Læring i bevegelse

Et tverrorganisatorisk webinar som læringsarena for innovasjon og samarbeid i sykepleierutdanningen

Torhild Grevskott, Førstelektor, Fakultet for sykepleie og helsevitenskap, Nord Universitet.
Torhild.grevskott@nord.no
Marthe Bjørgum, Universitetslektor/Faggruppeleder faggruppe helsetjenesteinnovasjon, samhandling og ledelse, Fakultet for sykepleie og helsevitenskap, Nord Universitet.

Sammendrag

Hensikten med artikkelen er å beskrive utviklingen og første utprøving av et tverrorganisatorisk webinar, og drøfte hvordan dette kan legge til rette for kompetanseutvikling innen innovasjon, ledelse og samarbeid i sykepleierutdanningen. Deltakere fra kommunehelsetjenesten, spesialisthelsetjenesten, akademia og tredje-års sykepleiestudenter møttes på en digital arena for kunnskapsdeling, refleksjon og samskaping. Utviklingsarbeidet var forankret i aksjonsutvikling og bygget på sosialkonstruktivistiske, sosiokulturelle og systemteoretiske perspektiver. Erfaringene viste at webinaret ble opplevd som relevant, inkluderende og nyttig for faglig dialog og læring på tvers av organisasjoner. Studentene fikk innsikt i reelle utviklingsprosesser og anledning til å delta i faglige diskusjoner med praksisfeltet. Samtidig avdekket piloteringen behov for tidligere studentinvolvering, bredere representasjon fra praksisfeltet og mer systematisk evaluering. Funnene tyder på at digitale samskapende læringsarenaer kan styrke koblingen mellom utdanning og praksis samt utvikle kompetanse innen ledelse, innovasjon og tjenesteutvikling.

Nøkkelord

Aksjonsutvikling, innovasjon og tjenesteutvikling, profesjonsidentitet samskaping, tverrorganisatorisk læring

Artikkeltype

Utviklingsarbeider i helsefagene

https://doi.org/10.7557/14.8590
© Forfattere(n). Denne artikkelen er lisensiert under en Creative Commons Navngivelse 4.0 Internasjonal lisens.

Bakgrunn

Helse- og omsorgstjenestene står i en tid med økende kompleksitet, krav til kvalitet og behov for innovasjon. Kommunale helse- og omsorgstjenester har fått økt ansvar og møter mer komplekse pasientbehov, noe som fordrer kunnskapsbasert praksis, tjenesteutvikling og tett samarbeid mellom utdanning og helsetjeneste. Praksisfeltet etterspør sykepleiere som kan fungere som endringsagenter i komplekse helsesystemer, og som har kompetanse innen ledelse, innovasjon og kontinuerlig forbedringsarbeid (Costa et al., 2025; Disch et al.; Nasjonal retningslinje for sykepleierutdanning, 2025).

For å møte disse behovene må sykepleierutdanningen gi studentene praksisnære erfaringer med ledelse, innovasjon, tjenesteutvikling og samarbeid. Nasjonale retningslinjer fremhever ledelse som et gjennomgående tema i utdanningen, og kommende endringer i [1]RETHOS vil gi ledelse og innovasjon enda større plass (Nasjonal retningslinje for sykepleierutdanning, 2025; Nasjonal retningslinje for sykepleieutdanning, 2026). Internasjonale initiativ som Learning Health Hub (LHH) viser hvordan nettverk og samskaping kan styrke evnen til å implementere evidensbaserte endringer og bidra til praksisnær læring (Whitmore et al., 2025).

Samtidig finnes det få arenaer hvor studenter får erfaring med innovasjon og tjenesteutvikling i samspill med både praksisfeltet og utdanningen (Brown & Rode, 2018). Studier viser at samhandlingsarenaer mellom studenter, veiledere og lærere styrker både læringsutbytte og trygghet i klinisk praksis (Henny et al., 2021). Likevel skjer mye av samarbeidet mellom universitet og praksisfelt i mindre og relativt usynlige FoU-prosjekter, ofte uten at aktørene kjenner til hverandres arbeid. Behovet for en felles arena for kunnskapsdeling og samarbeid er derfor tydelig.

