

TVÆRFAGLIGT TEAMARBEJDE

Annette Kamp Center for Arbejdslivsforskning ENSPAC

Betina Dybbroe Center for Sundhedsfremmeforskning PAES

ROSKILDE UNIVERSITET

PROJEKTET TRIVSEL I TEAMS

Fokus på sociale relationer:

Tværfaglige teams er både meningsfuldt/udviklende og belastende

- Vi arbejder ofte i en serie af mono- og tværfaglige teams
- Teamarbejde, som en form for selvledelse, eksisterer side om side med bureaukratisk styring, standardisering mv.
- Målet med teamarbejde forstås forskelligt i forskellige typer af arbejde/sektorer

Felter	Erhvervsskoler	Psykiatrien	Rådgivende ingeniørfirmaer
Virksomhed	Offentlig uddannelsesinstitution	Offentlig sundhedsinstitution	Privat virksomhed med specialiseret viden
Ledelsesteknologier og styring	Elevplaner, tests mm. som et led i New Public Management	New Public Management Psykiatriplanens effektivitetsmål og resultataftaler. Den danske kvalitetsmodel	Integreret projektstyring, kvalitetsstyring, mål- og tidsstyring samt KPI mål
Organisationsform	teams over en længere eller kortere periode. Flad organisation med stor grad af selvledelse og selvbestemmelse i tilrettelæggelse af arbejdet.	Faste teams på tværs af fag og organisatorisk hierarki. hierarkisk organisation.	Teamdannelse ad hoc. Tydeligt hierarki, men stor grad af selvledelse.
Teamdannelsens formål	Teams tvungen gennem bekendtgørelse.	Teams som tradition og som led i en ny ledelsesstrategi.	Projektledelse, som forretningsform.
Viden	Teams etableres som svar på uddannelse som individuel faglig kompetenceudvikling.	Forskellige faggrupper samles i team af hensyn til opgaver og kvalitetssikring af behandling og pleje af psykisk syge.	Opgavens karakter afgør teamets sammensætning i form af specialist viden
Faglighed	Har forskellige faglig baggrund: håndværkere, akademikere, folkeskolelærere m.m.	Forskellig faglighed: Sygeplejersker, sosu-assistenten, socialrådgivere, læger m.m.	Høj specialisering indenfor særlige ingeniørfaglige områder

PROJEKT TRIVSEL I TEAMS

- IMELLEM ORGANISATION, RELATIONER OG FAGLIGHED

- Hvordan udfordrer nye team- og projektorganiseringer *relationerne* kolleger og ledere imellem og hvad betyder det for *faglighed* og *trivsel*?
 - Hvordan kombineres *selvledelse* med *teknologistyret ledelse* i team- og projektorganiseret arbejde, og hvilken betydning har denne kobling for *trivslen*?
 - Hvad betyder det når det overlades til *den enkelte at påtage sig ansvaret for sin egen og kollegernes trivsel* i teamet?
-

WORKSHOPPEN I DAG

- På baggrund af projektet vil vi diskutere:
Hvilke udfordringer er det for at få tværfagligt teamarbejde til at lykkes og medvirke til trivsel?
 - Og - med inddragelse af jeres erfaringer-
Hvordan kan man forbedre trivsel og arbejdsmiljø?
-

TEAMS – mellem selvledelse og standardisering

BØRNEPSYKIATRIEN

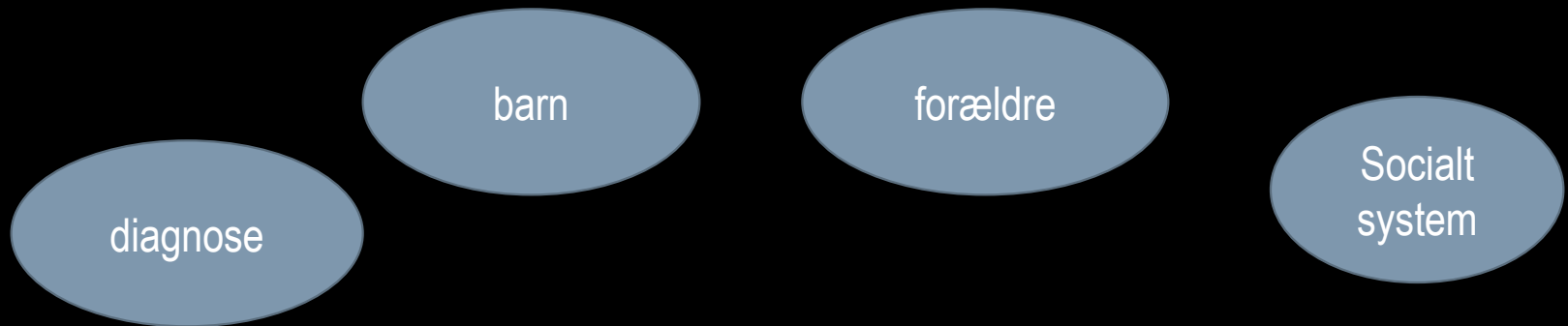
Tværfaglige teams som sikring af den brede systemteoretiske tilgang til børnepsykiatri

Idealer om læring og synergi mellem faggrupper



SOCIALE RELATIONER I TVÆRFAGLIGE TEAMS

hvordan spiller forskellige fagligheder sammen?



