

# Tverrprofesjonell samhandling

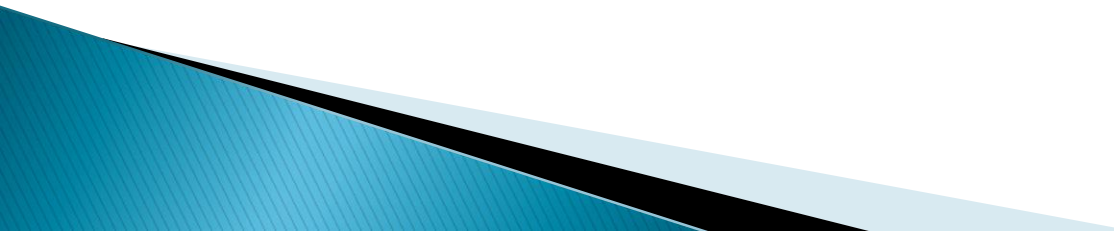
– hva er det?

BTI-samling – Lillestrøm

16. september 2015

Gerd Bjørke, Høgskolen Stord/Haugesund

# Kjært barn med mange navn – eller mange barn?

- ▶ Samarbeid
  - ▶ Samordning
  - ▶ Samhandling – samspill
  
  - ▶ Enprofesjonelt arbeid – faglig
  - ▶ Flerprofesjonelt samarbeid – flerfaglig
  - ▶ Tverrprofesjonell samhandling – tverrfaglig
- 

# Samarbeid – samhandling

- ▶ Samarbeid er mer konkret og forpliktende enn samarbeid.....
  - ▶ ....Samhandling er ikke bare å samle trådene, men innebærer en **gjensidig tilpasning** mellom egne og kollegenes arbeidsoppgaver.....
  - ▶ ....Forholdet mellom personer må være basert på **tillit, gjensidighet og likeverd**.
  - ▶ ... de berørte må ha en **fellesforståelse** av situasjonen og i større grad enn ved samarbeid være **forpliktet** når det gjelder å få ting til sammen...
- ▶ Orvik, 2004: 256

# Hva er tverrprofesjonelt samarbeid?

Oppstår når

1, samarbeidspartnere fra **ulike yrkesgrupper**

2, arbeider med samme oppgavefelt,

3, men har hver sine innfallsvinkler eller arbeidsoppgaver.

Innfallsvinklene er **komplementære** – men gjensidig avhengige av hverandre.

(etter Barr et al, 2005)

Synergier:

Samarbeid som mer enn «summen av delene»...

Samarbeid som «felleseie»

(«Det heiter ikkje eg no lenger, heretter heiter det vi» - Vesaas)

# Når og hvor?

- ▶ Når kompleksiteten er stor, og problemløsning eller tjenestebehovet krever ***innsats fra mer enn en yrkesgruppe***
- ▶ Kompleksiteten i problemstillinger fører til at samfunnet trenger *personell* som har kompetanse på samarbeid på tvers av fag- og organisasjonsgrenser
  - ▶ Meld. St. 13 (2011-2012)
- ▶ Eksempel:
  - Innenfor kommunale helse- og sosialtjenester, spesialiserte tjenester - akutsituasjoner, rehabilitering, eldreomsorg, psykiatri, rusomsorg, barnevern, oppvekstsektor – BTI
  - Mellom ulike tjenester, institusjoner og sektorer

# Samspillsmeldinga

- ▶ .... Behov for en bedre forståelse av sammenhenger som påvirker helse og levevilkår, og **mer helhetlig og koordinert innsats** på tvers av sektorer, tjenester og fagmiljøer.

**Det krever tverrprofesjonelt samarbeid.**

s. 46.

- ▶ Utdanningene må bidra til at kandidatene utvikler en selvforståelse som medarbeidere i et større velferdssystem i tillegg til identiteten som profesjonsutøver
- ▶ Det er viktig at elever og studenter blir kjent med andre yrkesgrupper i tjenestene og deres roller og oppgaver allerede under utdanningen

s. 49

Meld. St. 13 (2011–2012).  
Utdanning for velferd; Samspill i praksis,

# Lagarbeid – ikke noe nytt?

(1987...)

Dersom ikke  
**målet er felles,**  
og dersom en ikke yrkesgruppene i mellom  
**forstår hverandres språk,**  
har en små muligheter til å fungere sammen.

