



Organisatoriske blikk på samarbeid i velferdstjenester

Organizational views on collaboration in welfare services

Eric Breit

Forsker I, Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – Storbyuniversitetet

Brer@oslomet.no

Tone Alm Andreassen

Professor, Senter for Profesjonsstudier, OsloMet – Storbyuniversitetet

toaa@oslomet.no

Sammendrag

Til tross for at samarbeid innebærer organisering, utføres i organisasjoner og utgjør et organisatorisk virkemiddel for myndighetene, benyttes organisasjonsteoretiske begrepsapparat sjelden for å forstå og analysere samarbeid i velferdstjenestene. I denne artikkelen argumenterer vi for at teoriutvikling eller teoriutdyping er nødvendig for å utvikle forståelsen av samarbeid på tvers av ulike empiriske forskning og forskningstradisjoner, og i særlig grad for nytten av organisasjonsteori i dette henseendet. Vi gjør dette ved å beskrive et rammeverk bestående av seks ulike organisatoriske 'blikk' på samarbeid: mikroblikket, mesoblikket, makroblikket, det vide blikket, det lange blikket og det dype blikket. Innenfor hvert blikk beskriver vi utvalgte organisasjonsteoretiske perspektiver og hvordan de kan anvendes i studier av samarbeid i velferdstjenestene.

Nøkkelord

interorganisatorisk samarbeid, tverrfaglig samarbeid, organisasjonsteori, samstyring, nettverk, partnerskap

Abstract

Despite the fact that cooperation involves organization, is carried out in organizations, and constitutes an organizational tool for the authorities, concepts from organizational theory are rarely used to understand and analyze cooperation in the welfare services. In this article, we argue that theory development or theory elaboration is necessary to develop the understanding of collaboration across different empirical research and across research traditions, and in particular for the usefulness of organizational theory in this regard. We do this by describing a framework consisting of six different organizational 'views' on collaboration: the micro view, the meso view, the macro view, the wide view, the long view, and the deep view. In relation to each view, we describe selected organizational theory perspectives and how these can be used in studies of cooperation in the welfare services.

Keywords

inter-organizational collaboration, interdisciplinary collaboration, organizational theory, governance, networks, partnerships

Innledning

De senere årene har det vært betydelig forskning på interorganisatorisk og tverrfaglig samarbeid i velferdstjenester, både i Norge (Bjørkquist & Jerndahl Fineide, 2019; Pedersen, 2019; Vabø & Vabø, 2014; Vik, 2018; Willumsen, 2009) og internasjonalt (Amelung et al., 2017; Ferlie, Fitzgerald, McGivern, Dopson, & Bennett, 2013). Til tross for den omfattende forskningen har to nye litteraturgjennomganger av utvalgt forskning på samarbeid observert at teoretiske begrepsapparat i relativt liten grad brukes for å forstå samarbeid og hvilke elementer det påvirkes av (Andreassen, Breit, & Saltkjel, 2020; Anvik et al., 2019).

Et gjennomgående trekk i begge litteraturgjennomgangene – den ene om norsk forskning om samarbeid i en norsk helse- og velferdskontekst og den andre om internasjonal, engelskspråklig forskning rundt arbeidsinkludering – er at forskningen er dominert av empiriske studier av konkrete samarbeid. Ofte er studiene kvalitative med vekt på samarbeidsaktørenes oppfatninger eller med rike beskrivelser av samarbeidet. I så måte benyttes begrepet samarbeid eller beslektede begreper som samhandling, samordning eller koordinering typisk som folkelige hverdagsbegreper. Forskningen er praksis- og politikknær og ofte uten eksplisitt bruk eller beskrivelse av teoretiske perspektiver. En stor del av samarbeidsforskningen bidrar dermed lite til en mer generell kunnskapsutvikling eller til teoriutvikling utover de konkrete samarbeidene som studeres.

I denne artikkelen argumenterer vi for at teoriutvikling eller teoriutdyping er nødvendig for å utvikle forståelsen av samarbeid på tvers av ulike empirisk forskning og forskningstradisjoner. I særlig grad er hensikten med artikkelen å argumentere for at organisasjonsteori – dvs. teori om organisatoriske prosesser og måter å organisere på – er viktig for kunnskapsutviklingen om samarbeid i velferdstjenestene. Argumentasjonen er motivert av at organisasjonsteori – som riktignok ikke er én teori, men et vidt begrep og et tverrdisiplinært prosjekt (se for eksempel Christensen, Lægreid, & Røvik, 2020) – synes å utgjøre et uforløst bakteppe for empiriske studier. Sagt på en annen måte: I og med at samarbeid innebærer organisering, foregår i og mellom organisasjoner og er et organisatorisk virkemiddel for myndighetene, er det et potensiale for økt kunnskap om samarbeid gjennom en mer bevisst bruk av organisasjonsteori i studier av fenomenet.

I artikkelen argumenterer vi for nytten av organisasjonsteori som analytisk begrepsapparat ved å beskrive seks ulike organisasjonsteoretiske 'blikk' på samarbeid. Blikk definerer vi som det forskere kan fokusere på og plassere i forgrunnen i sine analyser. *Mikroblikket* er rettet mot individene som skal samarbeide, *mesoblikket* mot organisasjonene som samarbeidende aktører og *makroblikket* mot samarbeid som politisk virkemiddel. *Det vide blikket* er rettet mot konteksten samarbeidet inngår i, *det lange blikket* mot endring og utvikling av samarbeid over tid og *det dype blikket* mot en helhetlig og integrert forståelse av samarbeid. Innenfor hvert blikk presenterer vi utvalgte organisasjonsteoretiske perspektiver og viser hvordan de kan anvendes i studier av samarbeid.

Vi argumenterer for behovet for en mer bevisst bruk av slike blikk, enten isolert eller i kombinasjon, som begrepsapparat for hvilke analytiske elementer det fokuseres på i samarbeidet, og for å trekke lærdommer på tvers av empiriske caser. Vi argumenterer avslutningsvis særlig for nødvendigheten av dype blikk, som gjennom teoriutvikling basert på synteser av empirisk forskning på tvers av forskningstilnæringer kan bidra til å utvikle forståelsen av samarbeid i velferdstjenestene som komplekse organisatoriske fenomener. Vi går igjennom de ulike blikkenes egenart før vi avslutningsvis drøfter potensialet i et dypt blikk som et forskningsprogram i studier av samarbeid.

