

Åpen arena 2017

En fasilitert samskapingsarena

21. – 22. mars 2017, Sentralen, Oslo

Fasilitatorsamling 20. mars

arbeid^{og}helse.no

Nasjonal kompetansetjeneste for
arbeidsrettet rehabilitering

Innhold

Innhold i rapporten	2
Oppsummering: Åpen arena 2017	2
Innhold fasilitatorsamling og Åpen arena dag 1 og dag 2	2
Om gruppene	3
Resultat fra årets arena	4
Åpen arena	5
Et konsept for samskaping (co-creation) for tjenester innen arbeid og helse	5
Hensikt og ønsket resultat med Åpen arena	6
Arena-Fasilitatorer	6
Faglige innspill og kunnskapsmøter på Åpen arena 2017	7
Åpningsforedraget	7
Plenumsforedrag; "På jobb i samskapelsessamfunnet"	9
Kunnskapsmøter i Open Space	10
Gruppene på arenaen	11
Gruppe 1: «Jobbmotor Nord»	12
Gruppe 2: «Jobbmotor Sør»	13
Gruppe 3: Brukermedvirkning/Sentralt brukerutvalg Nav	14
Gruppe 4: Kofu: Kognitiv fungering i arbeidsrettet rehabilitering	15
Gruppe 5: Poliklinikk med arbeid som mål, Finnmarksykehuset	15
Gruppe 6: Kriminalomsorg - Eidsberg Fengsel	17
Gruppe 7: Sykefraværshåndtering, Løten Helsetun	18
Vedlegg 1: Rapporter fra kunnskapsmøtene	20
Vedlegg 2: Gruppe evalueringer	25

Innhold i rapporten

Rapporten fra Åpen arena, 21.-22. mars 2017 starter med en kort oppsummering med resultat fra Åpen arena 2017. Videre følger fortellingen om Åpen arena; Hvorfor vi har den og hvordan vi utviklet den. Rapportens hoveddel er en presentasjon av gruppene og deres arbeid på årets arena, fremstilt ved hjelp av tekst og bilder. I vedlegg 1 er gruppenes egne rapporter fra arenaen samlet.

Oppsummering: Åpen arena 2017

Med mål om økt arbeidsdeltakelse for tjenester innen arbeid og helse, møttes rundt 76 tjenesteytere, tjenestebrukere, myndighetspersoner og forskere på Åpen arena. Arenaen fant sted 21.-22. mars 2017 på Sentralen, Oslo og var den 9.de i rekkefølgen arrangert av Nasjonal kompetansetjeneste for arbeidsrettet rehabilitering (NK ARR). Årets arena var lagt opp som en fasilitert samskapings-arena der deltakerne skapte hoveddelen av innholdet gjennom sitt arbeid i syv ulike utfordringsgrupper.

Innhold fasilitatorsamling og Åpen arena dag 1 og dag 2

Åpen arena 2017 ble arrangert for eiere, prosjektledere og fasilitatorer av prosjekt og utviklingsoppgaver, som vil samskape for å møte komplekse problem. Arenaen har som mål å tilrettelegge for at prosjektene får konkrete resultat, gjennomføringskraft og en mangfoldig gruppesammensetning.

Fasilitatorsamling 20. mars

Alle grupper har en eier og minst en fasilitator. **Eieren** er den som er prosjektleder eller på annet vis står ansvarlig for å samle aktørene til sin gruppe. Vi bruker ordet **fasilitering** om måten å lede en gruppe- samskapingsprosess på, og **fasilitator** for å beskrive den som leder disse prosessene. Gruppenes fasilitatorer (og noen eiere) hadde en forberedende samling på Sentralen den 20. mars. Hensikten med samlingen var å forberede fasilitatorene på å lede sine grupper gjennom årets arena på best mulig måte. Med veiledning fra Marianne Sempler (NK ARR) og hverandre, laget fasilitatorene utkast til gjennomføringsplaner og opplegg for gruppenes arbeid.



Tirsdag 21. mars (dag 1)

Programmet på første dag av arenaen ble åpnet av Toril Dale og Marianne Sempler, som formidlet kompetansesenterets intensjoner med arenaen. De vektla betydningen av arenaen som treningsarena for samskaping. Dagen fortsatte med to fasilitatorstyrte gruppeøkter. I gruppeøktene jobbet gruppene med å finne fram til felles resultat for de to dagene og å utforske utfordringene. Siste delen av dagen ble brukt til kunnskapsmøter for å bidra til at deltakerne kunne dra nytte av hverandre og bygge nettverk på tvers av de etablerte gruppene.

Onsdag 22.mars (dag 2)

Arenaens andre dag startet med et inspirerende innspill av Professor Eva Sørensen fra Roskilde Universitet, etterfulgt av rom for deltakernes refleksjoner som de selve oppsummerte under plakaten «Dette traff meg». Utfordringsgruppene fortsatte så med arbeidet i to fasilitatorstyrte økter som ble avsluttet med at de sammenstilte og konkretiserte resultatet fra to dagers arbeid. Til slutt samlet seg alle deltakere i en sirkel og sammen lukket vi Åpen arena 2017.



Om gruppene

Syv utfordringsgrupper var påmeldt til arenaen. Det var stor variasjon i hvilket tema gruppene arbeidet med og også om de var i planleggingsfase/ oppstarten av et prosjekt, godt i gang med en etablert prosjektgruppe eller i en avslutningsfase. Nedenfor følger en oversikt over titlene, eierne og fasilitatorene på de ulike utfordringsgruppene.

Gruppe 1: “Jobbmotor Nord” - tjenesteutvikling for å knytte arbeidsgiver på rehabiliteringsprosessen. Eier; Valnesfjord Helseportssenter. Fasilitatorer: Anders Bergkvist og Bente Loraas.

Gruppe 2: “Jobbmotor Sør” - tjenesteutvikling for å knytte arbeidsgiver på rehabiliteringsprosessen. Eier; Skogli Helse og Rehabiliteringssenter. Fasilitatorer; Else Marie Pallisgård og Toril Dale

Gruppe 3: «Unge og medvirkning i NAV» Eier; Sentralt brukerutvalg Nav. Fasilitatorer: Kristin Skåre, Erla Gunnarsdottir og Kirsten Isdahl Bakke

Gruppe 4: Kofu: Kognitiv fungering i arbeidsrettet rehabilitering. Eier; AiR – Nasjonal kompetansetjeneste. Fasilitatorer: Thomas Johansen og Yngvil Wendelbo

Gruppe 5: Poliklinikk med arbeid som mål, Eier; Finnmarkssykehuset. Fasilitator: Janne Wik

Gruppe 6: Kriminalomsorg, nytt tilbud for unge. Eier; Eidsberg fengsel. Fasilitatorer: Trine Barlie og Siv Gaarder

Gruppe 7: Sykefraværshåndtering, Eier; Løten Helsetun. Fasilitator: Gro Bentsen

Resultat fra årets arena

Under åpningsforedraget ble det presisert at **Åpen arena er tilrettelagt for at gruppene skal:**

1. Oppnå KONKRETE RESULTATER, gjennom å SAMSKAPE med relevante aktører
2. SKAPE GJENNOMFØRINGSKRAFT som fører prosjektet videre