For å møte dette behovet ble det ved Nord universitet utviklet et tverrorganisatorisk webinar som en digital læringsarena. Webinaret etablerte et felles digitalt rom der kommunehelsetjenesten, spesialisthelsetjenesten, universitetet og tredje års sykepleiestudenter presenterte og diskuterte utviklings- og samarbeidsprosjekter. Initiativet bygger på prinsipper om samskaping (Røiseland & Lo, 2019), lærende helsesystemer (Whitmore et al., 2025) og et systemisk perspektiv på samarbeid mellom organisasjoner (Hornstrup et al., 2023). Den digitale møteplassen skulle legge til rette for dialog, erfaringsdeling og aktiv deltakelse i tråd med sosiokulturelle og sosialkonstruktivistiske læringsperspektiver (NTNU, 2026; Slåtto et al., 2016).

Hensikten med artikkelen er å beskrive utviklingen og første utprøving av et tverrorganisatorisk webinar, og drøfte hvordan dette kan legge til rette for kompetanseutvikling innen innovasjon, ledelse og samarbeid i sykepleierutdanningen.

Kontekst

Nord Universitet, og sykepleieutdanningen er spredd på 5 ulike campus, har heltid og deltidsutdanning og har ulikt antall studenter (70–350) ved de ulike campusene. Universitetet er tilknyttet flere sykehus, og mange kommuner fra Stjørdal i sør til Bodø i nord. Antall påmeldte deltakere til webinaret i 2025 var 189 stk, hvor ca 15% var fra praksisfeltet, i underkant av 10% var fra universitetet, og 75% var 3.års sykepleie studenter.

[1] **RETHOS** (Nasjonale retningslinjer for helse- og sosialfagutdanningene) er et styringssystem som regulerer det faglige innholdet og sluttkompetansen i den norske sykepleierutdanningen.



Figur 1. illustrasjon av prosessen i *«tverrorganisatorisk webinar som læringsarena for innovasjon og samarbeid i sykepleierutdanningen»* Fire elementer i «broen» Likeverdige deltakere, aksjonsutviklingsmetode, læringskultur og styrkebasert tilnærming

Læringsaktiviteten ble utviklet for å styrke studentenes innsikt rundt innovasjon, samskaping og samarbeid, og støtte de fremtidige endringer i Rethos i 2027 (Nasjonal retningslinje for sykepleieutdanning, 2026). Gjennom aktiv deltakelse og refleksjon skulle studentene få erfaring med kommunikasjon, samarbeid og utviklingsarbeid på tvers av organisasjonene. Samtidig kunne den digitale møteplassen også fungere som en arena der forskere og fagpersoner kunne dele praksisnær forskning og inspirere til videre utvikling av utdanningen og helsetjenestene (Slåtto et al., 2016).

Metode- og kvalitetsforbedring i utdanningen av sykepleiere med en tilnærming basert på handlingslæring

Det ble benyttet samskaping med aksjonsutvikling (AU) som ramme for utviklingsarbeidet. Aksjonsutvikling er en metode som kombinerer handling og refleksjon i iterative sykluser (McNiff, 2013). Tilnærmingen er sirkulær og læringsorientert, hvor praksis forbedres gjennom systematiske sykluser med handling, observasjon og refleksjon (McNiff, 2013; Zuber-Skerritt & Wood, 2019).

I dette aksjonsutviklingsarbeidet fulgte vi en iterativ læringssirkel bestående av seks faser.

1) Identifisering og avklaring av problemområdet.
Læringsutbyttene i utdanningen ble utforsket gjennom samtaler med emnekoordinatorer, lærere, forskere og veiledere. Formålet var å kartlegge hvordan studentene kunne få erfaring med innovasjon, tjenesteutvikling og ledelse i praksis.

2) Planlegging av tiltak.

På bakgrunn av kartleggingen ble det utviklet en plan for å teste et tverrorganisatorisk webinar som læringsaktivitet. Mål, roller, tidsrammer og innhold ble definert, og aktuelle bidragsytere ble identifisert. Det ble videre utarbeidet styrke- og prosessbaserte workshops basert på Appreciativ Inquiry[2] , samt en plan for datainnsamling gjennom Nettskjema og muntlige tilbakemeldinger. Aktivitetene ble samlet i en overordnet prosessplan for webinaret.

