



**Agderforskning**

# Evaluering av Kunnskapende nettverk (KUNNETT)

Et læringsnettverk i regi av Praxis-Sør  
og Universitetet i Agder

## **Agderforskning AS**

Kristiansand:  
Gimlemoen 19  
4630 Kristiansand, Norway

Arendal:  
Langbryggen 17  
4841 Arendal, Norway

Tel: +47 480 10 520  
Fax: +47 38 14 22 01  
Epost: [post@agderforskning.no](mailto:post@agderforskning.no)

Bankgiro/ Banking account:  
3023.07.08521

[www.agderforskning.no](http://www.agderforskning.no)

## **Prosjektrapport** nr. 9/2009

### **Forfattere:**

Trond Stalsberg Mydland, Agderforskning  
Anne Marie Støkken, Universitetet i Agder



**UNIVERSITETET I AGDER**



Prosjektrapport nr. 9/2009

# **Evaluering av Kunnskapende nettverk (KUNNETT)**

Et læringsnettverk i regi av Praxis-Sør  
og Universitetet i Agder

Trond Stalsberg Mydland, Agderforskning

Anne Marie Støkken, Universitetet i Agder

Tittel	Evaluering av Kunnskapende nettverk (KUNNETT)
Forfattere	Trond Stalsberg Mydland, Agderforskning Anne Marie Støkken, Universitetet i Agder
Rapport	Prosjektrapport nr. 9/2009
ISBN-nummer	
ISSN-nummer	0808-5544
Trykkeri	Edgar Høgfelt, 4626 Kristiansand

**Bestillingsinformasjon**

Utgiver	Agderforskning Gimlemoen 19 N-4630 Kristiansand
Telefon	48 01 05 20
Telefaks	38 14 22 01
E-post	post@agderforskning.no
Hjemmeside	<a href="http://www.agderforskning.no">http://www.agderforskning.no</a>

## Innholdsfortegnelse

INNHOLDSFORTEGNELSE.....	1
INNLEDNING.....	3
EVALUERINGENS UTFORMING .....	5
KUNNSKAPENDE NETTVERK .....	8
Organisering av nettverkene .....	8
Prosjektene som deltok .....	14
DELTAKERNES ERFARINGER MED SELVE LÆRINGSMODELLEN.....	16
Prosjektarbeid, samlinger og veiledning .....	17
Læringsutbytte .....	25
Endring av praksis.....	28
Oppsummering av deltakernes erfaringer .....	30
DELTAKERNES ERFARINGER MED FAGUTVIKLING I EN ARBEIDSKONTEKST.....	32
Faglig utviklingsarbeid som individuelt eller kollektivt prosjekt .....	37
VEIEN FRAMOVER .....	39
OPPSUMMERENDE DRØFTING.....	40
KILDEHENVISNINGER.....	42
VEDLEGG .....	44
FOU INFORMASJON .....	48



## Innledning

Denne evalueringen retter søkelyset mot praktikerens erfaringer med å delta i et kompetanseutviklingstiltak kalt *Kunnskapende nettverk*. Det dreier seg om et læringsnettverk som ble gjennomført i regi av Praxis-Sør og Universitetet i Agder (UiA) i årene 2007 og 2008. Målsettingen med evalueringen har vært flerdelt. For det første har vi skullet dokumentere arbeidet og resultatene i *Kunnskapende nettverk*. Samtidig har det vært et siktemål at evalueringen skal kunne brukes som grunnlag for videre utvikling av liknende læringsnettverk. En sentral målsetting i arbeidet med evalueringen har i tillegg vært å få nærmere innsikt i hvordan læring og fagutvikling kan forankres i en arbeidskontekst og hvordan samarbeid mellom academia og arbeidsplassen kan utformes for å oppnå dette.

*Praxis-Sør* er et samarbeidsforum mellom UiA og praksisfeltet som startet våren 2000<sup>1</sup>, og da i første omgang innenfor barnevernsfeltet. I 2004 ble liknende samarbeid startet også innenfor feltene familievern og sosialkontortjeneste. I 2007 ble samarbeidet utvidet til også å omfatte omsorgstjenester. Formålet med Praxis-Sør er å etablere et tettere samarbeid mellom Universitetet i Agder og disse velferdsfeltene, for gjennom det å oppnå en større integrasjon mellom praksisutvikling, forskning og utdanning innenfor og mellom tjenestefeltene barnevern, sosialtjenesten/NAV, familievern og kommunal omsorg. Aktørene som inngår i samarbeidet for tiden er Institutt for sosiologi, sosialt arbeid og velferdsfag ved UiA, kommunale sosial- og barneverntjenester, fylkesmenn, Bufetat og brukerorganisasjoner i Agder-regionen.<sup>2</sup>

*Kunnskapende nettverk* ble initiert gjennom prosjektet *Innovasjon og utvikling i sosialt arbeid*<sup>3</sup> (2006-2008) i Praxis-Sør. I dette prosjektet ble det arbeidet med utviklingsprosjekter som tok utgangspunkt i problemstillinger og kunnskapsbehov definert i praksisfeltet, og fra senhøstes 2006 ble flere utviklingsprosjekter organisert i et nettverk som innebar samlinger, veiledning og undervisning fra UiA. En lik-

---

<sup>1</sup> Barnevernets PUFF, <http://praxis-sor.no/uploads/9v/S0/9vS0Zwp8aqFqW2G71PTdDQ/Puffrapport-2000.doc>

<sup>2</sup> I tillegg er andre aktører som NAV fylkesnivå og Fellesorganisasjonen (FO) representert i styringsgruppen for HUSK (Høgskole- og universitetssosialkontor)

<sup>3</sup> Prosjektdokument, <http://www.hia.no/oksam/sos-vel/praxis/familievern/IUSA.php3>

nende nettverksgruppeorganisering i Praxis-Sør prosjektet *Sosial praksis i endring*<sup>4</sup> bidro også med nyttige erfaringer til utviklingen av modellen *Kunnskapende nettverk*.

*Kunnskapende nettverk* bygger på erfaringer fra det danske praksisforskningsnettverket *Videnskabende nætverk*, hvor 2-3 praktikere i team utforsker problemstillinger i eget praksisfelt ved å inngå i et nettverk av team. Disse teamene arbeider med prosjekter med sammenfallende fokus og møtes til lunsj til lunsj samlinger annenhver måned over en periode på ca halvannet år (Shaw 2005:1241<sup>5</sup>). Knud Ramian, ved Center for evaluering, Psykiatrien i Århus Amt, har vært en viktig drivkraft i utviklingen av det danske nettverket som i løpet av de siste ti årene har gjennomført flere nettverksrunder om ulike temaer. I forkant av etableringen av *Kunnskapende nettverk* (heretter omtalt også som KUNNETT) var Ramian også på besøk ved et seminar ved UiA og formidlet erfaringer fra nettverksarbeidet i Danmark.

I denne evalueringsrapporten om *Kunnskapende nettverk* vil vi først presentere nærmere hvordan evalueringen har vært utformet. Deretter presenteres læringsnettverket slik det har vært organisert i 2007 og 2008. Så formidles og diskuteres erfaringer fra deltakere om selve læringsmodellen i nettverket disse to årene. Vi vil så se nærmere på deltakernes erfaringer med hensyn til å drive kompetanseutvikling på arbeidsplassen, før evalueringsrapporten avrundes med en oppsummerende drøfting.

---

<sup>4</sup> Prosjektrapport, Mydland 2006

<sup>5</sup> For utfyllende beskrivelse av Videnskabende nætverk:  
<http://knudramian.pbworks.com/VisNet>

## Evalueringens utforming

Evalueringen tar for seg prosjektet *Kunnskapende nettverk* slik dette har vært organisert gjennom to nettverksrunder. Erfaringene fra første runde (2007) dannet grunnlag for igangsetting og gjennomføring av runde to (2008). Arbeidet med evalueringen har først og fremst funnet sted fra november 2008 til mai 2009, og vi startet således opp evalueringen mens 2008-deltakerne var i innspurten av sitt arbeid i nettverket.

*Kunnskapende nettverk* er ett av flere tiltak/samarbeid mellom UiA ved Praxis-Sør og praksisfeltet innenfor flere velferdssektorer. Et formål med denne evalueringen er derfor å vurdere styrker og svakheter ved dette tiltaket i lys av andre samarbeidsmodeller og relevant forskning.

Innledningsvis vil vi derfor oppsummere noen kjennetegn ved KUNNETT

- Inspirert av den danske praksisforskningsmodellen Videnskabelige nettverk
- Problemstillinger defineres i praksisfeltet
- Datainnsamling og analyse utføres av praktikere
- Gjerne flere deltakere som team fra samme arbeidsplass
- Veiledning og undervisning fra akademia
- Nettverksperspektiv med samlinger og fremdriftsplan

I evalueringen har vi gjort bruk av følgende metodisk tilnærming:

Gjennom *dokumentstudier* har vi hatt tilgang til notater, informasjonsbrev, prosjektbeskrivelser, seminar- og nettverksprogrammer, etc. fra begge årene. Dette har blant annet gitt informasjon om hvordan nettverksmodellen har vært planlagt, hvordan deltakere har blitt informert og rekruttert, tematisk innhold på seminarer og fremdriftsforløp.



Koordinator for *Kunnskapende nettverk* ved UiA har vært *intervjuet*. Intervjuet har gitt utfyllende informasjon til dokumentstudiet, informasjon om perspektiver på og bakgrunnen for denne læringsmodellen, samt erfaringer fra universitetets side i nettverket.

Deltakere i *2008-nettverket* fikk utdelt et *spørreskjema* med åpne svarmuligheter på en avslutningssamling de hadde i desember 2008. De aller fleste deltakere fra dette kullet var til stede på samlingen og brukte i underkant av en time på å besvare spørsmålene i skjemaet. Etter at spørreskjemaene var fylt ut, gjennomførte vi samme dag en fokusgruppe/refleksjon med alle deltakerne som en gruppe omkring utvalgte spørsmål om deltakelsen i nettverket. 15 deltakere besvarte spørreskjema og deltok i fokusgruppen.

Da vi utformet evalueringen ønsket vi å gjennomføre en spørreundersøkelse som gjorde det mulig å sammenlikne nettverkene i 2007 og 2008. Deltakerne i *2007-nettverket* fikk derfor tilsendt samme spørreskjema pr e-post<sup>6</sup>. Det viste seg vanskeligere å få inn svar på spørreundersøkelsen i 2007-utvalget. Etter purring kom det inn 2 skjemaer, og en deltaker besvarte skjemaet i form av et telefonintervju. Skjemaene som kom inn var imidlertid fra deltakere i ulike prosjekter og var fyldige besvarelser, slik at vi likevel fikk en del data om erfaringer<sup>7</sup> i ulike prosjekter i 2007. Noe av årsaken til at det var vanskelig å få inn de utsendte skjemaene var nok at tidspunktet for utsending var relativt lenge etter at prosjektet var avsluttet. Dessuten fikk vi tilbakemeldinger fra arbeidsplassene om at noen deltakere hadde sluttet i sin daværende stilling, var i permisjon, etc.