På slutten av den andre dagen gjennomførte alle grupper en egenevaluering hvor de ga eksempler på konkrete resultat som var oppnådd i gruppa, og hvordan de selve opplevde sin gjennomføringskraft for videre arbeid. Under konkrete resultat gav gruppene eksempler på:

- ideer og konkrete forslag til handlinger som gruppen hadde kommet fram til
- samskaping, betydningen av fasilitator-arbeidet og opplevelser av god prosess
- betydningsfulle nettverksdannelser
- økt forståelse for respektive tema
- inspirasjon

Under gjennomføringskraft for videre arbeid rapporterte alle gruppene at de opplever denne som stor pga at:

- de har fått nye verktøy, kjennskap til andre måter å jobbe på
- de som skal gjøre noe sitter rundt bordet
- prosessen har gitt energi og arbeidskraft
- konkrete og realistiske handlingsplaner gjør det mulig å sette i gang
- resultatet er et bidrag inn i eksisterende beslutningsprosesser
- Eierforholdet til utfordringen er styrket

Tips, innspill og kommentarer omhandlet:

- Generelle kommentarer om arenaen både som god samskaping i praksis, organisatorisk og gjennomføringsmessig
- Utfordringer og muligheter ved denne typen jobbing
- Konkrete tips til framtidige arenaer
- Kommentarer på lokaler (som alle var positive)

For gruppenes evaluering, se vedlegg 2.



Åpen arena

Et konsept for samskaping (co-creation) for tjenester innen arbeid og helse

Åpen arena er et konsept for kunnskapsbasert samskaping for prosjektgrupper eller grupper som arbeider med utviklingsarbeid. Målet er endret praksis og/eller innovasjon som følge av samskapingen på arenaen. Målet om endret praksis er det som skiller denne typen arena mest fra ordinære konferanser. Konseptet forutsetter diversitet og mangfold i deltakersammensetning med brukere, tilbydere, forskere og myndighetspersoner blant deltakerne. Samskappingsprosessen er fasilitert og fasilitator innehar kompetanse innen bl.a. samskaping og gruppemetodikk. Eieren for gruppen er ansvarlig for å beskrive utfordringen/ utviklingsoppgaven og å samle aktørene til sin gruppe. Gruppen kan få støtte fra arrangørene for å sikre diversitet i gruppesammensetningen ved at gruppen suppleres med for eksempel forskere eller myndighetspersoner. Arbeidet med å utvikle konseptet bak Åpen arena startet i 2008 og har vært en 9 år lang innovasjonsprosess med Nasjonal kompetansetjeneste for arbeidsrettet rehabilitering (NK-ARR) som initiativtaker og fremste driver.

NK-ARR ble opprettet i 2005, for å synliggjøre, tydeliggjøre og videreutvikle fagfeltet arbeidsrettet rehabilitering (ARR) gjennom forskning og innovasjon. Etableringen av Åpen arena kom som et resultat av erkjennelsen om at ARR ikke kan videreutvikles isolert, men er en del av et større hele. NK-ARR har gjennom hele arbeidet vært en driver og fasilitator av innovasjonsprosessen rundt konseptet. I 2012 ble senteret godkjent av helsedepartementet som nasjonal kompetansetjeneste for arbeidsrettet rehabilitering og satsingen videreført som en del av denne funksjonen.

Åpen arena ble arrangert første gang i 2009 og har vært gjennomført årlig siden. Utgangspunktet har hele tiden vært å bringe brukere, tilbydere, forskere og myndigheter i skjæringsfeltet mellom arbeid og helse sammen, mens hensikt og ønsket resultat med arenaen har endret seg noe og blitt justert over tid og ettersom ambisjonsnivået endret seg. Konseptet er utviklet gjennom en samskappingsprosess mellom NK-ARR, Ressursgruppen for Åpen arena og deltakerne på Åpen arena.

Allerede i 2008 ble ressursgruppa etablert med mål om å være en drivkraft i utviklingsarbeidet av Åpen arena. Representanter fra Helsedirektoratet og Arbeids- og velferdsdirektoratet har hele tiden vært deltakere i gruppen, og ble etter hvert supplert med representanter fra brukerne (FFO, Unge Funksjonshemmede, brukerutvalg AiR, ULOBA), spesialisthelsetjenesten v/ Helse Sørøst, kommunene v/Kommunenes Sentralforbund, arbeidsgivere v/ PS Hotell og forskere v/NK-ARR. Gruppen har møttes ca. 6 ganger i året og har hele tiden jobbet utviklingsorientert, både med å følge opp forrige arena og å ta med seg erfaringene fra den forrige i å utvikle den neste. Alle arenaene er evaluert av deltakerne underveis, på noe ulikt vis. Felles for disse evalueringene er at de også er brukt til å videreutvikle konseptet. Målet har ikke vært å gjennomføre en evaluering som søker å gi et representativt bilde av deltakernes erfaringer og/ eller måle effekten av deltakelsen direkte, men er et materiale der NK-ARR og Ressursgruppa, kunne lete etter spor av hvordan vi kunne utvikle konseptet videre i retning av målene vi satte oss.

Hensikt og ønsket resultat med Åpen arena

Hensikten med Åpen arena på lang sikt er å fremme «Kunnskapsbasert innovasjon» i form av nye koblinger og nye løsninger i samhandlingen mellom arbeid og helse. Kunnskapsbasert innovasjon kan defineres som: strukturert innhenting og deling av kunnskap mellom flere forskjellige aktører (forskere, praktikere, myndighetspersoner og brukere) med utgangspunkt i en felles utfordring. Målet er å skape ny erkjennelse på tvers av sektorer og å utvikle og implementere ny praksis (next practice) i aktørenes organisasjoner

Åpen arena har et tredelt utfallsmål, den skal:

1. Bidra til å påvirke rammene for fagfeltene
2. Føre til innovasjon og ny praksis ute på arbeidsplassene
3. Øke kompetanse for samhandling og innovasjon i deltakernes organisasjoner og i samfunnet

Arena-Fasilitatorer

I 2015 ble den første arenaen med fasilitatorstyrte grupper arrangert. Erfaringer fra tidligere arenaer viste at utfordringsgruppene trenger en fasilitator til å styre arbeidsprosessen for at gruppen skal lykkes med å komme frem til et resultat i løpet av arenaen. En fasilitator letter arbeidet i en gruppe ved å legge til rette for at alle stemmene i gruppa blir hørt, at prosessene i arbeidet blir målrettet, og at gruppa kommer fram til en felles løsning. Ved å gjøre innovasjon/ samhandling lettere kan fasilitatoren «Help others to do their best thinking». En fasilitator for samskaping tilrettelegger for sin gruppe gjennom å ta ansvar for prosess, fremdrift og dokumentasjon. Fasilitatorene har tatt kompetansesenterets kurs i fasilitering, sist arrangert 15. februar 2017.

Gjennom fasilitatorkurs og samling før arenaen får fasilitatorene tilgang til en støttemal, utviklet av NK-ARR, med tips til hvordan å strukturere innholdet gjennom de fire gruppeøktene på arenaen. Noen benyttet seg av malen og andre la opp arbeidet i gruppene på andre måter. Alle fasilitatorer hadde ansvar for å fylle ut en standardrapport som oppsummerte arbeidet og skisserte neste trinn for prosjektet. Gruppens rapporter er samlet i vedlegg 1.