3) Gjennomføring av tiltaket
Webinaret ble gjennomført i henhold til prosessplanen. Praksisrepresentanter og forskere presenterte utviklingsprosjekter, og deltakerne deltok i workshops og gruppediskusjoner på tvers av utdanning og praksisfelt.

4) Observasjon og datainnsamling
Det ble samlet inn skriftlige og muntlige tilbakemeldinger. Skriftlige data ble innhentet gjennom Nettskjema, mens muntlige tilbakemeldinger ble notert under og etter gjennomføringen av webinaret. Datagrunnlaget for denne første resultatanalysen består av et begrenset antall (15stk) skriftlige tilbakemeldinger fra Nettskjema, prosjektledernes refleksjoner, supplert med noen muntlige innspill fra deltakere ved webinaret, både fra praksisfeltet, utdanningen og studentgruppen.

5) Refleksjon og analyse
Prosjektgruppen gjennomgikk datamaterialet og erfaringene fra gjennomføringen. Skriftlige og muntlige tilbakemeldinger ble systematisert og analysert.

6) Revidering og videreutvikling
Basert på analysen ble prosessplan, innhold og organisering gjennomgått og justert som grunnlag for neste gjennomføringssyklus.

Kartleggingsfasen identifiserte eksisterende læringsaktiviteter og utfordringer knyttet til studentenes deltakelse i innovasjons-, tjenesteutviklings- og ledelsesprosesser. Resultatene fra kartleggingen ble benyttet i planleggingen av webinaret

Programmet for webinaret

Tittel på webinaret var «Sammen skaper vi fremtiden» og tema for 2025 var «simuleringsprosjekter». Vi åpnet det digitale rommet 15 minutter før start, og hadde litt småprat og en «digital kaffekopp» som «registrering». Prosjektlederne presenterte så dagens plan, før det første samarbeidsprosjektet ble presentert av praksisfeltet og forskere fra universitetet. Så ble workshopene presentert. I workshopene skulle deltagerne diskutere aktuelle utfordringer og muligheter knyttet til tjenesteutvikling og innovasjon i helsetjenestene. Her ble deltakerne fordelt i tverrorganisatoriske grupper, som skrev direkte inn resultatene fra sine grupper i en felles PP. Workshopene i 2025 var:

1. Ideer til tema neste år? Stikkord; spl faglig ledelse, tjenesteutvikling, innovasjon og organisasjon

[2] Appreciative Inquiry (AI) er en styrkebasert endrings- og utviklingstilnærming utviklet av David Cooperrider og Suresh Srivastva, hvor fokus rettes mot å identifisere og videreutvikle det som gir liv, energi og suksess i organisasjoner og menneskelige systemer. Cooperrrider, D. L. (2012). The concentration effect of strengths. How the whole system " AI" summit brings out the best in human enterprise. *Organizational dynamics*, *41*(2), 106–117. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2012.01.004

2. Ideer til nye områder/felt vi kan bruke simulering til?
3. Utvikling av felles ideeplattform som f.eks bachelor, master og ph.d-studenter kan bruke – hvordan?
4. Hvordan skape en vi-følelse i felles prosjekt?
5. Hvordan kan vi skape involvering og interesse på alle nivå i prosjekter?
6. Hvordan involvere studenter i innovasjonsarbeid?
7. Hvordan kan vi styrke kommunikasjonen mellom organisasjonene knyttet til praksis?
8. «Venterom» for de som ikke ønsker å delta i Workshop.
9. Til slutt ble prosjekt nummer to presentert fra praksisfeltet før vi avrundet det hele med en refleksjonsrunde, og tid til å gi tilbakemeldinger.

Gjennomføringen av webinaret ga deltakerne anledning til å møtes på tvers av organisatoriske grenser og faglige roller.

Resultat

Selv om responsen var relativt beskjeden, gir tilbakemeldingene viktige indikasjoner på opplevd kvalitet, relevans og forbedringsbehov. Nedenfor presenteres en kort oppsummering av de mest sentrale erfaringene og innspillene, som samlet sett danner et grunnlag for videre utvikling av webinaret i 2026.