I tillegg gjennomførte Mydland et *fokusgruppeintervju* med et utvalg deltakere i 2007 i forbindelse med at de hadde en avslutningsmiddag i nettverket i desember 2007. Formålet med intervjuet var å frembringe erfaringer til nytte for en videreutvikling av nettverket. Dette intervju-

---

<sup>6</sup> Med unntak av ett spørsmål som kun var relevant for det respektive året. 2007 deltakerne ble spurt om eventuelle erfaringer fra et metodekurs som gikk parallelt, mens 2008 deltakerne ble spurt om erfaringer fra en seminaruke på Lesbos i programmet dette året.

<sup>7</sup> Kun en av de tre som besvarte spørreskjemaet om 2007-nettverket hadde deltatt på det parallelle metodekurset (noen erfaringer ble likevel formidlet om metodekurset i forbindelse med fokusgruppeintervjuet med 2007-deltakere). Datagrunnlaget ble derfor noe svakt til å vurdere erfaringer med dette kurset.

et har gitt supplerende informasjon i forbindelse med evalueringen av 2007-nettverket.

Vi som har foretatt evalueringen har også begge hatt tilknytning til nettverket i form av undervisning og veiledning for noen av prosjektgruppene i *Kunnskapende nettverk*. Støkken var involvert som foreleser på en samling og skulle ha veiledet en prosjektgruppe i 2007, men den sluttet i nettverket etter kort tid på grunn av endringer i arbeidssituasjonen. Hun foreleste på en samling i 2008. Mydland var veileder for en gruppe i 2007 og to grupper i 2008. Denne evalueringen har således også et element av egenevaluering.

Samlet sett har vi derfor mest data om erfaringer fra deltakere i 2008 nettverket, men vi vil så langt mulig peke på likheter, forskjeller og utviklingstrekk mellom de to nettverkene i 2007 og 2008.

## Kunnskapende nettverk

Utgangspunktet for KUNNETT i 2007 var at det skulle etableres et knippe utviklingsprosjekter som skulle gjennomføres i samarbeid mellom to kolleger på en arbeidsplass. Utviklingsprosjektene skulle være nyttig for arbeidsplassen, og ledelsen skulle ha ansvar for at prosjektene ble fullført etter intensjonen. Det ble inngått en skriftlig avtale mellom arbeidsplassen og UiA/Praxis-Sør, som på sin side forpliktet seg til å drive nettverket med undervisning, veiledning, råd og oppfølging på de enkelte utviklingsprosjektene<sup>8</sup>.

KUNNETT 2008 hadde som utgangspunkt at arbeidsplassene skulle prøve ut et bestemt tiltak eller en ny samarbeidsform. Dette kunne for eksempel være en ny metode eller bestemte modeller for å reflektere over praksis som skulle prøves ut, et opplæringsprogram som skulle iverksettes eller forsøk med nye tverretatlige samarbeidsstrukturer. Gjennom deltakelse i nettverket skulle arbeidsplassene legge opp rutiner som sikret at erfaringene med det nye tiltaket eller samarbeidsformen kunne systemiseres. Arbeidet skulle ha en aksjonsforskningsinspirert tilnærming ved at det ble forsket og foretatt endringer på samme tid. Deltakerne i prosjektet skulle gjennomføre forandringsarbeidet og samtidig forske på dette arbeide under veiledning fra UiA<sup>9</sup>.

Forskjellen mellom KUNNETT 2007 og 2008 er først og fremst at fokus er snevret noe inn ved at endringsperspektivet og selve metoden, inspirert av aksjonsforskning, er blitt tydeligere.

## Organisering av nettverkene

2007-nettverket begynte med et informasjonsmøte i september 2006, og et påfølgende oppstartsmøte i oktober, blant deltakere med prosjekter som kunne være aktuelle for nettverket. Hver gruppe ble tildelt en veileder fra UiA for veiledning mellom og på samlinger gjennom nettverksperioden. Parallelt med nettverket hadde deltakerne også til-

---

<sup>8</sup> Kilde: Invitasjonsdokument om deltakelse i Kunnskapende nettverk 2007

<sup>9</sup> Kilde: Invitasjonsdokument om deltakelse i Kunnskapende nettverk 2008

bud om å delta på et 10 studiepoengs kurs på mastergradnivå i kvalitativ metode<sup>10</sup>, og noen av dem valgte å følge dette kurset.

Første arbeidssamling i nettverket var et lunsj-til-lunsj-seminar i desember 2006 hvor temaene forskningsprosess, forskningsetikk, informanttilgang og planlegging og gjennomføring av intervjuer ble presentert og drøftet. I løpet av seminaret ble også hvert enkelt prosjekt presentert og diskutert.

Andre samling varte halvannen dag i mars 2007. Temaene her var overgangen fra forskningsspørsmål til intervju spørsmål, hvordan søke i databaser etter forskning og litteratur, og hvordan tolke og analysere data. Seminaret inneholdt også presentasjon og diskusjon av de ulike prosjektene.

Tredje samling i august 2007 var igjen et seminar fra lunsj-til-lunsj. Her var hovedfokuset presentasjoner, diskusjoner og veiledning i plenum knyttet til fullføring av de enkelte prosjektene. I tillegg ble det holdt et skriveseminar om rapportering og formidling av de enkelte prosjektene.

Fjerde og avsluttende samling var en halv dag i desember 2007 med en kort presentasjon av resultater i de enkelte prosjektene og en avslutningsmiddag.

I **2008** ble nettverket innledet med en første lunsj-til-lunsj-samling i mars. Her ble læringsmodellen *Kunnskapende nettverk* presentert og etterfulgt av en gjennomgang av de enkelte prosjektene som var meldt på som deltakere i nettverket. Seminaret inneholdt også undervisning om lærende organisasjoner, praktikerforskning og aksjonsforskning, og det ble avsluttet med at prosjektgruppene og veiledere diskuterte utforming og arbeidsform i de enkelte prosjektene.

Andre samling var et dagsseminar i mai. Hovedtemaene for denne samlingen var valg, bruk og analysering av data. Det var først en inn-

---

<sup>10</sup> Kurset rettet seg mot praktikere og studenter som ønsket å tilegne seg ferdigheter i hvordan man gjennomfører kvalitative studier av høy kvalitet i tett kobling til egen praksis. Som del av kurset ble det skrevet en oppgave knyttet til problemstillinger med relevans for egen arbeidsplass eller relevant tematikk.

ledning med presentasjon og diskusjon av hvert enkelt prosjekt, med vekt på hva prosjektgruppene hadde arbeidet med siden sist og hva som var utfordringene på daværende tidspunkt. Deretter ble det gitt undervisning om temaet datainnhenting, med en påfølgende diskusjon om dette. Samlingen ble avsluttet med at hver prosjektgruppe presenterte en fremdriftsplan for de neste månedenes arbeid, samt en oversikt over hva gruppene skulle jobbe med på en ukessamling på Lesbos fire måneder senere.

Tredje samling var en seminaruke ved Metochi studiesenter på Lesbos i Hellas. Her jobbet prosjektgruppene med analysearbeid og med rapportering fra sine respektive delprosjekter. Gruppens arbeid ble formidlet og diskutert i plenum med sikte på læring på tvers av prosjektene. Uka ble organisert i form av plenumsøkter på formiddagene som omhandlet trinnvise etapper ved analysearbeid og rapportering. Hver dag ble det så satt av god tid til at gruppene kunne jobbe seg fremover i eget prosjekt, ha tid til å skrive ut arbeidet og avtale veiledning etter behov. På ettermiddagene var det igjen plenumsøkter med formål å diskutere dagens arbeid, hva som var neste trinn i arbeidet og hva som kunne være gode løsninger for hver gruppe.

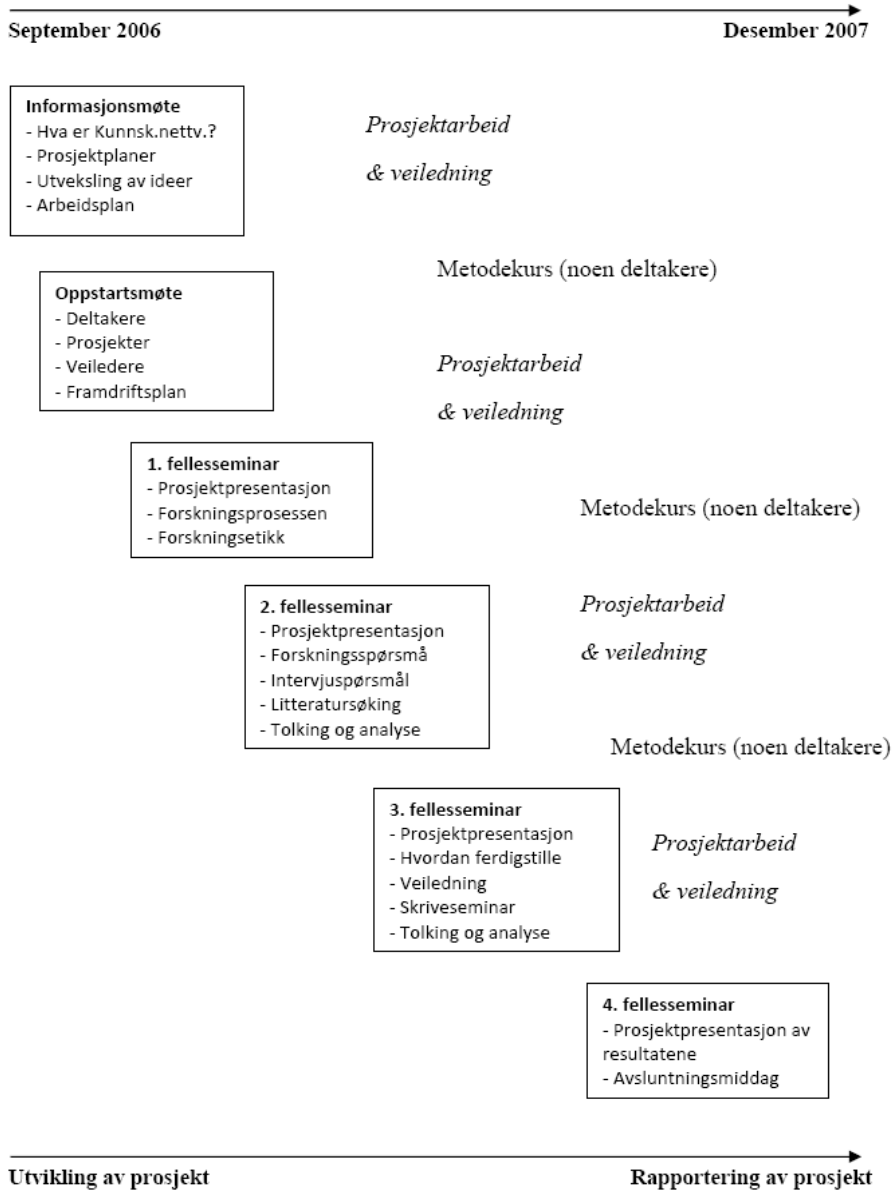
Siste samling i nettverket var en avslutningslunsj på UiA i desember 2008. Her diskuterte deltakerne resultater av undersøkelsene, og de deltok i en spørreundersøkelse og i grupperefleksjon om erfaringer, som nevnt foran.