**Lagarbeid krever trening.**

Og den bør starte allerede under utdanningen.

▶ Nasjonal helseplan, 1987  
(St. meld. nr. 41 (1987–88) Helsepolitikken mot år 2000)

# Arbeidsmodeller

Enprofesjonelt arbeid	Flerprofesjonelt samarbeid	Tverrprofesjonell samhandling
Uniprofessional work	Multiprofessional cooperation	Interprofessional collaboration
Arbeide side om side	Arbeide side om side	Arbeide sammen
	Koordinering	Interaksjon
		Teamarbeid
«Enkle problem»	Flere, men «enkle», problem	Komplekse problem



# Grunnlaget for tverrprofesjonelt samarbeid/samhandling

## ► Kontakthypotesen:

- Kjennskap til hverandre reduserer negative stereotyper
  - Lik status mellom aktørene
  - Felles mål for arbeidet
  - Institusjonell støtte
- (Allport et al, 1954,  
◦ dessuten: Hewstone, M, & Brown, R,1986,  
◦ Dickinson, H. & Carpenter,, J. 2005 )

# Felles mål?



# Stereotypier – hindringer?

## ▶ Hewstone & Brown (1986):

- Positive forventninger til hverandre
- Lykkes – erfare gode samarbeidsrelasjoner
- Likheter og forskjeller blir anerkjente i teamet
- Teammedlemmer er «typiske» for sin gruppe

## ▶ Dickinson & Carpenter (2005):

- Studenter fra ulike profesjonsutdanninger må møtes

## ▶ Gordon (2006):

- Kontakt reduserer spenninger

# Komplementaritet – er mer enn summen av delene

- ▶ Yrkesgruppene utfyller hverandre
  - i gjensidig avhengighet og forståelse av felles mål, og
  - med respekt og ydmykhet for hverandre sine innfallsvinkler.
- ▶ = Teamarbeid
  - der partnere bringer inn hver sin styrke som utfyller hverandre i arbeid mot et felles mål

# Kjernekompetanse

## i tverrprofesjonelt samarbeid

(utvikla av eit ekspertpanel blant amerikanske helse- og sosialfagorganisasjonar, 2011)

### ► **Verdier og etisk grunnlag for tverrprofesjonell praksis**

- Å handle med ærlighet og integritet
- Å respektere verdighet og private områder

### ► **Roller og ansvarsfordeling**

- Å formidle tydelig eiga rolle
- Å forklare andres roller og ansvar

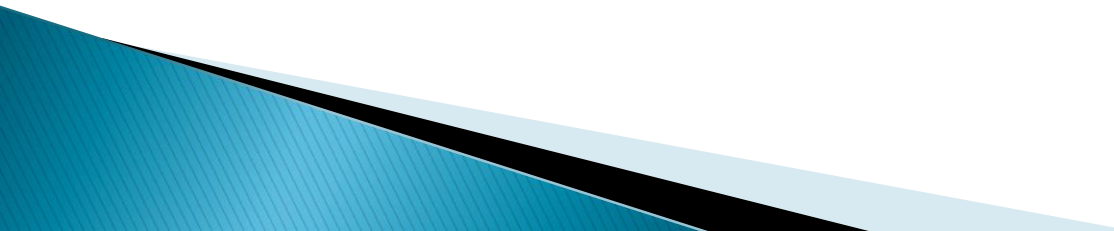
### ► **Tverrprofesjonell kommunikasjon**

- Effektivt kommunikasjonsverktøy
- Tilbakemelding og respons

### ► **Team og teamarbeid**

- Felles problemløsning
- Reflektere over forbedringer både individuelt og som team

# TVERRPROFESJONELL SAMARBEIDSKOMPETANSE

- Relasjonskompetanse
  - Strukturforståelse
  - Komplementærkompetanse
    - When two or more individuals from different backgrounds with complementary skills interact to create a shared understanding that none had previously possessed or could have come to on their own.
- (WHO, 2010)
- 

# Relasjonskompetanse

Ferdigheter, evner, kunnskaper og holdninger som etablerer, utvikler, vedlikeholder og reparerer relasjoner mellom mennesker

- Evne til å interessere seg for og bli kjent med andre
- Tillit som grunnleggende faktor
- Dialog mellom mennesker
- Nettverksbygging
- Kreativitet
- Konflikthåndtering
- Empati og emosjonell intelligens

