

Rapport

ARBEID
OG HELSE
åpenarena
11. - 12. JANUAR 2012

Innhold

3 | Innledning

5 | Arbeid og helse - Åpen arena 2012

6 | Åpen arena 2012 – første dag

7 | Åpning

7 | Politiske signaler

9 | Rundebordssamtaler

11 | Idémarked

14 | Dialogkafé

16 | Åpen arena 2012 – andre dag

18 | Open Space

24 | Evaluering

26 | Om Kompetansesenteret og læringssyklusen

28 | Oversikt over vedlegg

Innledning

Slik kan et inkluderende arbeidsliv se ut – dramatisert gjennom framførelsen til Teater X. Dette var bare ett av mange innslag en kunne oppleve under Åpen arena 2012. Teater X speiler her en utfordring og en løsning på veien mot et inkluderende arbeidsliv. Utfordringen er formulert av en gruppe med arenadeltagere – kanskje fra NAV, et helse-senter eller en rehabiliteringsinstitusjon? Teatergruppen viser frem en utradisjonell løsning gjennom et utradisjonelt formspråk, og setter fagfeltet – som er både stort, allment og bærer av en lang rekke tradisjoner – i et nytt lys.



Arbeid og helse – Åpen arena 2012 ble arrangert 11. og 12. januar på Union Scene i Drammen. Mer enn 160 deltagere var her disse dagene. De kom fra hele landet, og representerte mange forskjellige virksomheter, yrkesgrupper, institusjoner og nivåer. Felles var interessen for tematikken "Arbeid og helse i et inkluderende arbeidsliv", og for å øke og spre kunnskap om hvordan å holde mennesker i, eller få mennesker tilbake til arbeid. Deltakerne fikk – i tillegg til å se improvisasjonsteater – høre foredrag, være med på verksteder og åpne rom, og de fikk snakke sammen.

Arenaen arrangeres av AiR – Nasjonalt kompetansesenter for arbeidsretta rehabilitering (Kompetansesenteret), og utgjør det største kontaktpunktet for fagfeltet i løpet av året.

Denne teksten er rapporten fra arenaen. Her gis en presentasjon av hva som skjedde på arenaen gjennom tekst og bilder. Til tross for at arenaen presenteres i en enhetlig og helhetlig framstilling, vil også mangfoldet som arenaen representerer komme tydelig fram. Rapporten foreligger både i papirformat og på nett, derfor vil det forekomme noen hypertekstkoblinger i teksten.

Innholdet i rapporten presenteres kronologisk etter hvordan programmet på konferansen var lagt opp. Det blir gitt referat fra foredragene som ble holdt, og deltakerstyrte aktiviteter blir beskrevet gjennom tekst og bilder. Store deler av programmet var samtale og diskusjon både på scenen og blant deltagere. Fra disse sesjonene blir noen hovedtrekk gjengitt. Rapporten avsluttes med et sammendrag av evalueringen i etterkant.

Arbeid og helse – Åpen arena 2012

Årets tema var **Arbeid og helse i et inkluderende arbeidsliv**. Målsetningen var å skape broer mellom arbeid og helse gjennom at deltagerne fra ulike sider av fagfeltet skulle bistå hverandre med sine metoder og kompetanse. Når mange kompetente mennesker kommer sammen på denne måten, skal det være mulig å skape ny kunnskap. Arenaen hadde som mål å bidra til endret og forbedret praksis på de mange ulike arbeidsplassene.

Arenaen gikk over to dager og samlet rundt 160 deltagere. Dagene var delt inn i ulike sesjoner. Slik kunne deltagerne få innsikt gjennom foredrag og rundebordssamtaler, refleksjon gjennom samtaler og kompetanseutveksling, mulighet for endret og forbedret praksis gjennom ulike gruppeprosesser, og muligheten til å skape nye nettverk.

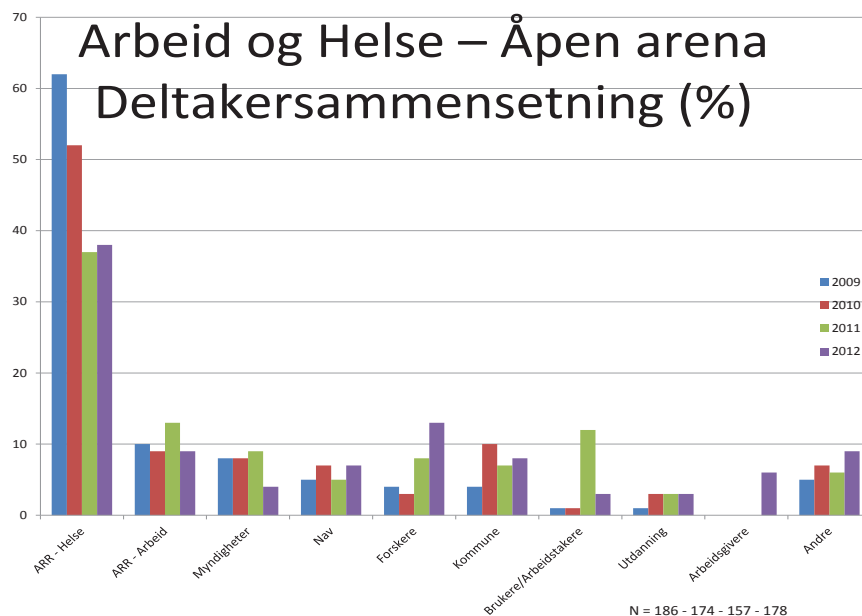


Hovedtaler på prekonferansen, Roger Strand, snakker om forståelsen av hva helse er.

Tradisjon tro ble det arrangert en prekonferanse med fokus på forskning dagen før arenaen. Her ble spørsmålet om hva sykdom er belyst fra ulike fagfelt og med innspill fra ny forskning. En grunnleggende refleksjon var knyttet til hvordan forståelsen av hva sykdom er spiller inn på arbeidet med og forskningen på sykefravær. Se Vedlegg 1 for oppsummeringsrapport fra prekonferansen, eller [les den som pdf på nettet](#).

I år har ARR Åpen arena skiftet navn til **Arbeid og helse – Åpen arena**. I navnebyttet ligger det et ønske om å favne alle de områdene som grenser mot arbeidsretta rehabilitering. Selv om hovedgruppen av deltagerne utgjøres av folk som jobber innen arbeidsretta rehabilitering så ser arrangørene en økende interesse for arrangementet blant arbeidsgivere, forskere og brukere/arbeidstakere. Med navnet Arbeid og helse – Åpen arena favnes et bredere område og det åpnes for alle felt som kan bidra med sin kunnskap om arbeid og helse.

En tendens under diskusjonene i løpet av arenaen var en sterk interesse for fleksible løsninger, individuell tilpasning og samhandling – noe som er naturlig i lys av Samhandlingsreformens inntreden. Den aller siste samtalen i arenaen ble preget av fokuset på og gleden over arenaen som møteplass.