Faggrupperne relaterer sig til forskelle dele af kerneopgaven

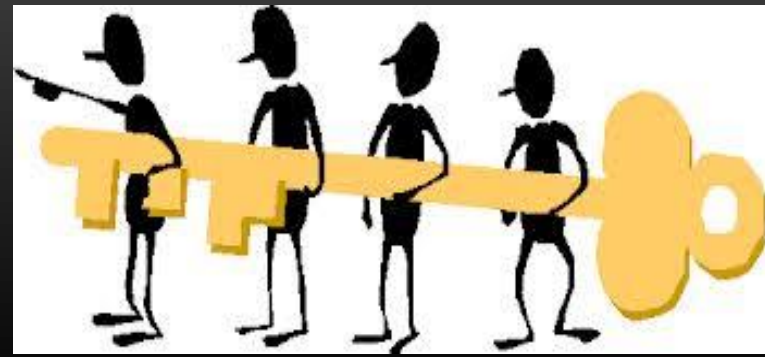
TEAM MAKKERNE

- ”Og det er meget forskelligt, hvordan de arbejder, synes jeg, så det er lidt sådan at starte forfra, hver gang man kommer i teammakkerskab. ”Hvem er du, og hvem er jeg, hvad kan du, og hvad kan jeg?”. Så man lige laver en sparring med hinanden, i forhold til hvem kan hvad. Og hvis der ikke er tid til det, og man ikke når det, så kan de første sager godt være ret frustrerende.

FAGLIG IDENTITET I SPIL

- ”Når man er smed, så kan man have en dårlig hammer, men når man er pædagog, så har man ikke en dårlig hammer, så er man dårlig som pædagog... Så det betyder, hvis man har en konflikt om noget fagligt her, så bliver det hurtigt på individplan og ikke på værktøjet. Så derfor er konflikter rigtig svære at have, fordi de personligt.. ja. Så konflikter med teammakker det er rigtig rigtig svært. Men man kan godt have sådan nogle små lidt stille forsigtige nogen, hvor man siger: ”Prøv lige næste gang, der gør vi lige” .. eller ”Det der, det kunne jeg godt tænke mig, så det gjorde vi lige sådan her”. Men det er forsigtigt.”

TEAMS



Teams som proces

- Rum til dialog, kollektive beslutninger og refleksion
- Ressourcer til at løse problemer og konflikter
- Gruppens levetid – den nystartede gruppe

Arbejdsformer

- Collaboration – læring og synergi
- Cooperation – selvledet arbejdsdeling

FORSKELLE MELLEM KOORDINATION OG KOLLABORATION

	koordination	kollaboration
Sociale interaktioner	Få	Mange
Område	Snævert	Bredt
Dynamik	Lavt	Højt
Temporalitet	Opdelt	Løbende



NPM OG LEANING AF PSYKIATRIEN

Styringsformer - standardisering

- Produktion af tællelige ydelser
- performance mål – antal diagnoser pr måned
- Begyndende standardisering af udredningsarbejdet

Teamarbejde som fleksibilitet i forhold til patienten

Teamet sammensætning 'ledes'

SPÆNDINGER I TEAMARBEJDET

Øget fokus på diagnosen presser det tværfaglige arbejde, både tids og indholdsmæssigt

- Hvem tæller og hvad tæller?
- Hvor meget skal man lave sammen og hver for sig?

”Vi snakker meget om, hvor mange ydelser har vi lavet, hvor mange undersøgelser har vi lavet, fordi det bonner ud. Altså, undersøgelser bliver jo diagnoser, og diagnoser udløser penge. Så min frygt er lidt, at vi begynder at miste det humanistiske perspektiv.. Barnet og familien bliver mere og mere et nummer i rækken.”

”Jeg har holdt fast i, at jeg vil ud på de institutionsbesøg, fordi jeg vil have det kliniske billede. Og hvis min makker laver screening eller har barnet til undersøgelse, og ser barnet der, så vil jeg ud i institutionen”

TRIVSEL I TEAMS

Hvad skal teamarbejdet bruges til?

- fleksibilisering og erstatbarhed
- Mening, sammenhæng, social støtte
- synergi og læring

Hvordan understøtter standardisering og andre ledelsessystemer teamarbejdet?

Hvordan understøttes teamprocesserne - etablering, mediering, Kooperation