Samarbeid som organisatorisk fenomen

Samarbeid handler grovt sett om å arbeide sammen for å oppnå et felles mål, men er selvsagt ikke et enkelt fenomen. Samarbeid kan forstås både som organisatorisk form (for eksempel et nettverk, en allianse, et partnerskap) og som organisatoriske prosesser, dynamikker, praksiser og relasjoner (Huxham, 2003; Majchrzak, Järvenpää, & Bagherzadeh, 2015). Ikke minst kan samarbeid – eller nettverksorganisering – sees på som et organisatorisk virkemiddel for å nå velferdspolitiske mål, for eksempel å møte komplekse problemer eller levere mer helhetlige tjenester til brukerne (Ferlie et al., 2013).

Studier av samarbeid peker på forskjellige elementer. Det kan dreie seg om hva som kobles gjennom samarbeid, for eksempel ulike aktiviteter, ressurser, kunnskap eller synsvinkler (Gray & Purdy, 2018). Det kan også dreie seg om hva som oppnås ved samarbeid som samarbeidspartene ikke kan oppnå alene (Hardy, Phillips, & Lawrence, 2003), og hvordan samarbeid som koordineringsmekanisme skiller seg fra hierarki og marked (Phillips, Lawrence, & Hardy, 2000; Powell, 1990). Mange bidrag er opptatt av samarbeidspartene og deres motiver og mål (Oliver, 1990); andre har samarbeidet i seg selv som studieobjekt og er opptatt av hva samarbeidet fører til utover det deltakerne oppnår for egen del (Provan, Fish, & Sydow, 2007).

Flere bidrag søker å systematisere og skille mellom ulike begreper for samarbeid og de former eller modeller begrepene refererer til, både generelt og innenfor velferdsfeltet spesielt (Andersson, Ahgren, Axelsson, Eriksson, & Axelsson, 2011). For eksempel skiller Castañer og Oliveira (2020) mellom koordinering, samhandling og samarbeid. De definerer koordinering (*coordination, cum ordinare*) som å ordne elementer i forhold til hverandre og refererer til fastsettelse av felles mål. Samhandling (*cooperation, cum operare*) handler om å operere sammen med andre og refererer til implementeringen av de fastsatte målene. En tidsdimensjon skiller altså mellom koordinering og samhandling. Samarbeid (*collaboration, cum laborare*) handler mer om deltakernes innstilling og refererer til at deltakerne frivillig hjelper hverandre med å nå de felles fastsatte målene og deltakernes egne individuelle mål, selv når disse ikke er direkte relatert til samarbeidet.

Vi har ingen målsetting om å utvikle forståelser av forskjellene mellom ulike begreper knyttet til samarbeid på tvers av profesjoner, organisasjoner og sektorer og bruker for enkelthets skyld «samarbeid» som et samlebegrep.

Organisatoriske blikk på samarbeid: tilnærmingen i artikkelen

For å vise hvordan organisasjonsteori kan øke vår forståelse av samarbeid tar vi i bruk av et rammeverk bestående av seks ulike 'blikk'. Vi har hentet blikkmetaforen fra Ashforth, Gioia, Robinson og Treviño (2008), som i en innledning til et temanummer om korrupsjon presenterer fem ulike blikk i forskningsfeltet om korrupsjon i organisasjoner, der hvert blikk også representerer ulike syn på hvordan fenomenet korrupsjon kan forstås. Ashforth et al. utdyper ikke hva de legger i blikk. Vi definerer derfor blikk her som det analytiske momentet som bestemmer hvilke sider ved et fenomen som kommer i forgrunnen (og implisitt hva som skyves i bakgrunnen). Blikk kan sammenlignes med å zoome, men her dreier det seg ikke om å zoome mellom empirinære og deskriptive fortellinger og mer abstrakte og distanserte teoretiske analyser (Ibarra, Kilduff, & Tsai, 2005; Nicolini, 2009). Snarere dreier det seg om å zoome inn eller ut for å se et fenomen på ulike måter – for eksempel nært på individene som bemanner organisasjonene, eller langt fra for å se forskjeller mellom organisatoriske felt eller velferdsregimer. Et blikk, slik vi bruker begrepet her, er også forskjellig fra et teoretisk perspektiv som vi forstår som et 'filter' som dreier seg om hvordan fenome-

net forstås, og som innebærer vektlegging av spesifikke analytiske elementer. Hvert blikk rommer en verktøykasse av organisasjonsteoretiske perspektiver, som dermed vil fungere som redskaper for å granske det eller de aspektene ved samarbeid som blikkene retter oppmerksomheten mot.

I artikkelen bruker vi blikkene og noen tilhørende organisasjonsteoretiske perspektiver for å gi noen antydninger om hvordan hver av blikkene kan tilføye empiriske studier og problemstillinger relevante organisasjonsteoretiske perspektiver. Utvalget av organisasjonsteorier er pragmatisk – vi ingen mål om å dekke organisasjonsteorien, bare å illustrere og eksemplifisere nytten av slike perspektiver. Vi avgrensner oss likevel til nyinstitusjonell organisasjonsteori, i seg selv et felt som rommer mange perspektiver, men med søkelys på forholdet mellom organisasjoner og deres omverden, hvordan deres institusjonelle omgivelser påvirker organisasjonene og deres atferd, hvordan organisasjoner og individer søker å forme og omforme institusjoner, og hvilke utfall deres institusjonelle arbeid har (Greenwood, Oliver, Lawrence, & Meyer, 2017). Vi har valgt teorier og begreper basert på vår kjennskap til feltet og som vi mener kan fungere som analytisk inspirasjon.

Mikroblikket – mot personene som samarbeider

Mikroblikket retter oppmerksomheten mot individnivået, dvs. mot personene som samarbeider. Med et mikroblikk studerer vi individenes roller og handlinger ut fra en forståelse av at samarbeid utføres og påvirkes av individer. Oppmerksomheten kan rettes mot hvilke roller ulike personer inntar i et samarbeid, hva som ligger bak, eller hva som gjør det mulig for dem å innta de rollene de tar. Oppmerksomheten kan også rettes mot hvilken betydning det har at personene representerer ulike profesjoner, organisasjoner eller tjenester, og hvordan samarbeidet påvirkes dersom deltakerne er opptatt av å ivareta sin egen profesjon. Mikroblikket fokuserer da på individenes handlinger i kraft av sine fag- og yrkesroller og i mindre grad på organisasjonene som individene representerer.

For å få fram mer allmenne organisasjonsteoretiske poenger kan slike studier for eksempel anvende teoretiske perspektiver på yrkesutøveres organisasjonsidentifisering i sin rolleforståelse. Dette perspektivet bygger på sosial identitetsteori (Ashforth & Mael, 1989) hvor individer kan identifisere seg (i større eller mindre grad) med organisasjonen de jobber innenfor. Denne identifiseringen kan henge sammen med, eller stå i motsetning til, andre sosiale identiteter som en bestemt profesjon, en brukergruppe eller andre deler av en persons liv. Et sentralt aspekt er at identifisering er dynamisk, som innebærer variasjon i hvordan tenkemåter, følelser og handlinger kommer til uttrykk på (Bednar, Galvin, Ashforth, & Hafermalz, 2020). Et eksempel på et slik organisasjonsteoretisk perspektiv er derfor studier av hva som påvirker samarbeidsaktørens identifikasjon med samarbeidet.