Evalueringen ble denne gang gjort gjennom et spørreskjema distribuert via e-post i etterkant av arrangementet. I korte trekk viser denne at de fleste er godt fornøyd med Åpen arena; på en skala fra 1 til 10 rangerer 83 % av deltagerne arrangementet med 7 eller bedre. Hele 12 % gir arrangementet beste karakter (10). Mesteparten av evalueringen er imidlertid ikke gjennomført som avkrysningsskjema, men som tekstlige tilbakemeldinger. På den

måten blir det mulig å fange opp deltagerens individuelle erfaringer. Les mer om evalueringen i Vedlegg 4, eller [les om den på nettet](#).

Åpen arena 2012 – første dag

Arenaens første dag besto av tre deler med ulikt format og innhold. Den første delen var en fellesesjon med innblikk i politiske signaler og en rundebordssamtale om utfordringer knyttet til samhandling. Den andre delen var en vandring gjennom et åpent idemarked av ulike innspill fra forskning og praksis. Under den siste sesjonen – i form av en dialogkafé – fikk deltagerne i oppgave å reflektere over egen rolle i å skape et inkluderende arbeidsliv.



Marianne Sempler viser frem arbeidsheftet under åpningen av arenaen. Toril Dale og Svein Kostveit i bakgrunnen.

Åpning

Toril Dale, leder for Kompetansesenteret, Svein Kostveit, direktør for Rehabiliteringssenteret AiR, og Marianne Sempler, utviklingspedagogisk seniorrådgiver ved Kompetansesenteret, åpnet Arbeid og helse – Åpen arena 2012. Under åpningen ble det fokusert på at det er ti år siden avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble inngått. Det ble også spurt hvilken plass fagfeltet Arbeidsretta rehabilitering spiller i det inkluderende arbeidslivet.

Deltagerne ble fra starten av utfordret til å delta. Alle fikk utdelt et eget arbeidshefte. I heftet ble det trukket linjer tilbake til tidligere arenaer. Det fantes også muligheter til å skrive notater underveis, og følge gangen i arenaen. En viktig målsetning ved arenaen er å bygge broer mellom arbeid og helse. Deltagerne må være bevisst på hva de bringer med seg inn i Åpen arena for at de skal kunne ta med seg noe tilbake til sin egen praksis. Arbeidsheftet er et ledd i dette. Et utgangspunkt var å skrive kort om egen hensikt med å delta på Åpen arena, og ha dette som utgangspunkt for en kort samtale om egen deltakelse med sidepersonen i publikum.



Deltagerne fikk utdelt hvert sitt arbeidshefte.

Politiske signaler: Visjoner for et inkluderende arbeidsliv

Ved statssekretær Gina Lund (Arbeidsdepartementet) og statssekretær Robin Martin Kåss (Helse- og omsorgsdepartementet)

Statssekretærene uttrykte stor glede over å kunne delta på arenaen, og understreket at arbeid og helse er viktige felt for regjeringen. Et mål er å få de som jobber med arbeid til å tenke mer helse, og de som jobber med helse til å tenke mer arbeid. Da er mye gjort.

Kåss og Lund tok utgangspunkt i et sitat fra fjorårets arena: "Samarbeid er noe vi må trene på". For de to departementene, så vel som for deltagerne på arenaen, er dette viktig. Dette er også grunnlaget for den akkurat innførte Samhandlingsreformen.

Samhandlingsreformen er ikke – som NAV-reformen – en innføring av noe helt nytt. I stedet er det et sett med virkemidler for å støtte opp under tiltak som allerede er virksomme. Her er det viktig at samhandling skal lønne seg. Lund og Kåss vil gjerne skape en bevissthet hos aktørene om hvordan å jobbe sammen.



Statssekretærene Robin Martin Kåss og Gina Lund ga innblikk i politiske signaler og visjoner.

Det har vært mange velferdsreformer i Norge de siste årene. Bakgrunnen for disse ligger i å møte utfordringene som dukker opp i forbindelse med at mennesker blir eldre, og at de lever lenger med kroniske sykdommer. Det er produktivt og samfunnsøkonomisk viktig å få på plass tilrettelegging for hvert enkelt menneske. Reformene skal sikre at det er mulig å trygge individet og gi fellesskapet bærekraft.

Norge er en velferdsstat til beinet; målt i personer så befinner 20 % av arbeidsstyrken vår seg innenfor helse og sosial. Når flere nå skal behandles er det viktig at ressursene brukes fornuftig. Samhandlingsreformen ses som en løsning på dette dilemmaet.

- Look to the Nordic countries, er det flere internasjonale aktører som sier. Norge har gode prognoser for utvikling, på tross av negativ utvikling i Europa. Grunnlaget for dette ligger i høy deltagelse i arbeidslivet. Norge ligger langt framme når det gjelder velferd og omsorg. Samtidig har Norge noen viktige utfordringer. Et sett av disse er knyttet til personer med nedsatt funksjonsevne, og et annet er de som faller ut av videregående opplæring. I disse gruppene er det for mange som forsvinner fra arbeidslivet for aldri å komme tilbake. Regjeringen sitt mål – under den såkalte Jobbstrategien – er å lette overgangen fra utdanning til jobb, samt få flere fra stønad til arbeid.

Hovedmål og konklusjon for foredraget: Vi vil beholde flere og få flere i arbeid.

Rundebordssamtale: Aktørenes roller og utfordringer i forhold til god samhandling

Etter statssekretærenes innledende fremstilling av politiske signaler, var det tid for en rundebordssamtale. Her fikk hver deltager to minutter til å snakke om sine roller og utfordringer i arbeidet for å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

Deltagere:

- Stein Lier Hansen, direktør i Norsk industri
- Turid Klette, avdelingsleder i LOs arbeidsmiljøavdeling
- Roger Strand, leder ved Senter for vitenskapsteori, Universitetet i Bergen
- Kjartan Olafsson, fastlege, Sunnfjord Medisinske Senter
- Hanne Børrestuen, rådgiver i KS
- Svein Kostveit, direktør ved Rehabiliteringssenteret AiR

Stein Lier-Hansen spurte om hva som er god praksis når det gjelder å hindre fravær og sikre tilstedeværelse i arbeidslivet. Han understreket viktigheten av å sikre at det settes i gang prosesser på hver arbeidsplass for å identifisere grunner til fravær. Fokuset i Norsk Industri har vært både på fysiske utfordringer og på å hindre ulykker. Like viktig er det imidlertid å bedre psykososiale forhold. Nøkkel til å lykkes med inkluderende arbeidsliv er at ledelsen tar tak i problemene og bidrar til kartlegging av hva arbeidstageren er i stand til.



Rundebordssamtalen ga et bredt innblikk i ulike aktører og sektorer sine perspektiver på arbeid og helse.

Turid Klette fulgte opp med å slå fast at det er viktig å ha en arbeidsgiver som ser en, og forstår at arbeidstagerens deltagelse er til nytte. Videre er det positivt med arbeidsplasser som tåler at man er fraværende, dette gjelder både i

forbindelse med permisjoner og lignende, men også ved behov for tekniske hjelpemidler i arbeidssituasjonene.



Stein Lier-Hansen og Turid Klette fra rundebordssamtalen.



Hanne Børrestuen og Svein Kostveit fra rundebordssamtalen.



Roger Strand og Kjartan Olafsson fra rundebordssamtalen.