Én arena – mange stemmer: Webinaret fikk fart på samspillet

Tilbakemeldingene fra gjennomføringen i 2025 gir et tydelig bilde av at det tverrorganisatoriske webinaret oppleves som en relevant og verdifull læringsarena for både studenter og praksisfeltet. Flere ga tilbakemelding på at de ville prioritere dette neste år. *Veldig bra arena for å utveksle tanker og ideer om samarbeid* (fra nettskjema anonymt). Flere fra praksisfeltet tok kontakt og ønsket å presentere noe neste år. Kommunene som deltok kom med tilbakemelding på at de opplevde det sykehustungt, og at samarbeidsprosjekt fra kommunen måtte fremheves bedre. Studentene beskriver en opplevd inkludering i diskusjonene, noe som kan tyde på at webinaret bidrar til å senke terskelen for deltakelse og gir dem en følelse av å være medaktører i profesjonelle samtaler om tjenesteutvikling.

Den styrkebaserte prosessøkten med ulike workshops ble godt mottatt, samtidig ble det påpekt at det kunne være lurt å bruke litt mere tid på å forklare spørsmålene. For eksempel sa en student: «*Gruppeoppgaven var veldig vid, vanskelig å få tak på*.»

Webinaret samlet deltakere fra både kommuner og spesialisthelsetjenesten, noe som viser at arrangementet til en viss grad traff praksisfeltet. Likevel ble det tydelig at mange ikke hadde mottatt invitasjonen. Informasjonen passerte gjennom mange mellomledd, prosjektledere, praksiskoordinatorer ved universitetet, praksiskontakter i kommunene og spesialisthelse-tjenesten før den skulle nå praksisveilederne.

Deltakelsen fra universitetet var relativt lav, med unntak av fagpersoner som allerede var engasjert i emnet. Derimot var studentene godt representert, til tross for at oppmøtet var frivillig, noe som kan tyde på en opplevd relevans og lav terskel for deltakelse. Selv om forskningsmiljøet var svakt representert, så uttrykte de som deltok at de hadde savnet en slik mulighet. En ansatt fra universitetet uttrykte dette ved å si: «*Takk for at dere lagde dette*

seminaret, dette var moro». Disse resultatene ga oss en pekepinn på hvordan vi kunne utvikle og forbedre webinaret for 2026.

Diskusjon

Aksjonsutvikling (AU) ser ut til å kunne fungere som en bærende pedagogisk struktur i webinar-modellen. Prinsippene fremmet forskende dialog, gjensidig avhengighet og refleksjon rundt felles utfordringer. Webinaret framstår som en læringsarena hvor studentene ikke bare arbeider med et tema, men også utvikler kompetanse i samarbeid på tvers av tjenester og profesjoner, en sentral ferdighet innen sykepleiefaglig ledelse og tjenesteutvikling. Gjennom deltakelse får studentene øve på ledelses- og samhandlingsrettet kommunikasjon, utforske ulike perspektiver og bygge relasjonell trygghet.

Dette samsvarer med Calgary-Cambridge-modellen, en modell som vektlegger både relasjonsbygging og formidling av informasjon, og kan bidra til å sikre at samtalen ivaretar både faglige og mellommenneskelige aspekter (Kurtz et al., 2005). Dette understøttet webinarets mål om å styrke deltakernes kommunikasjonsferdigheter og samhandling. Appreciative Inquiry som bakteppe bidro med et styrkebasert perspektiv gjennom spørsmål som utforsket erfaringer, ressurser, mestring og utviklingsmuligheter. Sammen understøttet disse tilnærmingene en dialog preget av refleksjon, læring og samskaping (Joyce, 2022).

Webinaret forutsetter og utvikler samtidig tillit mellom studenter, kommuner, spesialisthelsetjenesten og utdanningsinstitusjonen. Erfaringene fra første aksjonssyklus tyder på at deltakerne opplever webinaret som et trygt rom for å utforske komplekse utfordringer i tjenesteutvikling sammen med aktører som kjenner problemstillingene. Dette blir samskaping i praksis.