Nettverket ble begge årene organisert med en hovedvekt på samlinger, veiledning og gruppenes selvstendige arbeid med enkeltprosjekter. Varigheten fra oppstart til avslutning var litt kortere i 2008, men inneholdt en hel ukes samling i nettverket i forbindelse med oppholdet på Lesbos. Videre var utprøving av et konkret tiltak eller samarbeidsform i form av en aksjonsforskningsinspirert metode i 2008 en forskjell fra fokuset på utforskning av utviklingsprosjekter året før.

**Figur 1: Kunnskapende nettverk 2007**

Organiseringen av Kunnskapende nettverk 2007 kan oppsummeres i følgende modell:

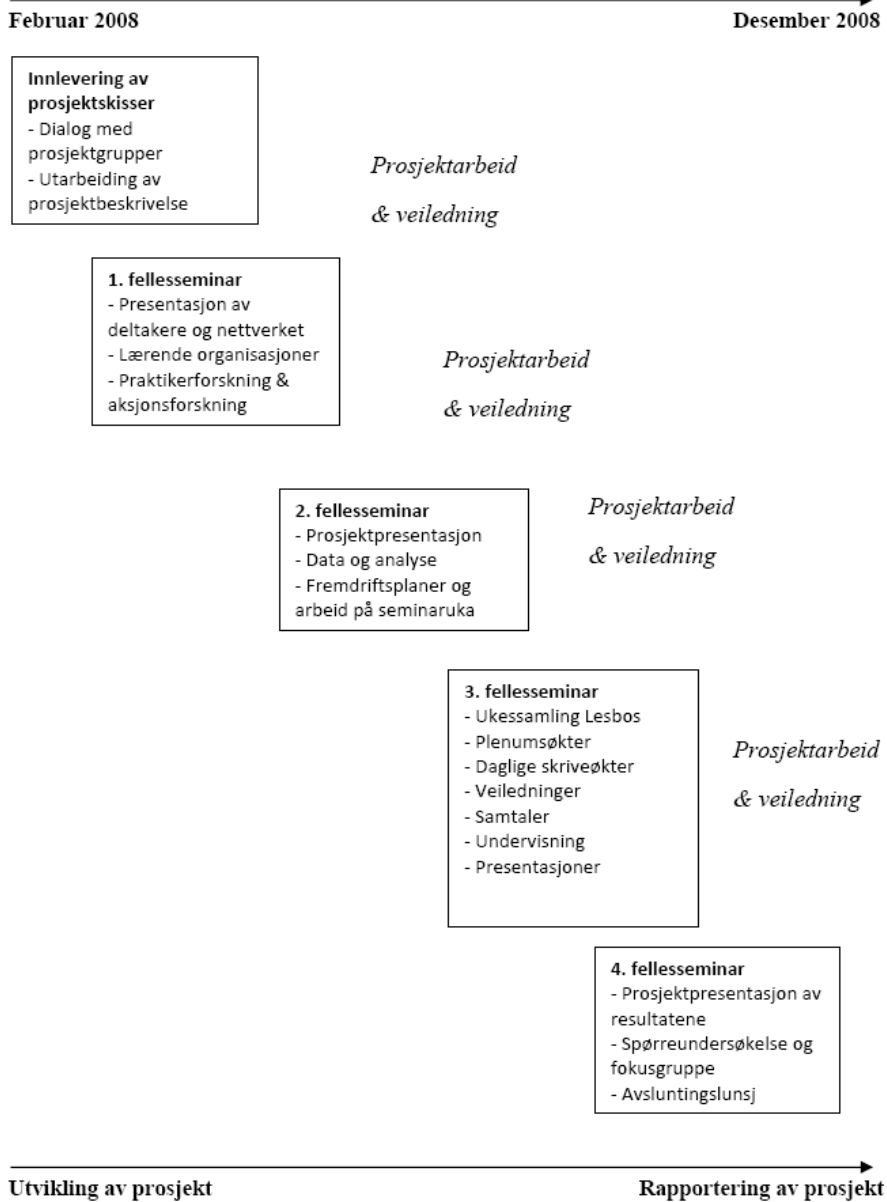
*Kunnskapende nettverk 2007*



**Figur 2: Kunnskapende nettverk 2008**

Organiseringen av *Kunnskapende nettverk 2008* kan oppsummeres i følgende modell:

*Kunnskapende nettverk 2008*

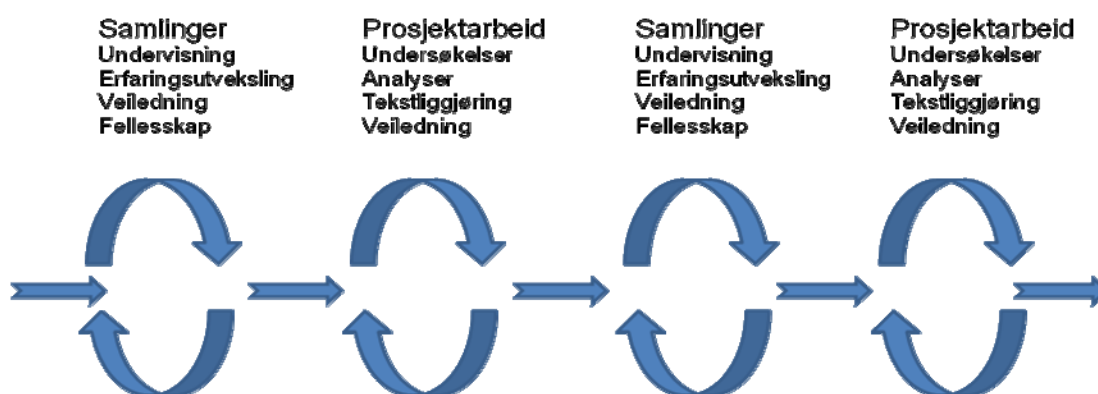


Arbeidsfasene i nettverket har vært organisert som en veksling mellom *fellessamlinger* for deltakere og veiledere fra UiA og prosjektarbeid i de enkelte *prosjektgruppene* med veiledning fra UiA. Formålet med denne vekslingen har vært at delprosjektene skulle gjennomføres som en veksling mellom konsentrasjon om gjennomføring av en konkret undersøkelse fra start til avslutning, samtidig som undervisning og erfaringsutveksling i plenumssamlinger skulle styrke læringen i de enkelte delprosjektene ytterligere.

I 2007 inngikk også kurset i kvalitativ metode i denne vekslingen. Kurset var organisert som tre intensive seminarer som ble gjennomført i samme tidsrom som *Kunnskapende nettverk*.

Rytmen i arbeidsfasene i *Kunnskapende nettverk* kan oppsummeres i følgende modell:

Figur 3: Arbeidsfasene i Kunnskapende nettverk





## Prosjektene som deltok

I og med at det begge årene var en innledende fase hvor nye prosjekter kom til, mens andre ikke kom ordentlig i gang, er det vanskelig å fastslå eksakt hvor mange deltakere som har vært med i nettverket. Men et ganske presist antall er at ca 15 deltakere fulgte hele kunnskapende nettverk fra oppstart til avslutning for hvert av de to årene. I tillegg til disse til sammen ca 30 deltakerne som fulgte nettverket de to årene, var det ca 5 deltakere som falt fra i 2007, og noen færre som falt fra i 2008. I 2008 hadde noen av prosjektgruppene litt flere deltakere enn året før, og to av gruppene i 2008 hadde hele 4-5 deltakere. Men begge år deltok også prosjekter med ned til 1-2 deltakere.

9 prosjekter deltok i 2007 med blant annet følgende temaer:

- Minoriteter i familievernet, barn på krisesenter
- Foreldres erfaringer med deltakelse i oppvekstteam
- Tverretatlig team i barnevernstjenesten
- Gjengangersaker i barnevernstjenesten (fire prosjekter)
- Vold i nære relasjoner
- Familieråd som metode i sosialtjenesten

I 2008 deltok 7 prosjekter med disse temaene:

- Brukerundersøkelse blant fosterforeldre
- Ny modell for helhetlig oppfølging av barn av psykisk syke og rusmisbrukende foreldre
- Utprøving av nytt tiltak for utsatte småbarnsforeldre
- Kommunenettverk innen psykisk helse/rus
- Undersøkelse av ungdoms opplevelse av at mor/far pleies og dør hjemme
- Observasjon av meldingsavklaringer i barnevernet
- Forsøk med ny tilnæringsmodell i barnevernsundersøkelse

Denne evalueringen tar for seg selve læringsmodellen som er anvendt i *Kunnskapende nettverk*, og vi vil derfor ikke gå nærmere inn i de enkelte delprosjektene temaer. Her henviser vi til rapportering fra de enkelte delprosjektene.

## Deltakernes erfaringer med selve læringsmodellen

I denne delen vil vi trekke fram noen av de erfaringene om selve læringsmodellen i KUNNETT som kom frem i spørreskjemaer<sup>11</sup> og i fokusgruppene som har vært gjennomført med deltakere i 2007 og 2008. Alle spørsmål i spørreskjemaet hadde åpne svarmuligheter. Erfaringene som deltakerne formidlet har derfor form av skriftlige individuelle tilbakemeldinger på hvert spørsmål. En typisk form for tilbakemelding har vært at deltakerne har besvart med noen setninger hva de har erfart i forhold til det gjeldende spørsmålet. Vi har gjengitt tilbakemeldingene slik de fremkom fra deltakerne, og setningsformene vil derfor variere alt etter hvor punktvis, fullstendig eller delvis deltakerne har formulert seg. Sitater fra deltakernes svar i spørreskjemaene er gjengitt i kursiv.

Først vil vi presentere erfaringer fra deltakere når det gjelder utforming og gjennomføring av selve læringsnettverket de to årene. Deretter presenteres erfaringer som knyttes nærmere til deltakernes læringsutbytte og eventuell endring av praksis. Vårt siktemål er at leserne av rapporten skal få et innblikk i sammenfall og variasjon i deltakernes erfaringer, og vi har derfor lagt vekt på å synliggjøre mye av erfaringsmaterialet vi har hentet inn. Når vi har valgt ut sitater har vi hatt dette siktemålet i fokus, og har forsøkt å gjengi sitater som representerer erfaringene som helhet. Vi har med andre ord valgt ut de sitater som gir best informasjon i forhold til de enkelte spørsmål, samtidig som utvalget av sitater skal representere bredden av synspunkter blant deltakerne.

Erfaringene presenteres trinnvis under overskrifter som dels har blitt brukt i spørreskjemaene og i fokusgruppene. Noen overskrifter er imidlertid slått sammen av oss i ettertid når det har vært hensiktsmessig å samle erfaringer fra flere temaer/spørsmål under ett. Prosjekter og deltakere er anonymisert i gjengivelsen. Men for at leseren skal kunne følge den enkelte deltakers<sup>12</sup> svar gjennom flere temaer har vi tildelt hver deltaker som har svart et nummer og årstall som står i parentes til slutt i sitatene. (Eksempelvis vil (2/2007) svare til deltaker

---

<sup>11</sup> Spørreskjema er vedlagt til slutt i denne rapporten.

<sup>12</sup> Ett spørreskjema ble besvart av en gruppe på to

som har besvart spørreskjema nr. 2 i 2007, mens (7/2008) svarer til deltaker med spørreskjema nr. 7 i 2008.) Fokusgruppene har vi referert til der materiale derfra benyttes.