Et annet relevant teoretisk perspektiv er identitetskonstruksjon i organisasjoner. Der begrepet organisasjonsidentifisering gjerne sier noe om grader av identifisering med organisasjonen, handler identitetskonstruksjon om hvordan individer konstruerer og fortolker seg selv i relasjonen med organisasjonen de jobber innenfor (Gioia, Patvardhan, Hamilton, & Corley, 2013). Organisasjonsidentitet er altså ikke bare et svar på spørsmålet om hvem *vi* er som organisasjon, men også på hvem *jeg* er som individ i en organisasjonskontekst (Alvesson & Empson, 2008). Språket og narrativene aktørene bruker for å konstruere organisasjonsidentiteter og relasjonen mellom 'jeg'-et og 'vi'-et, kan være en inngang til å studere samarbeidet og individene som samarbeider (Humphreys & Brown, 2002).

Fra dette perspektivet kan man studere for eksempel hvordan medlemmer i tverrprofesjonelle team konstruerer – og eventuelt rekonstruerer og tilpasser – ulike bilder av teamet som organisatorisk enhet, av målsettinger og deres egen rolle og egenart i samarbeidet. Man

kan også studere spenninger mellom organisasjons- og profesjonsidentiteter (Reay, Goodrick, Waldorff, & Casebeer, 2017), for eksempel mellom teamets målsettinger og egne profesjonelle hensyn og verdier. En lignende inngang er å studere det identitetsarbeidet aktørene gjør dersom samarbeidet utfordrer deres identiteter, verdier eller normsett (Brown, 2017).

Et tredje perspektiv er å studere hybriditet på individnivå i samarbeidet mellom (ulike typer) profesjonsutøvere. Dette kan studeres gjennom begrepet hybrid profesjonalisme, som betegner yrkesutøvere som besitter kompetanse utenfor sitt primære yrkesområde, eller som kombinerer ulike profesjonelle og organisatoriske identiteter (Giacomelli, 2020; Noordeggraaf, 2007). En slik type hybriditet kan forenkle samarbeid på tvers av ulike velferdstjenester, for eksempel ved at yrkesutøverne har kompetanse i de ulike tjenesteområdene, eller har særskilt kompetanse på tverrfaglig samarbeid. En annen inngang er gjennom yrkesutøvere som grensearbeidere i samarbeidet, dvs. individer som medierer eller jobber på tvers av organisatoriske, faglige eller institusjonelle grenser, eller det grensearbeidet de gjør for å underlette eller på andre måter påvirke undersamarbeidet. Grensearbeid(ere) er et nyttig begrep for å forstå dynamikker og relasjoner som foregår i samarbeidet, og hvordan dette påvirker arbeidspraksis og læring på tvers av velferdstjenestene (Langley et al., 2019).

Mesoblikket – mot organisasjoner som aktører

Mesoblikket har vi lagt til som en egen kategori for å rette oppmerksomhet mot organisasjonene samarbeidet foregår i eller mellom. Mesoblikket er rettet mot nivået over individene, dvs. mot organisasjonene individene inngår i. Mesoblikket betrakter organisasjonene som aktører; oppmerksomheten kan rettes mot hva som motiverer organisasjoner til å samarbeide, hvorfor de har motstand mot samarbeid, eller hva som hindrer dem i å samarbeide.

Et relevant teoretisk perspektiv er organisasjoners motiver for å samarbeide med hverandre. Et sentralt bidrag er Oliver (1990), som beskriver seks motiver: nødvendighet, asymmetri (dvs. at en organisasjon har makt til å sikre seg kontroll over andre organisasjoner og deres ressurser), resiprositet (dvs. gjensidig interesse), øke effektivitet, sikre stabilitet og øke legitimitet (dvs. for å demonstrere at de lever opp til forventninger).

Et annet teoretisk perspektiv er institusjonelle logikker (Friedland & Alford, 1991; Thornton & Ocasio, 2008). Institusjonelle logikker betegner «et felts delte forståelse av målene som skal oppnås og hvordan de skal oppnås» (Battilana, Leca, & Boxenbaum, 2009, s. 68–69, vår oversettelse), og forskningen dreier seg om hvordan ulike logikker preger organisasjoner og håndteres av dem. Ulike institusjonelle logikker kan komme til syne i samarbeid og skape ulike forventninger til målsettinger med samarbeidet eller hvordan det skal organiseres, og dermed skape institusjonell kompleksitet (Greenwood, Raynard, Kodeih, Micelotta, & Lounsbury, 2011). Organisasjonene som samarbeider, og deres motiver for å samarbeide kan forstås ut fra logikkene som preger feltet de opererer i – for eksempel i samarbeid på tvers av feltene helse og arbeid (Andreassen & Fossetøl, 2014).

Et tredje teoretisk perspektiv er hybride organisasjoner – dvs. organisasjoner som opererer i spenningsfeltet mellom ulike logikker, eller som har utviklet organisasjonsformer som inkorporerer ulike logikker. Et eksempel er sosiale entreprenører, som kombinerer forretning og velgjørenhet og inkorporerer arbeidspraksis både privat og frivillig sektor (Battilana & Lee, 2014). Det er også mulig å studere velferdsorganisasjonene som hybride organisasjoner, for eksempel i den grad de inkorporerer ulike styringsformer som NPM og post-NPM (Fossetøl, Breit, Andreassen, & Klemsdal, 2015). Et slikt perspektiv vil kunne begrepsfeste for eksempel de organisatoriske dynamikkene og betingelsene som gjør at interorganisatoriske samarbeid fungerer eller eventuelt ikke fungerer, samt hva slags (nye) organisasjonsformer som oppstår i slike samarbeid.

Makroblikket – mot samarbeid som politisk virkemiddel

Makroblikket er rettet mot nasjonalt eller internasjonalt nivå og nærmer seg samarbeid på avstand. Fra et makroblikk er formålet å skape oversikt, vise utbredelse og etablere overblikk. Makroblikket, slik vi forstår det i en velferdsstatskontekst, betrakter samarbeid som et organisatorisk virkemiddel for politisk styring, hvor samarbeidsrelasjonene derfor sees ovenfra.