Tidlig tverrprofesjonell erfaring bryter ned barrierer

Arnold et al. (2025)viser at tidlig eksponering for andre profesjoner fremmer samarbeid og reduserer hierarkiske barrierer. Det tverrorganisatoriske webinaret kan bidra til dette ved at studentene møter ledere, fagpersoner og forskere, og får erfaring med profesjonelle dialoger før de entrer arbeidslivet. Gjennom reell samhandling reduseres avstanden mellom nivåer og tjenester, og studentene posisjoneres som aktive deltakere i helse- og tjenesteutvikling. Erfaringene illustrerer hvordan tverrprofesjonelle læringssituasjoner kan styrke både profesjonsidentitet og samarbeidskompetanse. Samtidig viser variasjoner i deltakelse og informasjonsflyt behovet for tydelig struktur og koordinering.

Kunnskap og profesjonsforståelse skapes i fellesskap

Pilotprosjektet viser hvordan utviklingsarbeid mellom utdanning og helsetjeneste både skaper muligheter og synliggjør strukturelle utfordringer. Sett i et sosialkonstruktivistisk og sosiokulturelt perspektiv er webinaret mer enn et teknisk arrangement; det er en arena hvor mening, kunnskap og profesjonsforståelse utvikles gjennom samhandling (Hornstrup et al., 2023; Rienecker et al., 2013). Læring skjer i møte mellom mennesker, språk, praksiser og de kulturelle normene som preger kommunehelsetjenesten, spesialisthelsetjenesten og universitetet.

Aksjonsutviklingsteori synliggjør samtidig hvordan læring foregår gjennom handling, refleksjon og justering (Heimburg & Ness, 2021; Zuber-Skerritt & Wood, 2019). Den raske oppstarten ga fremdrift, men bidro til begrenset problemidentifisering og involvering i fase 1.

Manglende deltakelse fra praksisfeltet og studentene førte senere til utfordringer knyttet til kommunikasjon og eierskap. Dette illustrerer betydningen av tidlig meningsskaping for å etablere felles forståelse av hensikt, relevans og metode (Grevskott et al., 2025; Hornstrup et al., 2023).

Systemteori tilfører et komplementært perspektiv. Kommunehelsetjenesten, spesialisthelsetjenesten og universitetet kan forstås som autopoietiske systemer med egne logikker, språk og prioriteringer (Capra & Luisi, 2014; Hornstrup et al., 2023). Webinaret fungerer som en koblingsarena hvor systemene kan møtes gjennom kommunikasjon. Erfaringene viser imidlertid at slike koblinger er sårbare dersom informasjon, roller og forventninger ikke er tydelig forankret i alle delsystemene. Dette kan svekke relasjonell kapasitet og samarbeidsmuligheter (Grevskott et al., 2025; Hornstrup & Storch, 2025).

Trygge rom, sterke stemmer og ny kunnskap

Gjennomføringen av webinaret fungerte godt, og den detaljerte prosessplanleggeren viste seg å være et nyttig pedagogisk og organisatorisk verktøy (Tanggaard & Nordland, 2016). Sosialkonstruktivistisk teori kan bidra til å forklare dette: Når deltakere møtes i et trygt og strukturert læringsmiljø, deler erfaringer og utforsker problemstillinger sammen, utvikles ny innsikt og forståelse.

Små tverretatlige breakout-rom kan bidra til psykologisk trygghet (Edmondson & Lei, 2014) og åpne for refleksive samtaler i tråd med sosiokulturelle perspektiver på læring. Her kan det hende studentene ikke ble forberedt godt nok til å ta en ledende rolle i gruppeaktivitetene. De prosessbaserte workshopene, inspirert av styrkebaserte tilnærminger og Appreciative Inquiry, kan ha styrket engasjement og mestring (Hauger et al., 2024), noe som er særlig relevant for studenter som skal inn i et arbeidsliv preget av innovasjon og kontinuerlig utvikling (Fileborn et al., 2022). Studentene gir tilbakemelding på at de følte seg hørt og sett, samtidig sier de også at de trenger noe i forkant av webinaret for å kunne lede de små workshopene.

Potensialet i aksjonsutviklingens sykliske natur

Erfaringene viser at deltakerne opplevde aktivitetene som relevante og nyttige, samtidig som de identifiserte forbedringsområder. Dette illustrerer styrken ved aksjonsutviklingens sykliske karakter: Målet med piloten er ikke å skape en ferdig modell, men å generere innsikt som kan forbedre neste utviklingssyklus. Det forutsetter at både utdanning og praksis ser læring som en kontinuerlig prosess hvor justeringer er en integrert del av utviklingsarbeidet (Hernes & Olsen, 2016).