Som tidligere nevnt gjennomførte vi et fokusgruppeintervju ved avslutningen for deltakerne i 2007. Dette intervjuet omhandlet særlig organiseringen og utformingen av nettverket og de enkelte prosjektene. Materialet fra denne fokusgruppen er derfor tatt med under disse erfaringspunktene. I et fokusgruppeintervju/refleksjon ved deltakernes avslutning i 2008 fokuserte vi særlig læringsutbytte og eventuell endring av praksis. Materialet er således tatt inn under erfaringspunktene læringsutbytte og endring av praksis.

### **Prosjektarbeid, samlinger og veiledning**

Gjennom deltakelsen i *Kunnskapende nettverk* har prosjektdeltakerne blant annet hatt som siktemål å prøve ut nye metoder og modeller for arbeid på arbeidsplassen, for bedre tiltak og oppfølging av brukere/samarbeidsparter ved hjelp av brukerundersøkelser, og det er foretatt undersøkelser av hvordan deltakernes eget og kollegers arbeid praktiseres.

Vi starter erfaringsformidlingen med noen tilbakemeldinger fra deltakerne når det gjelder selve arbeidet i prosjektgruppene.

### **Arbeidet i prosjektgruppene**

2007-deltakerne forteller:

*To om å intervju og transkribere, hvert vårt. Bestemt fra arbeidsgiver og praktiske grunner var det den ene som stod for det praktiske. Skal skrives ferdig i sommer. (...) Fullførte ikke, egentlig det det handler om. Burde nok være strengere. Kan ikke akkurat drive med noe tvangstiltak, men å være ferdig innenfor tida hadde vært en fordel. Å gjøre det ferdig nå er ikke krav fra arbeidsgiver, mer personlig samvittighet. (3/07)*

*Vi laget oss tidsfrister/tidsplan. Var da tvunget til å ha en viss fremdrift før neste veiledning. I de tidsrom vi jobbet med prosjektet, jobbet vi målrettet og konstruktivt. Vi hadde et stort*

*engasjement, var virkelig interessert i foreldrenes tilbakemeldinger. (2/07)*

*Når jeg klarte å sette av tid og bruke dagen(e) til å arbeide fokusert, fikk jeg gjennomført datainnsamling, gjennomgang og analyse. Jeg fant mye spennende i materialet mitt, og begynte på en bearbeiding og skriving av rapport. Jeg var imidlertid for optimistisk med tanke på hvor mye tid jeg trengte til å skrive, så jeg rakk det ikke innen tidsfristen som ble satt, og klarte ikke ferdigstille rapporten parallelt med de nye arbeidsoppgavene jeg ble pålagt. (1/07)*

Disse tre deltakerne forteller om tre litt forskjellige måter å jobbe på. Den første gruppen hadde en fordeling av arbeidsoppgavene som varierte mellom de to prosjektdeltakerne, hvor den ene hadde et større ansvar for det praktiske arbeidet. Den andre gruppa laget en konkret arbeidsplan som fungerte strukturerende for arbeidet i prosjektgruppa. Den tredje deltakeren jobbet alene i prosjektet, men opplevde at det ble vanskelig å finne rom for prosjektarbeidet grunnet knapphet på tid og andre arbeidsoppgaver.

2008-deltakerne forteller:

*Vi har jobbet godt sammen og intenst i perioder. Ikke lett å få til samarbeidsmøter pga forskjellige arbeidssteder/former. Burde satt av mer tid til hvert arbeidsmøte – vanskelig pga andre ansatte som ikke synes det hører hjemme i arbeidstiden. (4/08)*

*Når vi har vært sammen om oppgaven har vi jobbet bra. Lært å lytte.. og å ” snakke i runder”. Lite tid satt av til systematisk arbeid i hverdagen. (7/08)*

*Vi har jobbet bra sammen. Hatt noen utfordringer i forhold til ulik tankegang, men jobbet oss gjennom utfordringene. (8/08)*

*Vi har jobbet to personer, alltid til samme tid. Vi laget innledningsvis en framdriftsplan med oppsatte tidspunkt for jobbing, og denne har vi fulgt. Vi ser i ettertid at dette var nødvendig for i det hele tatt å kunne rydde plass til å gjennomføre prosjektet. (14/08)*

Også i 2008 er deltakernes erfaring at arbeidet i prosjektgruppene har vært godt. Likevel pekes det på at det kan være krevende å sette av tid til arbeidet, men at nettopp det å sette av tid og jobbe seg gjennom eventuelle ulikheter i arbeidsform er viktig for å holde fremdrift og komme videre.

De fleste gir inntrykk av at gruppa har jobbet godt sammen, de mener at gruppearbeidet har fungert bra, men de tar selvkritikk på at det kunne vært behov for bedre strukturering, at de trengte en tydeligere strukturering av arbeidet enn først antatt. Dette dreier seg gjerne om behov for tydeligere fremdriftsplaner, avsetting av tid, arbeidsform og oppgavefordeling. Prosjektgruppene har i hovedsak bestått av to eller flere medlemmer, men noen få har også arbeidet alene.

Fokusgruppeintervjuet med 2007-deltakerne synliggjorde også at det for deltakerne var vanskelig å beregne hvordan det ble å gjennomføre arbeidet. Eksempler på dette var at ikke alle var forberedt på hvor vanskelig det var å skrive og noen reaksjoner fra kolleger ("at en har tid til å skrive - fikk høre det når en var vekk fra arbeidsplassen") En løsning på sistnevnte kunne i følge deltakerne være å involvere kollegaer og vise relevansen tydeligere internt jobber på arbeidsplassen. Kanskje presentere prosjektet sammen med leder og veileder?

At det arbeidet som gjøres i prosjektgruppen følte relevant var viktig og avgjørende for motivasjonen blant deltakerne. Det var også viktig at ledelsen sto ved prosjektarbeidet når man først har satsset på et prosjekt. Det ble også nevnt at det er viktig at det er flere som deltar i prosjektgruppene. Og også her fremheves viktigheten av å detaljplanlegge prosjektene, og at man gjerne forpliktes til en presentasjon for kolleger der deltakerne jobber.

Kort oppsummert kan vi vel si at *Kunnskapende nettverk* med fordel kunne hatt et enda tydeligere "rammeverk" for prosjektarbeidet. For eksempel i form av konkrete delmål for hvor langt i arbeidet gruppene skal/bør/må være kommet for eksempel i forbindelse med samlinger, veiledningsetapper, etc. Rammeverket bør likevel ha tilstrekkelig åpenhet i forhold til hva som er mest hensiktsmessig og realistisk progresjon for den enkelte prosjektgruppe. I tillegg kunne det nok være bra å tematisere selve gruppearbeidet, at gruppene innledningsvis får

veiledning i å avklare egen samarbeidsform. Forankring hos ledelse, rom og legitimitet for prosjektarbeidet, er andre punkter som synes å være viktige her.

Det er bare en av studentene i vårt datamateriale som hadde fulgt kurset i kvalitativ metode samtidig med deltakelse i nettverket. Vedkommende var svært fornøyd med metodekurset. Noen mer usystematiske observasjoner underveis tyder imidlertid på at denne kombinasjonen var krevende, og at kompetanseutviklingsarbeid som gir studiepoeng lett får forrang når knappe tidsressurser skal prioriteres. I noen tilfelle kan nok et slikt "tosporet" løp skape uklarheter om hva som er forventet hvor og kanskje oppleves som litt unødvendig dobbeltarbeid. I et slikt perspektiv er de forslagene som kommer fram om å kunne få studiepoeng for selve nettverksarbeidet interessant (konf Oppsummerende drøfting).

### **Samlingenes betydning**

Mer spesifikt om samlingene forteller deltakerne:

*Viktige. Både å holde fremdrift. Og må ha slike avbrekk, premier, komme seg av sted på kurs, fokusere på noe annet. (...)Trenger veiledning, det er bra, at det er rom for det. Kanskje det å høre fra de andre prosjektene – bør en ha litt av, men at det ikke trenger ta så veldig lang tid. (3/07)*

*Vi hadde lite utbytte av samlingene. Vi var så opptatt av vårt eget prosjekt (og det var alle gruppene) at vi hadde liten interesse i å sette oss inn i hva de andre jobbet med. Vi orket ikke grave oss ned i alle detaljene i deres opp- og nedturer. (2/07)*

*Inspirerende og nyttig å treffe andre praksisforskere. (1/07)*

Erfaringene varierer blant disse deltakerne fra 2007-nettverket. Betydningene av samlingene, og særlig bruk av tid og oppmerksomhet på andre prosjekter, er tydeligvis en balansegang når det kommer til nytteverdi for de enkelte deltakerne.

Tilbakemeldingene fra 2008-deltakerne var mer entydige positive når det gjelder samlingene:

*[Samlingene] har vært veldig viktige for å stimulere til innsats. Fått fokus på at det er et viktig arbeid vi gjør i praksis, som man også kan forske på for å bedre tjenestene.(4/08)*

*Fint med innspill fra veiledere og andre grupper. Gode faglige innlegg. Holde inspirasjon og fokus.(5/08)*

*Samlingene har gitt motivasjon til å jobbe mer bevisst omkring utprøvingen. Samlingene har gitt innspill både teoretisk og praktisk. Tid til refleksjon! (7/08)*

*Samlingene her var også nyttig, særlig i oppstarten da vi fikk veiledning om hvordan gripe an tematikken og hvordan utforme intervjuene. (8/08)*

Samlingene synes svært viktige for 2008-deltakerne. I tillegg til å strukturere prosjektarbeidet har samlingene vært viktige for å motivere/”blåse liv” i prosjektarbeidet. Anledningen til å høre om, gi og få innspill til andre prosjekter, og opplevelsen av fellesskap har vært viktig på samlingene.

I fokusgruppeintervjuet med 2007-deltakerne fremheves det også at todagens arbeidsseminarer ville være bra, og at man gjerne kunne samles en uke eller to til slutt. For eksempel i form av et langt skriveseminar, med mulighet for veiledning.

Samlingene synes å tilby deltakerne en ”arbeidssfære” som i positiv forstand er løsrevet fra deres daglige arbeid. På samlingene møter de enkelte prosjektgruppene både sine egne samarbeidspartnere og de andre gruppene, og de opplever fellesskap rundt prosjektarbeidet. Samlingene synes også å være avgjørende for prosjektenes progresjon og gjennomføring (i tillegg til veiledning). Samlingenes store betydning for de aller flest er verdt å merke seg

### **Ukessamlingen på Lesbos**

I 2008 var deltakerne samlet til en arbeidsuke på Metochi studiesenter på Lesbos i Hellas, og deltakerne ble spurt om erfaringer med denne seminaruka.



*Det var kjempenyttig å ha muligheten til å være sammen med gruppa 24 timer i døgnet i 7 dager. Vi fikk jobbet en hel del samtidig som det var hyggelig. (3/08)*

*Veldig viktig. Daglige arbeidsoppgaver kom på avstand og det var enklere å fokusere på prosjektet. Vi jobba veldig godt sammen!! God tilgang på veileder. (7/08)*

*Vi hadde ikke vært i havn muligens uten Lesbos. Vi lærte veldig mye i forhold til det at vi hadde god tid til å sitte og gå gjennom stoffet. Vi hadde fokuset på kun aksjonsforskning, og ble ikke forstyrret av jobben hjemme. (8/08)*

*Det var kjempefint i forhold til å komme godt i gang med hjelp av veileder der og virkelig få stimulans til å stå på. Såpass mange dager gjorde at vi fikk jobbet godt. (4/08)*

*Kjempebra! Vi fikk god tid til å jobbe. Opplever at kollega-samholdet er blitt sterkere, og vi er mer samkjørte. (11/08)*

Arbeidsuka på Lesbos står i en særstilling, og oppleves å ha hatt en avgjørende betydning for flere deltakere. Den positive holdningen til Lesbos-seminaret er unison, og må blant annet forstås i lys av den arbeidssituasjonen deltakerne har til daglig.