Innenfor sosialpolitisk forskning har flere forsøkt å etablere overblikk over institusjonell fragmentering og mål om koordinering mellom ulike tjenester og velferdsorganisasjoner, på tvers av ulike land eller ulike politikkområder (Heidenreich & Rice, 2016; Minas, 2016). Champion og Bonoli (2011) tilbyr for eksempel et teoretisk begrunnet rammeverk som inneholder fire mulige forklaringer på tverrnasjonal variasjon: (a) problempress, dvs. i hvilken grad fragmentering mellom ulike tjenester oppleves som et problem, for eksempel knyttet til arbeidsledighet og utenforskap; (b) det politiske systemets kapasitet til å vedta og gjennomføre systemendringer; (c) stivhengighet, dvs. hvordan mulighetene for tjenesteintegrasjon påvirkes av hvordan det etablerte systemet er satt opp og fungerer; og (d) spredning av politiske ideer om tjenesteintegrasjon og om landene lærer av andre lands erfaringer. Et slikt rammeverk kan dermed bidra til å forstå utbredelsen og variasjonen i former og grader av samarbeid på tvers av felt, tjenester eller land. Det kan også peke på bakenforliggende årsaker og mekanismer som påvirker variasjonen.

Et annet perspektiv dreier seg om hva slags styringsvirkemidler politiske myndigheter tar i bruk, og hvordan disse stimulerer til samarbeid. Styringsfilosofiene New Public Management (NPM) og New Public Governance (NPG) representerer ulike virkemidler og tilhørende institusjonell forankring i regelverk, normer og stimuli til samarbeid – der NPM-reformenes spesialiserte ettformålsorganisering gjerne sees som opphav til fragmentering som igjen har motivert post-NPM og NPG-inspirerte koordineringsreformer (Christensen & Lægheid, 2011). Et institusjonelt perspektiv vil imidlertid vektlegge at endringer skjer gradvis, at styringsfilosofier ikke fullstendig skiftes ut, men at reformtyper kombineres og legges på hverandre (Capano, 2018; Greve, Ejersbo, Lægheid, & Rykkja, 2020). Dermed kan samarbeid preges av ulike og motstridende styringsmidler (Lowndes & Skelcher, 1998).

Gjennom et makroblikk kan man altså tilnærme seg interorganisatoriske samarbeid gjennom myndighetenes – og ikke organisasjonenes – motiver og virkemidler. Man kan også gjennom dette blikket få en mer nyansert forståelse av hvordan organiseringen av tjenestene og av velferdsorganisasjonene elementer virker i sammenheng med politiske, styringsmessige og profesjonelle elementer (se for eksempel van Berkel, Caswell, Kupka, & Larsen, 2017).

Det vide blikket – mot konteksten samarbeidet inngår i

Det vide blikket er rettet mot den konteksten som samarbeid inngår i, som trekk ved samfunnets struktur, kultur og normer. For organisasjonsteoretiske studier av samarbeid innebærer det vide blikket derfor et søkelys på samarbeid i lys av den organisatoriske, sosiale, kulturelle eller institusjonelle konteksten der det foregår. Et vidt blikk kan anvendes på både mikro-, meso- og makronivå.

Et relevant teoretisk perspektiv ligger i begrepet om organisatoriske felt (DiMaggio & Powell, 1983), som består av et sett av organisasjoner – produsenter (tjenester), konsumenter (brukere) og regulerende myndigheter – som sammen utgjør en egen del av samfunnet. Organisatoriske felt kjennetegnes av samhandling, kommunikasjon, interorganisatoriske allianser og dominansrelasjoner, og en gjensidig forståelse hos organisasjonene av at de er en del av samme virksomhet. Perspektivet kan antyde at samarbeid vil flytte lettere innenfor et felt enn på tvers av ulike felt.

Et annet relevant begrep er organisatorisk legitimitet, som handler om i hvilken grad en organisasjon oppfattes som å være i samsvar med normene i sine omgivelser, dvs. det feltet de er en del av. (Dowling & Pfeffer, 1975). Slik legitimitet kan handle om regulative (dvs. juridiske), normative (dvs. de etablerte praksisene og tenkemåtene i feltet) og/eller kultur-kognitive elementer (dvs. de kulturelle spillereglene) (Scott, 1995). Disse pilarene henger også sammen med hvordan organisasjoner forsøker å skaffe seg legitimitet i sine omgivelser (Suchman, 1995), og dermed med et meso-blikk. Begrepet om organisatorisk legitimitet er nyttig for å forstå blant annet hva som understøtter organisasjoners motiv eller behov for samarbeid.

Et tredje perspektiv er spredning og oversettelser av organisasjonsidéer. Med organisasjonsidé menes gjerne konkrete måter å organisere et arbeid på, for eksempel gjennom metodikker, standarder eller ledelsesidealer/-myter. For eksempel peker Røvik (2007) på dekontekstualisering og rekontekstualisering som viktige mekanismer i oversettelser, dvs. at elementer legges til, fjernes eller endres, da svært konkrete organisasjonsformer vanskelig kan overføres. For eksempel kan konkrete modeller for samarbeid forstås som en organisasjonsidé.

Det lange blikket – mot endring over tid

Det lange blikket er rettet mot forløp og innebærer en antakelse om at organisasjoner og organisasjonsformer bør forstås i lys av historiske og longitudinelle prosesser. Et langt blikk har studier når de eksplisitt forsøker å studere endringer over tid, hva som førte til endring, eller hva endringene har ført til, eller studere et fenomen i en kontekst av institusjonell eller organisatorisk endring, som for eksempel i lys av reformprosesser. Som for det vide blikket kan også det lange blikket anvendes både på mikro-, meso- og makronivå.

Et organisasjonsteoretisk perspektiv som kan belyse et slikt endringsarbeid, er teori om institusjonelt arbeid, dvs. som handlinger aktører gjør for å skape, opprettholde eller rokke ved institusjonaliserte forståelser og praksiser i et felt (Lawrence & Suddaby, 2006). Et sentralt kjennetegn ved institusjonelt arbeid er aktørenes agens, altså deres kapasitet til påvirke sine omgivelser. Med et slik perspektiv kan en studere hvordan institusjonelt arbeid foregår over tid, hvem som utfører arbeidet, og hva institusjonelt arbeid består i. Profesjonene framheves som sentrale utførere av institusjonelt arbeid (Currie, Lockett, Finn, Martin, & Waring, 2012; Suddaby & Viale, 2011). Et relatert teoretisk begrep er institusjonelt entreprenørskap, som betegner aktørers – ofte enkeltaktørers eller individers – forsøk på å innføre nye måter å jobbe og tenke på (Battilana et al., 2009).