(Spurkeland 2012)

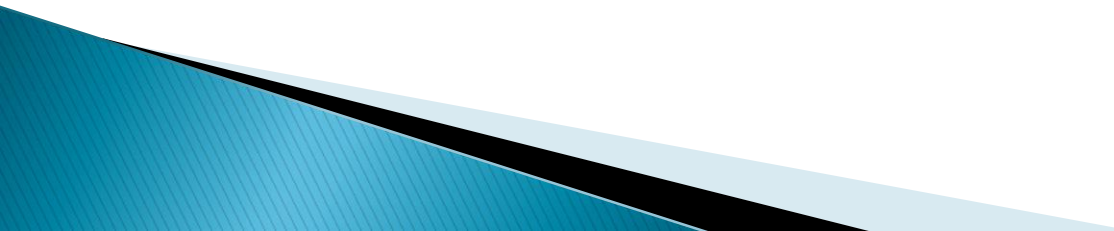
«Det handler om å gjøre hverandre gode  
i et fellesskap»

# Identitetsutvikling

- ▶ Chatman et al (1998):
  - «selv-kategorisering» – å oppfatte likheter og ulikheter i forhold til andre
  - posisjoner blir definert i relasjon med andre
- ▶ Goffmann (i Almås, 2009):
  - Å se seg selv i lys av andre
- ▶ Dubouloz et al (2010):
  - Tverrfaglig trening letter utvikling av egen identitet



# Samarbeidsstrukturer

- ▶ Møteplasser
    - Strukturerte - uformelle
  - ▶ Møteorganisering
    - Ledelse – deltakelse – møtestrukturer
  - ▶ Ansvars- og oppgavefordeling
    - Instrukser – grenser - fellesansvar
- 

# Relasjonell koordinering (JH Gittel)

(Vestergård, B, *Postmoderne lederliv*, 2010)

- ▶ Felles mål
- ▶ Felles kunnskap
- ▶ Gjensidig respekt
- ▶ Problemløsende kommunikasjon
- ▶ Hyppig kommunikasjon
- ▶ Til rett tid
- ▶ Korrekt informasjon

Syv prinsipper

- ▶ Studier av 4 flyselskaper i 8 lufthavner og med dobling av RK ga
  - 21 % reduksjon i ventetid
  - 42 % vekst i produktivitet
  - 64 % reduksjon i kundeklager
  - 31 % reduksjon i tapt bagasje
  - 64 % fall i forsinket ankomst
- ▶ Kvalitet og produktivitet i pleiesektor – dobling av RK ga:
  - 37 % mer beboertilfredshet
  - 31 % mer jobbtilfredshet

Forskningsresultat (effektivitet – produktivitet)

# Å lykkes med samhandling forutsetter

- ▶ At personellet har
  - God kunnskap om andre profesjoner
- ▶ At personellet
  - Respekterer andres profesjoner og roller
  - Setter felles mål for samhandling/ samarbeid
  - Avklarer roller, forventninger og praktiske oppgaver
  - Har et klart mandat fra sin ledelse
- ▶ At samarbeidet betyr noe for deltakerne
  - ▶ Helsedirektoratet, IS-1931, 09/2011

# Har vi nok samhandlingskompetanse?

## ► Ettetanke:

- Hva vet du (trur du, er du sikker på) om andre yrkesgruppers arbeidsområder?
- I hvilken grad kjenner du deg trygg på å gå inn i et samhandlingsforhold?
- I hvilken grad blir samhandling satt på dagsorden
  - i din profesjonsutdanning?
  - i dine arbeidssituasjoner?

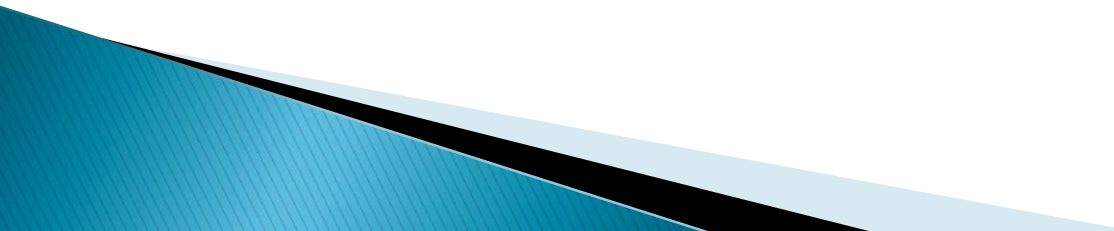
# Tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS)

når medlemmer (eller studenter) fra to eller flere yrkesgrupper som arbeider med oppgaver innenfor helse- og sosiale tjenester **lærer av, om og med hverandre.**