Deltakerne er veldig tydelige på at den ukeslange samlingen på Lesbos har hatt stor betydning for prosjektarbeidet. Mange mener betydningen har vært avgjørende for "å komme i havn" med prosjektene. Gjennom denne samlingen kom skriving og fokusering ordentlig i gang, og mange gjorde hovedtyngden av skrivearbeidet i løpet av denne intensive uken. Det fremholdes som viktig å komme "bort" i et annet miljø, og derved kunne sette av god tid til å jobbe sammen om prosjektet på avstand fra en hektisk hverdag på kontoret hjemme. Tilfredsheten ved samlingen på Lesbos kan også tenkes å ha hatt betydning for at 2008-deltakerne generelt synes å være mer enhetlig fornøyd med samlingene i nettverket.

### Tilrettelegging

Deltakerne ble spurt om hvordan tilretteleggingen for prosjektet har fungert:

*Arbeidsgiver kunne nok blitt enda mer utfordra på å skape gode rammer for oss og forplikte seg til å få levert en rapport – men jeg tror dette handler mer om interne forhold hos oss, enn hva vi kunne forvente at UiA gjorde noe med – UiA skrev tross alt en kontrakt med arbeidsgiver og gjorde mye for å tilrettelegge på arbeidsplassen. (1/07)*

*UiA gjorde en stor og god jobb, men mye av det var likevel uten betydning. Det at vi ble gitt mulighet til å bruke en uke på Lesbos til å hengi oss til prosjektet var av uvurderlig betydning. (2/07) [Denne gruppa hadde et skriveopphold på Lesbos på eget initiativ]*

*Bra. Økonomisk bidrag hjalp til at vi hadde mulighet for å reise. (8/08)*

*God informasjon – enkelt å få kontakt med prosjektledelse/veileder. (1/08)*

Hovedbildet er at deltakerne har svart at de er fornøyde eller at de ikke har besvart dette spørsmålet i skjemaet. Utdragene ovenfor illustrerer det de fleste sier; kort og godt at tilretteleggingen har vært bra. UiA har gitt god informasjon og tilrettelegging, og tilgjengeligheten til prosjektledelse og veileder har vært bra.

I fokusgruppeintervjuet i 2007 uttrykkes erfaringer som at ”kunnskapende nettverk er genialt for praktikere som har lyst”. Men samtidig sies det at det kan være vanskelig å få prosjektet levert (ferdigstilt). Flere erkjenner at skrivingen tar tid, og at det er viktig med sammenhengende tid, særlig i avslutningen, dvs. skrivefasen. Mangel på tid er en årsak til at prosjekter ikke blir ferdig.

For eksempel er det å kunne bruke arbeidstid til å lese viktig. Et annet forslag er å ha en eksamen, gjerne med karakter for prosjektarbeidet, noe som kunne stimulert til ferdigstillelse. Det pekes på at man må få noe igjen for det selv, hvorfor ellers jobbe dugnad for å få det ferdig?

Mulighet til å søke midler for frikjøp ville vært bra. Viktigst fremholdes likevel ”å få papirer på det”, og at særlig studiepoeng ville være veldig viktig.

### **Veiledning fra UiA**

Hver prosjektgruppe fikk begge år tildelt en veileder fra UiA, og i spørreskjemaet ble de bedt om å fortelle om erfaringer fra denne relasjonen:

*Jeg var for dårlig til å be om veiledning og oppfølging på mitt område. Samlingene fungerte bra, ”tvang oss” til å i hvert fall levere noe. (1/07)*

*Svært tilfredsstillende! Hjelp til strukturering, hun kom med mange gode innspill/skjema. Var en god refleksjonspartner. (2/07)*

*Fungerte greit. Var mer vår til tider litt stagnerte fremdrift som satte begrensninger. Handler vel mest om koordineringen mellom oss to i prosjektet, dette som stagnerte, ikke rammene rundt og veiledning. (3/07)*

*Fungert veldig bra. Stor tilgjengelig ved besøk og ved mail. (14/08)*

*Kjempebra. Veldig nyttig. Bra med en veileder som er i god kontakt med praksis og ikke bare teori. (10/08)*

*Veldig bra. Særlig på Lesbos da veileder var lett tilgjengelig. (8/08)*

*Kom dessverre sent i gang, men veldig bra når vi begynte. Fikk uka på Lesbos, dette var også veldig bra. Imidlertid førte dette til noe oppstykket veiledning. (6/08)*

*Vi har fått fin veiledning, men pga at vi fikk forholde oss til to gode veiledere, fikk vi endret noe fokus underveis, som nok har gjort at vi ble litt forsinket. (4/08)*

Deltakerne i både 2007 og 2008 er unisont fornøyd med veiledningen. 2008-deltakerne er særlig fornøyd med veiledningen på Lesbos. Noen

peker også på viktigheten av å komme raskt i gang med veiledningen, samt helst ha én fast veileder. Generelt sett fremholdes det at veiledning er viktig både på og mellom samlinger.

### Læringsutbytte

Læringsutbytte handler om den nytten den enkelte har av å delta i et slikt nettverk som KUNNETT. Undersøkelser av studenter i formell utdanning viser at det kan være mange former for læringsutbytte, og at læringsutbytte er et videre begrep enn det som fanges opp i mer formelle læringsmål og som kommer til uttrykk i karakter og lignende. Et hovedskille går mellom det vi kan kalle et *faglig* - eller i denne sammenheng jobbrelatert - utbytte og et mer *personlig* utbytte (Grepperud mfl 2004). Det siste dreier seg om opplevelser som økt selvtillit og mestring.

Deltakerne i de to nettverkene vi her refererer fra, synes å ha lagt hovedvekten på faglig eller jobbrelatert utbytte. Det kan til dels skyldes spørsmålenes formulering og selve den settingen utfylling av skjemaer og gruppediskusjoner foregikk i.

Men også det faglige utbytte har flere dimensjoner, slik følgende utsagn viser:

*Jeg lærte mye av datamaterialet mitt (...) Lærte også noe om at planlegging av hvordan forskningen skal gjennomføres med tidsplan og ansvarsfordeling, ikke kan overvurderes, dvs. planleggingsarbeidet er svært viktig. Dessuten at ting tar mer tid enn en tror. (1/07)*

*Forskningsmetoder, gå dypere ned i tema. Teori og praksis hånd i hånd, spennende og nyttig. Hva andre har jobbet med i nettverket. (6/08)*

Deltakerne uttrykker at de har lært om nye forskningsmetoder og om å arbeide systematisk. Et hovedtrekk ved dette er læring om hvordan forskning kan integreres i praktisk arbeid. Deltakerne erfarer viktigheten av at teori og praksis "samkjøres", at teori og praksis går "hånd i hånd".

*Har lært at det har vært viktig å være tydelig i forhold til hva som skal undersøkes. Har lært om viktige aspekt med aksjonsforskning – endring i forhold til oppgaven/problemstilling kan gjøres underveis. Andre gruppers arbeid har gitt innspill i forhold til eget arbeid. (7/08)*

*Lærte mye om aksjonsforskning. Lært viktigheten av å samkjøre teori og praksis. At ting tar tid. (...) At læring/kompetanseheving skjer på mange ulike måter. (9/08)*

*Har lært at det å drive systematisk undersøkelsesarbeid gir familien mer oversikt og forutsigbarhet i forhold til barneverntjenestens arbeid. Forsterket fellesskap og tenking i forhold til kollegaer – viktig for å gjøre en god jobb. (11/08)*

Det kan se ut som at en slik aksjonsforskningstilnærming, hvor prosjektgruppene gjennomfører sine respektive undersøkelser og møtes til fellesseminarer parallelt med å jobbe i egen praksis, er en god fremgangsmåte. Denne tilnærmingen gjør at deltakerne får anledning til teoretisk og praktisk læring om hvordan de kan gjennomføre en undersøkelse i tilknytning til eget arbeid, både i en egen gruppe og i et felles diskusjonsrom med andre prosjektgrupper:

*Ny kunnskap rundt tema. Nytt med brukerundersøkelse og fokusgrupper. Vi har fått tilført kunnskap fra veiledere og innsikt i andre prosjekt/arbeidsfelt. Teori og praksis hånd i hånd. (14/08)*

*Har lært mest av å analysere intervjufunnene. Føler vi nå har mer tyngde i det arbeidet vi gjør. Lært mye om analyse. (8/08)*

*Lærte at for at det skal være effektivt for arbeidsplassen, så bør det involvere en stor gruppe ansatte. Kritisisk tenkning og refleksjon har vært en viktig læring for meg. (3/07)*

Flere deltakerne erfarer også at tjenestebrukere kan forstås på nye måter:

*At man bør spørre brukerne om hva de selv opplever. (9/08)*

*Jeg har lært at det er viktig med fokus på klientens rolle (4/08)*

*Lært også mye om hvordan man ordlegger seg i forhold til spørsmål til brukerne. Det å ikke være stigmatiserende men likevel direkte. (8/08)*

*Fikk en annen dialog med det ene intervjuobjektet, det forandret veldig vår kontakt etterpå. Veldig interessant, ble mer bevisst på hva er klientkontakt, hva skal det være, hva kan det være. (3/07)*

Flere uttrykker at å nærme seg tjenestebrukere på en ny måte har gitt viktig læring. At relasjonen mellom tjenesteyter og tjenestebruker var knyttet til et annet formål enn i det vanlige arbeidet, synes å ha betydning. Gjennom denne alternative tilnærmingen opplevde flere å oppdage andre dimensjoner ved tjenestebrukernes situasjon enn de var vant med.

Momenter fra fokusgrupperefleksjonen med 2008-deltakerne utdypet læringsutbyttet ovenfor. Deltakerne påpekte at å intervju brukerne har gitt en mulighet til å lære å stille de modige spørsmålene. Gjennom intervjuer var fokuset på å gjøre tjenestene bedre – og dette var bra, fordi fokuset da ikke var på at brukerne var syke eller liknende. Blant deltakerne ble det blant annet uttrykt at de hadde lært at det var utrolig mange brukere som ikke hadde fått den hjelpen de trengte, selv med mye kontakt med hjelpeapparatet. Intervjuer med brukere ga deltakerne en mulighet til å ha ”en annen hatt” enn den de vanligvis har på i arbeidssituasjonen. De kunne mer snakke ”uten sensur” – det var lov å snakke om andre ting med dem, annet enn vanlige samtaler (i jobben).

Selve prosjektprosessen ble også nevnt å bidra til en bevegelse fra å ha bastante meninger til kanskje å være litt mer nyansert. Arbeidet gjennom prosjektprosessen ga hele tiden nye perspektiver på det temaet de arbeidet med, noe som ble opplevd som veldig interessant.

