

Tværfaglighed

På prøve i hverdagens
arbejdsopgaver



Tværfaglighed

- Forudsætninger:
- Ligeværdighed
- Fagligt fundament
- At kunne se sig selv som en brik i en større sag
- At kunne dele ud af sin viden
- At respektere forskellige faggrupper
- Tid og rum for brugeren og pårørende
- Fælles sprog



Tværfaglighed samarbejdsformer

- 1: MONOFAGLIGT ARBEJDE
- Monofagligt arbejde/samarbejde betyder at hver faggruppe holder sig indenfor sit eget fagområde, og at samarbejdet består i udveksling af informationer. Dvs. at give beskedder videre.



Tværfaglighed samarbejdsformer

- 2: FLERFAGLIGT SAMARBEJDE
- Flerfagligt samarbejde betyder, at flere faggrupper samarbejder om at koordinere en proces.
- De arbejder parallelt og overskrider ikke faggrænserne.
- Der udveksles informationer ved møder om, hvor langt man er i processen. Desuden planlægges de næste trin i processen.
- Denne samarbejdsform er formentlig den hyppigst anvendte, og kaldes fejlagtigt for tværfaglig.
- Det, der mangler (for at kunne kaldes tværfagligt) er, at samarbejdet er præget af nærhed og intern afhængighed.



Tværfaglighed samarbejdsformer

- FUNKTIONELT TVÆRFAGLIGT SAMARBEJDE
- Betyder et koordineret samarbejde om den enkelte bruger til at varetage et længere forløb.
- I denne type af samarbejde er der en grad af integration af fagligheden mellem de forskellige faggrupper, dog uden overskridelse af faggrænser i større omfang.
- På dette niveau føles det vigtigt for de involverede, at de har hyppige monofaglige møder, for at ”fastholde deres fagidentitet”.
- Samarbejdsformen findes især på institutioner/sygehuse.



Tværfaglighed samarbejdsformer

- INTERDISIPLINÆRT SAMARBEJDE
- Betyder en integreret samarbejdsform, hvor indsatsen er samlet i forhold til brugeren, faggrupperne underordnet.
- De forskellige faggrupper har stor indsigt i hinandens fagområder og funktioner, og de er i stand til at vikariere for hinanden på generalistniveau.
- Graden af tværfaglighed afgøres af graden af faglig identifikation med det tværfaglige team.
- Der kan være en dobbelt-identifikation eller en total tværfaglig identifikation.
- I denne form har de enkelte fagpersoner ikke længere behov for at holde fast i deres monofaglige identifikation.



Tværfaglighed samarbejdsformer

- TRANSDICCIPLINÆRT SAMARBEJDE
- I denne form for samarbejde identificerer den enkelte sig med teamet og udfører både generalistfunktioner og specialistfunktioner.
- Der er nærhed og afhængighed i teamet i det daglige arbejde.
- Den enkeltes faglige identitet bekræftes i teamet. Den monofaglige identitetsbekræftelse føles ikke nødvendig mere.
- Der er en vedholdende og disciplineret organisation og kommunikation som støtter samarbejdsformens kultur.



Tværfaglighed brugerinddragelse

- Brugerinddragelse betyder, at brugeren bestemmer:
 - Om der eksisterer et problem
 - Definitionen af problemet
 - Om der skal gøres noget ved det
 - Hvilke løsningsmodeller der skal bruges
 - Skift af løsningsmodeller
 - Mål og midler diskuteres i forståeligt sprog
 - Prioritering af opgaverne
 - Konsensus som mindstemål af inddragelse



Tværfaglighed koordinator

- I den tværfaglige gruppe skal der være en koordinerende funktion.
- Det lyder let – men er svært!
- Koordineringen gælder både for teamet og for brugeren/pårørende.
- Koordineringen går ofte ud over sektorgrænser.
- Koordinatoren bør være ”bruger-ejet”.
- Alle i teamet kan være koordinator.
- Koordinator har en stor kommunikations-rolle.
- Koordinator skal kunne være på ”sidelinien” hele processen igennem.



