftet med samarbetsprojektet

Syftet med samarbetsprojektet var att beskriva och analysera fenomenet nätverk, att ta reda på hur FoU arbetar med nätverk idag och hur nätverksarbetet kan utvecklas.

Målet var i första hand att utveckla respektive FoU:s egna nätverk och verksamhet. Det fanns ett behov av att få mer kunskap om nätverksarbete och att sammanställa de erfarenheter som fanns. Följande frågor ställdes under projektet:

- *Är nätverk en väg för utveckling och lärande för FoU arbetet?*
- *Vilken roll bör FoU ha i sina nätverk?*
- *Hur kan nätverk bli lärande mötesplatser?*
- *Vilka nätverk bör FoU engagera sig i?*
- *Hur kan återkopplingen till verksamheterna ske?*

Metod

Sammanlagt skickades 30 enkäter med öppna frågor ut till de FoU-miljöer som var medlemmar i FoU-välfärd. I enkäten ställdes frågor om hur begreppet nätverk definierades, syftet med nätverken, hur nätverken organiserades samt erfarenheter från nätverksarbetet. Det var 18 FoU-miljöer som svarade. För att få kontakt med dem som inte hade svarat genomfördes 6 telefonintervjuer. Totalt svarade 24 FoU-miljöer.

Vi genomförde också 2 fokusgrupper med deltagare från olika nätverk i Skaraborg och Halland. Frågan som ställdes under fokusgruppen var: "Vad är viktigt för att nätverken (inom FoU) ska kunna utvecklas till att bli lärande mötesplatser till gagn för både deltagare och verksamhet?"

Under arbetets gång har flertalet artiklar och litteratur lästs. Ett samtal med en universitetslektor i arbetsvetenskap på Halmstad Högskola, genomfördes också.

Vad är ett nätverk?

Innan projektet startades var det viktigt att definiera vad ett nätverk är. Begreppet nätverk används ibland lite slarvigt och kan betyda flera olika saker.

Vi lever i en föränderlig värld där det är viktigt att ständigt bevaka sin omvärld. Det gamla industrisamhällets organisationer byggde på hierarkiska strukturer, men i dagens kunskapsamhälle har nya former att organisera sig vuxit fram (Holmquist 2010). Ett sätt att göra detta är att bilda nätverk. På så vis sker ett utbyte av erfarenheter och kunskap, istället för att alla ska "uppfinna hjulet" på nytt. Enligt Nationalencyklopedin är ett nätverk ett system av relationer mellan till exempel individer eller organisationer. När det handlar om

organiserade professionella nätverk i arbetslivet så har Statens kvalitets- och kompetensråd följande beskrivning kring vad ett nätverk är: "En grupp individer eller organisationer med gemensamt professionellt intresse och gemensamma utbildningsbehov inom ett kunskapsområde".

Utifrån den enkät som skickades ut till FoU-miljöerna framträdde följande definition på vad ett nätverk är:

"Organiserade mötesplatser, med en gemensam kärna, som ger möjlighet till en kontinuerlig dialog och erfarenhetsutbyte. Den bygger på det fysiska mötet och sker med regelbundenhet och kontinuitet. I FoU:s nätverk verkar man för ett kunskapsbaserat socialt arbete genom att bland annat sprida och förmedla aktuell forskning. Det är också en plats för reflektion med möjlighet att få och ge feedback, vilket gör att man kan se sin verksamhet utifrån andra ögon."

Vad är ett nätverk och hur skiljer det sig gentemot andra arbetsformer? Nedan görs en jämförelse vad som kännetecknar ett nätverk respektive en arbetsgrupp (sammanställt från enkätsvar och flera teorier kring nätverk och arbetsgrupper).

NÄTVERK	ARBETSGRUPP/PROJEKTGRUPP
<ul style="list-style-type: none">• Gemensamma ambitioner• Upplevd nytta• Deltagande på lika villkor• Frivilligt• Självorganiserat av nätverksmedlemmarna• Dynamiskt• Ej tidsbegränsat• Eget ansvar• Bygger på tillit	<ul style="list-style-type: none">• Formellt uppdrag• Preciserat uppdrag• Klara roller• Ingår i arbetet• Del av formell organisatorisk struktur• Tydliga mål• Tidsbegränsat• Utsedd ledare• Bygger på tydlig ansvarsfördelning

Figur 2. Jämförelse mellan nätverk och arbetsgrupp/projektgrupp

Det är ganska stora skillnader på ett nätverk och en arbetsgrupp. Däremot kan ett nätverk mycket väl fungera som en arbetsgrupp för specifika uppdrag under en viss tid. En arbetsgrupp kan å sin sida, efter avslutat uppdrag, välja att fortsätta som ett nätverk. Det öppna arbetssättet som ett nätverk har, kan dock skapa en otydlighet om vad som är syftet och vilka resultat som kan förväntas (Svensson 2001).

Vad har vi lärt oss?

Utifrån de diskussioner, funderingar och undersökningar som är gjorda i samarbetsprojektet har det utkristalliserats tre nivåer när det handlar om vårt nätverksarbete: FoU-nivån, nätverksnivån och verksamhetsnivån.

Nivå 1: FoU-nivån

I undersökningen visar det sig att flera FoU-miljöer arbetar med nätverk i någon form av hierarki där förvaltningscheferna tycks vara en viktig grupp. Många har också nätverk för mellanchefer och vissa även för första linjens chefer och handläggare. Många har inte nätverk för baspersonal vilket gör att nätverken inte alltid är så verksamhetsnära. FoU arbetar med nätverk på olika sätt. FoU kan driva egna nätverk, delta i nätverk internt i länet och/eller externt nationellt, internationellt samt delta i nätverk kontinuerligt eller genom tillfälliga inhopp.

Nivå 2: Nätverksnivån

Nätverksnivån visar hur FoU-miljöerna arbetar konkret med nätverken för att skapa förutsättningar för en lärande mötesplats.

Det handlar om:

- Ledarrollen
- FoU-rollen
- Ansvar
- Metoder
- Styrkor och svagheter
- Forskning
- Lärprocessen
- Tillit
- Kontinuitet

Finns det ingen tydlig ledare för nätverket så har det en tendens att "rinna ut i sanden". Ledaren kan antingen vara någon från FoU eller en ordförande som väljs ur guppen. Det är i sammanhanget viktigt att klargöra vilken roll FoU har i nätverket.

Det är många faktorer som medverkar till ett fungerande nätverk. De som tydligt påverkar nätverkets förutsättningar är struktur, förhållningssätt, syfte och återkoppling till verksamheten. De behöver finnas med för att nätverket ska fungera och vara till nytta för verksamheten.

Inför starten av ett nätverk är det viktigt att tänka på följande tre aspekter:

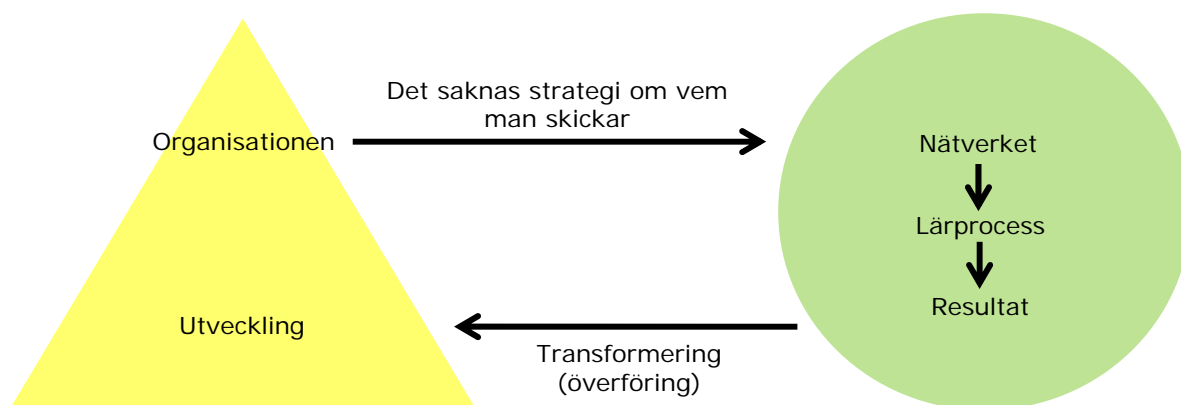
1. Nätverkets struktur: När ett nätverk startar är det viktigt att diskutera igenom strukturen för det fortsatta arbetet. Detta har visat sig vara en av källorna till engagemang, meningsfullhet och samhörighet i nätverket. Tydligheten i strukturen för nätverket har en stor betydelse. När deltagarna i gruppen gemensamt får diskutera varför de ska delta i nätverket, hur ofta de ska träffas och vilket innehåll eller tema träffarna ska ha så ökar motivationen att prioritera nätverket. Det krävs också att en person är sammankallande och gör en tydlig dagordning för träffen. Finns inte detta så har nätverket en tendens att mer likna ett "kafferep" än ett nätverk där deltagarna känner en nytta av att delta. Att genomföra nätverket i en trivsam lokal och på en plats som är lätt att ta sig till har betydelse för deltagandet och deltagarna.

2. *Förhållningssätt*: Deltagarna har ett eget ansvar för klimatet i gruppen. Till att börja med måste var och en tänka igenom vilka möjligheter de har att delta och hur ofta. Grunden i ett fungerande nätverk är att deltagarna deltar kontinuerligt i mötena och att det alltid är samma person som kommer. Engagemanget i gruppen skapas när mötena upplevs lustfyllda. Deltagarna har ett ansvar att respektera varandras åsikter, att delta utan prestige och vara lyhörda för varandra. Det är först då som tillit och förtroende mellan medlemmarna uppstår. Det egna engagemanget i att komma med idéer till innehåll och lyfta behov till FoU ligger också hos den enskilda deltagaren i nätverket.

3. *Syfte*: Alla FoU-miljöerna anser att det är viktigt med ett tydligt syfte med nätverket. Syftet är att praktik och forskning möts, det blir en återkoppling till och från FoU. Det kan också handla om att nätverket ska ge stöd, kraft och inspiration. Ett forum för att utbyta erfarenheter och hitta utvecklingsmöjligheter samt stärka professionen och synliggöra vardagen.

Nivå 3: Verksamhetsnivån

Verksamhetsnivån visar vikten av att nätverkets lärande är till nytta för organisationen. Deltagande i nätverk ger ofta personlig utveckling, inspiration och nya idéer, men när kunskapen ska överföras från nätverket till den egna organisationen uppstår ofta problem. Ett viktigt hinder för detta är strategi- och förankringsbrister på ledningsnivå. Dålig förankring i ledningsnivån kan leda till att misstro till nätverket växer fram. Därför behöver deltagarnas, organisationens och nätverkets utvecklingssyfte tydliggöras från början (Holmqvist 2010).



Figur 3. Utvecklingsprocess med stöd av nätverk. Inspirerad från Holmqvist 2010

Det är viktigt att deltagandet i ett nätverk har legitimitet hos chefer och ledning. Det medför att medarbetarna känner ansvar och delaktighet i utvecklingsarbetet. Hinder för kunskapsöverföring mellan nätverk och organisation kan ibland botten i makt- och intressefrågor (Svensson 2001).

Resultatet visar att det ofta brister vad gäller överföringen till organisationen vilket bidrar till en ond cirkel där deltagaren i nätverket inte känner att hon/han har ett mandat från ledningen. Organisationen ser inte möjligheten till utveckling och efterfrågar inte vad deltagaren har fått för ny kunskap. Deltagaren i sin tur för inte över kunskapen för att ingen frågar efter den.

Reflektioner

Efter mina 7 år i FoU verksamheten har jag många gånger frågat mig vad nyttan är med de nätverk som vi har haft kopplade till oss. När ett nätverk mest liknar ett "kafferep" utan något mål, syfte eller program, känns det för mig som att jag inte är effektiv, jag förspiller min tid och vill helst åka därifrån. När ett nätverk däremot är tydligt med ett intressant innehåll, ja då vill jag gärna prioritera den tiden och delta i nätverket.

Den här studien har lett till en utveckling på vår FoU-enhet, vilket var det primära målet. Vi har under de senaste två åren kopplat bort de flesta nätverken från vår FoU-enhet. Flera nätverk lever kvar men inte i FoU:s regi. Vi fokuserar istället på utvecklingsfora kopplade till respektive verksamhetsområde. Dessa utvecklingsforas syfte är att samordna sig kring gemensamma utvecklingsfrågor i de 15 kommunerna och har både ett tydligt mål/syfte och innehåll. Det känns som vi med det konceptet har tagit utvecklingsfrågorna ett steg längre och det i sin tur leder till en större tillfredsställelse både för deltagarna och FoU.

Det som jag också många gånger reflekterat över är hur energi och engagemang skapas i ett nätverk. Många gånger förlitar sig deltagarna på att någon annan ska komma med idéer till program, att någon annan leder mötet och så vidare. Det är lätt att luta sig tillbaka och bara följa med. I de fall verksamheten och chefen kräver något tillbaka verkar det som att deltagarna är mer aktiva och engagerade. När det känns som att vi gör något som är bra för verksamheten och jag har nytta av att delta i nätverket så skapas ett engagemang som kan bära väldigt långt.

Frågan är om nätverk är en väg för utveckling och lärande i FoU-arbetet?

Ja och nej, nätverk är ett viktigt verktyg för FoU, men alla nätverk uppfyller inte det som krävs för att leda till ett lärande. Det är många faktorer som påverkar om det blir den väg till utveckling och lärande som önskas. Nätverksarbete är en väg men inte den enda.

När det gäller det salutogena nätverket i Skaraborg har det från min utgångspunkt på många sätt varit ett framgångsrikt nätverk som innehållit en lärande process, kontinuerlig dialog och erfarenhetsutbyte. Det har varit ett nätverk som FoU i Skaraborg med glädje varit ett stöd i.

Detta kapitel är skrivet av Ulrika Hernant, Skaraborgs Kommunalförbund FoU under medverkan av Marie Karlsson tidigare anställd på Region Halland FoU.