Læring hos deltakerne kan sies å innebære ny, tydeligere, eller alternativ kunnskap om hvordan utforme og utføre praksis. Å utvikle innsikt i andres arbeid/profesjonelle perspektiver, samt erfaring med hvordan man kan få frem kunnskap om tjenestene fra tjenestebrukeres perspektiv, synes å ha vært et særlig viktig element i læringsprosessen.

Samlet sett er det her altså snakk om ulike typer læring og utbytte, og noen punkter som oppsummerer dette er følgende:

- Læring om hvordan praktisk organisere en systematisk undersøkelse, og viktigheten av god planlegging for å gjennomføre en slik undersøkelse fra oppstart til skriftliggjøring
- Læring om at det tar tid å arbeide frem grundige forståelser. Gjennom å analysere informasjon stilles spørsmålsteget ved funn og tolkninger
- Læring om at teori og praksis kan knyttes sammen når en slik undersøkelse gjennomføres
- Læring i form av innsikt i andres arbeidsfelt, gjerne i form av ulike perspektiv overfor samme tema/brukerkategori/problemområde/etc.
- Læring om hvordan forstå brukere/klienter på nye måter. Økt kunnskap om betydningen av roller og tilnæringsmåte i disse relasjonene

### **Endring av praksis**

Deltakerne ble videre spurt om deltakelsen i *Kunnskapende nettverk* hadde medført endring av praksis. Det er imidlertid viktig å se dette spørsmålet i forhold til tidspunktet 2008-deltakerne (som er den klart største informantkategorien) ble intervjuet. Intervjutidspunktet på avslutningsdagen i nettverket var svært tidlig i forhold til å fastslå om deltakelsen hadde medført endring av praksis. Erfaringene gjenspeiler derfor til en viss grad at deltakerne reflekterer rundt en mulig endring av praksis på bakgrunn av læring gjennom deltakelsen i Kunnskapende nettverk. Som i forrige avsnitt uttrykker deltakerne for det første at læringen kan føre til endringer i relasjonen til tjenestebrukere:

*Vet faktisk ikke helt. (...) det må da være endringer i kulturen på kontoret, i hvordan du velger å se på en klient. (3/07)*

*Jeg har blitt mer klar over min egen rolle i møte med klienten, særlig etter alt som kom fram i intervjuene vi hadde. Blitt flinkere til å stille modige spørsmål, være direkte, håper jeg, for å finne fram til flere og bedre måter å hjelpe klienten på. (4/08)*

*Ut fra disse intervjuene med brukerne har jeg blitt bevisst min hverdag i konsultasjonene – stille de modige spørsmål, være ærlig blant annet.. (6/08).*

For det andre kan læringen føre til endringer i måten arbeidet organiseres på:

*Vi kommer til å endre på masse. Læringsmiljøet må legges mer til rette, og vi kommer også til å gjøre en del praktiske endringer. (8/08)*

*Vi lærte at vi må informere foreldre bedre i forkant av møtene. At henvisningsskjema bør forandres. (2/07)*

*Har fått bekreftet og dokumentert at ”brukere” ønsker at vi er tilgjengelig, direkte og til å stole på. Bli mer samkjørte, etater imellom. (3/08)*

*Er usikker på om det vil endre praksis. Har fått mange tips til hvordan vi kan gjøre dette annerledes. (10/08)*

*Det har hatt betydning for gjennomføring av undersøkelsessaker i prosjektperioden og vil mest sannsynlig føre til endringer også i framtiden. (12/08)*

I fokusgrupperefleksjonen med 2008-deltakerne ble flere av punktene fra spørreundersøkelsen tatt opp igjen, og det kom frem at læring i *Kunnskapende nettverk* for eksempel har ført til endring i undersøkelsesarbeidet i barnevernet i en av kommunene som deltok. Andre uttrykker at de har blitt mer strukturerte i arbeidet og lytter mer til hverandre, at de er mer konstruktive i hvordan de jobber. Andre igjen sier de har valgt å endre en del på selve tiltaket som de har studert gjennom deltakelsen i *Kunnskapende nettverk*.



Det går igjen at flere synes det har vært veldig nyttig med innspill fra brukerne, noe de har etterspurt gjennom prosjektarbeidet i nettverket. Herunder for eksempel at tiltak ikke "virker" som de trodde, og at brukere som er med i tiltak lærer på andre måter enn de har trodd. Ett prosjekt sier at hele tiltaket som de har studert skulle omformes fra nyttår, og at det var gøy å se så konkrete resultater. Andre sier de er mer observante på tilbakemeldinger fra brukerne enn de har vært før, og at de er opptatt av hvordan komme i bedre kontakt med brukerne. En endring kan være å bli mer tilgjengelige, koordinere ulike tjenester bedre, og tørre å spørre vanskelige spørsmål.

Gjennom samarbeidet om prosjektet har flere lært om hvordan de kan samtale eller drøfte som gruppe og ta hensyn til at gruppemedlemmene blir deltakende. Samtidig har de gjennom arbeidet og veiledning i nettverket blitt utfordret på å konkretisere og skriftliggjøre diskusjonene, noe som har ført til at de "kommer videre" fra diskusjonene i stedet for å forbli i en "drøftende posisjon" uten at refleksjonene materialiseres. Andre peker også på at de som kolleger med samme klientkategorier, men gjerne med ulik profesjonsbakgrunn, har blitt mer samkjørte overfor felles målgrupper.

Medlemmer i flere prosjektgrupper viser til en økt bevissthet om bruk av ord og om egen rolleutforming i møte med klienter/tjenestebrukere. Gjennom intervjuer og fokusgrupper har deltakerne forsøkt en ny tilnærming for å få kunnskap om klienter/tjenestebrukeres perspektiver. Noen påpeker at de blir mer bevisst i "ordinære" konsultasjoner med klienter gjennom å ha forsøkt en forskningsorientert tilnærming, og at det derav følger en større forståelse av situasjonen og viktigheten av å tørre å stille modige, ærlige og direkte spørsmål i møte med klienter/tjenestebrukere.

### **Oppsummering av deltakernes erfaringer**

Tabellen nedenfor uttrykker noen hovederfaringer om *Kunnskapende nettverk* som læringsmodell:

**Tabell 1: Hovederfaringer om Kunnskapende nettverk**

Prosjektgruppene	Viktig med et "rammeverk" for arbeidet i prosjektgruppene. Samarbeids- og fremdriftsform bør avklares tidlig, og balanseres i forhold til struktur og åpenhet i arbeidsprosessen
Samlingene	Viktige for fremdriften og som arbeidssfære løsrevet fra daglig arbeid. Fellesskap og innblikk i andres prosjekter er viktig for flere, men kan oppleves som "støy" i eget prosjektarbeid for andre. Ukesamlingen med konsentrert prosjektarbeid, veiledning og undervisning var viktig
Tilrettelegging fra UiA	Informasjon, tilrettelegging og tilgjengelighet har vært bra. Studiepoeng er etterspurt og kan styrke motivasjonen hos deltakere
Veiledning	Veldig viktig både på og mellom samlinger – helst én fast veileder
Læringsutbytte	Hvordan praktisk organisere en systematisk undersøkelse Hvordan arbeide frem grundige forståelser Hvordan knytte sammen teori og praksis Innsikt i andres arbeidsfelt Kunnskap om betydningen av roller og tilnæringsmåter overfor tjenestebrukere
Endring av praksis	Kan føre til endringer i arbeidsorganiseringen. Kan føre til endringer i relasjonen til tjenestebrukere.

Generelt er det positive utviklingstrekk i hvordan læringsnettverket har vært organisert i 2007 til 2008. Erfaringer fra deltakerne gir også signaler om hvordan nettverket kan utvikles videre. Vi kommer nærmere tilbake til dette mot slutten av rapporten.

Videre peker erfaringene på ulike typer læringsutbytte, eller læring på ulike nivå. For det første uttrykkes individuell læring hos deltakere i læringsnettverket, samt delvis mellom deltakere i prosjektgrupper innen nettverket. Antakelser fra deltakerne om mulige endringer av praksis peker i retning av hvordan individuell læring kan overføres til arbeidsplassene. En slik organisatorisk læring på arbeidsplassene kan føre til en mer systematisk endring av praksis – og av hvordan deltakere i nettverket kan utøve sin praksis, gjerne i et delt kollegafellesskap på arbeidsplassen. I neste avsnitt vil vi se nærmere på rammebetingelsene for slikt læringsarbeid på arbeidsplassen.

## **Deltakernes erfaringer med fagutvikling i en arbeidskontekst**

Et hovedspørsmål i denne evalueringen er hvordan arbeidsplassen fungerer som en arena for fagutvikling og læring, og med det hva slags rom – i vid betydning – arbeidsplassen gir for prosjektarbeidet. Deltakerne i KUNNETT har fått spørsmål om hva slags vilkår de har hatt for prosjektarbeidet, og vi skal drøfte deres svar i lys av noen andre relevante undersøkelser. Den ene er en undersøkelse om voksne, fleksible studenters situasjon (Grepperud mfl 2004 og 2006). Den andre er en foreløpig drøfting om hva slags rom det er for fagutvikling i sosialtjenesten, med utgangspunkt i HUSK-prosjektet i Agder (Støkken 2009)<sup>13</sup>.

I undersøkelsen om situasjonen for voksne, fleksible studenter ble blant annet søkelyset satt på hva slags støtte voksne studenter som er i arbeid, har på arbeidsplassen. Selv om det dreier seg om deltakere i formell høyere utdanning, vil mange av utfordringene knyttet til selve arbeidsplassen være sammenliknbare med situasjonen for deltakere i KUNNETT. Tidligere forskning om voksne, fleksible studenter, det vil si studenter som i liten grad oppholder seg på campus, har dokumentert betydningen av støtte på ulike arenaer, blant annet på arbeidsplassen (Kember 1999). I den norske undersøkelsen (Grepperud mfl op.cit) ble begrepet ”støtte” nyansert, og det ble skilt mellom fire former: moralsk, økonomisk og faglig støtte og praktisk tilrettelegging. Dette er en kategorisering som vi kan trekke vekslers på her også.

*Moralsk støtte* er en betegnelse på situasjoner der arbeidsgiver og/eller kollegaer aksepterer eller til og med oppmuntrer en arbeidstaker til å studere eller å delta i prosjektarbeidet. Moralsk støtte innebærer at det er alminnelig aksept for at ansatte engasjerer seg i prosjektarbeidet. Det er en form for støtte som imidlertid kan variere etter hvor sterk den er og hvor tydelig den kommer til uttrykk. I noen tilfeller kan det dreie seg om en forventning fra ledere som gjør det vanskelig å unndra seg prosjekt- eller studiearbeidet. Mangel på moralsk støtte kan på den

---

<sup>13</sup> HUSK står for Forsøk med Høgskole- og universitetssosialkontor. (<http://www.husk-agder.no>)

annen side komme til uttrykk som mangel på interesse, ambivalens eller en eksplisitt negativ holdning.