Transformative læringssirkler

NK-ARR har gjennom «Åpen arena», jobbet målrettet med å øke innovasjonsevnen blant aktørene i skjæringsfeltet mellom arbeid og helse. Med utviklingen av Åpen arena har det blitt mer og mer fokus på samskaping (co-creation) i utfordringsgrupper for å møte komplekse samfunnsutfordringer. Åpen arena er derfor del av en kontinuerlig prosess som pågår gjennom hele året. En utfordring for arenaens deltakere har vært å fortsette sitt utviklingsarbeid i et lokalt/ regionalt/ nasjonalt prosjekt etter arenaen, og holde gjennomføringskraften oppe. I 2016 startet NK-ARR prøveprosjektet «Transformative læringssirkler» med mål om å øke innovasjonskompetansen hos deltakerne og gi støtte til utvikling som fungerer i egen organisasjon. Gruppene fra Åpen arena 2016 ble fulgt opp ved at alle eiere og fasilitatorer ble invitert til å fortsette arbeidet i en «Læringssirkel». Læringssirkelen har vært en måte å følge opp, evaluere og implementere utviklingsarbeidet deres og deltakerne har så langt vært svært fornøyde med støtten.

Konseptet «Transformative læringssirkler» er utarbeidet i et nordisk nettverk med finansiering fra Nordisk ministerråd hvor bl.a. representanter fra NK-ARR, Høgskolen Innlandet og Arbeids- og velferdsdirektoratet har vært deltakere. Målet er å utvikle innsikt og ny kunnskap innenfor sirkelens tema og trekke læring fra utviklingsprosjekt for å forbedre praksis og sikre implementering av resultat i sirkel-deltakernes organisasjoner. I 2016 ble tre nordiske læringssirkler gjennomført som pilotprosjekt for å utvikle en ny nordisk læringsmodell for konstruktivt og innovativt samarbeid mellom forskere og praktikere. Alle sirklene ledes av en fasilitator. Prosjektet evalueres av Høgskolen Innlandet og evaluering og erfaring danner grunnlaget for bruk av transformative læringssirkler i kobling med Åpen arena.

NK-ARR har gjennomført møter i Læringssirklene, fysisk og på nett, seks ganger i løpet av 2016 og frem til Åpen arena 2017. Målet er å dele kunnskap om hvordan å gjøre innovasjon/samhandling lettere og utfordre deltakerne på å prøve ut løsninger for videre utvikling og endring av praksis i egen organisasjon. Erfaringene fra utprøving i egen organisasjon deles igjen i læringssirkelen - slik vil sirkelen optimalt fungere som en motor og læringsarena for deltakerne. Felles utgangspunkt er et ønske om å møte fremtidens komplekse velferdsutfordringer innenfor arbeid, helse og utdanning, og utvikle innsikt og ny kunnskap innenfor sirkelens tema. Til grunn ligger også en erkjennelse av at dette krever samhandling utført av flere aktører; offentlig, privat, frivillig, forskere, praktikere, brukere og myndighetspersoner og samhandling på flere nivåer; lokalt, regionalt, nasjonalt og nordisk. Konseptet "Transformative læringssirkler" vil bli videreutviklet av NK-ARR i 2017 og ses i sammenheng med videreutvikling av Åpen arena og Fasilitatorkurs.

Faglige innspill og kunnskapsmøter på Åpen arena 2017

Gjennom et åpningsforedrag, et plenumsforedrag og flere kunnskapsmøter fikk deltakerne faglige innspill, dialog og refleksjon under arenaen.

Åpningsforedraget

Velkommen til Åpen arena 2017



**På Åpen arena
skal vi lage gode tjenester
så folk igjen kan stå i arbeid**

Årets arena ble åpnet av NK-ARR ved leder for Innovasjon og nettverk Toril Dale og pedagogisk seniorrådgiver Marianne Sempler.

Toril Dale reflekterte over samskaping på Åpen arena ved å referere til Jazz som “co-created leadership of innovation” (Jane Baad Jensen og Majken Malene Præstbro “Comping, Soloing, and Jamming “ - Innovation leadership practice as jazz). Her er ledelse som en “ prosess og en praksis organisert av folk som samhandler” (Crevani et al. 2010: 78). I denne tilnærmingen sees lederskap som” en sosial innflytelse hvor koordinering og forandring fremstår og blir konstruert og produsert (Uhl-Bien 2006: 668). Dette fører til at lederskapet deles og er ikke lengre attributter ved det enkelte individ. Videre vektla Dale betydningen av mangfold i gruppene og på arenaen totalt, og poengterte prinsippet om max 70% homogenitet (Susanne Justesen (2008), “Availability and use of multiple knowledge domains (differences) - simultaneously”.

Marianne Sempler fulgte opp ved å snakke om hva NK-ARR ønsker å oppnå med Åpen arena:

1. Konkrete resultater gjennom å samskape (co-create) med relevante aktører
2. Skape gjennomføringskraft som fører prosjektet videre.

Hun viste til **fire momenter for co-creation** (med utgangspunkt i en presentasjon fra Marie Aakjær, 2014): Co-creation bygger på kreativitet, er en fasilitert prosess, handler om relasjoner mellom mennesker og er en læringsprosess. På arenaen prøver arrangørene å møte dette ved å bruke relevante metoder og verktøy, utstyre gruppene med relevant materiell (Flip, tusjer, lapper...) og kurse og trene fasilitatorer kontinuerlig. Det tilrettelegges på flere forskjellige måter for dialog og refleksjon som basis for læring, og mangfolds- prinsippet tillempes ved sammensetning og komplettering av gruppene.

Sempler viste videre til utfordringer med å få en arena til å bidra til å **forbedre praksis hos deltakernes organisasjon og lede til innovasjon**. Hun poengterte betydningen av “transformativ læring” for å skape gjennomføringskraft hos den enkelte og viste til definisjonen “Transformativ læring omfatter al læring, der innebærer endringer af den lærendes identitet” (Knud Illeris, 2013). Transformativ indikerer endring og utgangspunktet er at verden og den menneskelige tilværelse også fremover vil endre seg, og sannsynligvis med en stadig økende hastighet. Kompleksiteten øker og dermed behovet for samskaping og det å bli bedre på å styre sin egen tilværelse og overvinne begrensninger. Åpen arena er et konsept med mål om endret praksis og/eller innovasjon som følge av samskapingen på arenaen. Men det er også en treningsarena for deltakerne på arenaen. I den forbindelse viste Sempler til hvordan arenaen prøver å bygge på kjente kjerneelementer som trenger gjensidig forbindelse¹: *Individuell erfaring* (det deltakerne har med inn på arenaen), *Kritisk refleksjon* (herunder også vekt på å skriftliggjøre), *Dialog* (Fasilitering av dialog og metoder som Open Space), *Helhetsorientering* (Bruk av verktøy og metoder som engasjerer mer enn hodet og kan gi perspektivskifte), *Kontekstoppmærksomhet* (Fasilitatorens tilrettelegging for at alle skal høres i gruppene og vektlegging av demokratiske prosesser som fremmer forskjellige kontekster) og *Autentiske relasjoner* (Fasilitators tilrettelegging for å skape tillit, lov å være kritisk, lov å feile, oppriktighet og åpenhet i gruppene).

Med bakgrunn i dette ble Arenaens fasilitatorer introdusert og deltakerne ble oppfordret til å respektere og støtte dem når de prøver å styre sine grupper gjennom samskapingens mange spennende faser.