SALUTOGENT NÄTVERK I SKARABORG

Att få bidra till och vara en del av att utveckla vård och omsorg för äldre och funktionshindrade människor är ett privilegium. Den parallella processen som sker i detta arbete är den personliga utveckling och mognad som sker hos oss själva. Att inom ramen för mitt uppdrag (enhetschef för ett äldreboende) få ta initiativet till ett salutogent nätverk har varit en del i detta utvecklingsarbete och ytterligare en erfarenhet för mig personligen.

Bakgrund

Under år 2007 hade Lidköpings kommun svårt att tillgodose behovet av äldreboendeplatser. Kommunen såg också att antalet äldre förväntades öka inom en tioårsperiod. Bedömningen gjordes att det fanns behov av ytterligare äldreboendeplatser. Som en del i planeringen för dessa framtida behov tillsattes en förstudiegrupp i januari 2008. Gruppen bestod av mig, min chef och vår socionomstudent. Gruppen inventerade behovet av äldreboendeplatser samt var i kommunen det fanns lämpliga tomter för byggnation lediga.

Vårt resultat presenterades för Vård och omsorgsnämnden i Lidköping i april 2008. Vi föreslog ett äldreboende med 32 lägenhetsrum med möjlighet att i framtiden bygga ut med ytterligare 8 rum. I förslaget fanns det två inriktningar i äldreboendet. Två enheter som vände sig mot den traditionella gruppen äldre som har svårt att bo kvar i sin befintliga bostad samt en mindre enhet som vände sig till äldre personer med utvecklingsstörning som funktionshinder.

I april 2008 fattade vår nämnd ett beslut om att ett nytt äldreboende ska byggas. I samband med beslutet gav de förvaltningen ett uppdrag. Det var att "via omvärldsorientering ta till oss och våga pröva nya arbetssätt och arbetsmodeller. Allt i syfte att än mer anpassa verksamheten till de individuella behov och önskemål som de framtida brukarna kan ha i detta boende".

Som projektledare för det nya äldreboendet tolkade jag det som att vi skulle få vara med och forma framtidens äldreboende. I alla fall ett sätt som det kan komma att se ut på. Jag har i efterhand förstått att det var här vägen till vår salutogena inriktning började.

Det var i början av år 2010 som jag satt ner med min kollega som var chef för sjuksköterskorna på särskilt boende. Vi samtalade om hur vi borde organisera och bemanna vår verksamhet med sjuksköterskor. Min kollega, som jag hade arbetat med tidigare med gott resultat, föreslog att vi borde se verksamheten i en större helhet. Bestämna oss för en gemensam inriktning. Vi båda hade tidigare kommit i kontakt med Peter Westlunds salutogena litteratur. Nu beställde vi den senaste av hans böcker "Salutogen GPS". Efter att vi på vart sitt håll läst den träffades vi igen. Vi var nu övertygade om att det var en salutogen inriktning av verksamheten vi skulle planera för.

Salutogent nätverk

Under våren 2010 tog arbetet med rekrytering och planering av introduktion fart. I arbetet med introduktionen för våra medarbetare hade vi önskemål om att Peter Westlund skulle medverka i denna. Vi hade i ett annat utvecklingsarbete i vår kommun haft kontakt med Skaraborgs Kommunalförbund som nu tipsade om möjligheten att söka bidrag till hans medverkan.

I vår ansökan om projektbidrag utvecklades vår tidigare tanke att få arbeta ”med helheter”. Vi planerade för en storföreläsning där vi bjöd in andra verksamheter inom Lidköpings vård och omsorg. Vi bjöd också in våra kollegor från grannkommuner. I utvärderingen av föreläsningen ställdes frågan om det fanns intresse från andra kommuner att inleda arbete med ett salutogent nätverk. Intresset var så stort att vi valde att arbeta vidare på att skapa ett salutogent nätverk.

En föreläsning med Peter Westlund för hemvårdspersonal i Lidköpings kommun fanns inplanerad 8 april 2011. I samband med den vände vi oss med en inbjudan till alla verksamheter inom vård och omsorg i Skaraborg med inbjudan till upptaktsträff. Träffen hade vi på förmiddagen innan Peters föreläsning på eftermiddagen.

Under hela denna inledande del av arbetet var Skaraborgs kommunalförbund FoU med i upplägget av aktiviteterna. De finansierade också Peter Westlunds föreläsning genom att bevilja vår projektansökan.

Tillkomsten av vårt nätverk och upptaktsträff

Tidigare under mina år som enhetschef har jag deltagit i möten som valts att kallas nätverksträffar. Ibland har de bestått av andra kollegor från vård och omsorgsverksamhet. Vid andra tillfällen har det varit en blandning av chefer från olika typer av verksamheter. Vi har ofta inför dessa träffar inte fått information om tillvägagångssätt eller om det fanns planerat för återkommande möten. Detta har gjort att jag upplevt som en stor brist i nätverksarbetet. Träffarna har också som en följd blivit mindre meningsfulla. Men jag har också goda erfarenheter av enkla nätverk. Under en rad av år genomförde vi grundläggande demensutbildning för omvårdnadspersonal i Lidköpings kommun. Utbildningen pågick under ett par heldagar och efterföljdes av att deltagarna delades in i mindre grupper som under det följande året träffades på varandras arbetsplatser cirka 5–6 gånger. Man fick tydliga instruktioner om hur arbetet skulle genomföras. Vi använde oss av en modell av kollegial handledning. Avslutningsvis träffades alla nätverk för en gemensam träff där varje grupp fick dela med sig av sina erfarenheter. Det jag upplevde var att vissa i förväg gemensamma regler för hur arbetet skulle organiseras kunde bidra till att man lyckades bättre i sina ambitioner. Dessa erfarenheter av tog jag med mig till vår upptaktsträff.

Vid upptaktsträffen i Lidköping deltog 28 personer från 6 kommuner. Merparten var enhetschefer, men avdelningschef, sjuksköterskor, arbetsterapeut, sjukgymnaster, bistands-

handläggare och vårdlärare deltog också. Utöver de 28 personerna hade fler personer meddelat sitt intresse av att delta i nätverksarbetet, men var förhindrade att delta vid upptakten.

Målsättning och arbetsformer

Vi hade inte i förväg bestämt hur nätverksarbetet skulle genomföras utan arbetsformer och målsättning bestämdes under upptaktsträffen (bilaga 1). Tanken var att alla skulle delta i utformningen av arbetsformer och målsättning med nätverket. Detta borde öka förståelsen och hanterbarheten för vad deltagandet i nätverket innebar samt egna och andras förutsättningar och ambitioner i det gemensamma arbetet. Att det för var och en skulle vara meningsfullt att delta var viktigt. Det skulle borga för att nätverksarbetet skulle hålla i de två år vi bestämde oss för.

Under upptaktsträffen delade vi in oss i mindre grupper för att samtala om de förväntningar var och en hade på ett kommande nätverk. Dessa delgav sedan hela gruppen. Det som var gemensamt för grupperna var ett önskemål om att få dela erfarenheter om salutogent arbete med kollegor samt hur man kan arbeta med implementering i den egna verksamheten. Att få diskutera konkreta situationer som uppstår i verksamheten fanns det också behov av. Att fördjupa vår teoretiska förankring för att få en bra grund att stå på bestämdes också. Tillsammans bestämde vi att nätverket skulle ha följande övergripande mål:

- *utbyta erfarenheter, kollegialt lärande*
- *skaffa en teoretisk förankring, litteraturstudier*
- *diskutera konkreta situationer*
- *stöd i hur man implementerar arbetsmetoden i den egna verksamheten*
- *utveckla arbetet med genomförandeplaner*

Deltagarna på upptaktsträffen bestämde också att vi skulle dela upp oss i fyra nätverksgrupper. Tanken var att det inte skulle vara fler än 9 personer i varje grupp. Totalt var det 36 personer som var anmälda när nätverket startade. I de fyra grupperna försökte vi få en god spridning från olika kommuner och yrkeskategorier. Tre träffar per halvår under en tvåårsperiod ansågs rimligt.

I våra första samtal var vi överens om att varje grupp var fri att välja inriktning på det man önskade samtala om. Vi sade också att gruppens resultat ansvarade gruppmedlemmarna för. Nätverket kommer inte att resultera i mer än vad vi tillsammans gör det till.

Vi bestämde också att de fyra nätverksgrupperna skulle träffas tillsammans en gång i halvåret under de två år som nätverkandet skulle pågå. Under dessa gemensamma storträffar skulle varje grupp delge övriga vad man i gruppen hade samtalat om. Detta skulle bidra till ytterligare erfarenhetsutbyte samt uppslag till övriga grupper för fortsatt arbete.

Nätverksträffar

Hösten 2011 började arbetet i nätverksgrupperna. För att tidsmässigt komma i takt med varandra bestämdes ett gemensamt datum för våra första nätverksträffar. En person i varje grupp utsågs till att bjuda övriga i sin nätverksgrupp till sin egen arbetsplats. Den personen hade också ansvar att föreslå ett tema för träffen. På samma sätt fortsatte nätverksgrupperna sedan att planera sina träffar. Man samlades på varandras arbetsplatser för arbete i grupp. Det innebar också att man fick se andra verksamheter och ta del av varandras arbete. Flera grupper bestämde nu också i förväg vad man önskade ta upp inför kommande träffar. En del av den dokumentation som varje grupp gjorde skickades till mig. Den togs med till storgruppsträffarna och användes som underlag för gruppernas redovisning.

Under andra året fick en nätverksgrupp svårt att få till ett väl fungerande arbete. Detta berodde mycket på att deltagarna fick nya arbetsplatser, någon fick arbeta med annat uppdrag. Generellt kunde jag märka att det fanns en stark kärna av nätverksdeltagare som hade möjlighet att prioritera sitt deltagande under båda åren. Under första året tillkom det några personer i våra grupper. De kunde då ersätta de som inte fortsatt att delta. Under andra året fick vi några förfrågningar om deltagande. Men valde att inte ta in nya personer i nätverksarbetet. På tredje stormötet i Skara i 30 november 2012 bestämdes gemensamt att bilda tre grupper av de ursprungliga fyra. Detta för att skapa förutsättningar för ett meningsfullt deltagande för alla det sista halvåret.

Stormötena

Sammanlagt har vi haft 3 stormöten. Det fjärde stormötet genomförs efter vår salutogena konferens den 4 september 2013. Det första stormötet hölls i Skövde 9 december 2011. Det andra i Götene 11 maj 2012 och det tredje i Skara 30 november 2012. Alla möten har letts av mig som nätverksansvarig. Nätverksansvarig och inbjudande kommun har hjälpt åt med kalla till stormöten. Vi har varit mellan 20–30 personer som deltagit på stormötena.

Vid alla stormöten har vi gått igenom den bakgrund och målsättning med nätverksarbetet som vi bestämt. Vi har också gjort en tillbakablick på föregående storgruppers redovisningar. Detta för att tydligöra vad vi kommit överens om samt få känslan av en röd tråd i vårt arbete. Under stormötena i Götene och Skara har vi också fått ta del av dessa kommuners organisation och utvecklingsarbeten inom vård och omsorg.

Vid de två första stormötena kom önskemål om att personal från verksamheten skulle komma och berätta om sina salutogena erfarenheter. Detta var något vi såg till att genomföra vid stormötet i Skara då medarbetare från både Grästorp och Lidköping deltog genom att berätta om goda exempel från sina arbetsplatser. Medarbetarna från Grästorp berättade om sitt arbete med att få funktionshindrade ungdomar att våga pröva på fritidsaktiviteter. Från Lidköping delade de med sig från ett äldreboende av hur man arbetat med att stärka de boendes makt över hur man vill leva och fylla sina dagar. Det som nätverksgrupperna delade med sig av var bland annat:

- *samtal om skillnader och likheter mellan salutogent och rehabiliterande synsätt. När de går hand i hand samt när de hamnar i konflikt med varandra.*
- *att många har gått i fällan och trott att ett salutogent förhållningssätt likställs med aktiviteter.*
- *Hur man kan arbeta med sunda rutiner utan att det sker på ett rutinmässigt sätt.*
- *Att införandet av förenklat bistånd kan leda till ökad hanterbarhet.*
- *Exempel på arbete med hempärm inom hemvården som ett led i att öka begripligheten för hemvårdstagare i Skövde.*

De erfarenheter och samtal man delade med sig av överensstämde till stor del med de mål vi satte upp med nätverksarbetet. Det som också var tydligt var att många uttryckte att det fanns ett fortsatt utvecklingsbehov i de egna verksamheterna. Några uttryckte att ett led i detta vore att omvårdnadspersonal i större utsträckning också borde ge möjlighet till nätverksarbete.

Reflektioner

Att arbeta tillsammans med människor som har ambitioner som är i linje med sina egna är stimulerande. Att ta hjälp av varandra för att komma till ny insikt men också för att få tips om praktiskt tillvägagångssätt har av mig upplevts bekräftande och utvecklande. Nya insikter har framför allt bestått i hur man kan tolka Antonoskys teorier mer nyanserat. Jag känner att jag fått ökade förutsättningar i det arbete man jag vara med om att genomföra. I våra samtal har vi tagit upp svårigheten att utöva ett salutogent ledarskap. Vi är alla skolade under tider då olika syn på ledarskap har härskat. Våra medarbetare har också tidigare erfarenhet av ledarskap. Ambitionen om att utveckla det salutogena förhållningssättet ställer nya krav på både ledare och medarbetare. Frågeställningen om hur man kan påbörja en salutogen omställning har ofta lyfts i våra grupper. Likaså hur man kan arbeta för en hållbar salutogen verksamhet. Det våra samtal har resulterat i är främst en stärkt tro på att den inslagna vägen är den rätta. Att vi kan ta varandra till hjälp på den resan, är också något som många tror skulle vara framgångsrikt. Om det ska ske i ett fortsatt nätverksarbete eller i annan form är inte idag bestämt.