En rekke bidrag spesifiserer ulike former for institusjonelt arbeid knyttet til velferdstjenester. For eksempel beskriver Cloutier, Denis, Langley og Lamothe (2015) implementering av offentlige reformer som institusjonelt arbeid. De skiller mellom strukturelt arbeid (for eksempel organisasjonsdesign), konseptuelt arbeid (for eksempel beskrive og kommunisere meninger), operasjonelt arbeid (for eksempel delegere rolle og ansvar), og relasjonelt arbeid (for eksempel bygge tillit og legitimitet i omgivelsene). Zietsma and Lawrence (2010) skiller mellom grensarbeid og praksisarbeid. Grensarbeid kan for eksempel bestå i å skyve grensene som er satt for personer med psykiske utfordringer, fra å være innenfor hjelpeapparatet til å være del av det ordinære samfunnet og arbeidslivet. Praksisarbeid kan bestå i å endre hjelpeapparatets praksis overfor denne målgruppen og overfor arbeidsgiverne for å muliggjøre arbeidslivsdeltakelse.

Et annet perspektiv er likedanning (isomorfi) i organisatoriske felt, altså at organisasjonene i et felt over tid utvikler fellestrekk (DiMaggio & Powell, 1983). Tre typer prosesser skaper slik likedanning: 'coercive isomorphism', som har utgangspunkt i politisk regulering,

‘mimetic isomorphism’, som dreier seg om at organisasjoner reduserer usikkerhet ved å kopiere andre, og ‘normative isomorphism’, som særlig spres via profesjoner og deres kunnskap, legitimitet og nettverk på tvers av organisasjonene i feltet. I et slikt begrepsapparat kan interorganisatoriske samarbeid betraktes som et resultat av likedanningsprosesser stimulert av myndigheter, underbygget av lovgivning (coersive isomorphism), av en normativ argumentasjon om rettigheter og likebehandling (normative isomorphism) eller av aktører som for å sikre sin legitimitet har endret praksis (mimetic isomorphism).

Et tredje perspektiv er teori om institusjonell endring gjennom samarbeidsrelasjoner på tvers av institusjonelle felt. For eksempel viser Phillips et al. (2000) hvordan institusjonelle regler og ressurser i de feltene samarbeidspartene kommer fra, kan påvirke samarbeidsrelasjoner, og hvordan samarbeid igjen kan påvirke hvorvidt og hvordan etablerte institusjoner reproduseres eller endres. Endring kan for eksempel skje gjennom at regler og ressurser overføres fra et felt til et annet og bidrar til å omforme feltet de overføres til.

Hvis vi betrakter det å etablere samarbeid som et forsøk på å institusjonalisere nye praksiser, kan begrepene om institusjonelle logikker (se foran) og institusjonelt arbeid peke på både hva slags arbeid som kan kreves for å omforme innarbeidede og institusjonaliserte arbeidsformer, og hva slags krefter som kan være i spill for å holde fast ved veletablerte – og kanskje selvfølgeliggjorte – arbeidsformer. Slikt arbeid er krevende også fordi organisasjoner er preget av tidligere beslutninger og forordninger som legger føringer for hvilke retninger organisasjonen kan gå, noe som betegnes som stivhengighet (Pierson, 2000; Schreyögg & Sydow, 2011).

Det dype blikket – mot en helhetlig og integrert forståelse av samarbeid

Det siste blikket i rammeverket – det dype blikket – søker mer inngående, helhetlige og integrerte forståelser av interorganisatorisk samarbeid. I Ashforth og medforfatterens bidrag om korrupsjon beskrives det dype blikket som oppmerksomheten rettet mot et «dypere nivå» i forståelsen av fenomenet. De beskriver ikke selve innholdet i blikket, men redegjør for behovet for et slikt blikk:

En del av årsaken til vår begrensede forståelse er at ulike forskere som arbeider innenfor sine særskilte fagområder eller perspektiver har utforsket ulike aspekter ved korrupsjon, og med begrenset hensyn til innsatsen til andre forskere som har tilnærmet seg fenomenet fra andre fagområder eller perspektiver. Resultatet har vært en overflod av delvis overlappende – og til tider motstridende – konsepter, modeller og funn, hvorav få nærmer seg en dypstrukturforståelse av fenomenet (Ashforth et al., 2008, s. 677, vår oversettelse).

Mot denne bakgrunn definerer vi det dype blikket som å være rettet mot å skape en helhetlig og integrert forståelse av samarbeid. Dette innebærer syntetisering på tvers av ulike begreper og forståelser, på tvers av studier og på tvers av rådende oppfatninger i ulike forsknings-tradisjoner. Det innebærer også en anerkjennelse av kompleksiteten i de ulike mekanismene som påvirker samarbeid.

En måte å ta et dypt blikk på handler om teori-, begreps- og modellutvikling som skaper koblinger mellom ulike begreper og forståelser. Et eksempel er Anderson et al. (2011). Basert på en litteraturgjennomgang identifiserer de sju ulike organisatoriske grunnmodeller som interorganisatorisk samarbeid rundt arbeidsinkludering kan struktureres etter. Modellene varierer i kompleksitet, intensitet og formalisering. Forfatterne konkluderer med at det ikke finnes *en* optimal modell som kan anvendes i alle sammenhenger, men at hva som fungerer, er avhengig av settingen samarbeidet foregår i.

Et annet eksempel er Emerson, Nabatchi og Balogh (2012) og deres generative modell for det de omtaler som et 'collaborative governance regime'. Modellen er basert på en litteraturgjennomgang og omfatter hva som driver fram samarbeid, hvilke dynamikker som utspiller seg i samarbeider, og hvilke resultater samarbeidet har for formålet med samarbeidet. Modellen plasserer også samarbeidet innenfor en kontekst, dvs. et regime som kan understøtte samarbeidet.

Et tredje eksempel er Bryson, Crosby og Stone (2015), som utvikler en helhetlig modell over tverrsektorielt samarbeid, basert på eget og andre forfatters teoretiske rammeverk. De understreker at selv om alle rammeverkene impliserer former for årsak-virkningsrelasjoner, er disse komplekse og kontekststøttede. Og de understreker behovet for å betrakte tverrsektorielt samarbeid som kompliserte, dynamiske systemer.

Et dypt blikk kan også handle om å gjennomføre inngående gransking av et bestemt teoretisk interessant aspekt i empiriske caser eller å utvikle teori som kan forklare og forene motstridende empiriske funn. Alvesson og Sandberg (2011) argumenterer for at slik teoriutvikling kan gjøres gjennom problematisering av studier og de grunnleggende (teoretiske) antakelsene de bygger på. Slike antakelser plasserer de på ulike nivåer, mellom relativt smale (in-house) antakelser og til mer grunnleggende antakelser på feltnivå. Gjennom å evaluere disse og utvikle alternative antakelser kan mer presise forskningsspørsmål stilles, som igjen vil føre til utvikling av teori. Snarere enn å 'bygge på' eksisterende kunnskap, gjennom for eksempel sammenfattende litteraturgjennomganger, argumenterer de for å bruke litteraturgjennomganger som øvelser for å 'åpne opp' og tenke nytt omkring (etablerte) forståelser av et bestemt fenomen (Alvesson & Sandberg, 2020).