¹ Mezirow, Taylor (2009). «Transformative learning in practice; Insights from communities, workplace and higher education»

Plenumsforedrag; “På jobb i samskapelsessamfunnet”

Eva Sørensen, professor i offentlig administrasjon og forvaltning, Universitet i Roskilde

– Den nordiske velferdsmodellen er under press, og skal vi også fremover kunne kjøre på første klasse forutsetter det at vi utvikler demokratiet og styreformer. Sektorene må arbeide tettere sammen og borgerne vil komme til at spille en mere aktiv rolle, sa professor Eva Sørensen ved Roskilde universitet i Danmark

Hun mener det er tre ting som særlig utfordrer den nordiske velferdsmodellen:

- Det er usikkert om vi har råd til å opprettholde velferdstilbudene.
- Vi er ikke gode nok til å løse en rekke av tidens negative samfunnsproblemer.
- Modellen er ikke innrettet til å håndtere krav fra dagens antiautoritære og ressurssterke borgere.

– Skal disse utfordringer håndteres trengs det mer enn oljemilliarder. Borgerne må gjøres til en del av løsningen. De har både kunnskap, ideer, engasjement og erfaringer som kan bidra til at skape løsninger av høy kvalitet. Problemet er at det krever en annerledes tenkning enn vi er vant til. Det kan oppleves som brysomt når pasienten har – eller mener hun har – mer kunnskap om sin sykdom enn legen. Men den kompetente og aktive borger kan være nøkkelen til å utvikle velferdsmodellen så den blir mere robust, sier Sørensen

Sørensen mener vi nå beveger oss fra myndighetsstat og servicestat over til samskapelsessamfunnet. Her arbeider offentlige og private aktører sammen om å skape verdier for samfunnet. Målet er at kvalitet, effektivitet og demokratiet forberedes. Dette er nødvendig ”hvis vi skal kunne konkurrere med kineserne, og oppfylle våres drøm om et godt og sterkt samfunn basert på likhet og fellesskap”, mener Sørensen.

Hun tegner en modell av Norden der vi har en blanding av myndighetsstat med sine siloer, servicestat med forsøk på samarbeid og inntog av private aktører og samskapelsessamfunn – men at det siste får stadig mer oppmerksomhet.

– I stedet for å plassere problemløsning ett sted, så bør vi spørre hvem vi skal involvere for å løse problemet. Det er moro, det gir muligheter og det er ikke enkelt. Men når borgerne, foreninger og offentlige og private aktører i fellesskap løser samfunnsproblemer og det skaper offentlige verdier, så får vi samskapelse, sier Sørensen.

Og da oppnår vi blant annet:

- service designet sammen med borgeren som trenger denne servicen
- det skapes tjenester for borgere sammen med frivillige
- utvikling av nye prosjekter sammen med grupper, virksomheter og organisasjoner
- vi samskaper politikk med relevante og berørte parter.

– Samskapt politikk gir politikerne innspill til å gjøre vedtak basert på bedre beslutningsgrunnlag. Det gir dem også tettere dialog med borgerne. Det gir robust politikk og stor sammenhengskraft, sier Sørensen.

En befolkning som har innflytelse og medbestemmelse blir ressurssterk. Når lokale bedrifter og foreldre involveres i skoleundervisning, så gir det eierskap.

Første steg er å bringe partene sammen. Deretter design og realisering.

– Folk gidder hvis de får nedinnflytelse. ”Vi trenger din hjelp” motiverer folk, sier Sørensen.

Og alle har noe å vinne gjennom samskaping, mener den danske forskeren:

Det gir politikerne innsikt, omdømme og synlighet. Administrasjonen kan trekke på alles kompetanse. Borgerne går fra passive klienter via kritiske kunder til aktive medborgere. Ansatte går fra autonome fagprofesjon via serviceprodusenter til samskapere.

Sørensen gir seks ledetråder du bør tenke på hvis du vil oppnå samskaping:

Hva vil vi?

Hvem kan hjelpe oss ute og hjemme?

Hvordan kan disse aktørene mobiliseres?

Hvordan kan vi arbeide sammen med dem og få dem til å arbeide sammen?

Er det lignende aktiviteter i gang andre steder som vi kan underbygge?

Hvilke allianser kan vi inngå?

Kunnskapsmøter i Open Space

For at deltakerne skal kunne møtes på tvers av gruppene ble siste del av Dag 1 brukt til kunnskapsmøter. Deltakerne brakte selv inn de temaene de ønsket å snakke med andre om. De temaene som ble diskutert var:

1. Skjer det en maktforskyvning mellom arbeidsgiver og arbeidstaker under sykemelding
2. Fra co-creation til co- production
3. Delta i prosjekt om rehabilitering med tvungen arbeidsplassbesøk
4. Forskning gjennom Samkapning
 - Hvem eger frågan?
 - Hvordan skapes den?
5. Ledelse i samskaping

Rapport-arkene fra kunnskapsmøtene finnes i vedlegg

Gruppene på arenaen

Utfordringsgruppene ble etablert på forhånd. Noen av gruppene var deltakere på Åpen arena 2016, har fortsatt som deltakere i læringssirklene og var nå på arenaen for å gi sitt prosjekt et «boost», en ny retning eller et lærende slutt. Andre grupper var enkeltpersoner, en organisasjon eller etablerte prosjektgrupper som hadde invitert flere aktører med ulik bakgrunn og kompetanse til sin gruppe for å jobbe fokusert med en felles utfordring gjennom de to arenadagene. Utfordringsgruppene kunne få faglig forsterkning fra en ressursperson, slik som for eksempel en forsker eller myndighetsperson.

Som utfordringsgruppe på Åpen arena fikk deltakerne tid til å jobbe, hjelp til gode prosesser og inspirerende faglige innlegg. Både arenaen og arbeidet i utfordringsgruppene forutsetter samhandling og innovasjon mellom tjenesteytere, tjenestebrukere, myndighetspersoner og forskere. I tillegg var det mulighet å snakke med personer i andre grupper gjennom arenaen eller bygge nettverk for relasjoner i etterkant av arenaen.

Deltakerne har ulik kompetanse, erfaring og kunnskap som fremmer innovasjon, men som også krever ledelse. Måten gruppeprosessene ledes på, vil få betydning for resultatet i den enkelte gruppe. Alle utfordringsgruppene hadde en fasilitator som styrte diskusjonene og progresjonen i arbeidet. Han eller hun sørget for at alle i gruppa fikk delta med sitt perspektiv.



Gruppe 1: «Jobbmotor Nord»

«Jobbmotor Nord» er en av to grupper som har sitt utgangspunkt i «Jobbmotor» prosjektet som fikk midler fra DOGA (Design og arkitektur senteret). Prosjektet ble initiert av AiR – nasjonal kompetansetjeneste og gjennomført som et design drevet innovasjonsprogram (DIP).

Utgangspunktet for utviklingsprosjektet var å utvikle verktøy og/eller tjenester som knytter arbeidsgiver tettere på rehabiliteringstjenesten. Et dialogverktøy for å guide og myndiggjøre arbeidsgiver og arbeidstaker gjennom sykefraværsoppfølgingen var resultatet. «Jobbmotor Nord» eies av Valnesfjord Helseportssenter(VHSS) og de ser nå på muligheten for å utvikle en tjeneste mer direkte rettet mot arbeidsgiver og med utgangspunkt i det nye verktøyet kombinert med den kompetansen VHSS har fra arbeid med arbeidsrettet rehabilitering. De samarbeider nå med Bodø kommune som allerede har prøvd ut verktøyet i begrenset omfang i en pilottest.