Som nätverksansvarig har jag fått möta andra ambitiösa och erfarna människor från vård och omsorgssektorn. Men ibland har känslan av att inte riktigt räcka till infunnits sig då man samtidigt arbetar som enhetschef med ett pressat tidsschema. Det som hade kunnat vara bättre är dokumentation efter stormöten och att kunna ägna mer tid åt kommunikation med alla nätverksgrupper mellan dessa stormöten. Dessa erfarenheter får jag ta med till kommande arbeten. Att alla som inledningsvis deltagit i nätverket inte har kunnat slutföra det är nog något som man får acceptera. Kanske hade vi kunnat behålla några av de som valde aktivt att sluta om man hade skrivit någon form av kontrakt. Vårt salutogena nätverk har som helhet varit lyckat enligt min mening. Vi har nått de flesta av våra målsättningar och framförallt fått en bibehållen lust att fortsätta vårt salutogena arbete.

Avslutningsvis är det viktigt att påpeka att utan det stöd vi erhållit av Skaraborgs kommunalförbunds FoU hade de varit svårt att genomföra vårt Salutogena nätverk. Stödet har funnits med i hela processen från vår projektansökan år 2010. De har sedan deltagit under nätverksträffar och stormöten under 2011-2013.

UTVÄRDERINGEN AV DET SALUTOGENA NÄTVERKET

I mars 2013 fick A. BOIJ AB, med Anita Boij som forskare och utredare, uppdraget av Skaraborgs Kommunalförbund att utvärdera det salutogena nätverket i Skaraborg. Syftet med utvärderingen var att få kunskap om vad nätverket gett deltagarna och i förlängningen deras verksamhet och brukare, hur nätverket uppnått sina mål samt vad deltagare och nätverksansvarige ansåg om nätverksmetoden och innehållet.

Utvärderingen bestod av 3 moment. Det första momentet var en enkät som gick ut till alla 30 nätverksdeltagare, undantaget den nätverksansvarige. Enkäten skickades ut till alla deltagare via e-post. Den var på 4 sidor och innehöll både öppna och slutna svarsalternativ, det vill säga svar som besvaras med fri text och med hjälp av olika fasta svarsalternativ. Till enkäten följde information om utvärderingen, dess syfte och vem som genomförde den. För att få in så många svar som möjligt gjordes 4 påminnelser. Till sist inkom 24 av 30 enkäter. Det ger en svarsprocent på 80 %. Svarsprocenten innebär att resultaten från de som svarat på enkäten kan betraktas som representativa för alla deltagare, även för de som inte svarat.

Det andra momentet var att göra gruppintervjuer med de 3 nätverksgrupperna. Nätverksgrupperna hade precis organiserats om från 4 till 3 nätverksgrupper. Det innebar att i varje gruppintervju fanns det med deltagare från minst två tidigare olika nätverksgrupper. Sammanlagt medverkade 15 deltagare i gruppintervjuerna. Det tredje momentet var att också intervju den nätverksansvarige. Intervjuerna tog cirka 90 minuter. De spelades in och analyserades kvalitativt.

Deltagarna

Bland de som svarat på enkäten var 23 kvinnor och 1 man. Deltagarna var i genomsnitt 49 år. Den yngst var 35 år och den äldsta 59 år. Det var 17 av de svarande som var enhetschefer. De övriga var avdelningschefer, sjuksköterskor, sjukgymnaster, arbetsterapeuter och vårdlärare. Den som arbetat kortast tid på sin nuvarande arbetsplats hade arbetat där i 5 månader och den som arbetat längst i 20 år.

NÄTVERKET SOM HELHET

I april 2011 var det första mötet inför uppstaren av nätverket. Det var då ett möte för alla som var intresserade av att ingå i ett salutogent nätverk. Det första mötet innehöll också en föreläsning av Peter Westlund. Vad tyckte deltagarna om den information som de fick innan nätverket startade? Svaret finns i diagram 1.

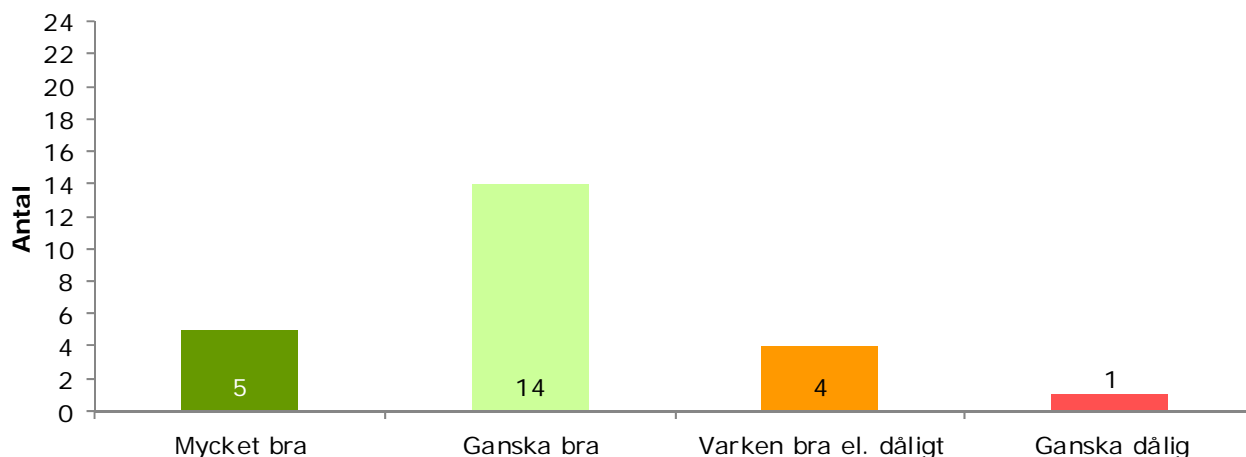


Diagram 1. Vad deltagarna ansåg om informationen om nätverket innan det började. Antal.

De flesta deltagarna, 19 av 24, tyckte att den information de fått innan nätverket startade var ganska eller mycket bra. Vid intervjuerna visade det sig att själva informationen nått deltagarna på olika sätt. Så här sade en nätverksgrupp:

Intervjuare: Hur fick ni information om att det skulle starta ett salutogent nätverk?

Informant 1: Jag fick mejl av den nätverksansvarige för länge länge sedan. Jag tror att det kom ut något allmänt utskick om att Peter Westlund skulle komma och prata och att det var något i Lidköping. Då visste man inte riktigt vem det vände sig till. Då mejlade jag och frågade för jag hade hört genom andra också som fått det och tyckte att det här verkade spännande.

Informant 2: På samma sätt genom mejl från nätverksansvarige.

Informant 3: Jag fick reda på det genom ett APT³ på jobbet att man skulle starta och då ville jag också vara med.

Informant 4: Jag fick reda på det i vår ledningsgrupp. Från början var vi tre från vår kommun, men en hoppade av och jag tyckte också att det lät intressant och ville vara med.

Informant 5: Den nätverksansvarige är min kollega så vi har pratat om det innan allt körde igång. Det var nog på så sätt (Nätverksgrupp 1).

Informationen och kallelsen till en föreläsning hade alltså nått deltagarna på olika sätt. Det framgick emellertid i intervjuerna att alla som deltog i det första mötet inte hade varit helt klara på vad deras deltagande innebar.

³ Förkortningen APT står för ArbetsPlatsTräff.

Sammanlagt ville deltagare från 6 av Skaraborgs 15 kommuner delta i nätverket. Senare under det första året anslöt deltagare från ytterligare en kommun i Skaraborg. Vid det första mötet bestämde deltagarna vilka mål som nätverket skulle ha och de satte upp 5 övergripande mål för sitt arbete. De var:

- *utbyta erfarenheter, kollegialt lärande*
- *skaffa en teoretisk förankring, litteraturstudier*
- *diskutera konkreta situationer*
- *stöd i hur man implementerar arbetsmetoden i den egna verksamheten*
- *utveckla arbetet med genomförandeplaner*

Det var sedan upp till varje nätverksgrupp att ansvara för innehållet i träffarna och att se till att målen uppfylldes. Målen togs också upp på storgruppsmötena. I utvärderingen fick deltagarna ta ställning till hur väl de tyckte att nätverket nått sina mål, se diagram 2. Deltagarna kunde svara "Mycket", "Ganska mycket", "Varken mycket eller lite", "Ganska lite" eller "Lite".

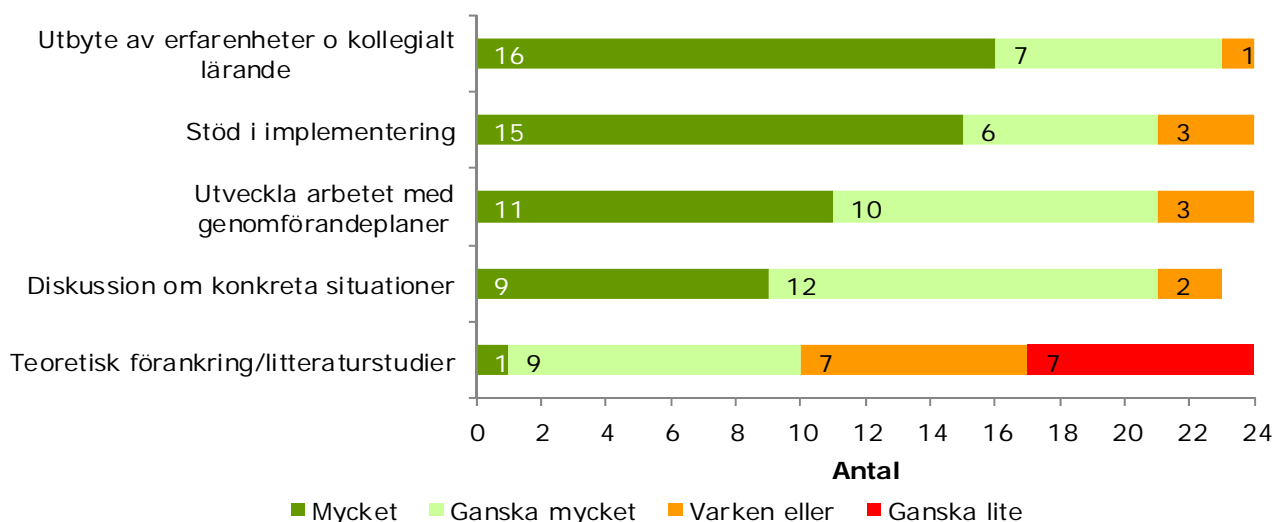


Diagram 2. Hur mycket deltagarna ansåg att nätverket nått sina mål. Antal.

De allra flesta tyckte att nätverket mycket eller ganska mycket nått upp till alla mål, utom målet om teoretisk förankring/litteraturstudier. Resultaten från intervjuerna visar på ungefär samma sak; att utbytet av erfarenheter varit mest framträdande under nätverksträffarna och den teoretiska förankringen minst framträdande.

Intervjuare: Jag tänkte att vi skulle prata om målen för nätverket. Det första övergripande målet var att ni skulle utbyta erfarenheter och det skulle vara ett kollegialt lärande. Vad tänker ni om det, blev det så?

Informant 1: Ja, det målet uppfyllde vi.

Informant 2: Det har varit en vinst att vi haft olika professioner. Om man nu verkligen ska lära sig och få olika syn på det.

Intervjuare: Det står också att ni skulle skaffa en teoretisk förankring i litteraturstudier?

Informant 3: Vi studerade ju litteratur en gång.

Informant 4: Men vi har ju läst den där boken.

Informant 3: Ingen fördjupning så. Det kan jag inte säga. Det är klart att de flesta av oss kände ändå till innehållet i den boken. Vi har ju ändå pratat om Peter Westlund och lyssnat på honom flera gånger.

Informant 5: Det finns ju mycket annan litteratur av Westlund som man kan diskutera, men det har vi absolut inte gjort.

Informant 4: Det finns mycket kvar att jobba på i cirkeln.

Informant 1: I början hade vi olika teman varje gång.

Informant 2: Vi har förutsatt att om vi skulle prata genomförandeplaner så skulle man ha läst det kapitlet, att man var förberedd när man kom.

Informant 5: Så var det inte i vår grupp.

Intervjuare: Det står att ni skulle diskutera konkreta situationer. Det har ni ju sagt mycket att ni har gjort och det verkar som ni värdesatt det också?!

Alla: Jaa!

Intervjuare: Sedan står det att man ska ge stöd i hur man implementerar arbetsmetoden i den egna verksamheten. Hur har det gått?

Informant 4: Det var det mycket av i början.

Informant 2: I början var det väldigt mycket.

Informant 4: Sedan har det klingat av lite.

Informant 5: Det har nog kommit bort lite grann.

Intervjuare: Sedan står det att ni ska utveckla arbetet med genomförandeplaner. Ni har sagt att ni jobbat ganska mycket med det?

Informant 2: Jo, det gjorde vi även senaste gången.

Informant 3: Vi har haft det en gång (Nätverksgrupp 1).

Några deltagare berättade att de hade haft svårt att avsätta tid utanför nätverksträffarna till litteraturstudier. Det var också, enligt dem, en anledning till att målet om teoretisk förankring och litteraturstudier var svårt att uppnå.

Själva nätverket handlade om ett salutogent förhållningssätt. Tyckte deltagarna att deras medverkan ökat kunskapen om ett salutogent förhållningssätt? Svaren finns i diagram 3.

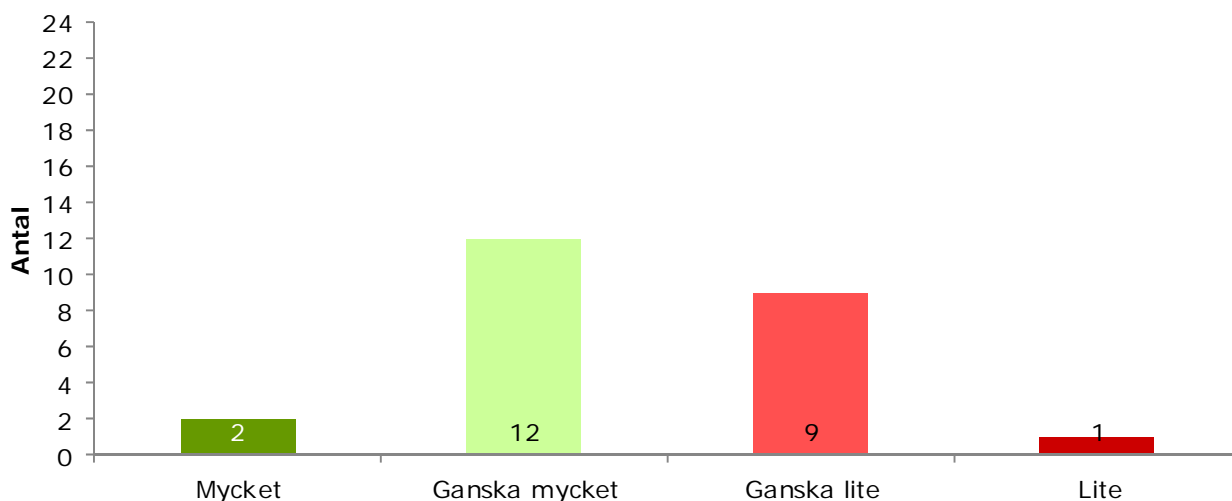


Diagram 3. Om deltagandet i nätverket ökat kunskapen om salutogent förhållningssätt. Antal.