Et dypt blikk er også en tilnærming til en forståelse av samarbeid som et komplekst fenomen. Greenhalgh og Papoutsi (2018) tilbyr en tilnærming til komplekse sosiale fenomener som riktignok ikke er fra organisasjonsfaget, men fra et bredere samfunnsvitenskapelig ståsted. De polemiserer mot det de kaller en tradisjonell tilnærming til komplekse relasjoner. Denne innebærer søken etter universell, varig kunnskap om lineære relasjoner ved å bryte ned kompleksiteten til håndterbare enheter. Det nye paradigmet, som de framhever, handler isteden om å inkorporere ulike perspektiver, se på relasjonene som bevegelige mål, være åpne for at kausaliteten kan endres, bruk av fleksible metoder og ha sterk kobling til teori. Dette endrer det analytiske søkelyset fra dualisme (A påvirker B) til dualiteter (samhandling mellom A, B, C og X andre elementer), noe som passer godt med metaforen om et dypt blikk.

Greenhalgh og Papoutsi refererer også til det Tsoukas (2017) innen organisasjonsteorien kaller 'conjunctive theorizing'. Det innebærer blant annet å anerkjenne eksistensen av komplekse relasjoner, betydningen av handlingene til aktørene som disse relasjonene består av, og betydningen av å bevare kompleksiteten i analysen og beskrivelsen av fenomenene. Denne formen for teoretisering står i motsetning til 'disjunctive theorizing', som primært handler om å analysere og beskrive fenomener gjennom forenkling. En 'conjunctive' måte å teoretisere på kan derfor representere et dypt blikk nettopp ved å gå i dybden ved å anerkjenne kompleksiteten framfor å forsøke å forenkle den.

Avslutning

I denne artikkelen har vi ønsket å vise noe av hva organisasjonsteorien har å tilby, som kan gi forskningen om samarbeid i velferdstjenestene bedre forståelse av de fenomenene de studerer. Vårt argument for organisasjonsteori er at samarbeid må forstås som organisatoriske former og prosesser, og at samarbeid er et organisatorisk virkemiddel for å nå velferdspolitiske målsettinger.

Vi har strukturert presentasjonen gjennom et rammeverk av seks ulike blikk, altså det forskere plasserer i forgrunnen i analysene. Forskjellen på blikkene oppsummeres i tabellen under.

Tabell 1: Oppsummering av de organisatoriske blikkene

	Analytisk søkelys	Eksempler på forskningsspørsmål	Eksempler på organisasjonsteoretiske perspektiver
Mikroblikket	Individer som samarbeider	Hvordan påvirker individenes identifisering og identiteter samarbeid?	Identitetskonstruksjon og identifisering Samspill mellom profesjons- og organisasjonsidentitet
Mesoblikket	Organisasjon som aktør i samarbeid	Hvordan påvirkes samarbeid av hvordan det organiseres, og av hvilke organisasjoner som er involvert?	Motivasjon for samarbeid Institusjonelle logikker Hybride organisasjoner
Makroblikket	Samarbeid som politisk virkemiddel	Hva slags tverrnasjonal variasjon finnes i samarbeid i velferdssfeltet, og hva påvirker variasjonen?	Trekk ved politiske systemer som påvirker nasjonal politikktutforming Politiske styringsmidler
Det vide blikket	Kontekst og omgivelser (på makro-, meso- eller mikronivå)	Hvordan formes samarbeid av sine institusjonelle betingelser og feltene de opererer innenfor?	Organisatoriske felt Institusjonelle logikker Organisatorisk legitimitet Spredning og oversettelse av organisasjonsideer
Det lange blikket	Utvikling over tid (på makro-, meso- eller mikronivå)	Hvordan og hvorfor endres samarbeid over tid? Hvordan kan samarbeid over tid skape organisatorisk endring?	Institusjonelt arbeid Likeforming (isomorfisme) Institusjonell endring
Det dype blikket	Helhetlig og integrert forståelse av samarbeid	Hvordan kan samarbeid forstås og begrepsfestes på tvers av teorier, empiriske studier og/ eller fagtradisjoner?	Synteser på tvers av begreper, studier etc. Granskning av motstridende funn eller perspektiver Søkelys på samhandling mellom flere ulike elementer eller på 'conjunctive theorizing'

Blikkene tilbyr et rammeverk av ulike, men komplementære tilnærminger til forståelsen av samarbeid. Blikkene gir et utgangspunkt for å fokusere på spesifikke nivåer eller aspekter ved samarbeidet, slik at noe plasseres i forgrunnen og noe annet i bakgrunnen. Vi har forsøkt å beskrive det særegne ved hvert enkelt blikk, selv om de åpenbart også kan kombineres, for eksempel ved at det vide og det lange blikket kan brukes både på mikro-, meso- og makronivået.

Særegenhetene til de ulike blikkene viser hvor viktig det er at vi som forskere er bevisste på hvilke(t) blikk vi legger på det fenomenet vi studerer. Det vil hjelpe oss til å holde oppmerksomheten rettet mot de spesifikke sidene ved samarbeid som vi er opptatt av – hva vi ser på, hvilke spørsmål vi stiller, og hva vi forsøker å forstå eller forklare. Videre kan forskningen, gjennom å være mer bevisst i bruken av teoretiske perspektiver, og de blikkene de bygger på,

få et bedre grunnlag til å utvikle kunnskapen om samarbeid i velferdstjenestene og å peke på framtidige forskningsmuligheter som kan fylle kunnskapshull i den eksisterende litteraturen.

Det er behov for og potensiale i alle blikkene, og i å kombinere flere blikk, men vi mener det er særlig behov for mer bruk av det dype blikket – det som kan bevege forskningsfeltet mot en mer helhetlig og integrert forståelse av samarbeid i velferdstjenestene. Det dype blikket innebærer å forsøke å forklare hvordan ulike faktorer samspiller – kanskje i flere retninger og som kan endre seg over tid, og hvordan faktorene kan være interaktive og gjensidig forsterkende. Et dypt blikk er også det blikket som i størst grad kan utvikle og generere mer overførbar kunnskap om samarbeid fra ulike empirinære, deskriptive studier. Et dypt blikk er derfor nødvendig for å ta høyde for kompleksiteten i forskningen så vel som i fenomenet selv. Selv om dette er et ambisiøst program for forskningen om samarbeid i velferdstjenestene, mener vi det er i den retningen forskere, på tvers av disipliner, bør rette blikket.