- Vi må ta vare på alle våre ansatte hver dag, sa **Hanne Børrestuen**. Kommunesektoren er den sektoren med flest arbeidstakere med funksjons- og sykdomsutfordringer og også den sektoren med størst integrering av fremmedkulturelle. Det er behov for en felles forståelse for mål og retning i IA-arbeidet. Et viktig aspekt i dette er kulturbygging.

Svein Kostveit oppfordret til ikke bare å tenke på helse og arbeid i samhandling, men også handle ut fra denne tankegangen. Den enkelte brukeren er et helt menneske med ulike bistandsbehov, det arbeidsretta og medisinske bør gå hånd i hånd og ikke i to retninger. I tillegg påpekte Kostveit at det er uro blant ansatte i helsesektoren knyttet til samhandlingsreformens utforming og konsekvenser.

- Mine lykkeligste øyeblikk som fastlege er å lede pasienten til å se en annen del av virkeligheten enn da han kom inn, fortalte **Kjartan Olafsson**. Han understreket fastlegenes betydning. Det er fastlegene som sykemelder flest i Norge, dette fordi de treffer de fleste av dem som trenger sykmelding. Et vesentlig prinsipp er VVS - vurdering, veiledning og samhandling.

Roger Strand spurte om hva som er målet for forskningen på dette feltet. Han skisserte et tredelt mål:

1. Dokumentasjon
2. Deltakelse i kreativ nyskapning
3. Kritisk intellektuell tilnærming

Forskningen bør kunne kritisere samfunnsdebatten. Er det virkelig slik at den norske velferdsstaten vil bestå selv om euroen går under? Han poengterte også at det er viktig å skille mellom nivåene i diskusjonen: Suksesshistoriene finner vi ofte i praksis på individ og bedriftsnivå, på landsbasis er alt mye mer komplekst.

Deltagernes egne perspektiver ble etterfulgt av at statssekretærene fikk spørsmål om hva de synes om innspillene fra de forskjellige deltagerne i rundebordssamtalen. Her svarte Robin Martin Kåss at han særlig noterte seg at de ulike aktørene trakk fram hva de kunne bidra med, heller enn hva de ønska å få. Gina Lund fokuserte på hvor symbiotisk relasjonene virker i samtalen, og at dette gir grunn til optimisme.

En vandring gjennom innspill og ideer

I arenaens neste sesjon ble deltagerne delt i seks grupper. Tre av gruppene fikk vandre fritt rundt i et idémarked, mens de andre tre gruppene ble guidet rundt til tre ulike inspirasjonsstasjoner der de fikk innspill om inkluderende arbeidsliv.

Idémarkedet

Idémarkedet – arenaens motstykke til Marrakech – var satt sammen som en markeds plass. Her kunne deltagerne vandre mellom forskjellige boder, stander og presentasjoner. På denne måten kunne de hente ideer og innspill fra relevant forskning og fagutvikling, gode ideer og god praksis. Markedet var delt inn i forskning, utdanning/kurs, litteratur, arbeidsrettet rehabilitering og informasjon om god praksis.

Forskningen ble presentert av forskere fra AiR – Kompetansesenteret og Dansk Ramazini Center gjennom en serie av postere. Forskningen dreide seg på ulike måter om et inkluderende arbeidsliv og arbeidsrettet rehabilitering.



Merete Labriola, for anledningen i nikab, forteller om arbeidet sitt på Åpen arenas svar på marked i Marrakech.



Idébanken (t.v.) presenterer god praksis innen inkluderende arbeidsliv. AiR (t.h.) presenterer forskning innen arbeid og helse.



Helsedirektoratet (t.v) viser frem god praksis, mens det i litteraturhjørnet (t.h.) står utstilt interessant litteratur om arbeid og helse.

I litteraturhjørnet kunne deltagerne bla i og se noe av bredden innen litteratur på et inkluderende arbeidsliv. Både bøker, avhandlinger og tidsskrifter ble presentert.

AiR var til stede med en oversikt over kurs og videreutdanningstilbud innen arbeidsretta rehabilitering.

Idébanken (www.idebanken.no) hadde en egen stand der de presenterte seg selv og sine tilbud. Her kunne deltagerne få et innblikk i ressurser som finnes for å kunne tenke nytt om arbeid og helse.

Helsedirektoratet var også på plass med en stand der overskriften var Sykemelderveilederen.

Inspirasjonsstasjonene

I tillegg til idémarkedet, ble deltagerne geleidet gjennom en serie på tre inspirasjonsstasjoner. I tre forskjellige rom ble det holdt presentasjoner av prosjekter egnet til å inspirere deltagerne. Stasjonene gikk under navnene "Praktiske eksempler og freske fraspark fra dansk rehabiliteringsgründer", Jørgen Kilsgaard, Kiapro, "Frisk Bris", Henning Weider, Bamble kommune og "Inni en fastleges hode", Kjartan Olafsson.



Jørgen Kilsgaard sammenliknet rehabiliteringsforløpet med å bygge hus; alle aktørene har forskjellige tanker om hva et hus er.

Praktiske eksempler og freske fraspark fra dansk rehabiliteringsgründer

Jørgen Kilsgaard fra den danske rehabiliteringsvirksomheten KIAPro presenterte en visjon for et felles mål for alle partene og fagfeltene som jobber sammen innenfor arbeidsrettet rehabilitering. Ved hjelp av et forløpsprogram for den sykemeldte vil han ideelt sett se en sammenhengende prosess og utvikling helt fra diagnosetidspunktet, via rehabiliteringen, til pasienten er tilbake i arbeid.



Henning Weider fra Frisk Bris fortalte om et vellykket lokalsamfunnsprosjekt.

Frisk Bris

Rehabiliteringssenteret Frisk Bris i Bamble kommune var representert ved sykepleier Ole Studsgård og daglig leder Henning Weider. Frisk Bris er et lavterskeltilbud med en tverrfaglig tilnærming til rehabilitering. Representantene fokuserte på hvor lite det skal til i mange tilfeller for at den sykemeldte kommer på rett spor. For mange sykmeldte er det vesentlig bare å føle at de blir hørt og sett.

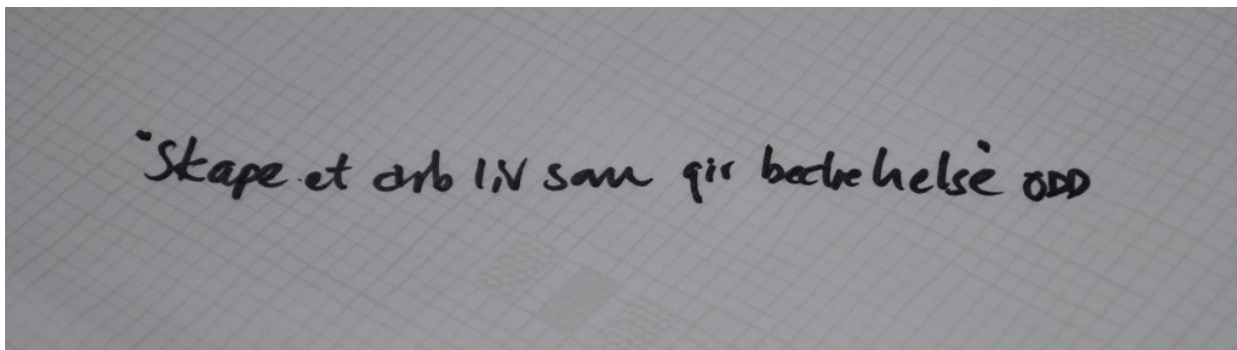


Kjartan Olafsson i speilet, både bak og foran et av sine dilemmaer.