Et sentralt funn er betydningen av tidlig og reell involvering. Studentene fremstår som en underutnyttet ressurs i fase 1 og kunne bidratt med verdifulle perspektiver på koblingen mellom teori og praksis. Tidligere involvering, for eksempel i teoridelen av praksisemnet, kan gi studentene språk, begreper og forståelse for webinarets hensikt, og dermed styrke deltakelse og meningsskaping ((Hornstrup et al., 2023; McNiff, 2013).

Piloten viser også at sterke relasjoner mellom enkelte aktører ikke kompenserer for svakere forbindelser andre steder i systemet. Mens noen campus har tett kontakt med praksisfeltet, er andre mer avhengige av praksiskoordinatorenes formidling. Den komplekse distribusjonskjeden knyttet til innbydelse til webinaret ser ut til å ha skapt utfordringer. Særlig fremsto det som at mindre campus hadde noe kortere og mer effektiv kommunikasjon med praksisfeltet enn

større campus og større kommuner. Dette kan tolkes som at uten en felles struktur og koordinering blir ansvarsfordelingen ulik, og informasjon kan gå tapt på veien. Dette peker på behovet for tydeligere rolleavklaringer, mer standardisert praksiskontakt og bedre organisatorisk forankring i kommende sykluser.

Tverrorganisatorisk læring i praksis: en modell med tydelig kraft

Til tross for utfordringene viser piloten at en digital tverrorganisatorisk møteplass har betydelig pedagogisk potensial. Studentene deltar i et sosiokulturelt læringsfellesskap hvor de møter framtidige kollegaer og ledere, arbeider med reelle problemstillinger og får innsikt i innovasjonsarbeid i helsetjenesten. Dette kan styrke faglig trygghet, relasjonell kompetanse og evnen til å bidra i utviklingsarbeid.

Erfaringene tyder på at modellen dekker et behov for felles refleksjon, tverrprofesjonell dialog og samskaping. At flere aktører fra praksisfeltet etterspurte deltakelse og ønsket å bidra med egne presentasjoner i neste syklus, understreker også webinarets potensial som en mobiliserende arena som fremmer engasjement, eierskap og samarbeid.

Videre utvikling av webinaret

Basert på erfaringene fra prosjektet og deltakernes tilbakemeldinger ser vi at flere elementer har fungert godt og understøttet webinarets hensikt. Samtidig har erfaringene gitt verdifulle innspill til videre utvikling, i tråd med aksjonsutviklingens iterative tilnærming. Et sentralt forbedringsområde er studentinvolvering. Vi lyktes ikke i å engasjere studentene i den grad vi ønsket, og her ligger et betydelig potensial. Studentene fikk trolig for lite forberedelse til å ta ledende roller i workshopene og virket å mangle både den psykologiske tryggheten (Edmondson & Lei, 2014) og meningsskapingen (Hornstrup et al., 2023)som er nødvendig for aktiv deltakelse.

I et sosialkonstruktivistisk perspektiv er psykologisk trygghet og opplevelse av mening avgjørende for studenters deltakelse i webinarer med praksisfeltet og forskere. Når studenter opplever trygghet, våger de i større grad å stille spørsmål, dele erfaringer og utfordre egne antakelser, noe som kan styrke både kritisk tenkning og profesjonsidentitet. Mening skapes når læringsaktivitetene knyttes til reelle problemstillinger og relevante aktører fra praksisfeltet, det vil si samarbeidspartnere studentene senere skal møte i yrkeslivet. Dette gir en autentisk læringskontekst som fremmer relasjonell kompetanse og bygger bro mellom teori og praksis, sentrale elementer i sykepleiefaglig ledelse og tjenesteutvikling.

I 2026 vil studentene kobles på webinaret allerede i teoriemnet *Sykepleiefaglig ledelse og tjenesteutvikling*, som gjennomføres tre måneder før praksisemnet. Studentrepresentanter inkluderes også i planleggingen. Samtidig ønsker vi bredere representasjon fra praksisfeltet. Planleggingsgruppen vil derfor involvere praksisfeltet tidligere og sikre at alle relevante aktører mottar invitasjon. Dette er avgjørende for å realisere læringsaktivitetens hensikt.