Drygt hälften av deltagarna tyckte att nätverket ganska mycket eller mycket ökat deras kunskaper om det salutogena förhållningssättet.

I enkäten ställdes också tre frågor som tillsammans bildar ett NöjdDeltagarIndex. Det har ett värde mellan 1 och 100. Värden över 60 innebär att deltagarna var nöjda och värden under 50 att de var missnöjda. Värden mellan 50 och 60 innebär att de varken var nöjda eller missnöjda. Deltagarna gav nätverket som helhet värdet 71,5, se tabell 1.

Tabell 1. NöjdDeltagarIndex. Medelvärde.

NöjdDeltagarIndex	71,5
-------------------	------

Värdet 71,5 innebär att deltagarna var nöjda med nätverket, men inte mycket nöjda. För att ett värde ska betraktas som mycket nöjd behöver det vara över 80,0. Det fanns inga större skillnader mellan olika svarsgrupper.

I intervjuerna togs upp vad som varit bra och mindre bra med nätverket. Här följer ett citat om vad som varit bra med nätverket.

Intervjuare: Vad tycker ni om nätverket som helhet? Vad har varit särskilt bra?

Informant 1: Det här att träffa andra från andra kommuner som brinner för lite samma sak.

Informant 2: Det tycker jag också. Att man inte har blivit dittvingad, utan är där av egen fri vilja.

Informant 1: Just den där bekräftelsen att man är på rätt spår och att man tänker rätt. När man har behövt hjälp har man kunnat ta det i nätverket också, om olika situationer.

Informant 3: Det är roligt att träffa kolleger också.

Informant 4: Jag tycker nästan att smågrupperna varit mest givande gentemot storgruppen. Nu måste man kanske ha den, men de små grupperna har gett mer.

Informant 5: Men de [storgruppsmötena]⁴ kanske gett lite nytt, pushat så att man verkligen fortsätter. De har samlat ihop vad vi gjort och inför nästa år.

Informant 4: De behövs också, så känner jag.

Informant 5: Det ena utesluter inte det andra, tror jag.

Informant 4: Det blir mer strukturerat när man vet att det är ett storgruppsmöte som håller ihop det här. Det blir mer som ett projekt. Annars hade det lätt runnit ut i sanden (Nätverksgrupp 1).

Överlag var deltagarna nöjda med nätverket som helhet. De tyckte att det var bra med kombinationen av nätverksträffar i mindre grupper och storgruppsmöten som höll ihop hela nätverket. I någon nätverksgrupp var man mindre nöjd med nätverksträffarna för att de blivit så ostrukturerade.

⁴ Text inom klammer [] är inskriven av författaren för att öka läsbarheten.

NÄTVERKSTRÄFFARNA

Deltagarna i nätverket var ända fram till april 2013 uppdelade i 4 nätverksgrupper. Planen var att grupperna skulle träffas tre gånger per termin, varav en träff skulle vara i samband med ett storgruppsmöte. Träffarna har förlagts i deltagarnas kommuner och den deltagare de var hos fungerade också som mötesledare för den gången. Hur många av deltagarna hade deltagit i de flesta av nätverksträffarna? Svaret finns i diagram 4.

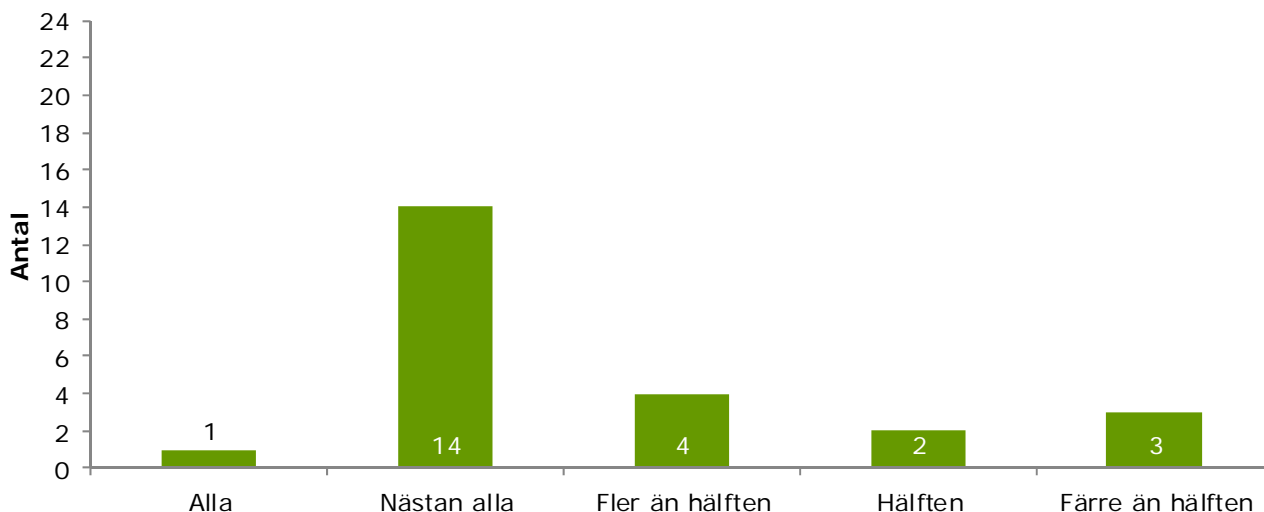


Diagram 4. Hur många nätverksträffar deltagarna varit med på. Antal.

En majoritet av deltagarna (15 av 24) hade varit med på alla eller nästan alla träffar och 19 deltagare hade varit med på fler än hälften av träffarna. Deltagarna fick också svara på 4 frågor om nätverksträffarna. De kunde svara: "Mycket bra", "Ganska bra"; "Varken bra eller dåligt", "Ganska dåligt" eller "Mycket dåligt". Resultaten finns i diagram 5.

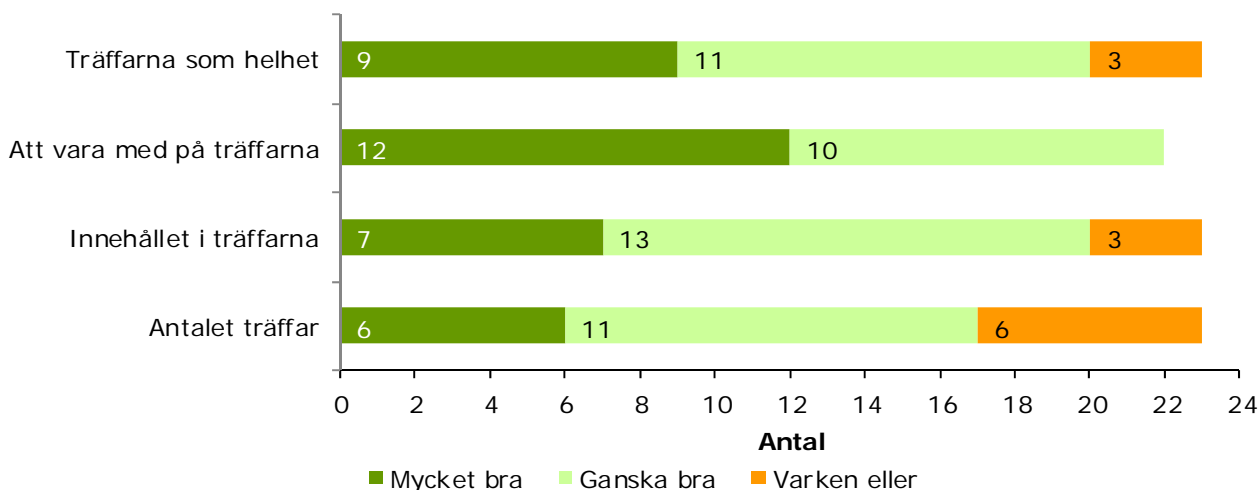


Diagram 5. Vad deltagarna tyckte om nätverksträffarna. Antal.

Alla deltagare tyckte att det var bra att vara med på träffarna. De flesta tyckte att träffarna som helhet och deras innehåll var bra. Två tredjedelar tyckte att antalet träffar var bra. Det var inga deltagare som tyckte att nätverksträffarna var dåliga.

Överlag var nätverksträffarna mycket uppskattade av deltagarna. De gav en möjlighet att diskutera gemensamma frågor, höra hur andra arbetade, bli stärkt i sitt eget förhållnings-sätt med mera. Så här sade en nätverksgrupp:

Intervjuare: Hur har nätverksträffarna fungerat som helhet?

Informant 1: Jag tycker att det har varit jättebra. Man kunde ju säga vad man tyckte.

Informant 2: Det som fungerade dåligt var väl i så fall att vi pratade för mycket och var ostrukturerade.

Informant 3: Det var en öppen grupp.

Informant 2 Man kände att man fick väldigt mycket för att alla gav så mycket.

Informant 4: Jag tycker att det var en jättebra grupp. Det jag saknade lite granna var att jag var en yrkeskategori och alla andra var en annan yrkeskategori. Jämfört med er grupp där det var mycket mer mix mellan olika yrkeskategorier. Jag tror att det hade gett ännu mer om man hade blandat grupperna lite mer.

Informant 2: Det är klart att man kom lätt in på andra frågor då när man inte är mixad, menar jag. Då blir det lätt att man snöar in på lite chefsfrågor.

Informant 5: Vi har nog pratat om det vi ska de gångerna, känns det som.

Informant 4: Ja, någon gång kanske det flippat ur.

Informant 5: Hamnat mer i personaldiskussioner och så där.

Informant 4. Vi har ändå följt dagordningen och det vi skulle prata om, det känner jag de gånger jag varit med i alla fall. Det är ju så vida stora öppna frågor, så det halkar in allt möjligt i dem från alla håll. Man kan se det från olika vinklar.

Intervjuare: Du tyckte inte att det gett dig så mycket?

Informant 4: Vissa saker har man ju jobbat med förut och då kanske det inte blir så mycket nytt. Andra saker är ju nytt (Nätverksgrupp 2).

Deltagarna uppskattade att nätverksgrupperna var sammansatta med deltagare från olika kommuner och professioner. Någon framhöll att det var intressant att tillsammans med andra få diskutera vad ett salutogent förhållningssätt innebär i praktiken.

Det var endast någon enstaka av de intervjuade som inte var så nöjd med nätverksträffarna. Det flera deltagare önskade var att det hade varit lite mer blandning av personalkategorier i grupperna.

Det som varit svårt i något nätverk hade dels varit att hitta tider som passat alla och dels för en del deltagare att prioritera nätverksträffarna. Det var flera i intervjuerna som tog upp detta med prioritering av nätverket. Några resonerade som så att eftersom de var chefer prioriterade de först och främst sin verksamhet och sina medarbetare. De blev också inbokade av andra på olika möten och en del möten hade obligatorisk närvaro. Om de var

tvungna att prioritera kom den egna kompetensutvecklingen långt ner på listan. Några hade bytt arbetsuppgifter och därför inte prioriterat nätverksträffarna lika mycket. Medan några hade prioriterat nätverket högt och åkt på de träffar som varit.

Så här skrev en deltagare i enkäten om möjligheten att prioritera nätverksträffarna:

Om man ska få ut max av nätverksträffar så handlar det mycket om att jag som person också måste investera i nätverket. Kan känna att den tid som jag egentligen hade velat lägga på nätverket inte funnits. Har man tiden eller prioriterar på ett annat sätt så tror jag att detta är ett ypperligt sätt att få också lite omvärldstankar (Enkät 5).

I någon nätverksgrupp hade det blivit allt svårare att få ihop tider för att träffas och mot slutet hade man inte träffats tre gånger per termin. Några tyckte också att det hade varit bra att få anteckningarna från nätverksträffarna lite mer i förväg än vad som skett ibland då de kommit ganska tätt in på nästa träff.

STORGRUPPSMÖTENA

En gång per termin har alla nätverksgrupperna träffats till storgruppsmöten då de fått berätta lite från sina nätverksgrupper och olika ämnen togs upp. Deltagarna fick också frågan om hur många storgruppsmöten de deltagit i, se diagram 6.

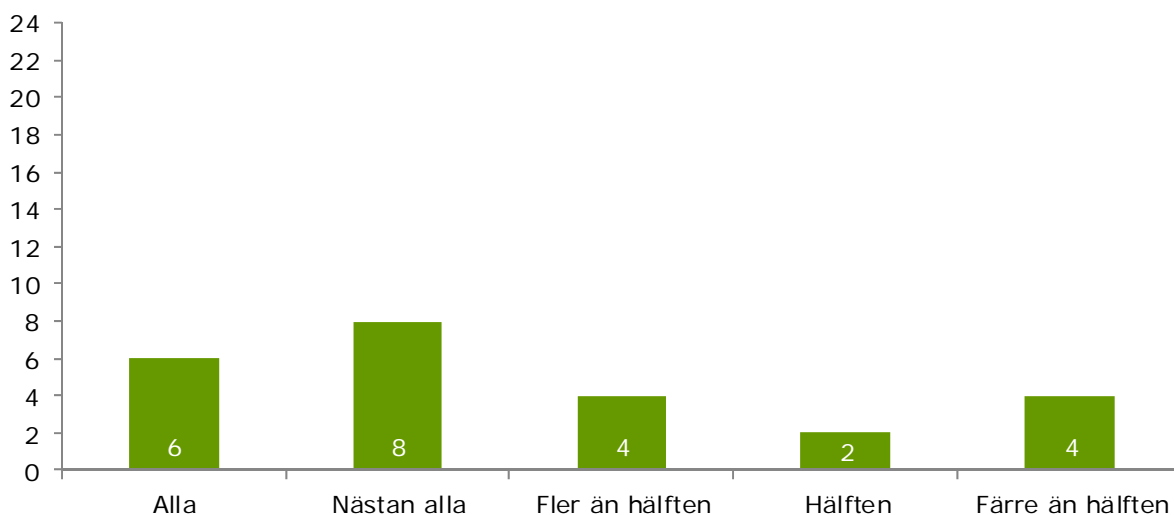


Diagram 6. Hur många storgruppsmöten deltagarna varit med på. Antal.

