

Tværfagligt samarbejde i palliation

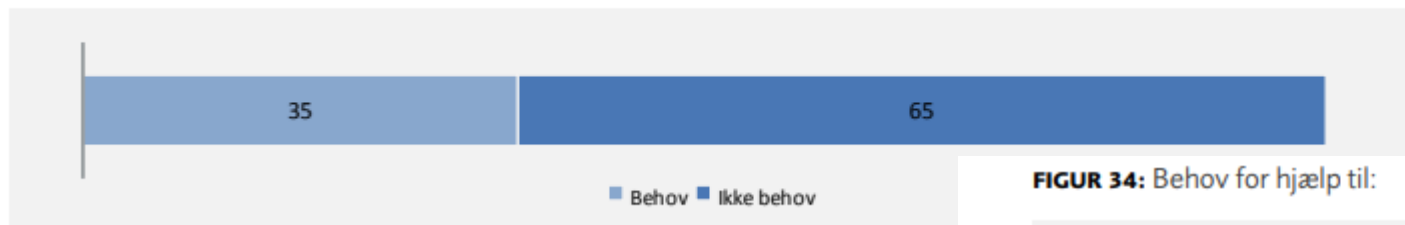
Anna Thit Johnsen, psykolog og ph.d

Tværfagligt samarbejde centralt i palliation

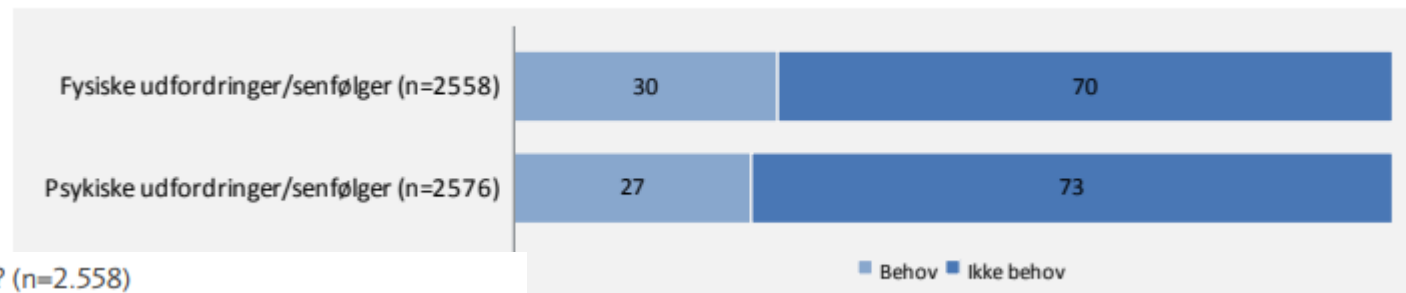
- En af grundstenene i palliation – den totale smerte – det hele menneske
- Patienternes problemer er tværfaglige
- Ofte små teams – så kolleger er naturligt tværfaglige
- Værdi: Forskellige perspektiver kvalificerer os
- Effektivitet, kvalitet og specialisering: Vi kan ikke alle være gode til alt

Eksempel på patienternes tværfaglige problemstillinger

FIGUR 26: Behov for fysisk genoptræning efter afsluttet behandling (n=2.595)



FIGUR 34: Behov for hjælp til:



FIGUR 42: Behov for hjælp til at undgå uhensigtsmæssig vægtændring/underernæring? (n=2.558)



FIGUR 44: Behov for hjælp til at håndtere problemer med sex-/samliv (n=2590)



Kilde: [kraeftens-bekaempelses-barometerundersogelse-2019.pdf](https://www.cancer.dk/kraeftens-bekaempelses-barometerundersogelse-2019.pdf) (cancer.dk)

N=2500 behandlet tre år før

De fleste behandlet med kurativt sigte

Modeller for tværfagligt samarbejde

Disse modeller er ikke skrevet i sten – men forsøg på at anskueliggøre vigtige aspekter og relevante overvejelser ved tværfagligt samarbejde

