

## Oppsummering fra workshop i Ledernetverk for rehabilitering

Lederne delte egne erfaringer rundt temaet "Hvordan optimerer vi samspillet mellom forskning og klinikk, og hvilken form for ledelse trengs for at dette skal lykkes?" med stort engasjement og iver. Her er noen av kommentarene knyttet til utfordringene med å integrere den faglige utvikling/forskning i en travel klinisk hverdag:

-De private institusjonene sitter på mye data og målinger som de ikke får nyttiggjøre seg til forskning. De får avslag på søknader til forskningsprosjekter, fordi de ikke er knyttet til forskningsmiljøer. Hva skal de så med alle innsamlede målinger?

-Forskning foregår i en boble på utsiden av klinikken, og det er vanskelig å integrere forskning i klinikk.

Gruppene ble videre utfordret på følgende:

- **Hva er de viktigste ledelsesmessige utfordringer for å forene klinikk og forskning?**
- **Hva slags strategiske grep må tas for å koble forskning og klinikk?**
- **Hva vil det kreve av oss som ledere?**

Her er hva gruppene svarte på disse utfordringene:

### Gruppe 1 & 4:

1. Mangler ressurser, både økonomisk og personell. Trengs midler til å skrive søknader. Også vanskelig å få samarbeidspartnere og få innpass og forskningssamarbeid på høyskoler og universitet.
2. Forskning må videre forankres i toppledelsen. Kravene til forskning og viktigheten må være godt definert og forklart for hele organisasjonen. Diskutere forskning på fagmøter, utnevne fagansvarlige som holder teamet oppdatert, sørge for gode fagbiblioteker og kunnskapsportaler. Usikre på om denne typen aktivitet bør kalles prosjekter, heller enn forskning?
3. Forskning må forklares slik at det blir forståelig, tas ned på et nivå som alle forstår og knyttes til klinikerens hverdag og praksis i klinikk.

### Gruppe 2:

1. Få forankring i organisasjonen, gode strategier skal ligge i ryggmargen. Lederen må følge opp, motivere, initiere forskning og nettverk, finne de rette folkene/ressursene til denne typen arbeid, velge hvilken type forskning som er relevant. Klinikk og forskning må finne en felles arena hvor man kan diskutere hva som er relevant å forske på. Et tema kunne være å vise at det er samfunnsøkonomisk lønnsomt å satse på rehabilitering.
2. Bruke forskningen som finnes fra før. Trenger ikke finne opp hjulet på nytt. Etablere samarbeid med forskningsinstitusjoner.
3. Ha muligheten til delte stillinger, slik at man kan både drive forskning og jobbe klinisk. Prioritering er viktig – satse på det man er god på og spesialisere seg.

### **Gruppe 3:**

1. Finansiering, ressurser. Kompetansebygging for å øke interessen for forskning. Det må bli mer prestisjefylt å drive med forskning innen rehabilitering, slik at feltet får mer midler til det. I dag forsker feltet på diagnose, kanskje vi heller skal forske på metode innen rehabilitering?
2. Nettverk – invitere også høyskoler og universiteter for å utvikle og diskutere felles utvikling av feltet. Forankre prestisje i politikk- og helsesystem. Få langsiktighet – det krever mange år for å få til strategiske endringer og målsetninger.

### **Gruppe 5:**

1. Krever lederkompetanse for å få til. Ledelseskompetanseregul – KISS (lederen må være Kompetansebygger, Inspirator, Strateg og Sekundant). Det må være forskningskompetanse i kliniske stillinger. Øke fleksibiliteten i bemanningen, slik at man har en kultur som gir rom for forskning.

### **Gruppe 6:**

2. Tidlig forankring og prioritering på øverste nivå. Motivere og legge til rette for samarbeid. Etterspør og få på plass forutsigbar finansiering. Ha planer for implementering i klinikk, få på plass prosesser. Ha plan for hvordan få forskere tilbake til klinikk og være med på implementeringen, og ikke går tilbake til "primadonnastatusen". Tillit til forskning som gjøres av andre.
3. Som leder kan du bidra aktivt i forskningsnettverk. Se på RKR som strategisk viktig for å få på plass forskningsnettverk.

### **Gruppe 7:**

1. Multisenter-tenkning – bruke alle nettverk for å få større kraft og pondus bak forskningen. Bidra med datainnsamling til forskningen, og derigjennom få kompetanse og erfaring.