De styrkebaserte prosessøktene utviklet i 2025 vil justeres på bakgrunn av tilbakemeldingene. Flere grupper brukte mye tid på å etablere en felles forståelse av oppgaven. Ifølge en systemisk forståelse er dette forventet når personer og organisasjoner med ulike perspektiver arbeider med samme problemstilling (Peček & Ovsenik, 2018). Både individer og organisasjoner kan forstås som autopoietiske systemer med egne referanserammer, samtidig som dialog og samhandling kan bidra til å utvikle en felles forståelse (Hornstrup et al., 2023). I 2026 vil det derfor settes av

mer tid til en innledende gjennomgang av hensikt og metode for å styrke meningsskaping og felles retning i prosessen.

Som prosjektledere ser vi også behov for å utforske samarbeidsfunksjonene i de digitale plattformene, som felles dokumenter og digitale whiteboard. Slike verktøy kan bidra til å systematisere erfaringer og ideer fra workshopene og dermed styrke evaluering og videre utvikling. De kan også brukes til å formidle resultater og forslag fra webinaret gjennom en oppsummering på universitetets nettsider, som deles med praksisfeltet. Slik kan samarbeidsplattformen støtte både innsamling og spredning av kunnskap og utviklingsideer.

I etterkant ser vi at tilbakemeldingene fra deltakerne ble innhentet relativt usystematisk, gjennom noen få skriftlige og flere muntlige innspill. I et aksjonsutviklingsperspektiv utgjør refleksjon og evaluering grunnlaget for endringer i neste syklus(McNiff, 2013). For å styrke dette arbeidet er det behov for en mer strukturert evaluering. Samtidig erfarte vi lav svarprosent på Nettskjema-evalueringen i 2025. En mulig løsning er å integrere evalueringen som en avsluttende utsjekksøvelse, noe som kan bidra til høyere deltakelse og et bedre grunnlag for videre utvikling.

Avslutning

Denne første utprøvingen indikerer at digitale, tverrorganisatoriske læringsarenaer kan være en hensiktsmessig tilnærming for å støtte læring, samarbeid og innovasjon i sykepleierutdanningen. Webinaret skapte møteplasser på tvers av utdanning og praksisfelt og ga studentene innsikt i reelle utviklingsprosesser. Til tross for behov for bredere videreutvikling og evaluering, viser erfaringene et lovende grunnlag for fortsatt arbeid med samskapende læringsformer i helseutdanningene.

Referanser

Arnold, C., Berger, S., Gronewold, N., Schwabe, D., Götsch, B., Mahler, C. & Schultz, J.-H. (2025). Exploring early interprofessional socialization: a pilot study of student's experiences in medical history taking. *Journal of interprofessional care*, *39*(5), 799–806. https://doi.org/10.1080/13561820.2019.1708872

Brown, K. M. & Rode, J. L. (2018). Leadership development through peer-facilitated simulation in nursing education. *J Nurs Educ*, *57*(1), 53–57. https://doi.org/10.3928/01484834-20180102-11

Capra, F. & Luisi, P. L. (2014). *The systems view of life : a unifying vision*. Cambridge University Press.

Cooperrrider, D. L. (2012). The concentration effect of strengths. How the whole system " AI" summit brings out the best in human enterprise. *Organizational dynamics*, *41*(2), 106–117. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2012.01.004

Costa, P., Sousa, J. P., Nascimento, T., Cruchinho, P., Nunes, E., Gaspar, F. & Lucas, P. (2025). Leadership Development in Undergraduate Nursing Students: A Scoping Review. *Nurs Rep*, *15*(5), 160. https://doi.org/10.3390/nursrep15050160

Disch, P. G. r., Fredwall, T. E. r., Arntsen, B., Cappelen, K., Førland, O. & Rostad, H. M. *Veiviser for forskning i helse- og omsorgstjenestene i kommunen*. S. f. omsorgsforskning. https://nva.sikt.no/registration/019a39bc0b82-192a87cb-e3b7-4a42-857a-a0bc401529dd

Edmondson, A. C. & Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual review of organizational psychology and*

organizational behavior, *1*(1), 23–43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305