Litteratur

- Alvesson, M., & Sandberg, J. (2011). Generating research questions through problematization. *Academy of management Review*, 36(2), 247–271. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0188>
- Alvesson, M., & Sandberg, J. (2020). The problematizing review: A counterpoint to Elsbach and Van Knippenberg's argument for integrative reviews. *Journal of Management Studies*, 57(6), 1290–1304. <https://doi.org/10.1111/joms.12582>
- Amelung, V., Stein, V., Goodwin, N., Balicer, R., Nolte, E., & Suter, E. (2017). *Handbook integrated care*. Springer.
- Andersson, J., Ahgren, B., Axelsson, S. B., Eriksson, A., & Axelsson, R. (2011). Organizational approaches to collaboration in vocational rehabilitation—an international literature review. *International Journal of Integrated Care*, 11. <https://doi.org/10.5334/ijic.670>
- Andreassen, T. A., Breit, E., & Saltkjel, T. (2020). Research approaches to networked employment services: A systematic review. *Social Policy & Administration*, 54(7), 1179–1197. <https://doi.org/10.1111/spol.12597>
- Andreassen, T. A., & Fossetøl, K. (2014). Utfordrende inkluderingspolitikk: Samstyring for omforming av institusjonell logikk i arbeidslivet, helsetjenesten og NAV. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 55(2), 174–202. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X>
- Anvik, C. H., Bliksvær, T., Breimo, J. P., Lo, C., Olesen, E., & Sandvin, J. T. (2019). *Forskning om koordinerte tjenester til personer med sammensatte behov (Kunnskapsnotat)*. Retrieved from https://www.forskningsradet.no/siteassets/publikasjoner/kunnskapsnotater/nfr_kunnskapsnotat_koordinerte_tjenester_lr.pdf
- Ashforth, B. E., Gioia, D. A., Robinson, S. L., & Trevino, L. K. (2008). Re-viewing organizational corruption. *Academy of Management Review*, 33(3), 670–684. <https://doi.org/10.5465/amr.2008.32465714>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
- Battilana, J., Leca, B., & Boxenbaum, E. (2009). How actors change institutions: towards a theory of institutional entrepreneurship. *Academy of Management Annals*, 3(1), 65–107. <https://doi.org/10.5465/19416520903053598>
- Battilana, J., & Lee, M. (2014). Advancing research on hybrid organizing: Insights from the study of social enterprises. *Academy of Management Annals*, 8(1), 397–441. <https://doi.org/10.5465/19416520.2014.893615>

- Bednar, J. S., Galvin, B. M., Ashforth, B. E., & Hafermalz, E. (2020). Putting identification in motion: A dynamic view of organizational identification. *Organization Science*, 31(1), 200–222. <https://doi.org/10.1287/orsc.2018.1276>
- Bjørkquist, C., & Jerndahl Fineide, M. (2019). *Organisasjonsperspektiv på samordning av helse-og velferdstjenester*: Cappelen Damm Akademisk/NOASP (Nordic Open Access Scholarly Publishing).
- Brown, A. D. (2017). Identity work and organizational identification. *International Journal of Management Reviews*, 19(3), 296–317. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12152>
- Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Stone, M. M. (2015). Designing and implementing cross-sector collaborations: Needed and challenging. *Public Administration Review*, 75(5), 647–663. <https://doi.org/10.1111/puar.12432>
- Capano, G. (2018). Reconceptualizing layering—From mode of institutional change to mode of institutional design: Types and outputs. *Public Administration*, 97(3), 590–604. <https://doi.org/10.1111/padm.12583>
- Castañer, X., & Oliveira, N. (2020). Collaboration, Coordination, and Cooperation Among Organizations: Establishing the Distinctive Meanings of These Terms Through a Systematic Literature Review. *Journal of Management*, 46(6), 965–1001. <https://doi.org/10.1177/0149206320901565>
- Champion, C., & Bonoli, G. (2011). Institutional fragmentation and coordination initiatives in western European welfare states. *Journal of European Social Policy*, 21(4), 323–334. <https://doi.org/10.1177/0958928711412220>
- Christensen, T., & Lægreid, P. (2011). Beyond NPM? Some Development Features. I T. Christensen & P. Lægreid (red.), *The Ashgate research companion to new public management* (s. 391–403). London: Ashgate.
- Christensen, T., Lægreid, P., & Røvik, K. A. (2020). *Organization theory and the public sector: Instrument, culture and myth*: Routledge.
- Cloutier, C., Denis, J.-L., Langley, A., & Lamothe, L. (2015). Agency at the Managerial Interface: Public Sector Reform as Institutional Work. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26(2), 259–276. <https://doi.org/10.1093/jopart/muv009>
- Currie, G., Lockett, A., Finn, R., Martin, G., & Waring, J. (2012). Institutional Work to Maintain Professional Power: Recreating the Model of Medical Professionalism. *Organization Studies*, 33(7), 937–962. <https://doi.org/10.1177/0170840612445116>
- DiMaggio, P., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48, 147–160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Dowling, J., & Pfeffer, J. (1975). Organizational legitimacy: Social values and organizational behavior. *Pacific Sociological Review*, 18(1), 122–136. <https://doi.org/10.2307/1388226>
- Emerson, K., Nabatchi, T., & Balogh, S. (2012). An integrative framework for collaborative governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 22(1), 1–29. <https://doi.org/10.1093/jopart/mur011>
- Ferlie, E., Fitzgerald, L., McGivern, G., Dopson, S., & Bennett, C. (2013). *Making wicked problems governable?: The case of managed networks in health care*: OUP Oxford.
- Fossestøl, K., Breit, E., Andreassen, T. A., & Klemsdal, L. (2015). Managing institutional complexity in public sector reform: Hybridization in front-line service organizations. *Public Administration*, 93(2), 290–306. <https://doi.org/10.1111/padm.12144>
- Friedland, R., & Alford, R. R. (1991). Bringing society back in: Symbols, practices and institutional contradictions. I P. W.W. & P. DiMaggio (red.), *The new institutionalism in organizational analysis* (s. 232–263). Chicago: University of Chicago Press.