Gruppen var sammensatt av arbeidsgivere, Nav ansatt (arbeidslivssenter), klinikere og mellomledere fra rehabiliteringsinstitusjonen og forsker og gruppa ble fasilitert av to fasilitatorer.

Beskrivelse av problemet:

- Hvordan kan et nytt tilbud for arbeidsrettet rehabilitering se ut der både arbeidstaker og arbeidsgiver er aktiv involvert?
- Samordnet oppfølging av arbeidstakere i forbindelse med sykemelding, som ivaretar både arbeidstakers og arbeidsgivers behov?
- Oppfølging av pilottest av dialogverktøy i Bodø kommune.

Resultat fra gruppas arbeid:

På arenaen fikk de **kartlagt utfordringer og styrker ved dagens oppfølging av sykemeldte**. De har fått opp og **utforsket ideer og løsningsforslag**. Det er foreslått **konkrete samhandlingstiltak** som det skal jobbes videre med:

- «**Bodø-modellen**» basert på erfaringer fra «Løten-modellen»
- **Ny arr-tjeneste** basert på arbeidstakers og arbeidsgivers behov og deltakelse

I tillegg er flere mulige aktuelle samhandlingstiltak også identifisert...

Videre arbeid med utfordringen

- Rapport fra arbeidet ferdigstilles og sendes ut til deltakende parter før påske.
- VHSS innkaller til møte med arbeidsgruppa for videre arbeid med de konkrete tiltakene



Gruppe 2: «Jobbmotor Sør»

«Jobbmotor Sør» er den andre gruppa som har sitt utgangspunkt i «Jobbmotor» prosjektet og gjennomført med DIP (se intro jobbmotor Nord). «Jobbmotor Sør» eies av Skogli Helse og Rehabiliteringssenter. De tester ut dialogverktøy i forbindelse med ny/videreutviklet tjeneste innen Arbeidsrettet rehabilitering der arbeidsgivere myndiggjøres i sykefraværsoppfølgingen. En sentral utfordring for gruppa var erfaringene fra et forsøk på en brukertest som avdekket at brukerne vegrer seg for å prøve ut verktøyet og gå i dialog med arbeidsgiver.

Denne gruppa var sammensatt av IA-kontakt, HR leder (DNB), Koordinerende konsern hovedverneombud, direktør rehabiliteringsinstitusjon, kliniker og mellomleder rehabiliteringsinstitusjon og forsker. Gruppa hadde to fasilitatorer.

Beskrivelse av problemet:

Gruppa ønsket å komme fram til hva den videre utviklingen av Jobbmotor Sør skal bestå av. De ønsket også å utforske en mulig utvikling av eksisterende ARR-tilbud og en mulig utvikling av en ny ARR-tjeneste.

Resultat fra gruppas arbeid:

1. Snakke med arbeidsgiver og arbeidstaker før opphold (telefonkontakt før opphold):
 - Tilby verktøyet og få tilbake en mer reell plan som også tar inn over seg arbeidsplassen
 - Kan tilby samtale med ARR, arbeidsgiver/arbeidstaker –fasilitering av oppfølgingsmøtene.
 - Etterspørre oppfølgingsplaner. Hvis den ikke foreligger, kontakt arbeidsgiver og be om å få den tilsendt.
2. Konsekvenser for ARR tjenesten at vi får en oppfølgingsplan som tar inn over seg arbeidsplassen og arbeidsgivers behov.

Kontakt med arbeidsgivere FØR, UNDERVEIS og ETTER opphold

- mindre tid på kartlegging
- kan frigjøre tid til å trekke inne eksterne aktører for samskaping.

Ambulant team i forkant av ARR (muligheter for å sjonglere med tilbudene innbyrdes)

Hvordan samskape en rehabiliteringstjeneste (rolleskift)?

Skape møtepunkt

Lage en tjeneste som skaper engasjerte arbeidsgivere

Kartlegging av sykemeldte etter 2 måneder (på arbeidsplassen)

3. Ideer og innspill

- Lage film om ARR-programmet slik at arbeidstaker og arbeidsgiver kan se på det som forberedelse i forkant av opphold
- Film/you tube om hvordan fylle inn i dialogverktøyet
- ARR-produkter til arbeidsgivere – beslutningsstøtte for de «ustabile» arbeidstakere -> utvikle beslutnings-støtte verktøyet videre.



Videre arbeid med utfordringen

Skogli endrer rutiner for å få kontakt info til arbeidsgiver sammen med samtykkebrevet for å kunne kontakte arbeidsgiver i forkant av ARR-opphold.

DnB/HR undersøker med kollega som jobber med helseforsikring for DNB ansatte om muligheten for et møte mellom DNB, IF og Skogli med tanke på om Skogli kan tilby oppfølging, dialogverktøyet og ARR til DNB ansatte med bruk av helseforsikringen.

Skogli og DNB/HR ser på muligheten for å få til et samarbeide med DNB ut i fra ovenstående.

Gruppe 3: Brukermedvirkning/Sentralt brukerutvalg Nav

Sentralt brukerutvalg Nav og arbeids- og velferdsdirektoratet (som har sekretariatsfunksjonen i utvalgsarbeidet) deltar for tredje år på rad med en gruppe på Åpen arena. Gruppen utforsker hvordan det framtidig brukermedvirkning i Nav skal se ut og hvordan Nav i større grad kan nyttiggjøre seg denne kompetansen i utformingen av velferdstjenester for borgerne.

Gruppen er sammensatt av Nav representanter, brukermedvirkere fra ulike lokale og sentrale utvalg

Rapport fra denne gruppa foreligger ikke når denne rapporten publiseres



Gruppe 4: Kofu: Kognitiv fungering i arbeidsrettet rehabilitering

Denne gruppa har sitt utgangspunkt i et praksisnært forskningsprosjekt om kognitiv fungering i intervensjoner med arbeid som mål. Forskningsprosjektet går mot slutten og man ønsker å utforske mulighetene for å bruke resultatene i videre utviklingsarbeid.

Gruppa bestod av forsker, klinikere fra arbeidsretta rehabilitering, brukerrepresentanter og designer. Gruppa hadde to fasilitatorer.



Beskrivelse av problemet:

Det er et fokus på å anvende en kognitiv tilnærming til arbeidsrettet rehabilitering (ARR). Er det kognitiv tilnærming som skaper de beste endringsprosessene i ARR? Ulike ARR-program bruker ulike typer kognitiv tilnærming, men får vi samme resultat? Hvordan kvalitetssikre at tiltak i ARR har effekt på kognitiv fungering og tilbakeføring til arbeid og hvordan overføre forskningskunnskap til klinisk praksis? Utforske videreføring av KOFU 1 og 2 som også vektlegger implementerings/tjenesteutviklingsaspektet.

Resultat fra gruppas arbeid:

1. Gruppa kom frem til en ide om et nytt tiltak i rehabilitering med arbeid som mål som drøftes videre med institusjoner som inviteres med i KOFU 3
2. Bruke implementeringsforskning til å sikre forankring av tiltaket i prosjektet og i organisasjon.