Det var 14 av 24 deltagare som hade varit med på alla eller nästan alla storgruppsmöten och sammanlagt 18 deltagare hade varit med på fler än hälften. Vad tyckte deltagarna om storgruppsmötena? Deltagarna fick 3 frågor att besvara om det och de kunde svara: "Mycket bra", "Ganska bra"; "Varken bra eller dåligt", "Ganska dåligt" eller "Mycket dåligt". Resultaten finns i diagram 7.

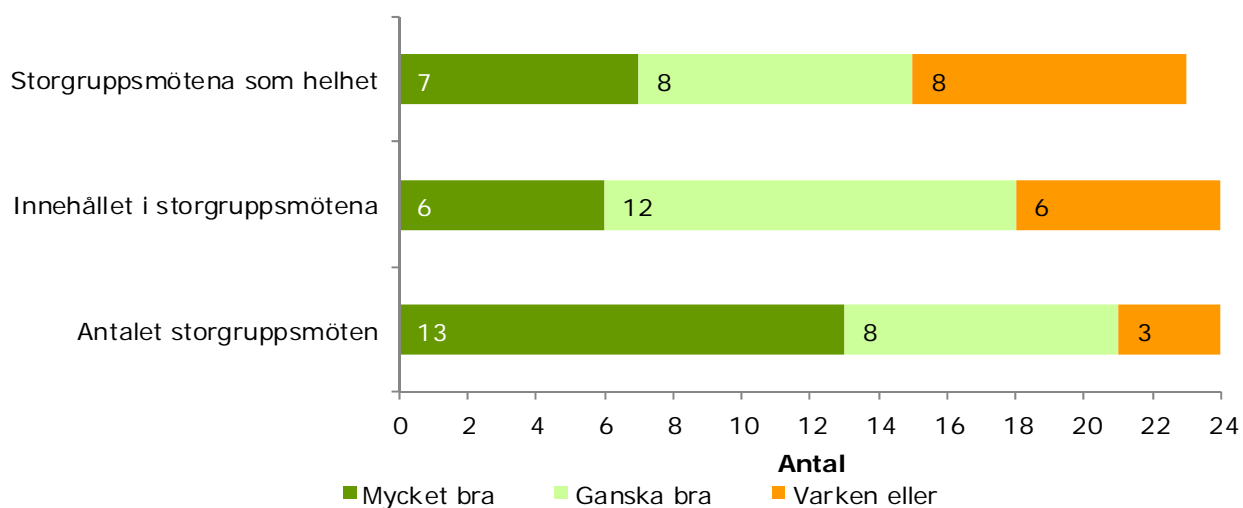


Diagram 7. Vad deltagarna tyckte om storgruppsmötena. Antal.

Två tredjedelar av deltagarna tyckte att storgruppsmötena var bra, tre fjärdedelar tyckte att innehållet i storgruppsmötena var bra och nästan alla tyckte att antalet storgruppsmöten var bra.

I intervjuerna framkom att storgruppsmöten närmast var nödvändiga för att hålla samman nätverket. Många tyckte att storgruppsmötena var bra, även om en del storgruppsmöten varit bättre än andra. Det var också viktigt att ha en nätverksansvarig som höll ihop nätverket. En nätverksgrupp sade så här om storgruppsmötena:

Intervjuare: Vad tänker ni överlag om storgruppsmötena som helhet?

Informant 1: De jag varit med på tycker jag varit bra, för sammanhållningen. För helheten går inte att ta bort en storgrupp. De måste ju samla upp trådarna och se om man är på rätt väg.

Informant 2: Någon gång kan de ha prioriterats bort för att de ligger på fredag eftermiddag.

Informant 3: För mig är det lättare att åka på fredag eftermiddag.

Informant 2: Jag prioriterade bort ett för det inte blev någon liten grupp och då skulle jag bara åka för storgruppsmötet en fredag eftermiddag och komma hem jättesent. Kanske blivit annorlunda om det blivit en hel dag.

Informant 4: Det behöver sluta klockan tre en fredag eftermiddag, om man är borta, för att man ska hinna hem. /.../⁵

Intervjuare: Vad säger ni mer om storgruppsmöten?

Informant 1: Jag tycker det har varit bra. Jag har inte tänkt prioritera bort dem för att det är ett storgruppsmöte, så har jag inte tänkt. Utan jag vill gärna gå, men ibland har jag varit tvungen att prioritera bort det.

Informant 2: Jag tror som du att de måste finnas.

Informant 4: Om de inte funnits tror jag att det bara flutit bort.

Informant 2: Det har varit bra med de här yttre ramarna med hur många möten det ska vara, att det samlas ihop.

Informant 5: Uppdatera så att man kommer ihåg målen med det hela.

Informant 3: Sedan måste det vara en nätverksledare som vi haft det. Annars så försvinner det i allt annat (Nätverksgrupp 2).

Flera tyckte att det var särskilt bra de gånger man fick återrapportera till storgruppen från de olika nätverksgrupperna och att det var lite tråkigt att det momentet inte var lika tydligt vid alla storgruppsmöten. Några tyckte att de hellre ville ha föreläsning på storgruppsmötena och reflektion i smågrupperna. Även när det gällde storgruppsmötena tänkte deltagarna olika kring att prioritera dem. Så här sade en nätverksgrupp:

⁵ Det här tecknet /.../ betyder att en del i intervjun inte finns med i citatet. Det överhoppade förändrar dock inte innehållet i citatet.

Intervjuare: Hur har det varit att prioritera storgruppsmötena?

Informant 1: Jag prioriterade ju bort ett, så jag har väl inte lyckats så bra. Jag har varit med på två av tre, tror jag.

Informant 2: Jag tycker nog att det är lättare att prioritera bort storgruppsmötet för att jag tycker att det lilla har gett mig mer.

Informant 3: Jag prioriterade dem nog lika. De gav olika saker.

Informant 4: Jag hade nog semester någon gång. En eller två gånger som jag varit borta. Så det har inte varit på grund utav arbetet, utan det har varit privat

Informant 5: Jag har nog prioriterat de mindre mötena före de stora, så kan jag nog säga (Nätverksgrupp 2).

Citatet visar på hur olika det varit för deltagarna. En del har prioriterat storgruppsmötena lika högt som nätverksträffarna och andra har prioriterat dem mindre. Det har också funnits andra skäl till att man inte deltagit. Tidpunkten har varit ett, sjukdom, semester och annat arbete har varit andra skäl. En deltagare kommenterade i enkäten storgruppsmötena så här:

Har haft svårt att närvara möten då det har varit en hög arbetsbelastning (Enkät 18).

NÄTVERK SOM METOD

Att träffas i nätverk kan betraktas som en metod för både kunskaps- och erfarenhetsutbyte. Vad tyckte deltagarna om metoden? Alla deltagare, utom 1, tyckte att metoden var ganska eller mycket bra.

Den frågan följdes även upp i intervjuerna. Så här sade en nätverksgrupp och det här citatet speglar väl vad många tyckte var bra med nätverk som metod, men också att man kanske inte hade reflekterat så mycket över att det var en metod.

Intervjuare: Nätverk kan man ju säga är en metod för att mötas och utbyta erfarenheter. Hur tycker ni att nätverk som metod har fungerat?

Informant 1: Tycker att det är en bra metod, jag gillar det.

Informant 2: Man får nya infallsvinklar för man pratar ju även om de här sakerna på hemmaplan. Man får lite nya ögon och infallsvinklar.

Informant 3: Det ger ju en omvärldsanalys. Man kan ju sitta och ställa samma fråga till sig själv hundra gånger, men får samma svar hela tiden. Då helt plötsligt får man "Så gjorde inte vi". "Nehej, hur gjorde ni?" "Jaha, vad bra." Då får man lite annat. Det tycker jag är jättebra.

Informant 2: Man får bekräftelse på att vi stöter och blöter samma dilemman. Att vi har samma tanter och farbröder som vi ska ta hand om med samma problematik.

Intervjuare: Vad tänker ni mer om metoden?

Informant 4: Jag har inte reflekterat över att det är någon speciell metod, utan att det är ett bra sätt att träffas i alla grannkommuner som är intresserade. Istället för att var och en sitter hemma på sina ställen och ensamma försöker. Ja, vi har ju i grunden samma människor. Vi jobbar inom samma gebit och alla har i stort sett samma bekymmer.

Informant 5: Det är ju rätt så vanligt att jobba så här. Sedan är det inte alltid att man kallar det för nätverk. /.../ Nätverkssystemet jobbar man väldigt mycket med, även om man inte uttalar att nu ska vi nätverka. Jag tror att det är ett arbetssätt och en metod som är ganska vedertagen (Nätverksgrupp 2).

Det som var bra med nätverk som metod var att få träffas från olika kommuner, utbyta erfarenheter. Att arbeta i nätverk uppfattades också som en ganska allmänt spridd metod, även om man inte reflekterade så mycket över metoden. Ett annat sätt att mäta vad deltagarna tyckte om nätverk som metod var att fråga om de kunde tänka sig att delta i något annat nätverk.

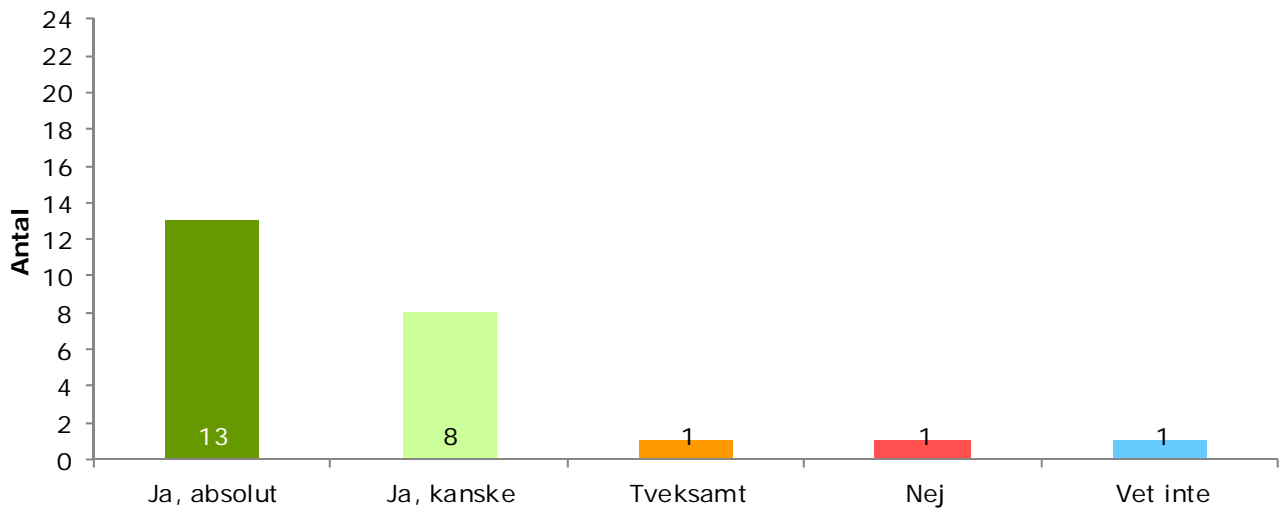


Diagram 8. Om deltagarna kunde tänka sig att delta i något annat nätverk. Antal.

Det var 21 deltagare som kunde tänka sig att delta i något annat nätverk. De övriga var tveksamma, visste inte eller ville inte delta i något annat nätverk.

Fanns det något i nätverksmetoden som deltagarna tyckte kunde förändras eller förbättras? Ett område som en grupp tog upp var att få stöd i att mer strukturera upp reflektionen.

Informant 1: Det kanske skulle vara ännu tydligare, om man tänker på den som är inbjudande [till nätverksträffen]. Det kanske ska ligga ett ännu större ansvar på den personen att kanske prestera någonting också. /.../ Jag tänker om man skulle komma vidare framöver.

Informant 2: Där skulle man kanske behöva ha mer strukturerad reflektion, att det inte bara är prat. Det finns ju många olika metoder för att strukturera.

Informant 3: Många frågor som vi kanske har gemensamt och kunna komma vidare. Du frågade ju förut: "På vilken nivå är det? Är det hos mig? Har det påverkat personalen eller brukarna?" För min del är det hos mig själv. Sedan har det inte kommit längre. Det kanske kan vara någonting man kan prata om (Nätverksgrupp 3).

Vid intervjuerna framkom att deltagarna tyckte att upplägget med tre nätverksträffar, varav en i samband med storgruppsmötet, och ett storgruppsmöte per termin fungerade bra. Man hade inte märkt med fler samlingar per termin och färre hade varit för lite. En grupp berörde särskilt vad man skulle kunna tänka på i uppstarten av ett nätverk:

Intervjuare: Finns det, utifrån det här att arbeta i nätverk, några lärdomar som man kan dra?

Informant 1: Det är lätt att hålla igång det i början när frågan är väldigt het. Frågan är hur man ska göra för att hålla det vid liv.

Informant 2: Vi gjorde så att vi första gången bokade upp alla datum på en gång. Det var ett smart drag. Då hade man dem och kunde boka det andra utifrån det. Sedan när vi inte gjorde det så kom det bara ett datum och då hade man redan bokat upp. Det är en fördel att boka hela året nästan, boka årsvis. Det behöver inte vara så ofta, men då har man det inbokat. Då kan man prioritera det, för det ger ju väldigt mycket.