Tværfaglighed koordinator

- Koordinator skal have brugers tillid
- Være god til at følge op på ting
- Kunne kommunikere med alle
- Kunne finde kreative løsninger
- Være med til at løse hårdknuder
- Deltage i de fleste møder
- Være den gennemgående person



Tværfaglighed paradigmer

- Et paradigme er en bestemt tænkemåde
- Et system af tanker og sammenhænge
- Hvert fagområde har sit eget paradigme
- I monofagligt samarbejde bibeholdes dette
- I tværfagligt samarbejde integreres det
- Den enkelte fagperson ændrer sig
- Hvordan og hvorfor?



Tværfaglighed paradigme

- I tværfagligt samarbejde mødes fagpersonerne med hinanden på et nyt og mere integrativt plan.
- Man skal ikke blot gøre sit eget fagparadigme forståeligt.
- Man skal også kunne ændre det, opbygge et nyt paradigme i mødet med de andre faggruppers paradigme.
- Fagparadigmerne står måske nok enkeltvist klart i baggrunden, men i SAMARBEJDET – i mødet med de andre, skal man kunne tåle, at ens paradigme smeltes om til et helt nyt tværfagligt paradigme.
- Som "tværfaglig" får man derfor to paradigmer at forholde sig til: Det monofaglige og det tværfaglige.



Tværfaglighed paradigme

- Der hvor forskellige fagparadigmer kan adskille sig mest fra hinanden er i forhold til:
 - Forståelsen af opgaven
 - Prioritering af opgaverne
 - Mål
 - Traditioner
 - Organisation
 - Disciplin
 - Magtfordeling
 - Kommunikation



Tværfaglighed Paradigme

- Paradigme-vanskeligheder kan løses på forskellig måde:
- Udbredt accept af andre synspunkter
- Lytte til andres sprog
- Tolerance overfor andre meninger
- Bære over med fagspecifikke "fejl"
- Tolke med venlighed (ikke dømme)
- Aflive sine egne myter om andre faggrupper
- Opgive magtforhold
- Give slip på særlige præferencer
- Holde fast i de fælles værdier
- Når alt andet brister – tage en pause for sig selv
- Lade respekten vinde over enhver uoverensstemmelse
- "Turde" lade andre tage over
- Undgå negative holdninger og tendenser
- Få hjælp til en neutral analyse af en "hårdknude"
- Have medfølelse for hinanden (Ingen er perfekt)



Tværfaglighed

udvikling af en ny identitet

- Som monofaglig virker tværfaglighed meget besværligt og langsomt.
- Tværfaglighed skal ikke bruges i alle situationer. Vælg samarbejdsform!
- Til komplekse problemstillinger virker tværfaglighed bedst.
- Mange forskellige synsvinkler og meget forskellig viden blandes sammen og det er her SYNERGIEN opstår.
- Når man oplever dette nogle gange, er man villig til at gå på kompromis med sit eget fagparadigme.
- Løsningen bliver løftet op over flerfagligt niveau (merviden).
- Ingen enkeltperson må få hele sit synspunkt igennem (for så er det stadigvæk monofagligt/flerfagligt).
- Spejle/rumme andres faglighed (ikke overtage)



Tværfaglighed udfordringer og barrierer

- At gøre sit monofaglige område forståeligt for andre (logik, udvikling, metoder, kultur)
- Prioriteringer (Hvad er vigtigst?)
- Udvikling af et fælles sprog
- Erkende egen (monofaglige) begrænsning
- Ydmyghed overfor løsninger (flere?)
- Forandre egne monofaglige meninger
- Indgå i en gruppe og håndtere andres METODER (ikke deres arbejdsområder)
- Grænser (faglige og personlige)
- Personlig fleksibilitet
- Relationer og socialisering i teamet
- Overskride brugers person eller hjem
- Undgå at overføre sine egne værdier til alle andre (brugere)
- Systemets barrierer
- Rutiner og standarder
- Tidsnød
- Resourcemangel
- Økonomi
- M.m.



Tværfaglighed kommunikation