Inne i en fastleges hode

Fastlege Kjartan Olafsson delte en rekke dilemmaer fra sitt virke som fastlege med arena-deltagerne. Dilemmaene ble presentert som slagord i paroleform sprayet på bannere. Gjennom spørsmål som "Snakke eller tie?", "Tilpasse eller pushe?" og emner som "Individ ikke program" og "Hjelpe ikke krenke" viste han frem og drøftet en del problemområder ved fastlegerollen i forbindelse med et inkluderende arbeidsliv.

Dialogkafé: Deltagerrefleksjoner og rollefokus



Etter et idémarked med mange inntrykk og ny inspirasjon, var det tid for deltagerne å bidra med egne refleksjoner og kunnskap. Arenaens første dialogkafé fikk sin innledning av Marianne Sempler. Hun fortalte kort om formen, før hun utfordret deltagerne til å reflektere og fortelle om egen oppfatning av rollene de har i å skape et inkluderende arbeidsliv. Øvelsen tok utgangspunkt i å formulere utfordringer i hverdagen, samt nøkler til å håndtere utfordringene. Deltagerne var nå plassert rundt 19 runde bord. Hvert bord rommet deltagere fra ulike sider av fagfeltet.



Teater X spilte ut en av gruppens utfordringer. Her spør teatersjef Jan Platander en av gruppene ut om utfordringen som skal spilles.

Utfordringer

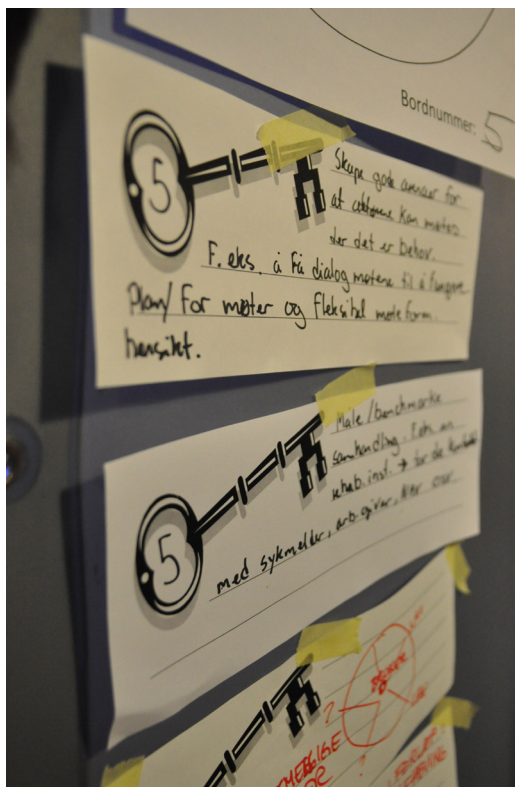
Etter at dialogdeltagernes roller var identifisert, fikk alle beskjed om å uttrykke hvilke utfordringer de daglig møter på veien mot et inkluderende arbeidsliv. Dette ble utgangspunkt for dialogen rundt bordet. Utfordringene ble tatt fram fra ulike sider, både det konkrete og det metaforiske.

Mot slutten av diskusjonen fikk gruppene i oppdrag å prioritere to utfordringer som de særlig ville trekke fram, og som de anså som spesielt viktige.

Den første kaféøkta ble avsluttet ved at Teater X. I rollen som "levende flipover", tok de tak i en utfordring fra to grupper og spilte den ut på scenen.



Deltagere fra ulike deler av sektorene arbeid og helse samles rundt bordet.



Nøkler

Dagens andre kaféøkt ble innledet av at hver gruppe måtte velge hver sin kafévert. Denne ble sittende igjen ved bordet, mens alle de andre måtte finne seg et nytt bord. Ved det nye bordet skulle hver gruppe velge seg en av utfordringene som allerede lå på bordet, og forsøke å finne løsninger på denne i fellesskap. Løsningene ble så skrevet ned på ark med et nøkkelsymbol på for å symbolisere at de spiller en nøkkelrolle i å takle utfordringer.

Også denne økten av dialogkaféen fikk sin avrunding gjennom Teater X, som først spilte ut to av de foreslåtte løsningene, før de gjennom levende collage, sang, dans og skuespill avsluttet arenaens første dag.

I etterkant av kaféen ble kafévertene samlet. De tok fram sine utfordringer og løsninger, og vurderte i fellesskap om det fantes sammenhenger mellom dem.

Både utfordringer og nøkler gikk i flere retninger. En tendens var imidlertid at flere pekte på arbeidsplassen og arbeidsgiveren sin

rolle. Nøklerne til denne utfordringen fokuserte særlig på fleksibilitet og dialog, og på behovet for samhandling og møteplasser. En interessant observasjon er at begrepet "utfordring" ikke ble klarlagt eller avgrenset i forkant av diskusjonen. Dermed ble det løst og brukt på ulikt vis. Mange av gruppene begynte allerede i første del av diskusjonen å tenke på løsninger.

I Vedlegg 2 finnes en transkripsjon av de utfordringene og nøklene som kafévertene plukket ut. [Nøklerne ligger også ute på Kompetansesenteret sine nettsider.](#)



Hvert bord fikk nye deltagere som sammen skulle løse forrige gruppes utfordring.

Åpen arena 2012 - Andre dag

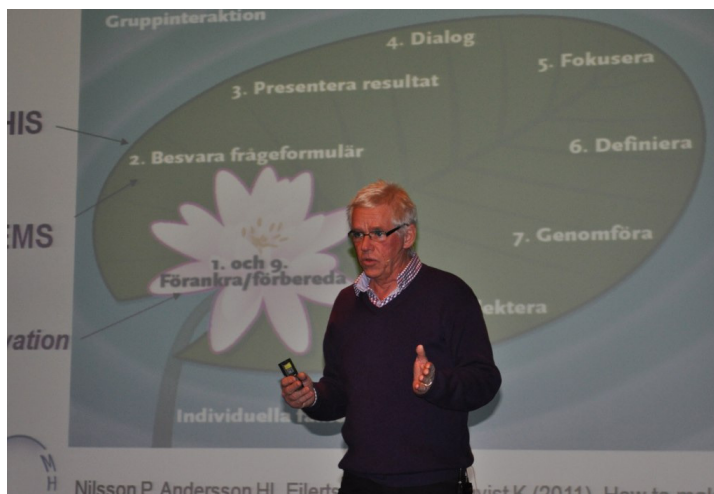
Arenaens andre dag besto i hovedsak av to økter med Open Space. Dagen ble imidlertid innledet av et tilbakeblikk gjennom en bildepresentasjon med bilder tatt den første dagen. Derneft holdt Göran Ejlertson et foredrag.