Informant 3: Jag sitter med i ett annat nätverk. Vi bokar årsvis och det har vi hållit på med i snart sju år. Det är helt självgående. Vi gjorde upp klara och tydliga regler i början. Det skulle prioriteras och man var tvungen att gå på ett visst antal möten per år för annars skulle man inte vara med. Vi hade ett kontrakt där och det tror jag är bra.

Informant 1: Hur många träffar var det då?

Informant 3: Det var fyra gånger om året. Då bokar man och utser ordförande som kallar till och håller i mötena. Sedan går vi i bokstavsordning på den som ska vara sekreterare. Den som är ordförande slipper skriva det året. Det är enkla och bra regler, men jag tror att det är viktigt att ha dem. Då har vi alla en liten press på oss att komma och gå. Här har det inte varit samma press. Då har jag inte prioriterat det lika hårt för det.

Informant 2: Det är nog så att man måste ha en liten piska på sig.

Informant 3: Och lång framförhållning.

Intervjuare: Ett väldigt bra tips. Är det någonting mer?

Informant 1. Jag tror att man ska tänka till redan från början på gruppsammansättningarna så att det inte blir bara slumpmässigt, utan är det någon som har en kunskap så kan man planera grupperna (Nätverksgrupp 2).

Den här gruppen tog framför allt upp närvaron, framförhållningen och själva strukturen med ordförande och sekreterare. De tog också upp gruppindelningen.

I det här nätverket har man strävat efter att få en spridning av kommuner i varje grupp och man har inte gjort en geografisk uppdelning. Frågan om gruppindelningen ställdes till alla grupper och deltagarna tyckte att den uppdelning som varit var bra. Det bör dock påpekas att i intervjuerna fanns ingen med som hade någon längre sträcka att åka, men det verkade som att avstånd inte var något problem för de intervjuade, utan den professionella spridningen var viktigare än geografisk närhet.

VAD MEDVERKAN I NÄTVERKET GETT DELTAGARNA

En viktig del av nätverket var att det skulle ge deltagarna något. Deltagarna fick svara på några frågor om vad nätverket gett dem. Det var 3 frågor som handlade om nätverket varit till nytta i det dagliga arbetet, om deltagarna hade haft möjlighet att införa eller förstärka ett salutogent förhållningssätt bland sina medarbetare och om de kunde se att det salutogena förhållningssättet haft några positiva förändringar för brukarna, se diagram 9.

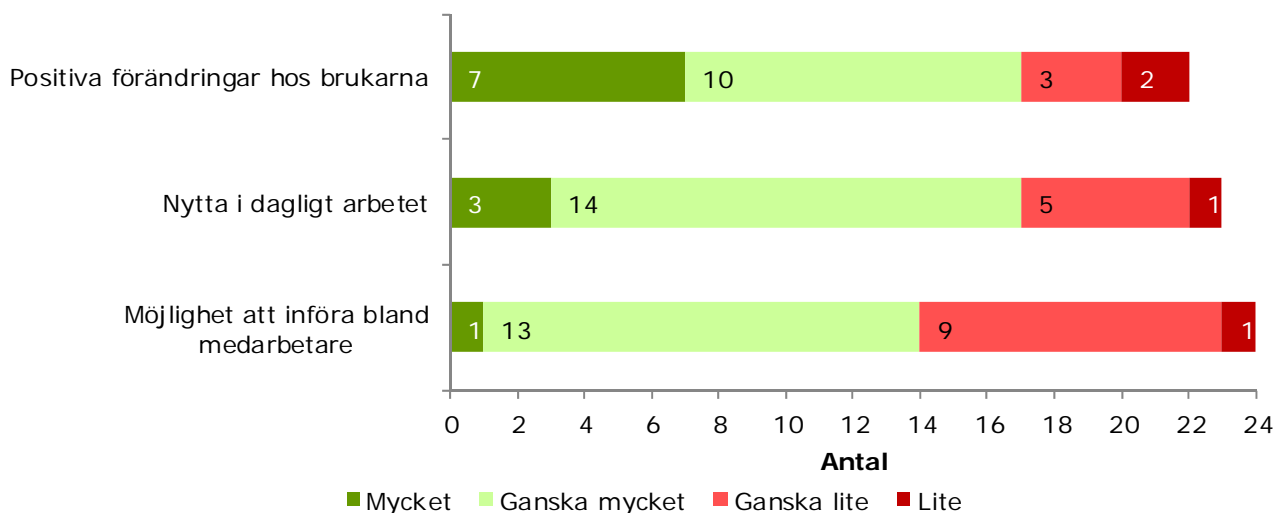


Diagram 9. Vad deltagandet i nätverket gett deltagarna. Antal.

Det var tre fjärdedelar av deltagarna som ansåg att det salutogena förhållningssättet haft positiva förändringar hos brukarna och att de hade haft nytta av nätverket i sitt dagliga arbete. Drygt hälften ansåg att de hade haft möjlighet att införa det salutogena förhållningssättet bland sina medarbetare.

Möjligheten att införa förhållningssättet bland sina arbetskamrater påverkades inte av om deltagaren var enhetschef eller inte. Även de som inte hade en chefsbefattning ansåg att det hade varit möjligt att införa förhållningssättet bland sina arbetskamrater. Däremot var det enbart de som deltagit i hälften eller färre av nätverksträffarna, som ansåg att de endast lite kunde se positiva förändringar hos brukarna.

I intervjuerna var deltagarna ganska ense om att deltagandet i nätverket var till nytta för dem själva. Däremot gick åsikterna ganska mycket isär om det medfört något för deras medarbetare och för brukarna. En del tyckte sig kunna se positiva förändringar hos både medarbetare och brukare, medan andra inte kunde se några positiva förändringar. Så här sade en nätverksgrupp:

Intervjuare: Vi fortsätter med det här vad nätverket gett er, er verksamhet och brukare. Hur tänker du; har du fått med dig något till din verksamhet?

Informant 1: Ja, det tror jag att jag har fått bara genom att min kunskap har ökat. Det har stått i våra utvecklingsplaner om ett salutogent synsätt. Det finns med i vårt arbete hela ti-

den. Sedan är det ingen nyhet för mig för jag har läst om det i utbildningen. Men inte använt det så här och pratat om det. Kanske jag inte hade gjort om jag inte varit med. Det tror jag kanske inte.

Intervjuare: När det brukarna? Har ni kommit så långt eller är det nästa fas?

Informant 2: För mig är det absolut nästa fas. En jätteviktig fas tycker jag.

Informant 3: Nej [det har inte nått brukarna]. Långt ifrån. Det finns jättemycket att göra.

Intervjuare: Du tycker att det är dit som ni måste komma?

Informant 2: Ja. Då kan vi ha det här med genomförandeplan och det är ju på APT och så vidare som vi kan få personalen att de kan använda genomförandeplanerna. Det är ett jobb framöver som jag kanske inte har börjat på.

Informant 4: Det handlar också mycket om vi har möjlighet att vara med ute i verksamheten och se det dagliga, kunna ställa lite frågor och kanske provocera i vardagen. Få medarbetarna att tänka efter. Det är ju också begränsat. Det har vi alltid det dilemmat som chef.

Informant 2: Jag tror att det handlar mycket om vad det är som påverkar att det blir förändring gentemot brukaren. Det finns ju många inslag (Nätverksgrupp 3).

Deltagarna fick också göra en bedömning av hur många på deras arbetsplats som hade ett salutogent förhållningssätt. Det kan visserligen vara svårt att göra den här typen av bedömning, samtidigt är det rimligt att anta att chefer försöker att tänka igenom vilket förhållningssätt deras medarbetare har för att veta vilka områden som behöver utvecklas ytterligare på arbetsplatsen.

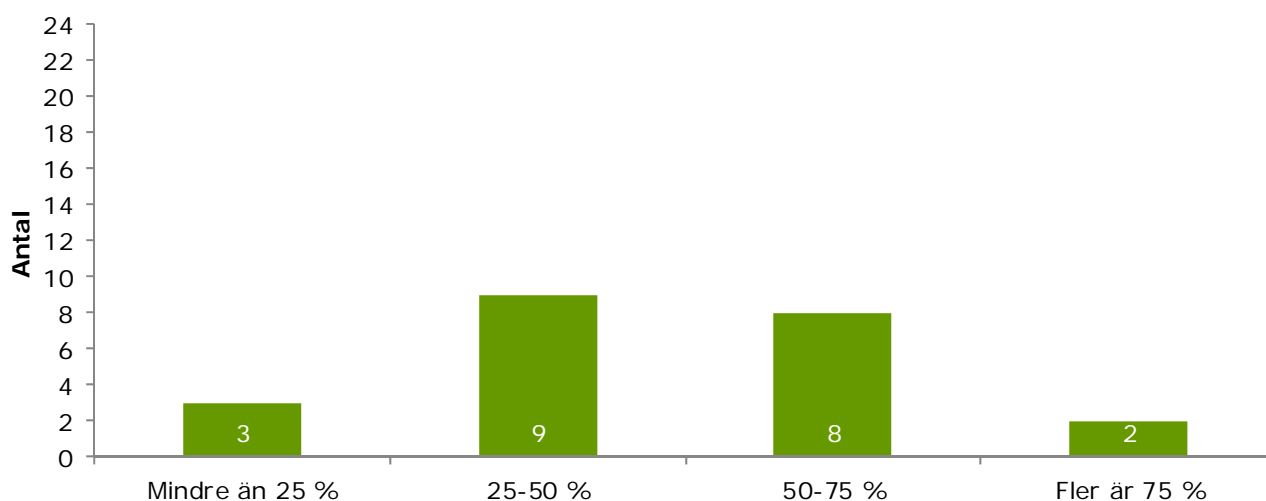


Diagram 10. Andelen medarbetare som hade ett salutogent förhållningssätt. Antal.

Knappt hälften av deltagarna (10 av 22) ansåg att 50 % eller fler av deras medarbetare/arbetskamrater hade ett salutogent förhållningssätt. De övriga ansåg att färre än 50 % hade ett salutogent förhållningssätt. Det fanns inga större skillnader mellan olika svarsgrupper.

I intervjuerna framgick att alla intervjuade ansåg att ett salutogent förhållningssätt var både betydelsefull och eftersträvansvärt. Däremot var det stora skillnader mellan kommunerna och de olika arbetsplatser kring hur mycket man hade anammat ett salutogent förhållningssätt. I någon kommun fanns begreppet med i styrdokumentet. I en annan kommun använde man begreppet "hälsofrämjande" istället och i tredje kommun fanns inget skrivit om förhållningssätt i styrdokumentet. I intervjuerna verkade det som att möjligheten att arbeta utifrån ett salutogent förhållningssätt inte enbart var en fråga om hur de som chefer vill arbeta. Det påverkades också mycket av styrdokument och förvaltningslednings tankar kring förhållningssätt och arbetssätt. I de kommuner där det fanns uttalat vilket förhållningssätt man skulle arbeta utifrån tycktes det salutogena förhållningssättet fått mer spridning än i de kommuner där det var upp till varje enhetschef eller inte fanns någon diskussion kring förhållningssätt.

Två deltagare kommenterade nätverket på följande sätt i enkäten:

Det salutogena arbetssättet är i sin helhet ett sätt att förhålla sig som man kan använda i sitt dagliga liv var man än befinner sig. Jag anser att det är berikande för mig som person, både i mitt arbetssätt och mitt övriga liv (Enkät 8).

Vi pratade mycket om salutogent förhållningssätt på arbetsplatsen redan innan nätverket startade. De flesta har en salutogen inställning så siffran att 75% jobbar salutogent är nog lite missvisande. De flesta arbetar någotsånär salutogent men gör fortfarande saker som inte alls är salutogena. Det är en process som pågår och har gjort länge men det tar tid att förändra (Enkät 17).

FRAMTIDEN

Deltagarna fick även svara på några frågor som hade med framtiden och fortsättningen av nätverken att göra. Redan från början när nätverket startade var det sagt att nätverket skulle hålla på i två år, men det kunde ändå vara av värde att få veta om deltagarna tyckte att nätverket skulle fortsätta.

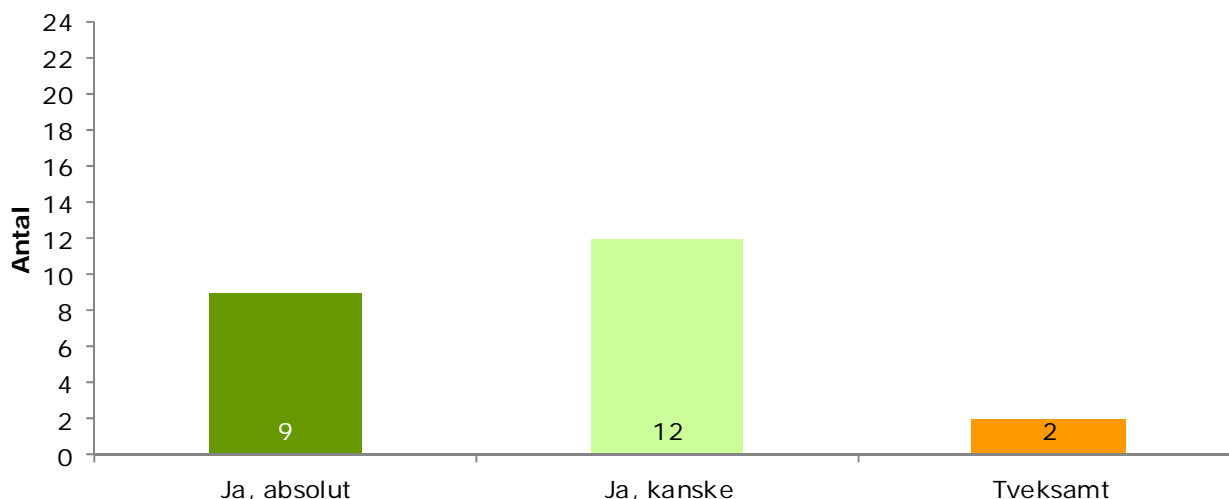


Diagram 11. Om nätverken skulle fortsätta. Antal.