- Giacomelli, G. (2020). The role of hybrid professionals in the public sector: a review and research synthesis. *Public Management Review*, 22(11), 1624–1651. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1642952>
- Gioia, D. A., Patvardhan, S. D., Hamilton, A. L., & Corley, K. G. (2013). Organizational identity formation and change. *Academy of Management Annals*, 7(1), 123–193. <https://doi.org/10.5465/19416520.2013.762225>
- Gray, B., & Purdy, J. (2018). *Collaborating for our future: Multistakeholder partnerships for solving complex problems*: Oxford University Press.
- Greenhalgh, T., & Papoutsi, C. (2018). Studying complexity in health services research: desperately seeking an overdue paradigm shift. *BioMed Central*, 16, 95. <https://doi.org/10.1186/s12916-018-1089-4>
- Greenwood, R., Oliver, C., Lawrence, T. B., & Meyer, R. E. (2017). *The Sage handbook of organizational institutionalism*. Sage.
- Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Micelotta, E. R., & Lounsbury, M. (2011). Institutional complexity and organizational responses. *Academy of Management Annals*, 5(1), 317–371. <https://doi.org/10.5465/19416520.2011.590299>
- Greve, C., Ejersbo, N., Lægred, P., & Rykkja, L. H. (2020). Unpacking Nordic administrative reforms: Agile and adaptive governments. *International Journal of Public Administration*, 43(8), 697–710. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1645688>
- Hardy, C., Phillips, N., & Lawrence, T. B. (2003). Resources, knowledge and influence: The organizational effects of interorganizational collaboration. *Journal of Management Studies*, 40(2), 321–347. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00342>
- Heidenreich, M., & Rice, D. (2016). *Integrating social and employment policies in Europe: Active inclusion and challenges for local welfare governance*: Edward Elgar Publishing.
- Humphreys, M., & Brown, A. D. (2002). Narratives of organizational identity and identification: A case study of hegemony and resistance. *Organization Studies*, 23(3), 421–447. <https://doi.org/10.1177/0170840602233005>
- Huxham, C. (2003). Theorizing collaboration practice. *Public Management Review*, 5(3), 401–423. <https://doi.org/10.1080/1471903032000146964>
- Ibarra, H., Kilduff, M., & Tsai, W. (2005). Zooming in and out: Connecting individuals and collectivities at the frontiers of organizational network research. *Organization Science*, 16(4), 359–371. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0129>
- Langley, A., Lindberg, K., Mørk, B. E., Nicolini, D., Raviola, E., & Walter, L. (2019). Boundary work among groups, occupations, and organizations: From cartography to process. *Academy of Management Annals*, 13(2), 704–736. <https://doi.org/10.5465/annals.2017.0089>
- Lawrence, T., & Suddaby, R. (2006). Institutions and institutional work. I S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, & W. Nord (red.), *Sage Handbook of organization studies* (Vol. 2). London: Sage.
- Lowndes, V., & Skelcher, C. (1998). The dynamics of multi-organizational partnerships: an analysis of changing modes of governance. *Public Administration*, 76(2), 313–333. <https://doi.org/10.1111/1467-9299.00103>
- Majchrzak, A., Jarvenpaa, S. L., & Bagherzadeh, M. (2015). A review of interorganizational collaboration dynamics. *Journal of Management*, 41(5), 1338–1360. <https://doi.org/10.1177/0149206314563399>
- Minas, R. (2016). The concept of integrated services in different welfare states from a life course perspective. *International Social Security Review*, 69(3-4), 85–107. <https://doi.org/10.1111/issr.12113>
- Nicolini, D. (2009). Zooming in and zooming out: A package of method and theory to study work practices. *Organizational ethnography*, 120–138.

- Noordegraaf, M. (2007). From «Pure» to «Hybrid» Professionalism: Present-Day Professionalism in Ambiguous Public Domains. *Administration & Society*, 39(6), 761–785. <https://doi.org/10.1177/0095399707304434>
- Oliver, C. (1990). Determinants of interorganizational relationships: Integration and future directions. *Academy of management Review*, 15(2), 241–265. <https://doi.org/10.5465/amr.1990.4308156>
- Pedersen, L.-M. L. (2019). Interprofessional collaboration in the Norwegian welfare context: a scoping review. *Journal of interprofessional care*, 1–10. <https://doi.org/10.1080/13561820.2019.1693353>
- Phillips, N., Lawrence, T. B., & Hardy, C. (2000). Inter-organizational collaboration and the dynamics of institutional fields. *Journal of Management Studies*, 37(1). <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00171>
- Pierson, P. (2000). Increasing returns, path dependence, and the study of politics. *American Political Science Review*, 251–267. <https://doi.org/10.2307/2586011>
- Powell, W. W. (1990). Neither market nor hierarchy: Network forms of organization. *Research in Organizational Behavior*, 12, 295–336.
- Provan, K. G., Fish, A., & Sydow, J. (2007). Interorganizational networks at the network level: A review of the empirical literature on whole networks. *Journal of Management*, 33(3), 479–516. <https://doi.org/10.1177/0149206307302554>
- Reay, T., Goodrick, E., Waldorff, S. B., & Casebeer, A. (2017). Getting leopards to change their spots: Co-creating a new professional role identity. *Academy of Management Journal*, 60(3), 1043–1070. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0802>
- Røvik, K. A. (2007). *Trender og translasjoner: ideer som former det 21. århundrets organisasjon*: Universitetsforlaget.
- Schreyögg, G., & Sydow, J. (2011). Organizational path dependence: A process view. *Organization Studies*, 32(3), 321–335. <https://doi.org/10.1177/0170840610397481>
- Scott, R. W. (1995). *Institutions and organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of management Review*, 20(3), 571–610. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080331>
- Suddaby, R., & Viale, T. (2011). Professionals and field-level change: Institutional work and the professional project. *Current Sociology*, 59(4), 423–442. <https://doi.org/10.1177/0011392111402586>
- Thornton, P. H., & Ocasio, W. (2008). Institutional logics. I R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin, & R. Suddaby (red.), *The Sage handbook of organizational institutionalism* (s. 99–129). London: Sage.
- Tsoukas, H. (2017). Don't simplify, complexify: From disjunctive to conjunctive theorizing in organization and management studies. *Journal of Management Studies*, 54(2), 132–153. <https://doi.org/10.1111/joms.12219>
- Vabø, M., & Vabo, S. I. (2014). *Velferdens organisering*. Oslo: Universitetsforlaget.
- van Berkel, R., Caswell, D., Kupka, P., & Larsen, F. (2017). *Frontline delivery of welfare-to-work policies in Europe: Activating the unemployed*: Taylor & Francis.
- Vik, E. (2018). Helseprofesjoners samhandling—en litteraturstudie. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 21(02), 119–147. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2018-02-03>
- Willumsen, E. (2009). Tverrprofesjonelt samarbeid og ledelse. I: E. Willumsen (red.): *Tverrprofesjonelt samarbeid i praksis og utdanning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Zietsma, C., & Lawrence, T. B. (2010). Institutional work in the transformation of an organizational field: The interplay of boundary work and practice work. *Administrative Science Quarterly*, 55(2), 18–221. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.2.189>