En av gruppene i sving i løpet av Open space

Kan arbeid skape helse? Eller: Hur skal vi få er alla arbetslösa?

Ved Göran Ejlertsson, professor i folkehelsevetenskap, Högskolan i Kristanstad, Sverige



Ejlertsson tok sitt utgangspunkt i at arbeidsplassen har potensial til å fungere både positivt og negativt for helsen. Han presenterte en nyutviklet modell for en helseskapende arbeidsplass.

Innenfor arbeidslivet har man gått fra å være opptatt av en ufarlig arbeidsplass, via en sunn og en helsefremmende arbeidsplass, til en helseskapende arbeidsplass. Dermed har utviklingen også gått fra å være opptatt av å eliminere risiko, via å være opptatt av arbeidsmiljø, til å tenke forebyggende.

I Ejlertssons modell måles arbeidsopplevelser, ledelsens evne til å "ta tempen" på arbeidsplassen, og arbeidsplassens mulighet til å fungere helseskapende. Den såkalt salutogene forskningen søker å finne målbare størrelser for dette. Gjennom enqueteundersøkelser søker han å få svar. Men det er i dialogprosessen i etterkant at metoden blir holdbar, relevant og anvendbar. Viktig her er at metoden er rask, fleksibel og tar utgangspunkt i deltakelse av individuelle arbeidstakere.



"Gjennom samarbeid kan vi nå det umulige!" En viktig konklusjon fra Ejlertssons innlegg.

Open Space

Et kjennetegn ved Arbeid og helse – Åpen arena har alltid vært mulighetene for fri dialog som skapes gjennom Open Space-sesjonene. Fire prinsipper ligger til grunn for metodikken: 1) Uansett hvem som kommer, er det de rette personene. 2) Uansett når det starter, er det den rette tida. 3) Det som skjer, er det som skjer. 4) Når det er over, er det over. Videre står den såkalte "Loven om eget ansvar" sterkt: Det er den enkelte deltager som har ansvar for å definere et interessant tema eller velge gruppe å delta i. Når deltageren velger sin gruppe, må hun ta ansvar i gruppa.



Marianne Sempler innleder Open Space-sesjonen.

Open space - økt 1

Marianne Sempler innledet med å gi en introduksjon til metodikken. I år startet den første økta av opplegget med at alle deltagerne samlet seg i en stor ring. Hun fortalte hvordan utgangspunktet var erfaringen av at kaffepausene på konferanser gjerne oppleves som det mest interessante. Open Space-metoden former en læringsarena som en lang kaffepause der deltagerne selv bestemmer og velger tema for samtalen de vil delta i.

Dermed gikk deltagerne i gang med å formulere temaer for samtale. Hvert enkelt tema ble kort presentert i plenum. På denne måten ble det laget et program for sesjonen, og deltagerne fordelte seg slik at det ble skapt større og mindre grupper. Alle gruppene fikk i oppgave å dokumentere samtalen (se Vedlegg 3 for alle rapportene eller [last dem ned som pdf på nettet](#)), hvem som deltok, hva som var tema, punkter fra samtalen og forslag til neste skritt eller innspill.



Deltagerne er tynget av Open Space-loven.



Deltagerne definerer selv tema og program.



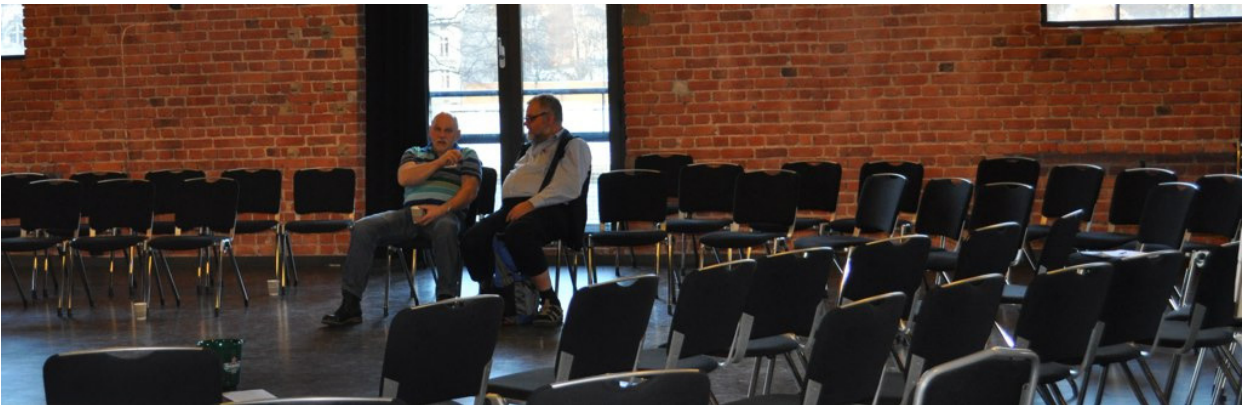
Open space – økt 2

Marianne Sempler tok i starten av andre økt til orde for et fokus på handling og praksis. Det er viktig at arenaen gjør det mulig å gå fra ord til handling. En viktig del av dette arbeidet er muligheten for nettverk og referansegrupper. Hun fortalte om hvordan AiR i løpet av det siste året har forsøkt med nettbaserte utviklingsgrupper. Det finnes altså verktøy for å kunne samles til tross for store geografiske avstander.

Knyttet til Open space ble det så pekt på at dagens andre økt kunne være en begynnelse på en utviklingsgruppe for tida framover. Slik kunne personer med tilsvarende interesser eller med ønske om å inngå i nettverk få sjansen til å starte opp allerede under arenaen.



Open space-samtalene kan foregå i grupper av varierende størrelse.



Rapporter fra Open space

Rapport-nr.	Samtaletema	Neste skritt/Innspill
1	Helseskapende arbeidsplasser	- Lære av gode eksempler - Alle er ansvarlige for arbeidsmiljøet DET ER I DET MENNESKELIGE TRIVSEL SKAPES!
2	Tverrfaglig samarbeid – hvordan danse sammen? (eksternt fokus)	- Kjernen: faglig trygghet hos den enkelte for å få til tverrfaglig samarbeid - Aksept for at mange ting kan virke sammen - Bruke NAV Arbeidslivssenters kompetanse ift tema - Konkretisering av ansvar og rolle i hvert enkelt tilfelle – krever pragmatisme - Krever engasjement, våkenhet og mot. - Involvering av arbeidsgiver hele veien
3	Psykisk helse – fordeler ved å komme til rehabiliterings-institusjoner framfor å bli innlagt i psykiatrien?	- Lavterskeltilbud. Hvordan drive oppfølging? - Kulturelle forskjeller – hvordan takles de?
4	Fysisk intervensjon for pasienter med sammensatte lidelser	
5	"Ventelistereformen 2013"	- Kan endringer i økonomiske insentiver bidra? - Helseforetakene må ta ansvar for sykepengen for pasienter i helsekøene - F.eks 3 uker etter henvisning fra fastlege overføres ansvaret dersom de ikke får operasjon/utredning innen... 2 uker - Sykehusene må kunne tjene penger på raskere operasjoner - Samfunnet vil redusere utgiftene mht. ventekøen
6	Oppfølging etter rehabilitering	- Samarbeid for en bedre overgang tilbake til arbeid/skole/hjem → bruke tid for god koordinering - Lovfestes plikt til oppfølging, nettverk
7	Hvilke grupper "lykkes" vi ikke med, og hvorfor ikke?	- Økt kompetanse- verktøy - Bevisstgjøring av holdninger - Forum for å dele erfaring
8	ARR – hva virker? Hvordan måle hva som virker? Indikatorer	- Målinger – standardiserte tester. Utgangspunkt: sett med kvalitetsindikatorer - Randomiserte studier (satsning nasjonalt) - Helsedimensjon og arbeidsdimensjon må forenes på alle plan: NAV som bestiller, helsereg. som bestiller, helsekøer etc.
9	Natur/friluftsliv i ARR sammenheng	- Forum - Forankre friluftsliv hos oss selv – bla. i kvalitetssystem - Sjekk hos Bø i Telemark: Helse + Friluftsliv (Annette Bischott, Marianne Singsås)