Den andre formen for støtte til læringsarbeid og kompetanseoppbygging er *økonomisk støtte* (Grepperud mfl. 2004), som kan innebære mye forskjellig. Det kan være permisjon med lønn for å drive med studier eller prosjektarbeid, altså med noe som faller litt på siden av det som oppfattes å være hovedoppgavene i jobben, eller det kan handle om at arbeidstakeren har aksept for å gjennomføre prosjektarbeidet innenfor arbeidstiden. Men økonomisk støtte kan også innebære at en får dekket konkrete utgifter til reiser, seminarer, litteratur mv. Økonomisk støtte fra arbeidsgiver har selvsagt en viktig praktisk side, men det har også symbolske aspekt, for eksempel som uttrykk for anerkjennelse og moralsk støtte. Samtidig viser undersøkelsen om voksne studenter at det ikke er slik at stor moralsk støtte uten videre utløser økonomiske midler (Grepperud mfl. 2006).

En tredje form for støtte dreier seg om *tilrettelegging*. Det kan komme til uttrykk på minst to forskjellige måter. Det kan innebære at det skapes rom/tid for prosjektarbeidet i den stillingen vedkommende arbeidstaker har, for eksempel ved at andre avlaster eller overtar noen oppgaver. Tilrettelegging kan også innebære at vedkommende arbeidstaker får andre oppgaver enn tidligere, slik at det blir lettere å kombinere med prosjektarbeidet. Her vil mye avhenge av selve arbeidssituasjonen og av hvor stor grad av kontroll vedkommende har over egen arbeidstid. I noen jobber har arbeidstakere i utgangspunktet en såpass selvstendig og fleksibel arbeidssituasjon at det gis rom for fagutvikling uten at det berører andre direkte. For andre kreves det organisatoriske grep for å få dette til.

I KUNNETT har den moralske støtten vært formalisert i selve prosjektdesignet ved at arbeidsgiverne til deltakerne, i hvert fall i det første kullet i 2007, skulle underskrive en avtale. Også i 2008 var det forutsatt at arbeidsgiver var innforstått med og støttet arbeidet. Formell aksept fra arbeidsgiver behøver imidlertid ikke å nedfelle seg i formelle avtaler – eller tilrettelegging av arbeidssituasjonen - for den enkelte prosjektmedarbeider.

I KUNNETT prosjektet ser det ut til at bare en av deltakerne i 2008-kullet hadde en formell avtale om å bruke 40 prosent arbeidstid på prosjektarbeidet. For de andre forelå det ingen slik avtale, bortsett fra at en av dem hadde fått avsatt noe tid til FoU-arbeid uten at det ser ut til å ha vært spesifisert i en andel av stillingen. For de tre deltakerne som vi har svar fra i 2007-kullet, ser det ut til at to har hatt en slik avtale. Den ene påpeker at det har vært en motivasjonsfaktor. Men for flertallet ser det ut til at formalitetene ikke har vært avgjørende for framdriften i prosjektet. Også for den deltakeren som hadde fått satt av en betydelig andel – 40 prosent til arbeidet – skar det seg etter en stund på grunn av andre oppgaver.

Når det derimot gjelder annen økonomisk støtte har deltakerne hatt gode vilkår og fått dekket deltakelse på seminarer og møter utenfor. For 2008-kullet omfattet det også Lesbos-seminaret. Kostnadene ved å arrangere seminarer og lignende er blitt dekket av prosjektet direkte fra UiA.

Det ser altså ut til at arbeidsgivers ansvar i stor grad har handlet om å legge til rette økonomisk. Ellers har det i mange tilfelle vært opp til den enkelte deltaker å skaffe seg rom til prosjektarbeidet, men med en klar opplevelse av moralsk støtte fra arbeidsgiver. Slik uttrykte en av dem det:

*Vi har veldig positive ledere i vår kommune som oppfatter at de har ”myndiggjorte medarbeidere.....”.*

Andre gir uttrykk for at de

*har hatt god tid til å arbeide med prosjektet, men tiden ble fort brukt til andre ting. Allikevel har vi hatt muligheten, og når tidspresset ble tydeligere, jobbet vi godt med det.*

og

*Jeg kom likevel i tidsklemme siden jeg ikke forutså hvor lang tid jeg ville trenge på analyse og skrivearbeid.*

Begge sitatene viser til et poeng som flere kommer tilbake til, nemlig behovet for planlegging og ikke minst *strukturering* av arbeidet. I den sammenheng har de en tendens til først og fremst å rette et kritisk blikk mot seg selv og i mindre grad mot organisering og tilrettelegging på arbeidsplassen. Samtidig er dette et poeng som understrekes ved at de fleste har opplevd tilretteleggingen fra UiAs side med seminarer som faste holdepunkter, som viktig. Det gjelder imidlertid ikke alle, noen opplever samlingene som forstyrrende i eget arbeid og har ikke hatt kapasitet til å skulle sette seg inn i andres prosjekter, i tillegg til arbeidet med sitt eget. De som har arbeidet sammen med noen, har kunnet hjelpe hverandre i et slikt struktureringsarbeid, selv om det ikke er noen garanti for framdrift i prosjektarbeidet.

Forskningen om voksne studenter i formell utdanning viser at støtte og engasjement fra ledelsens side er viktig. Men selv i tilfeller der arbeidsgiver støtter kursing og kompetanseoppbygging både moralsk og økonomisk, og kurset/studiene åpenbart er av nytte for arbeidsplassen, viser det seg at lojalitet både til kollegaer og klienter kan gjøre det vanskelig å skjerme seg og få tilstrekkelig tid og rom for studier (Dyhr-Nielsen 2004).

Spesielt kan forholdet til kolleger iblant være spenningsfylt fordi en påfører dem ekstra arbeid (Grepperud mfl op.cit). Dette kommer til uttrykk i denne evalueringen, på en forsiktig måte riktignok. Det fremkommer ingen sterk kritikk av andre, men noen utsagn kan klart tolkes i denne retning:

*.. har måttet presse arbeidsmøter inn i arbeidstida noen ganger. Men andre ansatte har klaget på at dette ikke er jobben. Har derfor gjort det meste hjemme.*

En annen gir uttrykk for at hun godt kunne tenkt seg å fortsette å jobbe med slikt prosjektarbeid, men sier at hun

*..hadde ikke turt å komme til gruppa og sagt at jeg skulle fortsette i januar.*

Det har med andre ord ikke vært helt greit. Også andre gir uttrykk for noen spenninger og misunnelse fra andre. Lesbos-seminaret kunne for eksempel vekke slike reaksjoner.

Dette henger også sammen med den fjerde formen for støtte som ble påpekt i undersøkelsen om voksne, fleksible studenter, nemlig *faglig støtte*. "Faglig støtte" på arbeidsplassen innebærer i studiesammenheng at studenter kan bruke arbeidsplassen som utgangspunkt for faglige diskusjoner, eller at oppgaver knyttet til studiene tar utgangspunkt i temaer og problemstillinger som er relevante for jobben. Det kan i denne sammenheng innebære at prosjektarbeidet blir diskutert med andre på jobben og forankret i det daglige arbeidet. I slike tilfeller kan kollegaene være like viktige som ledelsen.

KUNNETT-deltakerne ble spurt om på hvilken måte prosjektarbeidet har vært integrert på arbeidsplassen. Her ser det ut til å være stor variasjon.

I noen tilfelle har det vært lite integrasjon. Det har først og fremst blitt *informert* om prosjektet, for eksempel ved at deltakerne har holdt innlegg om det. Noen sier at det har vært stor interesse for prosjektet og mye diskusjon underveis. Andre påpeker at prosjektarbeidet har vært direkte knyttet til den daglige praksis, for eksempel ved å prøve ut nye modeller eller ved å se behov for endringer, som en så har satt ut i praksis.

*Integrert gjennom bruk av modellen i arbeidet på kontoret*

Og

*Vi har allerede gjort endringer i forholdet til prosjektet. Underveis i prosjektet har vi blitt klar over endringene som må gjøres, og vi har endret underveis.*

Noen sier:

*Prosjektet har vært integrert i det praktiske arbeidet i og med at metoden er blitt prøvd ut. Det er derimot ikke satt av nok tid til refleksjoner omkring erfaringer".*

Det samlede bildet er først og fremst preget av stor variasjon. I det ene ytterpunktet finner vi dem som har jobbet mer eller mindre alene med prosjektet, og til tross for støtte fra ledelsen kan ikke prosjektet karakteriseres som integrert i det daglige arbeidet. I det andre ytterpunktet er de som har jobbet med prosjektet som en integrert del av det daglige arbeidet. Da endrer fagutvikling og kompetansebygging seg fra å være et individuelt til å bli et mer kollektivt prosjekt (se neste punkt). Mye avhenger av hvor tett prosjektarbeidet er knyttet til deres daglig arbeid.

I HUSK-prosjektet har vi også sett at det er stor variasjon i arbeidssituasjonen for de involverte prosjektmedarbeiderne (Støkken 2009). Noen av dem har en type mellomlederstilling. Det innebærer at de har rimelig stor kontroll over egen arbeidssituasjon, men også at i hvert fall noen av dem ser ut til å definere prosjektarbeid og kompetanseutvikling som en sentral del av jobben. Erfaringene fra HUSK-prosjektet stemmer på sin side overens med det som kom fram i en evaluering av et nettstøttet masterstudium i sosialt arbeid. Sosialarbeidere som arbeidet med mer prosjektrettete oppgaver eller hadde undervisningsstillinger i statlig eller fylkeskommunal sektor, hadde langt større frihet til å omdisponere tid og forskyve arbeid for å få plass til aktiviteter knyttet til studiearbeid enn sosialarbeidere på kommunalt plan. De hadde få muligheter for dette, fordi de sto i mer eller mindre kontinuerlig brukerrettet arbeid (Støkken 2004).

Sammenliknet med HUSK prosjektet synes KUNNETT prosjektene å være tettere på den daglige praksis. Det kan være flere grunner til det, blant annet at de er mer avgrenset i tid, har færre involverte aktører – er rett og slett mindre komplekse.

### **Faglig utviklingsarbeid som individuelt eller kollektivt prosjekt**

Utfordringen i mange kompetanseutviklingsprosjekter er å få implementert ny kunnskap som er ervervet av enkeltpersoner, enten det har funnet sted gjennom formell utdanning eller gjennom deltakelse i prosjektarbeid i selve den kommunale organisasjonen.



I en kvalitativ forundersøkelse til den nasjonale kartleggingen av voksne studenters situasjon ble det blant annet understreket at en viktig dimensjon for å skape en god læringssituasjon for arbeidstakere som studerte, syntes å være at studievirksomheten ble oppfattet som et kollektivt prosjekt (Grepperud mfl. 2004.) På arbeidsplassen betydde det at studiene ble oppfattet som direkte relevant for arbeidet der og/eller at flere på samme arbeidsplass var involvert. Ved et slikt kollektivt prosjekt er det antakelig større sjanse for at det blir utviklet strukturelle rammer som gjør det praktisk mulig å studere og å lære på andre måter. Situasjonen er trolig den samme når det gjelder mulighetene for å drive med forskningsbasert fagutvikling på arbeidsplassen. Det er også grunn til å tro at et kollektivt prosjekt danner et bedre utgangspunkt for å få til såkalt organisatorisk læring på arbeidsplassen, dvs. en form for læring som innebærer noe mer enn at et visst antall enkeltpersoner lærer.