Videre arbeid med utfordringen

1. Arbeide videre med utvikling og design av KOFU 3.
2. Involvere brukerrepresentantene før, under og etter prosjektet. Vurdere å heve forskerkompetansen til brukerrepresentantene

Gruppe 5: Poliklinikk med arbeid som mål, Finnmarksykehuset

Finnmarkssykehuset deltok for første gang på Kompetansetjenestens Møteplass for arbeidsrettet rehabilitering, høsten 2016. De stod da på trappene til et nytt utviklingsprosjekt med tanke på å

utvikle en poliklinikk med arbeid som mål. Gjennom deltakelse i læringssirkelen så de mulighetene for å komme i gang ved å delta på Åpen arena. Her fikk de en kick-start på prosjektet, en mulighet for å samskape med andre aktører enn de de treffer til vanlig, samtidig som de fikk støtte i innovasjons- og utviklingsarbeidet.

Grappa hadde med seg klinikere fra sykehus (Finnmark og Sunnaas), leder fra arbeidsrettet rehabilitering, brukerrepresentant, myndigheter (helsedirektorat) og forsker. Grappa hadde en fasilitator



Beskrivelse av problemet:

Finnmarkssykehuset v/ avd. Rehabilitering ønsker å starte et Arbeidsrettet rehabiliteringstilbud for personer med kognitive vansker etter ervervet hjerneskade. Vi ønsker å gjennomføre en kreativ prosess for å synliggjøre et pasientforløp for å dette tilbudet, samt få innspill på hvordan dette kan/bør organiseres.

Resultat fra gruppas arbeid:

Vi fikk startet prosessen med å beskrive pasientforløpet, men må jobbe en del videre med det. Det er en del spørsmål som vi må få avklart videre i prosessen som har blitt mer tydelig for oss:

- Hva bør skje når i pasientforløpet? Hva i varetas av ART og Avd FMR i dag? Hva mer trenger vi mer informasjon om? Hva savner pasientene/Nav/ arbeidsgiverne? Hva skal til for at pasienten opplever en helhet i sin rehabiliteringsprosess?
- Gjennomgang av innspill på innhold

Vi har i tillegg fått masse tips på artikler/redskaper m.m. vi kan bruke i etableringen av ny tjeneste, hvor vi kan søke og hvordan vi kan argumentere i søknader om støtte til prosjektet.

Vi har fått utvidet vårt nettverk og knyttet kontakter som vi skal holde kontakt med.

Videre arbeid med utfordringen

Vi må avklare mer i prosjektgruppa hva vi ønsker å oppnå, noe som vil være førende for vårt arbeid videre. Gjennomgang av aktuell litteratur, både faglig og i forhold til det å skulle etablere en ny tjeneste.

Strukturere videre arbeid i prosjektgruppa og spisse mer i forhold til målgruppe, intervensjoner/tiltak m.m.

Avklare aktuelle mål for tiltaket: Hvor mange skal tilbake i arbeid? Eller: Gi støtte til folk i prosessen med å avklare sine muligheter for å komme tilbake i jobb/ eller annen aktivitet? Avklare om det er andre instanser som bør involveres i prosjektgruppa eller eventuelt i referansegruppe. Kan det eventuelt være aktuelt å arrangere en fagdag med arbeid som tema, hvor et bredt utvalgt av mange ulike instanser og fagfolk og tjenester deltar? Har vi noen konkrete problemstillinger vi ønsker å belyse? Det kan være aktuelt å etablere en referansegruppe? Kan den brukes til å diskutere enkelte konkrete problemstillinger?

Gruppe 6: Kriminalomsorg - Eidsberg Fengsel

Gruppen bestod av representanter fra Eidsberg Fengsel, som også er eier av utfordringen. Blant deltakerne var betjenter, avdelingsledere, Nav-veileder, leder helse-avdeling, forskere og en tidligere innsatt.



Beskrivelse av problemet:

Indre Østfold fengsel ved Eidsberg bygges nytt og åpnes juni 2017. Gruppen skulle utarbeide en grunnstruktur for miljø og tilbakeføringsarbeid for det nye fengselet som skal være konkret og gjennomførbart.

Resultat fra gruppas arbeid:

Det ble laget et konkret utkast til grunnstruktur systematisert i

- Verdigrunnlag og prinsipper for miljø/tilbakeføringsarbeidet ved Eidsberg
- Identifisert viktige handlinger/milepæler i et fengselsopphold. Hver enkelt med svar på: hvorfor, hvem- hvem andre, når, hvilke verktøy har vi/trenger vi og hvordan kan brukermedvirkning ivaretas
- Kompetansebehov
- Rolleavklaringer
- Møtepunkter /infokanaler for å sikre kvalitet og fortsatt «samproduksjon»
- Lokalt nettverk rundt fengselet-for tilbakeføring av innsatte og for fagutvikling.

Videre arbeid med utfordringen

Forslaget skal bearbeides og legges fram i ledergruppen ved avdeling Eidsberg

Gruppe 7: Sykefraværshåndtering, Løten Helsetun

Tittel: «Hvordan få det til, på tross av?» Helsetunets utfordring er høyt sykefravær blant de ansatte.

Gruppen jobber med Positive Deviance (PD) tilnærming forankret i Høyskolen Innlandet



På gruppa deltok ansatte, forskere, og representant fra København kommune. Grappa hadde en fasilitator

problemet:

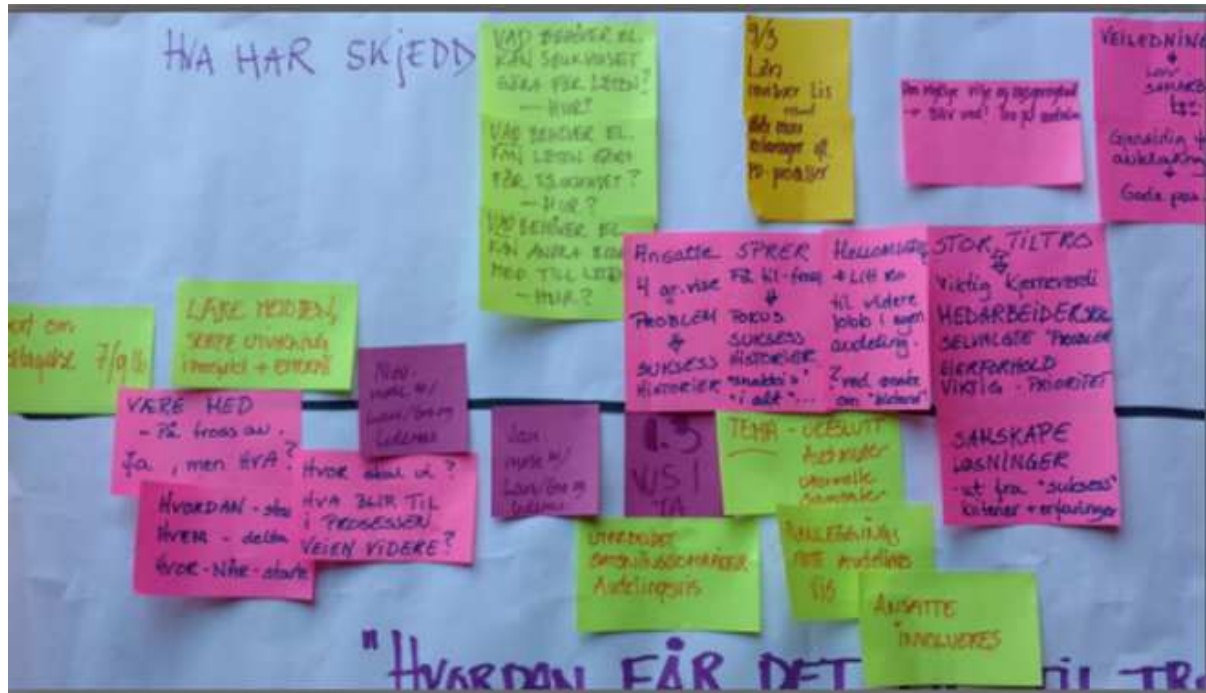
Hvordan fortsetter prosessen etter gjennomført

WorkShop 1 1. mars 2017? Workshop 2 planlagt 18.april 2017. Hva videre til Workshop 3 planlagt 7. el 9. juni 2017?