10	Tverrfaglig samarbeid – hvordan danse sammen? (eksternt fokus)	- Erkjennelsen av at det ikke er alle vi danser like godt sammen med
11	Det er så mange institusjoner, hvordan finne det som er best for pasienten? Hvordan få oversikt over feltet?	- Sentralisering og kompetansespredning - Oppfølging etter opphold i spesialisthelsetjenesten - Lengre kontrakter → bedre/økt kompetanse - Se tiltak helse/arbeid som en helhet - Skille mindre mellom hode og kropp, psyke og soma - Hva virker? For hvem? Når? → hvem avgjør, hvilke kriterier → mål, retningslinjer
12	Familieperspektiv i ARR	- <u>FOKUS</u> på dette på neste års konferanse
13	Kognitiv testing i ARR	- Kognitiv testing bør heves i rehabilitering → hvordan skal det utføres i praksis? Stor jobb - Systemutfordring/kompetanseheving
14	Hvordan sikre arbeidsfokus innenfor arbeidsretta rehabilitering?	- Arbeidstaker må realitetsorienteres på hva krav arbeidslivet har til jobben - Ikke rehabiliterere personer tilbake til jobber som ikke finnes! - Alle ledd i behandling/rehabilitering må ha god marked-og arbeidsmarkeds kunnskap - Fokus på hva arbeid gir en – få bruker til å "savne" jobben - Må avklare brukere å få de fort inn i rehab. når arb. evnen er der - Grupperprosessen er viktig i rehab. prosess - Arbeidsmarkedsbedrifter og helseinstitusjoner må jobbe tettere – overføre kunnskap! - TIDLIG INTERVENSJON
15	Brukeroppfølging med digitale verktøy	- Utviklingsgruppene
16	Brukerperspektivet: Arbeid – bingo eller bryllup?	- Lage en situasjonsbeskrivelse, sketsj, monolog, film eller lignende for å aktualisere brukermedvirkningens grunnlag (de 13 fra Helse Sør Øst) - Ved neste arena ha en skrivefolk, vektlegge de reelle inkludering – lage en utviklingsgruppe på det

Utviklingsgrupper på nett – et satsingsområde i året som kommer



Olav Hahn fra AiR forteller i sin Open space-gruppe om arbeidet med utviklingsgrupper.

Hos AiR har Olav Hahn fått ansvar for å styrke og videreutvikle nasjonale nettverksgrupper på nett. Prosjektet har fått tittelen Nettverksbaserte utviklingsgrupper (NUG). Han fortalte i plenum litt om sitt arbeid. Han og AiR ønsker å være fasilitatorer for arbeidet og vil bruke året til å bygge videre på erfaringene med å kjøre prosessbaserte nettmøter. Slik skal kompetanseutveksling, nettverk og innovasjon fra Åpen arena kunne bli videreført også i etterkant. 12 innspill ble registrert og tas med i det videre arbeidet med utviklingsgrupper.

Kompetansesenteret jobber også med å utvikle en ny forum-side på nett med navnet Min Arena. Her skal det bli mulig å diskutere problemstillinger innen arbeid og helse på nett. Siden vil tas i bruk frem mot neste Åpen arena.

UNION SCENE			
INTERESSERT I UTVIKLINGSGRUPPE			
Kontakt: OLAV. HAHN@AIR.NO MOB.: 45 000 607			
TEMA	NAVN	ORGANISASJON	E-post
Prosjektarbeid og prosess i AAR	CHRISTINE JACOBSEN	GREP	christine.jacobsen@grep.no
Oppfølging	Gro Margit Torsheim	GREP	gro.margit.torsheim@grep.no
Arbeids- og virksomhetsutvikling	Torun Solberg Segelmark	DALSØY SKOLE OG KOMMUNISIT	torun.solberg.segelmark@dalsoy.no
Oppfølging - via e-post	Torun Solberg	TELEMARK OPEN ARENA	torun.solberg@telmark.no
Arbeids- og virksomhetsutvikling	Christine Hildebrand	Røros Rehabilitering	c.hildebrand@rorosrehab.no
Arbeids- og virksomhetsutvikling	Wenche Marvik	Husnes Helseforb	wenche.marvik@stolav.no
Arbeids- og virksomhetsutvikling	Olav Wilhelmsson	Mellus kommune	olav.wilhelmsson@mellus.kommune.no
IT-systemer	Finn Jensen	Cato Senbeest	finn.jensen@cato-senbeest.no
PSYKISK HELSE - RETAG INNT	Anne Godding	VHSS	anne.godding@vhss.no
Brukermøter og brukeropfølging	Wenche Hildebrand	RNNK/Trening	wenche.hildebrand@kvalitet.no
Tilrettelagt arbeid/forberedelse	Marit Overås	Røros Rehabilitering	marit.overas@rorosrehab.no
Arbeids- og virksomhetsutvikling	Anne-Sissel Hjeltnes	Osterøy kommune/KS	Anne-Sissel.Hjeltnes@osteroy.no

Mange var interessert i å gå inn i utviklingsgrupper.

Ringen sluttet

Open Space-dagen ble avsluttet ved at alle deltagerne igjen ble samlet i ring. Marianne Sempler oppfordret alle til å ta med seg det de hadde fått i løpet av arenaen tilbake til sine hjem og arbeidsteder.

De umiddelbare tilbakemeldingene i slottsirkelen var gjennomgående positive, og viste at deltagerne særlig fokuserte på hvordan arenaen ga en mulighet til å kunne dele erfaringer og lære fra andre og andres kompetanse. Videre fikk arbeidsformen positiv tilbakemelding. Sluttlig ble det kommentert at det har skjedd en utvikling i løpet av de årene Åpen arena har blitt arrangert.



Open Space-sesjonen avsluttes ved at mikrofonen ble sendt rundt blant deltagerne. Noen ga tilbakemeldinger på opplegget, mens andre brukte anledningen til å takke for en hyggelig stund.