Formål:

- Fælles sprog, bevidstgørelse, mulighed for at arbejde mere struktureret

Modeller for tværfagligt samarbejde



FLERFAGLIGT
SAMARBEJDE



TVÆRFAGLIGT
SAMARBEJDE



TVÆRPROFESSIONELT
SAMARBEJDE

Kilde: Børne- og
undervisningsministeriet
([Inspirationsmateriale \(emu.dk\)](https://www.emu.dk))
Samt Lektor Andy Højholdts tekster

[Kilde: Martin J. Bliemel; A comparison of multidisciplinary, interdisciplinary, and... | Download Scientific Diagram \(researchgate.net\)](#)



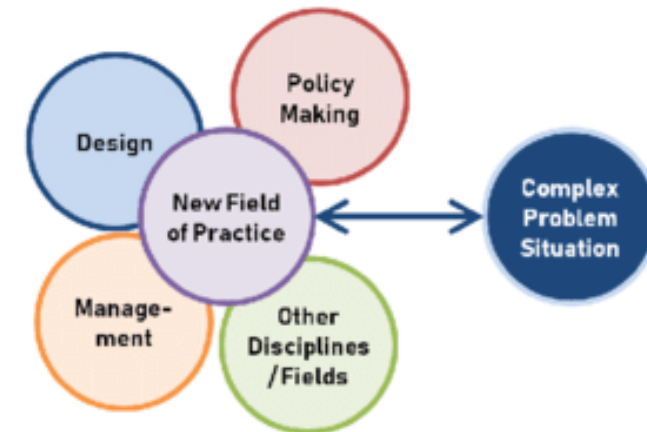
Multidisciplinarity

= Flerfagligt samarbejde



Interdisciplinarity

= Tværfagligt samarbejde

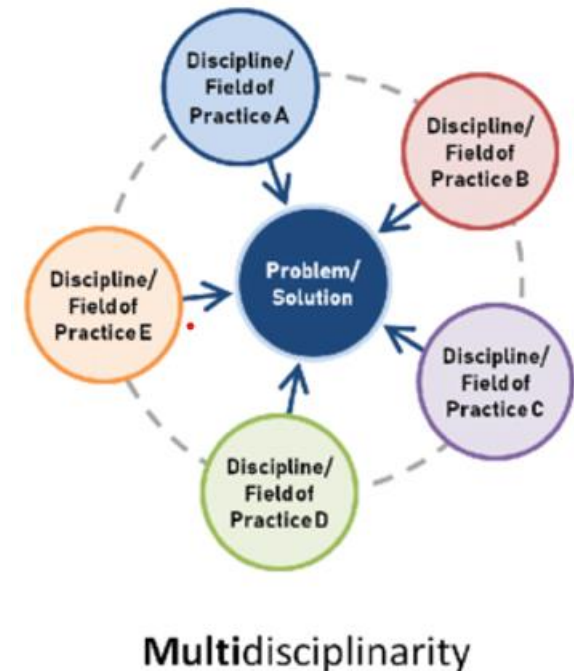


Transdisciplinarity

= 'Transfagligt' eller tværprofessionelt samarbejde

Flerfagligt samarbejde

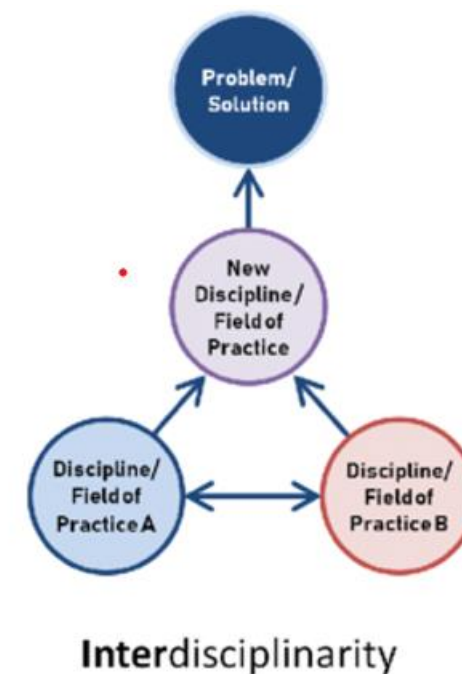
- Fælles: Pt lider
- Alle faggrupper gør hver deres
- Evt. ukoordineret indsats
- Målet er ikke udvikling af faglighed
- Man kunne i princippet sidde hvert sit sted
- (man kan læse i journalen hvad de andre har gjort)
- Vi behøver vidst ikke en beskrivelse... Dette kender vi alle