Fileborn, B., Wood, M. & Loughnan, C. (2022). Peer reviews of teaching as appreciative inquiry : learning from 'the best' of our colleagues. *Higher education*, *83*(1), 103–117. https://doi.org/10.1007/s10734-020-00637-9

Grevskott, T., Øvereng, I. A. & Eid, H. R. (2025). Når samarbeid skaper verdi – men ikke alltid eierskap. *Nordisk tidsskrift for helseforskning*, *21*(2). https://doi.org/10.7557/14.8146

Hauger, B., Højland, T. G. & Kongsbak, H. (2024). *Organisasjoner som begeistrer : appreciative inquiry - ledelse av styrkebaserte og innovative endringsprosesser* (2. utgave. utg.). Kommuneforlaget.

Heimburg, D. v. & Ness, O. (2021). *Aksjonsforskning : samskapt kunnskap som endrer liv og samfunn* (1. utgave. utg.). Fagbokforlaget.

Henny, Rigmor, H., Bente, S., Ingunn Remen, N., June, P. & Elisabeth Dahlborg, L. (2021). Kan en felles læringsarena gi sykepleiestudenter økt klinisk kompetanse? *Nordisk tidsskrift for helseforskning*, *17*(2). https://doi.org/10.7557/14.5743

Hernes, T. & Olsen, O. (2016). *Organisering i en verden i bevegelse*. Cappelen Damm akademisk.

Hornstrup, C., Loehr-Petersen, J., Johansen, T., Gjengedal, J. M., Specht, T., Ringen, E. & Hornstrup, C. (2023). *Systemisk ledelse : dialog og relasjoner i organisasjoner* (1. utgave. utg.). Gyldendal.

Hornstrup, C. & Storch, J. (2025). *Ledelse på tværs. At opbygge kapacitet til kompleksitet* (1. utg., Bd. 1). Dansk Psykologisk Forlag.

Kurtz, S., Silverman, J. & Draper, J. (2005). *Teaching and learning communication skills in medicine* (2nd. utg.). Radcliffe.

McNiff, J. (2013). *Action research: principles and practice* (3rd. utg.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203112755

Nasjonal retningslinje for sykepleierutdanning. (2025). *Forskrift om nasjonal retningslinje for sykepleierutdanning* (FOR-2025-07-04-1477). Lovdata. https://lovdata.no/forskrift/2025-07-04-1477

Nasjonal retningslinje for sykepleieutdanning. (2026). *Forskrift om endring i forskrift om nasjonal retningslinje for sykepleierutdanning* (FOR-2025-12-18-2985). Lovdata. https://lovdata.no/forskrift/2025-12-18-2985

NTNU. (2026). *Webinar som digital læringsarena*. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet. https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Webinar+som+digital+l%C3%A6ringsarena

Peček, T. B. & Ovsenik, M. (2018). Organization, Autopoiesis and Human Potential as Paradigm of the Future Organization. *Organizacija*, *51*(3), 208–218. https://doi.org/10.2478/orga-2018-0015

Rienecker, L., Stray Jørgensen, P., Dolin, J., Ingerslev, G. H. & Mørcke, A. M. (2013). *Universitetspædagogik*. Samfundslitteratur.

Røiseland, A. & Lo, C. (2019). Samskaping – nyttig begrep for norske forskere og praktikere? *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift*, *35*(1), 51–58. https://doi.org/10.18261/issn.1504-2936-2019-01-03

Slåtto, T., Creelman, A., Schneider, M., Röthler, D. & Árnason, H. (2016). Effective Interactive Webinars: Methods to facilitate learning in open collaborative learning environments. A toolbook for practitioners/facilitators. Re-Imagining Learning Scenarios Budapest.

Tanggaard, P. & Nordland, D. (2016). *Prosesslederboka : lær å lede gode prosesser og møter* [The Process Leader's Handbook: Learn how to lead effective processes and meetings.]. Kommuneforlaget.

Whitmore, C., Bird, M. & Vanderhout, S. (2025). Establishing a learning agenda for learning health system implementation and research in Canada. *PLoS One*, *20*(8), e0323499. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0323499

Zuber-Skerritt, O. & Wood, L. (2019). *Action learning and action research : genres and approaches* (First edition. utg.). Emerald Publishing.