(vår oversettelse, fra engelsk)

- Barr et al. 2005, s. xxiii

# Hva må en kunne – for å kunne samarbeide?

- ▶ Kjenne eget fags muligheter og begrensninger – og samarbeidende faggruppers kompetanseområder – kjenne seg selv og være åpen for andre
  - ▶ Ha som premiss at helhetlige tilbud forutsetter samarbeid faggrupper i mellom
  - ▶ Kunne drøfte seg frem til felles mål og felles løsninger
  - ▶ Ha fokus på barn/ungdom/»brukeres» beste i samarbeidet med andre faggrupper
- 

# Videreutdanning i tverrprofesjonell samhandling

- ▶ HSH: 15 studiepoengs kurs
- ▶ 2013-2015: tre kull, 51 deltakarar
- ▶ Fra samlingsbasert til nettbasert
  - Hva kan læres via nettsamarbeid, når trengs det face-2-face – uttalt språk-kroppsspråk - «være sammen med» - Er nærvær nødvendig?
- ▶ Oppgaveorientert –
  - Skriftlige notat – individuelt og i gruppe
    - Tilbakemeldinger – fra meddeltakere, fra studiemoderator
  - Nettprat i sanntid - synkront
  - Nettforum – asynkront
  - Miniprosjektarbeid i gruppe (= avsluttende arbeid)

# Innholdstema

## *I Grunnlaget –*

- Begrep, perspektiv og føringer for tverrprofesjonell samhandling
- Relasjonsforståelse
- Samspill
- Strukturforståelse

## *II Tverrprofesjonelt samarbeid i konkrete arbeidssituasjoner –*

- Teamutvikling
- Brukeren som aktør
- Samhandling ved risiko og vern

## *III Spesielle oppgavestrukturer og verktøy*

- Ansvarsgrupper
- Individuell plan
- BTI – «stafettlogg»
- Nettverksmodeller og møtestrukturer –
- Teamarbeid–

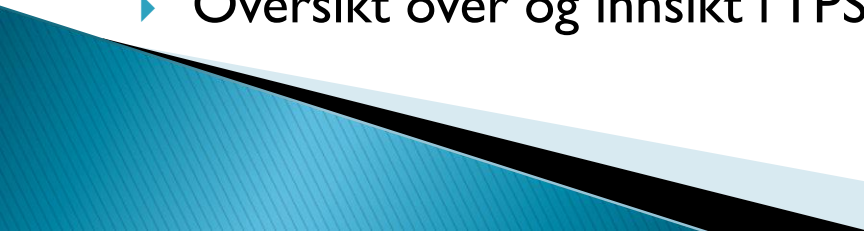
## *IV Utvikling og endring – med vekt på samhandling?*

- De gode eksemplene, finnes de?
- Hva skal til for å skape gode relasjoner og strukturer?
- Ledelse og organisasjon




# Deltakererfaringer

## Læringsresultat – 2013-kullet

- ▶ Lært om samhandling – faktorer som påvirker, motstand, redskaper for teamarbeid, gruppeprosesser, rolle og forventningsavklaring
  - ▶ Lært om relasjonskompetanse, møteledelse, teamarbeid
  - ▶ Lært om taushetsplikt ved tverrprofesjonelt samarbeid
  - ▶ Blitt bevisst egne ferdigheter, kunnskap og kompetanse – bekreftelse på det en kan
  - ▶ Kjent med andre sine fagområder, ulike innfallsvinkler, felles begrepsapparat
  - ▶ Oversikt over og innsikt i TPS og BTI – mer verktøy
- 