Tværfagligt samarbejde

- Fælles: Pt lider – større enighed om/drøftelse af, hvad lidelsen består i
- Det koordineres hvem som gør hvad (tilbage melding og koordination)
- Der opstår nye måder at gøre tingene på – fordi fagene samarbejder
- Man udvikler egen forståelse (udvikling af egen faglighed)
- Læring

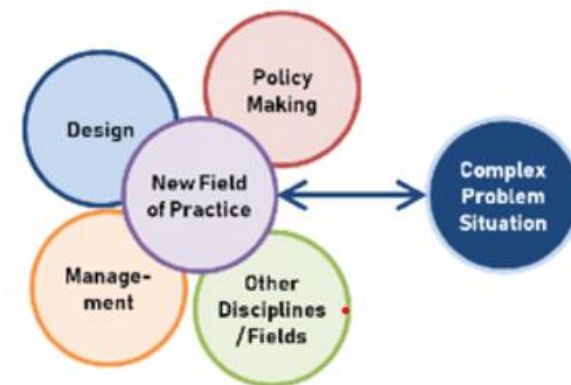
- Eksempel, pt lider af angst/åndenød
- Fysioterapeut, læge, sygeplejerske og psykolog taler sammen
- Læge haft indledende snak med pt. Ordineret røde dråber og beroligende medicin.
- Hvor reel er angsten for at dø af kvælning? Psykolog og fysioterapeut spørger lægen
- Fysioterapeut fokus på angst og åndenød - øvelser
- Psykolog samler op – på den eksistentielle del af angsten
- Lægen samler op – på begge dele – samt hvornår er det nu relevant med medicin
- Sygeplejerske fortsætter eksistentiel samtale
- Alle er blevet klogere på patientens angst
- Fælles drøftelse igen



Ny disciplin? Alle er blevet klogere, alle kan gøre noget som er mere end de kunne alene qua samarbejde