Leder for Kompetansesenteret Toril Dale understreket at arenaen har som mål å ha virkning rundt om på arbeidsplassene til deltagerne. Å endre praksis i egen virksomhet er i seg selv krevende arbeid og med mål om å ha effekt i mange deltakende institusjoner, bedrifter, og organisasjoner økes utfordringene ytterligere. For å få til det må det mye nybrottsarbeid til og rom for å prøve og feile. Et nytt grep for 2012 er at AiR er i ferd med å utvikle "Min arena" på nettsidene. Denne skal være en personlig profil som alle arenadeltagere blir tilbudt. Dermed kan de også der fortsette samtaler og styrke og videreutvikle nettverk. Åpen arena og Min arena er laget for å være "fartsdumper" i hverdagen for den enkelte. Målet er å gjøre det mulig å reflektere og å stille bakenforliggende spørsmål om det vi gjør er det "rette" eller det "beste" for de vi er der for.

Evaluering av Arbeid og helse – Åpen arena 2012

Kompetansesenterets intensjon er at Åpen arena skal ha en etterbruksverdi. Arenaen skal resultere i konkrete forbedringstiltak på deltagerens arbeidsplass og i lokale, regionale og nasjonale nettverk. I dette ligger rammene for å gjennomføre evaluering og oppfølging av arenaen i to etapper.

Første etappe tar utgangspunkt i deltagerens sluttevaluering rett etter arenaen. Evalueringen har som mål å få innsikt i, dokumentere og synliggjøre deltagerens umiddelbare opplevelse av læringsarenaen og i hvilken grad disse opplevelsene møter Kompetansesenterets ønskede resultat på kort sikt etter Åpen arena. Deltagerens tilbakemeldinger blir slik et viktig bidrag til kunnskapsutvikling og videre utvikling av læringsarenaer og nettverk ved Kompetansesenteret.

Nytt i år er at den første etappen av evalueringen ble gjort med et spørreskjema på nett. Tidligere har evalueringen blitt gjort i form av spørsmål som besvares av alle deltagere på store flipover-ark i en gallerimetodikk mot slutten av arenaen. I år fikk alle deltagere på Åpen arena og prekonferansen tilsendt en e-post med invitasjon til å delta i en spørreundersøkelse. Svarene ble så bearbeidet og fikk plass i rapporten. På den måten får deltagerne litt mer tid til å tenke over sine synspunkter på arrangementet, men på en annen side mistes deltagerens mulighet til å lese om andre deltagers opplevelser, synspunkter og intensjoner til handling på de store flipoverarkene, noe som kan gi evalueringsprosessen en ekstra læringsverdi i seg selv. Arrangørene vil vurdere i etterkant hvilken av løsningene som videreutvikles.

For å kunne evaluere effekten av arenaen vil etappe nummer to, i likhet med tidligere arenaer, foregå i løpet av høsten. Det kan skje med den nyutviklede "Min arena" på nettsidene og/eller at det gjennomføres prosessbaserte nettmøter med grupper av deltagere fra arenaen. Hensikten med etappe to er å fange opp konkrete eksempler på inspirasjon og virkninger av Åpen arena i form av forbedringer i praksis i egen organisasjon og hos den enkelte. Gjennom evalueringsmøtene er det også et ønske om å bidra til kollektiv læring ved å dele erfaringer, abstrahere ny kunnskap og se nye handlingsalternativer.

Oppsummering av resultater fra evaluering 2012

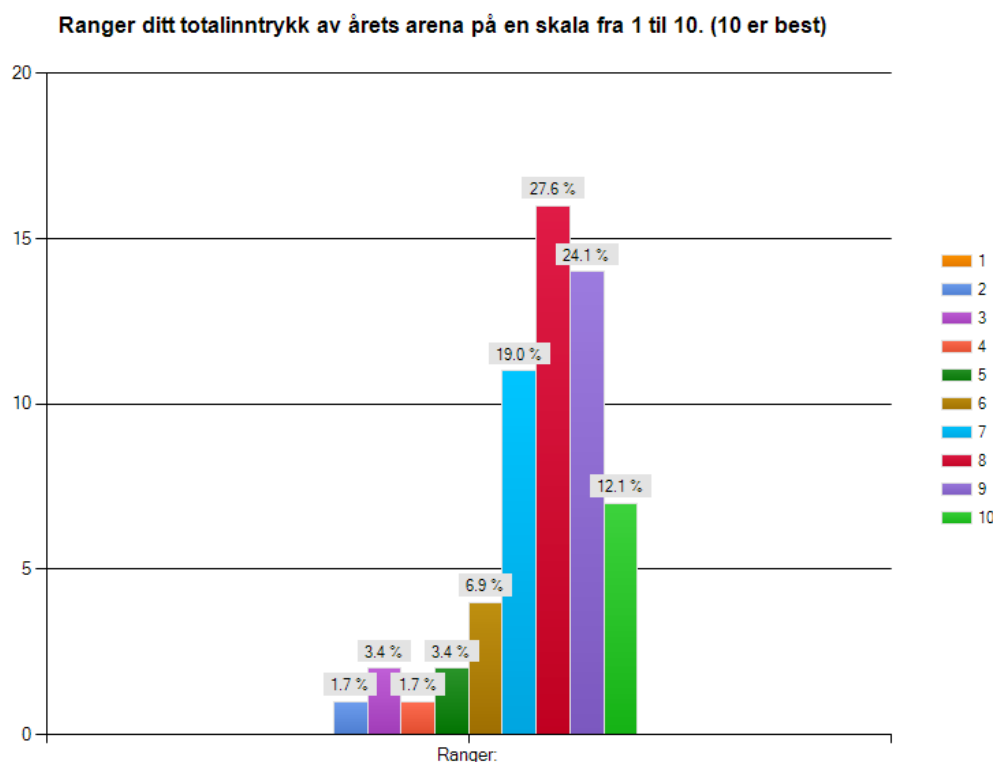
I evalueringen ble det stilt seks åpne spørsmål med mulighet for individuelle svar, i tillegg til ett generelt spørsmål der de spurte ble bedt om å rangere sitt hovedinntrykk av arenaen på en skala fra 1 til 10.

Spørsmålene var som følger:

1. Hva likte du/lærte du under årets Åpen arena?
2. Hva ville du hatt annerledes?
3. Hva har du blitt inspirert til å gjøre bedre etter Åpen arena?
4. Hvordan skal du få spredd kunnskapen du har tilegnet deg/inspirasjonen du har fått til dine arbeidsskollegaer?
5. Hvordan tenker du å bruke eventuelle deltagerkontakter?
6. Dette ønsker jeg å si til dere som arrangør:

Totalt var det 58 personer som svarte på undersøkelsen. Alle svarte på det generelle avkrysningsspørsmålet der de rangerte arenaen på en skala fra 1 til 10. Antallet svar på de andre spørsmålene lå mellom 32 og 48. Flest svar var det på spørsmål 1 angående hva deltagerne likte/lærte under årets Åpen arena, mens det var færrest tilbakemeldinger angående hva deltagerne ville hatt annerledes (spørsmål 2).

Tilbakemeldingene viser at mange er fornøyd med arrangementet og har fått med seg viktige faglige innspill. Mest sprik var det i synspunktene som gjaldt Open Space og andre deltagerstyrte aktiviteter. Disse aktivitetene genererer flest positive tilbakemeldinger, men det er også de som genererer flest kommentarer hvor det blir ytret et ønske om forbedring.