I den foreløpige analysen av HUSK prosjektet stilles det spørsmål om det er visse organisatoriske kjennetegn ved sosialtjenesten som kan gjøre det ekstra krevende å forankre prosjektarbeidet mer kollektivt. Det henger sammen med at denne tjenesten kan karakteriseres som en *profesjonell arbeidsorganisasjon* (Svensson 2008) og er kjennetegnet av at de profesjonelle har betydelig autonomi i yrkesutøvelsen. Sitatet foran om ”myndiggjorte medarbeidere” som må rydde seg rom selv, underbygger et slikt perspektiv.

Det betyr etter vår vurdering at slike samarbeidsprosjekter som *Kunnskapende nettverk* er et eksempel på, representerer noen spesielle utfordringer for de samarbeidende aktører – i dette tilfellet UiA og arbeidsplassene, for det meste kommuner. I neste avsnitt skal vi se nærmere på dette i lys av noen av de oppfatninger deltakernes selv ga uttrykk for når det gjaldt hva som var viktig å ta vare på og hvor det var et forbedringspotensial.

## Veien framover

Deltakerne ble spurt om hvilke endringer som burde gjøres og hva som var verdt å ta med seg videre. I selve spørreskjemaet er det ikke så mange som har kommet med forslag om eventuelle endringer, men noe forslag er det, og disse kom også fram i gruppediskusjonen med 2008-deltakerne.

Det er to hovedtyper forslag; de som gjelder egen arbeidsplass og de som rettes mer mot UiA.

Når det gjelder arbeidsplassene understrekes behovet for ”å tydeliggjøre for ledere hvor arbeidskrevende dette er og at de ansatte må få hjelp til å rydde seg rom”. Flere er inne på at ledelsen må være mer informert, inngå avtaler og sørge for at prosjektmedarbeiderne blir avlastet ordinære oppgaver. En påpeker at det ville være en fordel at det var større grupper på samme arbeidsplass som var involvert. Sentrale stikkord samlet sett er: bedre struktur i hverdagen, avtaler og forankring.

Når det gjelder UiA er det noen som mener det ville styrket opplegget om det var gitt studiepoeng for arbeidet. Samtidig er de fleste svært positive til opplegget fra UiAs side og mener det er mye å ta vare på her.

- selve ideen – å sette systematisk fokus på velferdstjenester og hva som funker og ikke funker
- troen på at kunnskap kan systematiseres og videreutvikles i praksis
- Å se teori og praksis i sammenheng

De fleste er også svært positive til strukturen, med jevnlig samlinger og spesielt Lesbos-samlingen. Samtidig er det verdt å merke seg at det ikke gjelder alle. Noen har nok med sitt eget. De orker ikke å skulle sette seg inn i andres prosjekter i tillegg. Slik sett trer noe som egentlig er en selvfølgelighet fram: voksne studenter og deltakere i slike opplegg som KUNNETT, er forskjellige, har ulike behov og ulike måter å jobbe på. For UiA er det verdt å merke seg.

## Oppsummerende drøfting

Prosjektet *Kunnskapende nettverk* eller KUNNETT føyer seg inn i en kunnskapstradisjon som blant annet blir omtalt som ”mode 2” i produksjon av kunnskap. (Nowotny et al. 2001 & 2003, Halvorsen 2009, Karlsen 2009). Det handler blant annet om nye oppfatninger av arbeidsdelingen mellom akademia og arbeidslivet og en ny forståelse om at kunnskap kan genereres på andre arenaer og i nye samarbeidsrelasjoner med akademiske institusjoner. Med det utfordres også vår forståelse av hva som er forskningsbasert kunnskap, hva slags empiri som er fruktbar og hva slags metoder en kan trekke veksler på (Støkken 2009).

Nye samarbeidsrelasjoner mellom akademia og arbeidslivet rundt representerer utfordringer både for utdanningsinstitusjonene og for aktørene i arbeidslivet. I *Kunnskapende nettverk* handler det om forholdet mellom UiA og kommunene. Denne evalueringen synliggjør noen slike utfordringer som både disse aktørene og – selvsagt deltakerne selv – står overfor.

For deltakere i *Kunnskapende nettverk* synes den største utfordringen å være skape seg rom for å drive med prosjektarbeidet. Det handler om å definere fagutvikling som en del av yrkesrollen og antakelig om en slags redefinering av selve yrkesrollen. Dette er imidlertid en strevsom – kanskje umulig – prosess å gå inn i som enkeltpersoner. Det forutsetter at arbeidsplassen, både kollegaer og ikke minst ledere er innforstått med det og støtter en slik redefinering av yrkesrollen, noe som på sin side forutsetter organisatoriske grep

Deltakerne i KUNNETT peker på noen vesentlige punkter i denne sammenheng, og deres vurderinger av arbeidssituasjonen sammenfaller med hva andre undersøkelser har vist; nemlig et behov for tydeligere tilrettelegging fra arbeidsgiver mht avlastning og strukturer i betydning tid og rom for prosjektarbeidet. Det kan på sin side – i beste fall – skape en kultur for fagutvikling.

Mye tyder på at Universitetet i Agder i KUNNETT har funnet fram til et omfang – eller varighet - på prosjektarbeidet som er optimal, på den måten at det har vært tid til å fordype seg i prosjektarbeidet, men sam-

tidig har det ikke vært så langvarig at toleransegrensene på arbeidsplassen er blitt tøyd for sterkt.

Her atskiller KUNNETT seg klart fra HUSK prosjektet som har fem års varighet, og som i større grad blir påvirket av personellutskiftinger, permisjoner etc i kommunene som er med i prosjektet.

For akademia er hovedutfordringen antakelig å utvikle nye koblinger mellom formell utdanning og fagutvikling på arbeidsplassen. Deltakernes ønske eller forslag om å utvikle KUNNETT til et kurs som gir dem studiepoeng er i dette perspektivet verdt å følge opp. Det er på et vis å ta på alvor at slikt prosjektarbeid, selv med bedre strukturer og tilrettelegging på arbeidsplassen, antakelig fremdeles vil forutsette en god porsjon individuell motivasjon og ekstra innsats.

## Kildehenvisninger

Dyhr-Nielsen, R. (2004): "Bruk av arbeidsplassen som læringsarena. Noen betraktninger i etterkant av en evaluering" i Støkken A. M. og J. Wilhelmsen (red): *Jeg har en motor inni meg som driver meg sjøl.. Livet som voksen, fleksibel student*, Tromsø: Norgesuniversitetet.

Grepperud, Gunnar, Wenche M. Rønning og Anne Marie Støkken (2004): *Liv og læring – voksne vilkår for fleksibel læring*. Oslo: VOX.

Grepperud, Gunnar, Wenche M. Rønning og Anne Marie Støkken (2006): *Studier og hverdagsliv – voksne studenter i fleksibel læring*. Oslo: VOX

Halvorsen, Anne (2009): Praktikerforskning – legitimt og nyttig bidrag i kunnskapsutvikling. I Garmann Johnsen, Hans Chr, Halvorsen, Anne og Pål Repstad (red) (2009): *Å forske blant sine egne*. Kristiansand: Høyskoleforlaget

Karlsen, James (2009): Universitetets regionale rolle: Skaper av ny kunnskaps eller en akademisk kapitalist? I Garmann Johnsen, Hans Chr, Halvorsen, Anne og Pål Repstad (red) (2009): *Å forske blant sine egne*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Kember, David (1999): Integrating Part-time Study with Family, Work and Social Obligations. *Studies in Higher Education*, 24 (1), 109-124

Mydland, Trond Stalsberg (2006): *Sosial praksis i endring – utfordringer knyttet til rusreformen*. Rapport til styringsgruppa for prosjektet. Agderforskning, prosjektrapport. Kristiansand: Agderforskning.

Nowotny, H., Scott, P. and Gibbons, M. (2001): *Re-Thinking Science: Knowledge and the Public in an Age of Uncertainty*. Cambridge: Polity Press.

Nowotny, H., Scott, P. and Gibbons, M. (2003). Mode 2 revisited: The New Production of Knowledge. *Minerva* 41: 179-194. Kluwer Academic Publisher.

Shaw, Ian. (2005) Practitioner Research: Evidence or Critique? *British Journal of Social Work* (2005) 35, 1231-1248.

Støkken, Anne Marie (2009): Er det for kompetanseoppbygging i sosialtjenesten? i *Fontene Forskning* 1/09, s. 41-53

Svensson, L.G. (2008): Profesjon og organisasjon, kapittel 7 i Molander, A. og L.I. Terum (red): *Profesjonsstudier*, Oslo: Universitetsforlaget

## Vedlegg

### Spørsmål om deltakernes erfaring fra Kunnskapende nettverk i Praxis-Sør

Prosjektnavn:	Arbeidssted:	År for deltakelse:	
		2007 ( )	2008 ( )
Kan vi eventuelt kontakte deg for utfyllende informasjon?		Ja ( )	Nei ( )
Hvis ja, vennligst oppgi tlf.nr. / e-postadresse vi kan nå deg på:	Tlf:	E-post:	

<b>1. Kunnskapende nettverk som læringsmodell:</b>
1.1. Hvordan vil du beskrive ditt/gruppas arbeid i prosjektet?
1.2. Hvordan vil du karakterisere samlingenes betydning?
1.3. Hva har du lært gjennom å delta i Kunnskapende nettverk?
1.4. I hvilken grad – og i tilfelle hvordan - har det du har lært ført til endret praksis? Eller vil det kunne gjøre det?

1.5. Hvordan har veiledning/oppfølging fra UiA fungert for deg/gruppa?
1.6. Hvordan har UiAs tilrettelegging for deltakelse i Kunnskapende nettverk fungert?
1.7. Hvis du deltok på kurset om kvalitativ metode (kun deltakere 2007) parallelt med deltakelsen i Kunnskapende nettverk – hvilken betydning hadde dette kurset for prosjektarbeidet?
1.8. Hvordan vurderer du betydningen av samlingen på Lesbos (kun deltakere i 2008)?
<b>2. Rom for arbeid med prosjektet på egen arbeidsplass:</b>
2.1. Hvordan har du organisert tid/fokus til arbeid med prosjektet?



2.2. Foreligger det en formell avtale om rammer (tid, økonomi, ansvarsoppgaver, etc.) for prosjektarbeidet mellom deg og arbeidsgiver? Hvilken betydning har avtalen i så tilfelle hatt?

2.3. På hvilken måte har prosjektet vært integrert på arbeidsplassen?

3. Hvis Kunnskapende nettverk skulle videreutvikles:

3.1. Hvilke endringer bør gjøres?

3.2. Hva er viktig å ta med seg videre?

3.3. Hva er fra ditt ståsted de viktigste årsakene til at prosjektet ditt kom/eventuelt ikke kom "i mål"?

4. Annet / utfyllende til ovenstående (nummerer gjerne):

## FoU informasjon

Tittel	Evaluering av Kunnskapende nettverk (KUNNETT)
Prosjektnr	1340
Oppdragets tittel	Evaluering av Kunnskapende nettverk (KUNNETT)
Prosjektleder	
Forfattere	Trond Stalsberg Mydland, Agderforskning Anne Marie Støkken, Universitetet i Agder
Oppdragsgiver	Praxis-Sør
Rapport type	Prosjektrapport
Rapport nr	Prosjektrapport 9/2009
ISSN-nummer	0808-5544
Tilgjengelighet til rapporten	Åpen
4 emneord	
Sammendrag	