# Deltakererfaringer – Læringsresultat – 2014-kullet

- ▶ Initiert tankeprosesser, nye måter å tenke på
  - ▶ Økt forståelse for tverrprofesjonell samhandling
  - ▶ Studiearbeidet – samarbeid med andre, gruppeprosesser, å dele/utveksle erfaringer, innblikk i samarbeid i andre kommuner /arbeidsplasser
  - ▶ Nettarbeid – tidsuavhengig arbeid, «intervju/forelesninger» på nettet
  - ▶ Samlinger som møtepunkt med andre, bli kjent og kjenne fellesskap
  - ▶ Miniprojektarbeidet – faglig inspirerende, samarbeidserfaring, nyttig å arbeide sammen om et felles produkt med relasjon til egen kommune,
  - ▶ To-ukers oppgavestruktur og frister for innlevering,
- 

# Deltakererfaringer

## Læringsresultat – 2015-kullet

- ▶ Ny lærdom: om teamarbeid, å skape gode relasjoner, god møtekultur, refleksjon på egen rolle i team, - fokus, struktur og møteplasser
- ▶ Praksisnært og relevant, meningsfullt , kan brukes videre, innsikt i hva som fremmer samarbeid
- ▶ Skillet mellom å faktisk jobbe tverrprofesjonelt eller det å ha et team
- ▶ Endring i organisasjoner, sentrale føringer for tverrfaglig samarbeid
- ▶ Kontakthypotesen – ta med seg inn i arbeidet - Belbins teamroller - bygge ned negative stereotyper
- ▶ Skillet mellom flerprofesjonelt – tverrprofesjonelt
- ▶ Godt utgangspunkt for videre tverrprofesjonelt samarbeid

# Referanser

- ▶ Allport, G.W. (1954). *The Nature of Prejudice*. MA: Addison-Wesley
- ▶ Almås, S. (2009). Tverrprofesjonell kapabilitet, sosialisering, og helse- og sosialfaglig identitet. I E. Wilhelmsen. *Tverrprofesjonelt samarbeid i praksis og utdanning i helse- og sosialsektoren*. Oslo: Universitetsforlaget. (kap. 11)
- ▶ Barr, H. et al (2005). *Effective Interprofessional education. Arguments, Assumptions & Evidence*. London: Blackwell Publishing.
- ▶ Dickinson, H. & Carpenter, J. (2005). "Contact is not enough": An inter-group perspective on stereotypes and stereotype change in Interprofessional Education. In Colyer, H., Helme, M., Jones, I. (Eds), *The Theory-Practice Relations in Interprofessional Education*. London: Higher Education Academy. Health Sciences & Practice Network.
- ▶ Chatman, J.A., Polzer, J.T., Barsade, S.G. & Neale, M.A. (1998). Being Different Yet Feeling Similar: The Influence of Demographic Composition and Organizational Culture on Work Processes and Outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 43 (4), 749-780.
- ▶ Gittel, J.H. (2012). *Effektivitet i Sunhedsvæsenet.: samarbejde, kvalitet og fleksibilitet*. København: Munksgaard.

# Referanser, forts

- ▶ Gordon, F. (2006). *Combined Universities Interprofessional Learning Unit. Final Report*. The University of Sheffield.
- ▶ Hewstone, M, & Brown, R (1986): *Contact and Conflict in Intergroup Encounters*. Oxford: Basil Blackwell.
- ▶ Interprofessional Educational Collaborative Expert Panel. (2011). Core Competences of Interprofessional Collaboration. Innstilling fra ekspertpanel.
- ▶ Orvik, A. (2004). *Organisatorisk kompetanse i sykepleie og helsefaglig samarbeid*. Oslo: Cappelen akademiske forlag
- ▶ Meld. St. 13. (2011-2012). *Utdanning for velferd; Samspill i praksis*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. (Samspillsmeldinga).
- ▶ Nasjonal helseplan. (1987). St. meld. nr. 41 (1987-88) Helsepolitikken mot år 2000. Oslo: Helse- og sosialdepartementet
- ▶ Spurkeland, J. (2005). *Relasjonskompetanse. Resultater gjennom samhandling*. Oslo: Universitetsforlaget.
- ▶ St. meld. nr. 47 (2008-2009). (2009). *Samhandlingsreformen. Rett behandling – på rett sted – til rett tid*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet
- ▶ WHO. (2010). *Framework for Action on Interprofessional Education & Collaborative Practice*. (WHO/HRH/HPN/10.3).
- ▶ [www.detpostmodernelederliv.dk](http://www.detpostmodernelederliv.dk): Vestergård, B. (2010). Relationell koordinering.