Kompetansesenterets ønskede resultat med Åpen arena 2012 var blant annet at deltagerne fikk sjansen til å konkretisere videre arbeid og å reise hjem med muligheter for å forsette arbeidet på egen arbeidsplass og i nyskapte nettverk. Derfor var det meget positivt at 37 deltagere beskriver konkrete ting de vil gjøre som en følge av Åpen arena. 34 har tanker om konkrete ting de vil dele med arbeidskollegaer og andre. 33 stk har også en idé om hvordan de skal bruke kontaktene de fikk under Åpen arena, flere nevner de nettverksbaserte utviklingsgruppene som starter opp i kjølvannet av arenaen.

Les hele evalueringen i Vedlegg 4, [eller på Kompetansesenteret sine nettsider.](#)

Om Nasjonalt kompetansesenter og læringssystemet

Rehabiliteringsenteret AiR ble startet i 1986 (i 2010 ble navnet endret fra Attføringscenteret i Rauland (AiR) til Rehabiliteringssenteret AiR) og var fram til 2002 en av to institusjoner nasjonalt som tilbød arbeidsretta rehabilitering. I 2005 fikk Rehabiliteringssenteret AiR status som Nasjonalt kompetansesenter for arbeidsrettet rehabilitering, og en praksisnær, men egen enhet ble etablert. Formålet er å utvikle og styrke fagfeltet arbeidsretta rehabilitering og virksomhetsområdene er forskning og fagutvikling, formidling og nettverksdrift innen ARR. Kompetansesenteret har siden 2005 utviklet en nettverksmodell som utgjør kjernestrukturen i læringssystemet.

Nasjonal nettverksmodell og lærings- og innovasjonssystem

For å støtte aktører i Norge som har fokus på utvikling av fagområdet arbeidsretta rehabilitering, har Kompetansesenteret etablert og tar ansvar for drift av nasjonale nettverk og læringsarenaer. Lærings- og innovasjonssystem er utviklet for å tilrettelegge for kompetansespredning og utvikling av ny kunnskap. Målet er at resultatene kan bidra til å forbedre eksisterende praksis innenfor fagfeltet, men også bidra til utvikling av nye metoder eller nye samhandlingsmodeller i arbeidsrettede forløp. Læringssystemet bygger på kunnskap og forskning om læring i arbeidslivet, lærende nettverk, læringsarenaer og innovasjon, med fokus på forskjellig formidlingsmetodikk for å nå frem med kompetanseformidlingen. For å bygge ny kunnskap tilrettelegges læringsarenaer med involverende og deltagerstyrt arbeidsmetodikk. I tråd med at ny forskning og egen praksisutvikling kan si stadig mer om gunstige betingelser for nasjonal formidling og nyskaping, er Kompetansesenterets modell dynamisk og under stadig utvikling. Nettverksmodellen og læringssystemet er beskrevet nedenfor.

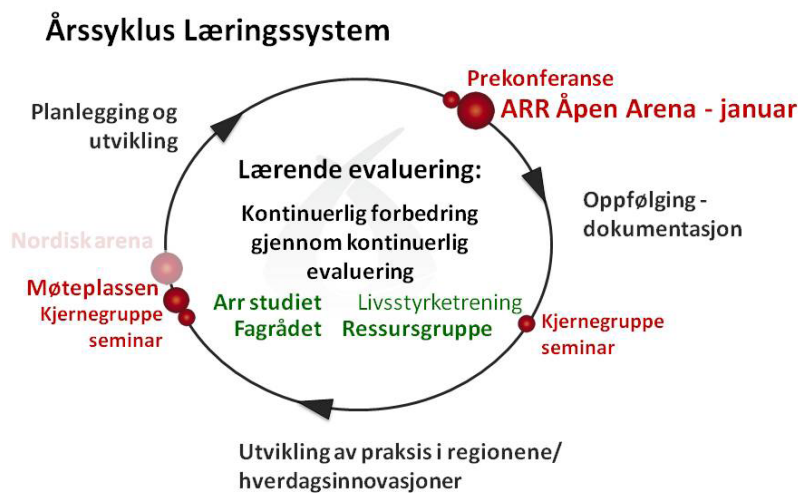
Nasjonal nettverksmodell

Kompetansesenterets nettverksstruktur består av:

- AiR - Nasjonalt kompetansesenter for arbeidsrettet rehabilitering og Fagrådet
- Samarbeidspartnere og interessenter (Ressursgruppa)
- Referansegruppe på institusjonsnivå med partnerskapsavtaler
- Kjernenettverket
- Arbeid og helse - Åpen arena med sine aktører
- Nettbaserte og temabaserte læringsgrupper

Kompetansesenterets ansvar er en kontinuerlig utvikling av læringssystemet, å inspirere til at resultater fra forskning og fagutvikling blir tatt imot og omsettes i praktisk handling av aktuelle aktører, og å legge grunnlag for nyskaping. Fagrådet bidrar med kompetanse innen forskning og fagutvikling, bringer inn brukerperspektivet og bistår Kompetansesenteret.

For å bidra til koordineringen og utviklingen av Åpen arena ble det allerede i 2008 dannet en ressursgruppe. I ressursgruppen deltar Helsedirektoratet, Arbeids- og Velferdsdirektoratet, Helse Sørøst RHF, KS, FFO, Unge Funksjonshemmede og Fagrådet. Gjensidig læringseffekt, samordning og informasjon på tvers står i fokus. Gruppa møtes 4-5 ganger i året.



Kompetansesenteret har også nettbaserte og temabaserte nasjonale læringsgrupper. Disse gruppene blander deltagere fra forsknings- og praksisfeltet slik at interaksjonen mellom disse aktørene styrkes. Ny teknologi gir nye muligheter for nasjonal kompetansespredning og oppbygging.

Kjernenettverket består av institusjoner innen arbeidsretta rehabilitering med døgn- og dagtilbud i spesialisthelsetjenesten (avtale med RHF). Kjernenettverket samles på Møteplassen en gang i året. Aktuelt tema velges med utgangspunkt i oppfølging av aktiviteter og tema fra læringsarenaer gjennom året. Møteplassen er tilrettelagt for læring og nyskaping gjennom arbeidsmetoder som varierer mellom innspill og refleksjoner, workshops for nyskaping og lærende evaluering som metodikk.

Arbeid og helse - Åpen arena gjennomføres årlig og er Kompetansesenterets største læringsarena. Arenaen arrangeres i samarbeid med Nav og Helsedirektoratet som også delfinansierer arrangementet. Hensikten med Åpen arena er å utvikle fagfeltet arbeidsretta rehabilitering og områder i skjæringsfeltet mellom arbeid og helse. Deltagerne bistår hverandre med metoder og kompetanse, med mål om bedre innsikt og ny kunnskap.

Vedlegg

Vedlegg 1: Rapport fra prekonferansen

Vedlegg 2: utfordringer og nøkler

Vedlegg 3: Samtaletemaer

Vedlegg 4: Evaluering av Arbeid og helse - Åpen arena 2012