Det var 21 deltagare som svarade att nätverket skulle fortsätta och 2 deltagare var tveksamma.

Deltagarna fick också frågan i intervjuerna om vad de hade för ytterligare utbildnings- och utvecklingsbehov när det gällde ett salutogent förhållningssätt. Överlag hade inte deltagarna så många synpunkter om det. En synpunkt var att fortsätta nätverket. Så här sade en grupp:

Intervjuare: Om man nu tänker framåt. Vad har ni för fortsatta utvecklings- eller utbildningsbehov när det gäller ett salutogent förhållningssätt?

Informant 1: Jag fortsätter gärna att nätverka, men att man kopplar ihop det. Ni pratar personcentrerat, vi pratar personcentrerat och salutogent och pratar värdegrund. Det är faktiskt samma sak vi pratar om allihop, att man inte behöver inte att "Nu jobbar vi med värdegrund bara" eller "Nu jobbar vi med det där". Utan att det här faktiskt är en helhetsbild och att faktiskt fortsätta jobba som vi gör.

Informant 2: Det måste alltid finnas, tänker jag, samarbete mellan skola [olika vård- och omsorgsutbildningar] och verksamhet. Det arbetet måste alltid fortsätta så att man jobbar hand i hand.

Informant 3: För mig handlar det också om att komma till andra kommuner och få lite påfyllt. Liksom höra hur man jobbar där med samma fråga.

Informant 4: Nätverket blir ju en sorts samverkan mellan olika verksamheter

Informant 3: Det tycker jag är en jätteviktig del.

Informant 4: Vi ska ju också orka hålla i det här. /.../

Informant 2: Det finns en risk att man blir hemmablind och det är först när man ser andra kulturer som man ser sin egen. På något sätt så tror jag att det är viktigt att möta andra. Få nya glasögon.

Informant 1: Det är ett bra sätt att reflektera i nätverken.

Intervjuare: Vill ni fortsätta i nätverksform?

Alla: Ja.

Intervjuare: Skulle man försöka utvidga nätverket så att alla kommuner i Skaraborg kom med?

Informant 3: Tanken är bra, men då kommer vi in på det här med avståndet. Det mycket jobbigare om restiden tar en timme fram och tillbaka.

Informant 4: Det är då som de här storgruppsmötena blir så viktiga så att man får del av vad som händer där borta i den andra delen i Skaraborg. För då blir man så uppdelad igen. /.../

Informant 2: I så fall storgruppsmöten i mitten och tänka geografiskt. /.../

Informant 1: Sedan tror jag att det är bra att göra som vi gjort nu att man blandar om grupperna.

Informant 3: Det ger ju ännu mera om man ska fortsätta (Nätverksgrupp 1).

Den här gruppen tyckte också att man kunde ha årliga konferenser om salutogent förhållningssätt. Då skulle även de olika vård- och omsorgsutbildningarna, högskolan, biståndshandläggare, undersköterskor och andra som arbetar utifrån ett salutogent förhållningssätt kunna vara med.

SLUTSATSER

Det är dags att dra slutsatser från de resultat som framkommit i utvärderingen. Syftet var, som tidigare nämnts, att få kunskap om vad nätverket gett deltagarna och i förlängningen deras verksamhet och brukare, hur nätverket uppnått sina mål samt vad deltagare och nätverksansvarige ansåg om nätverksmetoden och innehållet.

Under två år har det funnits ett salutogent nätverk i Skaraborg för framför allt chefer inom äldreomsorgen. Sammanlagt har 24 av 30 deltagare svarat på enkäten och 15 deltagare har varit med i gruppintervjuerna.

1. *Det första som kan konstateras är att det salutogena nätverket i Skaraborg har fungerat väl.* Nätverket som helhet, nätverksträffarna, storgruppsmötena och nätverk som metod har varit uppskattat av deltagarna. Nätverket har inneburit ett möte mellan kollegor som annars inte alltid har tid och möjlighet att mötas till samtal och reflektion. Deltagarna tyckte att kombinationen av nätverksträffar och storgruppsmöten har både varit nödvändig och viktig för att hålla nätverket vid liv. Det har också varit bra att en person som är ansvarig för nätverket. Det har inte i vare sig enkäter eller intervjuer framkommit något som varit direkt dåligt med nätverket. Visserligen har en del deltagare önskat en större blandning av professioner i nätverksgrupperna och att snabbare få anteckningar från de olika mötena, men det påverkar inte bilden av att nätverket fungerat väl. Det som kan vara en lärdom är att ännu tydligare beskriva vad deltagandet innebär av närvaro och att boka in träffar årsvis för att underlätta deltagandet.

2. *Det andra som kan fastställas är att nätverket uppnått de allra flesta av sina mål.* Nätverket har fungerat som utbyte av erfarenheter och kollegialt lärande, gett stöd i implementering av ett salutogent förhållningssätt, utvecklat arbetet av genomförandeplaner och varit en plats för diskussion om konkreta situationer. Däremot har målet om teoretisk förankring och litteraturstudier i mindre omfattning uppnåtts. Orsaker till detta kan vara att deltagarna har haft svårt att prioritera litteraturstudier i sitt arbete så att de kunnat vara förberedda inför nätverksträffarna och att de inte hittat bra former för samtal om litteraturen. Detta är något som man kan tänka på till en fortsättning eller till ett annat nätverk att om man önskar att ett nätverk ska innehålla litteraturstudier kan nätverksgrupperna också behöva stöd i hur de ska utforma samtalet kring litteraturen.

3. *Den tredje slutsatsen är att deltagandet i nätverket varit till nytta för deltagarna och i viss mån deras arbetsplatser och brukare.* Medverkan i nätverket har ökat både deltagarnas kunskap kring ett salutogent förhållningssätt och förändrat eller förstärkt deras förhållningssätt. I de kommuner och/eller arbetsplatser där det fanns uttryckt att man skulle arbeta utifrån ett salutogent förhållningssätt eller fanns en medvetenhet kring förhållningssätt hade man kommit längre när det gällde att sprida det salutogena förhållningssättet bland arbetskamrater. Man hade också kommit längre med att det salutogena förhållningssättet också var till nytta för brukarna.

4. *För det fjärde kan konstateras att nätverk som metod har fungerat mycket väl för att öka kunskap och stärka förhållningssätt. Kombinationen av kunskap, samtal och reflektion passar mycket väl i sammanhang där det just handlar om förhållningssätt. Det är i mötet med andra som det egna förhållningssättet blir tydligare och tankar kring att sprida ett förhållningssätt till arbetskamrater kan utbytas. Det har också varit framgångsrikt att rikta sig till chefer för att på det sättet i förlängningen påverka även inriktningen på arbetsplatserna. Det bör ändå påpekas att för att sprida ett förhållningssätt räcker det inte att enhetschefer med flera anser att det är ett eftersträvänt förhållningssätt. Det behövs både politisk förankring och ett värdegrundsarbete på högsta förvaltningsnivå för att ett specifikt förhållningssätt ska kunna implementeras inom äldreomsorgen.*

5. *Den femte slutsatsen är att arbetet med att sprida ett salutogent förhållningssätt inte är slutfört för att nätverket är avslutat. Om ett salutogent förhållningssätt ska kunna implementeras på arbetsplatserna i de deltagande kommunerna behövs ett fortsatt stöd. Frågan om förhållningssätt behöver lyftas till en politisk nivå för samtal kring vilken värdegrund dagens äldreomsorg ska vila på. Det behöver finnas styrdokument och ledningsstöd som understödjer det förhållningssätt som ska råda på arbetsplatserna. Deltagarna i nätverket önskar för egen del en fortsättning, men också en spridning av det salutogena förhållningssättet. I detta fortsatta arbete kan exempelvis Skaraborgs Kommunalförbund FoU fungera som ett nav för samtal, möten och konferenser. En angelägen uppgift vore också att skapa en helhetsbild av olika synsätt, förhållningssätt och arbetsätt för att utvärdera hur de hör ihop och vad som skiljer dem åt. Hur hör exempelvis ett salutogent förhållningssätt samman med ett hälsofrämjande förhållningssätt och med ett värdegrundsarbete?*

Till sist kan sägas att det salutogena nätverket varit en viktig del i spridandet av det salutogena förhållningssättet. Nätverket har som metod och i sin uppläggning varit väl fungerande. För deltagarna har nätverket varit betydelsefullt. Deras kunskap om och deras salutogena förhållningssätt har stärkts. Deltagandet har också haft betydelse för deras arbetsplatser och brukare. Det som nu är angeläget är att reflektera över hur man kan gå vidare för att sprida ett förhållningssätt som ger begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet för först och främst brukarna, men också för personal, chefer och politiker gällande en handikapp- och äldreomsorg med god kvalitet.

UTVÄRDERINGENS METOD

I all forskning, från enkla lokala undersökningar till stora, komplexa internationella studier, finns metodfrågor som åtminstone ur ett forskningsperspektiv behöver besvaras och diskuteras. Dessa frågor kan gälla undersökningens syfte, uppläggning, metod, urval, bearbetning, resultatpresentation med mera. Beroende på en undersökningens syfte och målgrupp kan metoddiskussionen vara mer eller mindre utförlig. I det här kapitlet görs en kort beskrivning och diskussion av metod och genomförande för den forskningsintresserade läsaren.

Syftet med utvärderingen var att få kunskap om vad nätverket gett deltagarna och i förlängningen deras verksamhet och brukare, hur nätverket uppnått sina mål samt vad deltagare och nätverksansvarige ansåg om nätverksmetoden och innehållet.

Metod och tillvägagångssätt

I utvärderingen togs en *enkät* fram i samråd med uppdragsgivaren, se bilaga 1. Enkäten var på 4 sidor och innehöll både öppna och slutna svarsalternativ, det vill säga svar som besvaras med fri text och med hjälp av olika fasta svarsalternativ. Till enkäten följde information om utvärderingen, dess syfte och vem som genomför den. Enkäten skickades ut via e-post till deltagarna i början av april 2013. Totalt gjordes 4 påminnelser för att få in 24 av 30 möjliga svar.

I utvärderingen har också 3 gruppintervjuer gjorts med nätverksdeltagare och 1 intervju med den nätverksansvarige. Sammanlagt har 15 deltagare medverkat i gruppintervjuerna. Intervjuerna har varit halvstrukturerade, vilket inneburit att intervjuaren hade en frågeguide som grund, men att dessa frågor kompletterats beroende på vad som kom fram i intervjuerna. Intervjuerna var cirka 90 minuter långa och spelades in för att senare analyseras kvalitativt. I bilaga 2 finns intervjufrågorna till deltagarna.

Bearbetning och analys

Enkäterna bearbetades i huvudsak kvantitativt. Enkätsvaren har matats in i programmet Excel för att sedan analyseras med hjälp av statistikprogrammet SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). I analysen har beräkningar skett av frekvens, medelvärde med mera.

Intervjuerna har skrivits ut, dock inte i sin helhet, utan som stödord och nyckelfraser. De utskrivna intervjuerna har sedan bearbetats och analyserats med hjälp av dataprogrammet NVivi (tidigare hette programmet NUD*IST och förkortningen står för Non-numerical Unstructured Data * Indexing, Searching, Theorizing).

Den kvalitativa analysen av intervjuer innebär ett sökande efter innebörder och egenskaper. Ett exempel på detta sökande har varit bearbetningen av synpunkter på nätverket. I ett första steg har de olika utsagorna förts samman till olika teman som exempelvis synpunkter på målen med nätverket, nätverksträffarna, storgruppsmötena med mera. I det andra analyssteget har olika teman tillsammans gett en bild av vad de intervjuade ansett om projektet. Som ett tredje steg har de olika informanternas uppfattningar jämförts med varandra för att kunna identifiera konvergenser och divergenser mellan olika informanter. Både intervjuerna och de olika temana har lästs igenom flera gånger för att fånga nyanser och detaljer, likheter och skillnader.

De citat som sedan använts i rapporten har skrivits ut ordagrant med bara en varsam redigering för att talspråket skulle bli läsbart. Efter varje citat finns en referens. Det gör att läsaren kan se spridningen på de citeringar som gjorts, men inte från vilken individ de kommit.

Metoddiskussion

I *kvantitativa undersökningar* är ofta bortfallet en viktig och svår fråga. Enkäten till deltagarna var en totalundersökning. Det vill säga att så gott som alla skulle svara. Totalt har 24 personer svarat på enkäten och svarsfrekvensen god, 80 %. Det gör att enkäterna ger en tillförlitlig bild av deltagarnas åsikter.

Det finns vid de flesta former av datainsamling risk för vissa forskningseffekter, att kontakten med forskaren påverkar resultaten. När forskaren samtalar med deltagare i en *gruppintervju eller individuell intervju*, behöver man ta med i beräkningen att det kan förekomma en del forskningseffekter.

Dessa forskningseffekter kan handla om att informanterna ger de svar som de tror att forskaren förväntar sig, förskönar eller svartmålar de företeelser som undersökts. Det är också möjligt att informanterna kan känna en osäkerhet inför vad som kommer att redovisas och därför håller tillbaka en del uppfattningar eller åsikter (se Repstad 1999). Andra möjliga faktorer som påverkar intervjusituationen är om informanterna varit stressade eller blivit störda av den omgivande miljön.

Vid gruppintervjuer bör man likaledes beakta den inverkan gruppen har på de enskilda individernas åsikter. Gruppdynamiken kan innebära att en person innan intervjun har tänkt att den till exempel tyckt att metoden varit bra, men när de andra inte framför några sådana åsikter, övertar personen i fråga de andras uppfattning eller avstår från att säga sin egen mening. Det finns ändå en poäng med att göra gruppintervjuer, nämligen att man på samma tid får in flera informanternas synpunkter, att dynamiken i gruppen underlättar intervjun och leder till att tankar och åsikter som eventuellt inte skulle ha kommit fram vid

en enskild intervju lyfts fram. Att delta i en gruppintervju, ventilera sina åsikter och lyssna till andra kan göra de egna attityderna och åsikter tydligare.