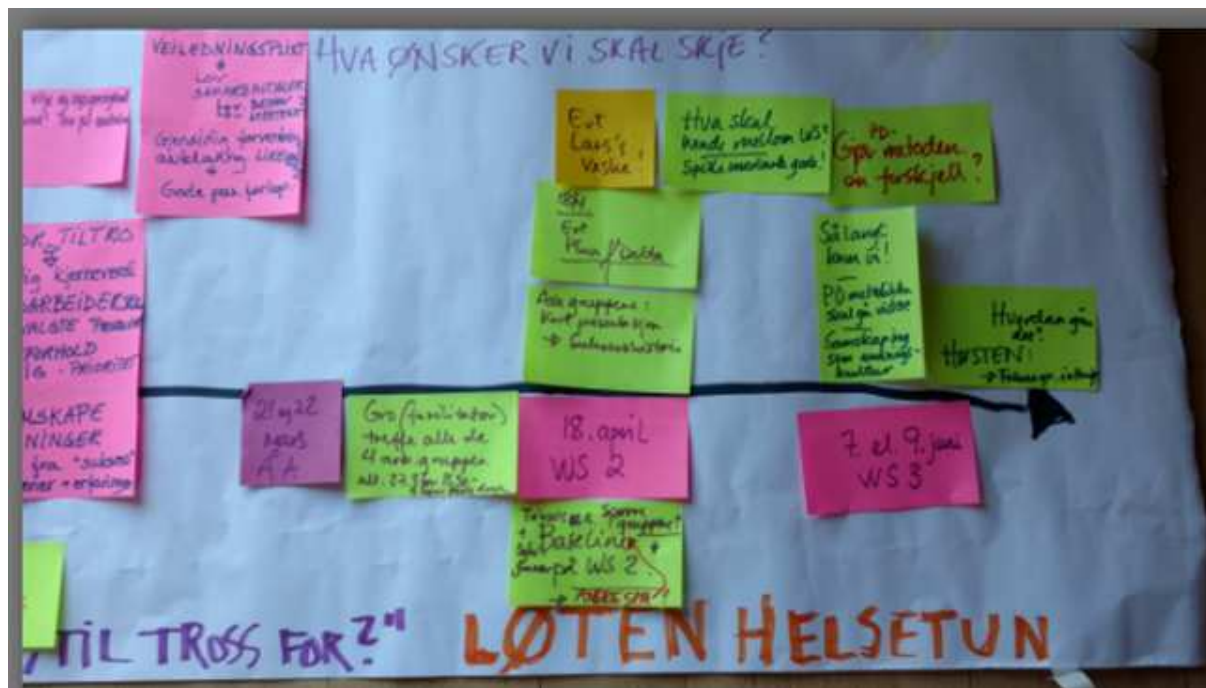
Beskrivelse av

Fra oppsummeringen av arbeidet:

1) Hva har skjedd fram til ÅA (se under)



Hva ønsker vi skal skje? Se under:



Videre arbeid med utfordringen (neste skritt):

- Planlegger samtaler med alle 4 gruppene før påske
- Lage invitasjon til WS2 18.4
- Forberedende møte for Workshopen
- Informere om det som skjedde på Åpen Arena til andre impliserte i prosjektet

Vedlegg 1: Rapporter fra kunnskapsmøtene

Rapport nr. 1 K216⁰⁰

Emne: ~~SKJER~~ DET MÅKTFOR-
SKYVNING MELLOM ARB.G OG ARB.T.
UNDER SYKEMELDING

Initiativtaker: Elsi Manu

Deltakere: ELSA G. 8000 Komm. Anne NAV utvidet tjeneste (Oppland)
ANDERS NINA FRA JUKOU HELSE OG REHABILITERINGSENTER
EMILIAHJØRGEN Eira Vig, Valnesfjord Helseportaler
ANITA LUTEN Komm. Namik: NAV All Nord
Monica LUKKA Marianne Sunnas sykehus
Huselt - LUKKA Jua. Holmenhaugen Kommune

Tanker og ideer:

- DER DET MÅKTFORSKYVNING KNYTTET TIL SYKEFRAVÆR, ELLER HANDLER DET OM "MÅKTKAMP" OGSÅ FØR SYKEMELDING.
- ARBEIDSGIVER LAR FØRSKYVNINGEN SKJE! BRUKER IKKE MULIGHETENE SOM FINNES FØR Å KOMME I POSISJON... (RINGE LEGE, KONTAKTE NAV, APPELERE TIL MEDVIRKNINGSPLIKTEN.
- EN KOMMUNE INNGIKK AVTALE MED ALLE LEGENE OM ~~BRUK~~ AV AVVENTENDE SM; IKKE G. SM MEN BE ARBEIDSTAKER GÅ TIL LEDER FØRST.

Neste skritt:

EM TAR DET MED VIDERE INN I
JØBBMOTOR - UTVIKLINGEN.
TAKK FOR BIDRAG 😊

Rapport nr.

1, 5

Emne: CO-CREATION → PROP

Initiativtaker: LARS

Deltakere: Yngvild, Erik, Grethe,
Jon, Jens Petter, Alf

Tanker og ideer: ALE, LUKISA

Erkjennelse
hos ledelsen

Strategyzer.com
- verktøyet

MÅ LAGE/
TILRETTELEGGE
STRUKTURER/
MØTEPLASSER.

BÅDE
OG

Brukersentrert
= felles fokus

Overbevisning

Ordet

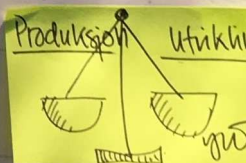
ANSVAR vs. KT
OK. ST

Utfordring med
forskjellige grupper
og forskjellige ansgivere

Erkjennelse
hos
medarbeiderne

PRØVE DET
I PRAKSIS
- små ting

Ingen fancy
ord



Neste skritt:

RESULTAT
FOKUS

Rapport nr. ØKT 1. Plass 7.

Emne: METODE FOR ØKT SOSIAL KOMPETANSE

Initiativtaker:

Deltakere: ALE & SUSANNE

Tanker og ideer:

METODER ER DET ZÅ AV...

MEN: MI, SIVNEMESTRING, KOGNITIV TERAPI

Neste skritt:

Rapport nr. ØKT 2, 3

Emne: Forskning & samskapende

Initiativtaker: Marianne Lagerstedt

Deltakere:

Tanker og ideer:

* VETENSKAPLIG BESKRIVNING AV
NYA VILKOR I PRAKTIK → VAD BEHÖVS?!