Inga av dessa forskningseffekter har kunnat skönjas, men om det innebär att det i några intervjuer har funnits forskningseffekter som forskaren inte upptäckt går det inte att uttala sig om. Problemen bör dock inte överdrivas eftersom deltagandet också ger möjlighet att reflektera över sina egna åsikter, önskemål med mera och reflektionen kan i sin tur leda till en större medvetenhet kring ämnets innehåll.

Genom enkäter och intervjuer har uppdraget fått både bredd och djup. Med djup åsyftas här att man kan få mer ingående kunskap om hur de intervjuade ser på projektet och med bredd att man kan få kunskap om hur många som delar olika uppfattningar.

REFERENSER

Holmquist, Mats (2010): *Lärande nätverk en social oas i utvecklingsprocessen*. Luleå: Luleå tekniska Universitet

Svensson, Lennart; Jakobsson, Erik; Åberg, Carina (2001): *Utvecklingskraften i Nätverk: Om lärande mellan företag*. Stockholm: Santérus

Repstad, Pål (1999): *Närhet och distans. Kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur

Westlund, Peter (2009): *Salutogen GPS för ett gott bemötande*. Stockholm: Fortbildning AB

BILAGA 1. MÅL OCH ARBETSFORMER

Nätverk för att fördjupa och utveckla arbete med salutogen inriktning inom äldreomsorg

Deltagare

Deltagande kommuner: Grästorp, Götene, Karlsborg, Lidköping, Skara, Skövde. I samverkan med Skaraborgs Kommunalförbund

Deltagarna består av avdelningschefer, enhetschefer, sjuksköterskor, sjukgymnast, arbetsterapeut, biståndshandläggare, omvårdnadslärare.

Övergripande mål

- *utbyta erfarenheter, kollegialt lärande*
- *skaffa en teoretisk förankring, litteraturstudier*
- *diskutera konkreta situationer*
- *stöd i hur man implementerar arbetsmetoden i den egna verksamheten*
- *utveckla arbetet med genomförandeplaner*

Arbetsformer

Nätverket planeras pågå under två år med start 16 september 2011 kl.10.00-12.00. Översta personen i respektive grupp är värd vid första nätverksträffen. Ansvarar för kallelse, vägbeskrivning m.m. Alla 4 nätverksgrupper samlas en gång per halvår samma dag som man genomför nätverksträff. Första storgruppsträff är sker 9 december kl 13.30-16.00 i Skövde.

Nätverksgrupper

4 nätverksgrupper har skapats vid möte 110408 . Flera kommuner finns representerade i varje grupp. Max 10 deltagare i varje grupp Nätverksträffarna planeras i våra respektive verksamheter. Det är värden som är ordförande och ansvarar för att dokumentation sker. Värden bestämmer också dagens tema. Temat delges övriga i gruppen i god tid före mötet.

På den egna arbetsplatsen är det en framgångsfaktor om man parallellt med nätverket kan arbeta med sin medarbetare. Där man enligt Peter Westlund kan arbeta med frågor som "Vad är en salutogen kontaktperson på ett äldreboende?" "Vad är ett salutogent äldreboende" "Vad är ett salutogent ledarskap" m.m.

Storgrupp

De fyra nätverksgrupperna ska träffas tillsammans en gång per halvår. Vid dessa träffar delges nätverksgruppens resultat till alla grupper. Dokumentation och sammanställning av det totala resultatet sker.

BILAGA 2. ENKÄTEN TILL DELTAGARNA



A. BOIJ AB
Idé- och produktutveckling

Våren 2013

Till deltagare i det salutogena nätverket

Ifyllandet av enkäten

Alla svar kommer att behandlas anonymt.

Börja med att spara filen på din dator.

Den här enkäten ska fyllas i direkt i Word-filen. Besvara frågorna genom att klicka på rutan för det svar som stämmer bäst för dig. Då fylls ett kryss i. Om du vill ändra ditt kryss: klicka bara på rutan igen så försvinner det och du kan klicka på den ruta du hellre vill fylla i.

Sätt bara kryss i en ruta om inget annat anges.

De små siffrorna som står efter kryssrutorna är till för bearbetningen av enkäterna.

Kom ihåg att spara dina svar (ändringar).

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

A. Det handlar om dig

1. Är du kvinna eller man?

1. Kvinna

2. Man

2. Vilket år är du född? 19

3. Vad har du för befattning?

Skriv in din befattning genom att sätta markören i början av det inramade fältet.

4. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?

år månader

B. Det handlar om nätverket och nätverksträffarna

5. Vad tycker du om den information som du har fått om nätverket innan det började?

1. Mycket bra
 2. Ganska bra
 3. Varken bra eller dålig
 4. Ganska dålig
 5. Mycket dålig

6. Hur många nätverksträffar har du varit med på?

1. Alla
 2. Nästan alla
 3. Fler än hälften
 4. Hälften
 5. Färre än hälften

7. Här följer en rad påståenden att ta ställning till om nätverksträffarna.

Sätt ett kryss i en ruta efter varje påstående som markering för det svarsalternativ som stämmer bäst för dig.

Vad tycker du om...	Mycket bra	Ganska bra	Varken bra eller dåligt	Ganska dåligt	Mycket dåligt
a. Att vara med på nätverksträffarna?	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 5.
b. Antalet träffar per termin (3 per termin)?	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 5.
c. Innehållet i träffarna?	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 5.
d. Nätverksträffarna som helhet?	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 5.

8. Här följer en rad påståenden att ta ställning till om nätverkets mål.

Sätt ett kryss i en ruta efter varje påstående som markering för det svarsalternativ som stämmer bäst för dig.

Har nätverket gett möjlighet till...	Mycket	Ganska mycket	Varken mycket eller litet	Ganska lite	Lite
a. att utbyta erfarenheter och kollegialt lärande?	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 5.
b. skaffa en teoretisk förankring/litteraturstudier?	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 5.
c. diskutera konkreta situationer?	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 5.
d. stöd i hur man implementerar arbetsmetoden i den egna verksamheten	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 5.
e. att utveckla arbetet med genomförandeplaner?	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 5.

9. Vad tycker du om nätverk som metod?

1. Mycket bra
 2. Ganska bra
 3. Varken bra eller dålig
 4. Ganska dålig
 5. Mycket dålig

10. Hur mycket har ditt deltagande i nätverket ökat din kunskap om salutogent förhållningssätt??

1. Mycket
 2. Ganska mycket
 3. Ganska litet
 4. Lite
 5. Hade kunskapen innan

11. Här följer några påståenden till om nätverket i sin HELHET.

Kryssa för den siffran på den stigande skalan som stämmer bäst överens med ditt helhetsintryck. Siffran 1 betyder "Inte alls nöjd", och siffran 10 betyder "I högsta grad nöjd". Gränsen mellan att vara nöjd eller missnöjd går mellan siffrorna 5 och 6.

	<i>Inte alls nöjd</i>	<i>Varken nöjd eller missnöjd</i>	<i>I högsta grad nöjd</i>
a. Hur nöjd är du med nätverket i sin helhet?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
b. Hur väl uppfyller nätverket dina förväntningar?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
c. Föreställ dig ett nätverk som är perfekt i alla avseenden. Hur nära eller långt ifrån ett perfekt nätverk kommer då det du deltagit i?	<i>Långt ifrån</i>	<i>Mycket nära</i>	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10

12. Tycker du att nätverket ska fortsätta?

1. Ja, absolut
 2. Ja, kanske
 3. Tveksamt
 4. Nej
 5. Vet inte

13. Kan du tänka dig att delta i något annat nätverk?

1. Ja, absolut
 2. Ja, kanske
 3. Tveksamt
 4. Nej
 5. Vet inte

C. Det handlar om storgruppsmötena**14. Hur många storgruppsmöten har du varit med på?**

1. Alla
 2. Nästan alla
 3. Fler än hälften
 4. Hälften
 5. Färre än hälften

15. Här följer en rad påståenden att ta ställning till om storgruppsmötena.

Sätt ett kryss i en ruta efter varje påstående som markering för det svarsalternativ som stämmer bäst för dig.

<i>Vad tycker du om...</i>	<i>Mycket bra</i>	<i>Ganska bra</i>	<i>Varken bra eller dåligt</i>	<i>Ganska dåligt</i>	<i>Mycket dåligt</i>
a. Antalet storgruppsmöten per år (1 per termin)?	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 5.
b. Innehållet i storgruppsmötena?	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 5.
c. Storgruppsmötena som helhet?	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 5.

D. Det handlar om vad nätverket gett

16. Hur mycket har nätverksträffarna och storgruppsmötena gett dig som du har nytta av i ditt dagliga arbete?

- 1. Mycket
- 2. Ganska mycket
- 3. Ganska litet
- 4. Lite

17. Hur mycket har du haft möjlighet att införa eller förstärka ett salutogent förhållningssätt bland dina medarbetare?

- 1. Mycket
- 2. Ganska mycket
- 3. Ganska litet
- 4. Lite

18. Hur stor andel av dina medarbetare anser du har ett salutogent förhållningssätt?

- 1. Mindre än 25 %
- 2. 25 – 50 %
- 3. 50 – 75 %
- 4. Fler än 75 %

19. Hur mycket kan du se att det salutogena förhållningssättet haft positiva förändringar för brukarna?

- 1. Mycket
- 2. Ganska mycket
- 3. Ganska litet
- 4. Lite

20. Om du har några övriga kommentarer kan du skriva dem i fältet nedanför genom att sätta i markören i början av fältet och börja skriva (Max 600 tecken).

Här är enkäten slut. Spara enkätfilen på din dator.
Skicka sedan med den som en bifogad fil via e-post
Tack för din medverkan!

BILAGA 3. INTERVJUFRÅGOR TILL DELTAGARNA

Bakgrund

Jag skulle gärna vilja att ni börjar med att berätta vad ni heter, var ni arbetar och vad ni har för befattning.

Har ni alla varit med i en och samma nätverksgrupp eller är ni en mixad nu när ni gått från 4 till 3 nätverksgrupper?

Nätverket

Hur fick ni information om nätverket?

Vad fick er att vilja delta i ett nätverk?

Hur ofta har ni haft *nätverksträffar*?

Har ni prioriterat att vara med på alla träffar?

Har det varit svårt eller lätt att prioritera deltagandet?

Har det varit lagom antal träffar?

Vem har lett nätverksträffarna?

Vad har ni gjort under träffarna?

Vad tycker ni om nätverket som helhet?

Vad har varit särskilt bra?

Vad har varit mindre bra?

Ni har också haft gemensamma *storgruppsmöten* för alla nätverk. Hur ofta har de varit?

Har ni prioriterat att vara med på alla storgruppsmöten?

Har det varit svårt eller lätt att prioritera deltagandet?

Har det varit lagom antal träffar?

Vem har lett storgruppsmötena?

Vad har ni gjort under storgruppsmötena?

Vad tycker ni om storgruppsmötena som helhet?

Vad har varit särskilt bra?

Vad har varit mindre bra?

Hur tycker ni att *nätverket som metod* har fungerat?

Vad nätverket gett deltagarna

Vad tycker ni att ert deltagande i det här nätverket har gett er?

Vad har deltagandet gett er som ni kan ha med er hem i er ordinarie verksamhet?

Nätverken handlar ju om ett salutogent förhållningssätt. Hur har det varit att jobba vidare med ett salutogent förhållningssätt hemma?

Tycker ni att era arbetsplatser har ett mer tydligt salutogent förhållningssätt sedan ni gick med i nätverket?

Kan ni se förändringar på era arbetsplatser i förhållningssätt och arbetssätt?

Vad har deltagandet gett er som kunnat komma era brukare till godo?

Målen med nätverket

Det har ju funnits några mål för nätverket och jag tänkte att vi skulle fundera över dem. De övergripande målen var att:

utbyta erfarenheter, kollegialt lärande.
skaffa en teoretisk förankring, litteraturstudier
diskutera konkreta situationer
stöd i hur man implementerar arbetsmetoden
i den egna verksamheten
utveckla arbetet med genomförandeplaner

Ställs inför alla målen:

Vad tänker ni om det här målet?

Blev det så?

Hur har ni arbetat konkret med det?

Finns det andra resultat och/eller mål som ni också uppnått i nätverket?

Vilka lärdomar kan man dra från nätverket?

Vad tycker ni har varit nätverkets styrka?

Vad tycker ni har varit nätverkets svaghet?

Framtiden

Vad har ni för ytterligare framtida utvecklingsbehov eller utbildningsbehov när det gäller salutogent förhållningssätt?

Vad tycker ni att det kan finnas för utvecklingsbehov eller utbildningsbehov för hela Skaraborg?

Hur tänker ni jobba vidare hemma med det salutogena förhållningssättet?

Övrigt

Finns det något mer som ni vill tillägga?

Salutogent nätverk i Skaraborg

Nätverk är ett viktigt redskap för bland annat många FoU-miljöer i arbetet med att förmedla forskning och utveckling samt att fånga upp behov hos våra målgrupper. Nätverken fungerar också som en plats för erfarenhetsutbyte, kompetensutveckling och samverkan för deltagarna.

Under två år har ett salutogent nätverk pågått i Skaraborg med stöd från Skaraborgs Kommunalförbund FoU. Nätverket har bestått av fyra nätverksgrupper som träffats tre gånger per termin. Den tredje gången har varit i samband med ett storgruppsmöte för hela nätverket.

Det salutogena nätverket varit en viktig del i spridandet av det salutogena förhållningssättet. Nätverket har som metod och i sin uppläggning varit väl fungerande. För deltagarna har nätverket varit betydelsefullt. Deras kunskap om och deras salutogena förhållningssätt har stärkts. Deltagandet har också haft betydelse för deras arbetsplatser och brukare.

Det som nu är angeläget är att reflektera över hur man kan gå vidare för att sprida ett förhållningssätt som ger begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet för först och främst brukarna, men också för personal, chefer och politiker gällande en äldreomsorg med god kvalitet.

Författare

Anita Boij, Ulrika Hernant och Niklas Holmqvist



Ulrika hernant
ulrika.hernat@skaraborg.se

Post: Box 54, 541 22 Skövde
Besök: Kaplansgatan 16 a

ISSN 1654-7306