* HUR VET MAN & SÄKERSTÄLLER

MAN SAMHÄLLSRELEVANT

FÖRSKNING —

* POLITIK — MEDEL FÖR NYTT!

Neste skritt:

Rapport nr. 2, 3

Emne:

LEDELSE

DEL 2

Initiativtaker:

LARS

Deltakere:

Tanker og ideer:

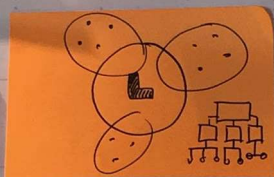
DEG

IF IT IS ABOUT
ME
NOT WITHOUT

LEDELSE:
- SUPER
- SELV

BALANSE
TROVERDIG
= / =
LEDER / FASILITATØR

SKAPE TRO
PÅ SAMSKAPING
→ LEDER MÅ
HA TROEN



ANNA LEDELSE AV
EKSPERT ORG.

Neste skritt:

Å LEDE:
Fagspecialister og
gi rom/tillate a
de andre skaper
resultatene (IKKE DU
LEDER)

4/3 - STRUKTUR
- 1 PRAKSIS

OSS

Vedlegg 2: Gruppe evalueringer



Gruppe 1: Jobbmotor Nord

Gi eksempler på konkrete resultat som er oppnådd i gruppa:

- Gode ideer/ Forslag – «Bodø – modellen»
- Samskaping
- Bli kjent med hverandre
- Bedre forståelse prosess ifm sykefravær

Hvordan opplever du din gjennomføringskraft for videre arbeid?

- God! – Verktøy med oss hjem
- Videreutvikling av det vi gjør
- Handlekraftige og myndige parter som samhandler

Tips, innspill og kommentarer fra gruppa

- God møteledelse
- Bygget inspirerer
- Bredt ut – konkretisering bra
- Forpliktende deltakelse
- Open Space +/-
- aktivt deltagende bra
 - Lite samhandling mellom gruppene
 - Litt avskjerming mellom gruppene hadde vært bra

arbeid

helse.no

1



Gruppe 2: Jobbmotor sør

Gi eksempler på konkrete resultat som er oppnådd i gruppa:

- Handlinger til å koble på arbeidsgiver FØR ARR Opphold
- Verktøyet testes ut som PU-verktøy på Skogli, Kompetansetjenesten, DNB (deler av)
- Avtale om å se på mulig for konkret samarbeid mellom IF, DNB og Skogli

Hvordan opplever du din gjennomføringskraft for videre arbeid?

- Opplever at den er stor fordi de som skal gjøre noe sitter rundt bordet

Tips, innspill og kommentarer fra gruppa

- At arenaen var litt lukket gjør arbeidet mer fokusert
- Dynamikken der gruppen har en klar utfordring
- Glimrende prosessledelse
- Det var tatt med/ invitert riktige og relevante personer til gruppen. Fasilitator har valgt riktig. Fantastisk å få frem en konkret handlingsplan på slutten
- Forarbeidet med utfordringen gav stor verdi

arbeid

helse.no

2



Gruppe 3: Brukermedvirkning i Nav

Gi eksempler på konkrete resultat som er oppnådd i gruppa:

- Rollen er kontinuerlig i endring
- Vi lager revolusjon – røsker i strukturer
- Historisk strategi
- Gira – Inspirert – Klar til å fortsette
- Fylt opp av noe
- Jeg er blitt inspirert til å bli representant



Gruppe 4: KOFU

Gi eksempler på konkrete resultat som er oppnådd i gruppa:

- God «styring» av fasilitator
- Wendelbo får flere «Likes» på face
- Vi har utforma en idé til et nytt tiltak innen ARR, - i tråd med målsettingen. OM den gir grunnlag for forskningsspørsmålet til Thomas gjenstår å se (Mål for arenaen nådd)
- Opplevelse av en god prosess

Hvordan opplever du din gjennomføringskraft for videre arbeid?

- Bra. Thomas har ansvaret. Hva synes du Thomas, som er gruppeeier?
- NVE=Inn i ARR 10/10
- (Energi)
- Arbeidskraft
- Vann på mølla.
- Klar til å designe KOFU3

Tips, innspill og kommentarer fra gruppa

- Helt ok lokaler mht lys, ekko & utforming
- Gitt rom for mingling
- God aktiv lytting/ samhandling i gruppen
- Hvor var kokosbollene?



Gruppe 5: Arbeidsrettet poliklinikk – kognitive vansker

Gi eksempler på konkrete resultat som er oppnådd i gruppa:

- Samskaping i praksis
- Idémyldring og idéutveksling i massevis
- Stort engasjement
- Nettverksbygging
- Fått tydeliggjort områder å jobbe videre med
- En del redskaper for å strukturere planlegging/ prosessen videre

Hvordan opplever du din gjennomføringskraft for videre arbeid?

- Kjennskap til andre måter å jobbe med spm / ideer – sett i perspektiv av hvordan vi selv jobber
- Fasilitator har gått fra å være fossil til fasilitator og det har reddet gruppen
- Fått masse å jobbe videre med! Må lukke noen «sirupsnipper» for å sile veien videre

Tips, innspill og kommentarer fra gruppa

- Fin arena for samskaping i praksis
- Fin måte å jobbe på i grupper – ikke så mye som skjer
- Noen ganger utfordringer når gruppene er veldig aktiv
- Ha mulighet for grupperom i noen faser i arbeidet
- Fine/ artige lokaler
- Bra litt mindre/ (?)

arbeid

helse.no

5



Gruppe 6: Eidsberg fengsel

Gi eksempler på konkrete resultat som er oppnådd i gruppa:

- Vi har rå-utkast til en grunnstruktur for miljø- og tilbakeføringsarbeidet

Hvordan opplever du din gjennomføringskraft for videre arbeid?

- Stor gjennomføringskraft fordi resultatet er et bidrag inn i eksisterende beslutningsprosesser

Tips, innspill og kommentarer fra gruppa

- Burde fått forberedt seg hjemme litt mer
- To dager er intenst – kunne kanskje vært lurt med to dager med mellomrom
- Ny måte å jobbe på som var spennende

arbeid

helse.no

6



Gruppe 7: Løten Helsetun

Gi eksempler på konkrete resultat som er oppnådd i gruppa:

- Fått planlagt veien videre
- Fått en tydelig forskningsspørsmål knyttet til prosjektet
- Knyttet nyttige kontakter
- Fått gjennomført en spennende fasilitator-rolle i en ivrig gjeng med co-creation
- Nye innspill – økt innsikt

«Gud elsker en glad giver» – Svanhild, Løten Helsetun

Hvordan opplever du din gjennomføringskraft for videre arbeid?

- Bedre rustet til å bidra til å gjennomføre prosjektet
- Økt eierforhold – økt motivasjon – økt mening + + = Økt gjennomføringskraft
- Tydeligere, klarere og morsommere!
- Kunnskapskildene her er fantastiske

Tips, innspill og kommentarer fra gruppa

- Veldig godt organisatorisk
- Kreative omgivelser
- Sentralt i fht reise/ hotell!
- Veldig spennende å høre Eva i dag
- Prøvd ut mange ulike innfallsvinkler – morsomt
- God mat (Litt «særlig» dessert ...)
- Passe med pauser – god servering gjennom dagen (Kaffen dere lager er mye bedre enn den i restauranten!)

arbeid

helse.no

7