Tværfagligt samarbejde

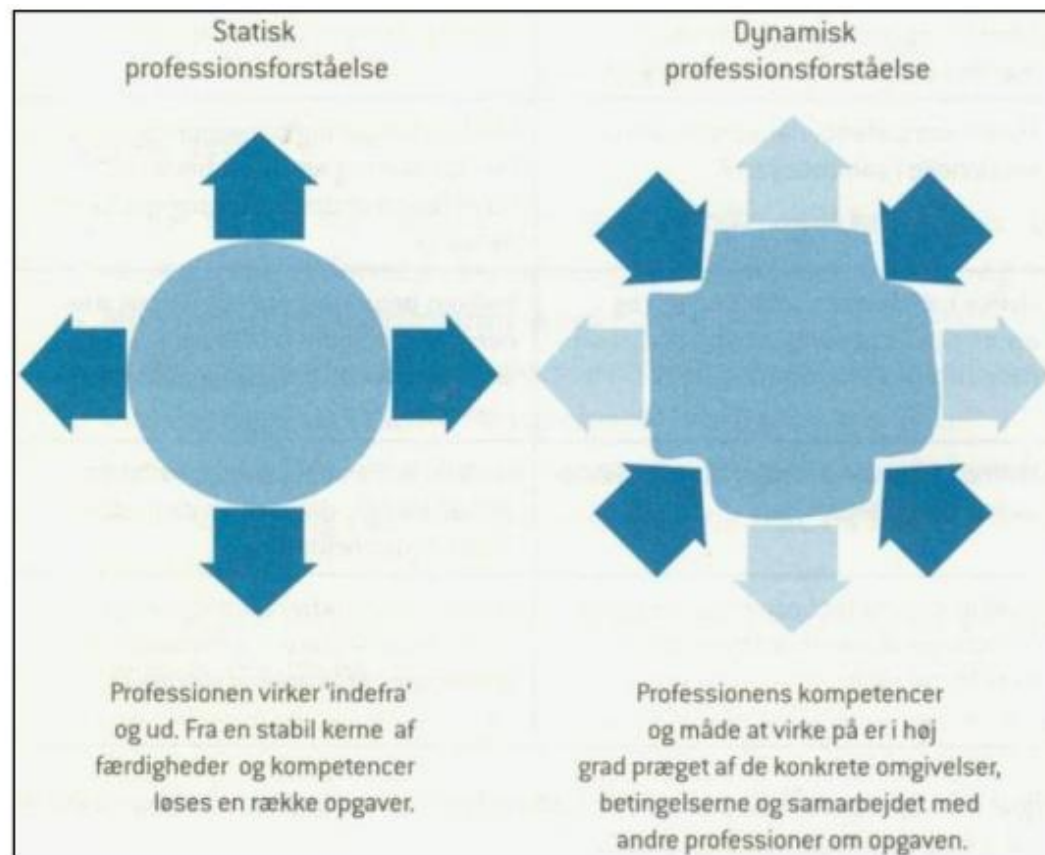
- Fælles: Pt lider – drøftelse af, hvad lidelsen består i
 - Fagene samarbejder – man holder ikke nødvendigvis fast i sit fag
 - Der opstår en ny disciplin/nye forståelser (f.eks. psyko-onkologi)
 - Fælles læring – summen er mere end delene
 - Dialektisk – ikke faste grænser (fagene går ud over sig selv – dog med forbehold for diverse regler)
-
- Eksempel: pt lider af angst/åndenød
 - Fysioterapeut, læge og psykolog tager ud til patienten sammen
 - De tre faggrupper understøtter hinanden; de lærer af hinanden; tager over for hinanden
 - Psykologen 'hjælper' pt med at sætte ord på, hvad der sker i pt når brug af PEP-fløjte
 - Lægen 'hjælper' psykologen, da pt har konkrete spørgsmål til kvælning
 - Der skabes efterfølgende en særlig intervention for angst – som er mere end summen af – delene – og som alle fag læres op i



Transdisciplinarity

Tvær- og 'transfagligt'

- Overskridelse/udvikling af egen faglighed:



Figur 2. Model af statisk hhv. dynamisk professionsforståelse. (Højholt 2013, 91)

Øvelse: Grupper af tre-fire personer (23 min)

- Kan I komme med eksempler på, hvor jeres tværfaglighed fungerer godt? Er det flerfagligt, tværfagligt eller 'transfagligt' samarbejde?
- Er der tidspunkter, hvor I tror at man med fordel kunne arbejde mere tvær- eller 'transfagligt'? Hvornår?
- Er der nogle barrierer for at arbejde mere tvær- eller 'transfagligt'?

Udfordringer i det tværfaglige samarbejde

Tværfagligt samarbejde kan være svært:

- Det kræver både tid og ressourcer – koordination, samtale
- Faggrupper kan komme til at konkurrere – hvem er vigtigst
- man er jo ikke nødvendigvis ligeså interesseret i, hvad de andre fag har at byde på
- Kræver tiltro til sig selv, egne evner – hvis man skal klæde andre på/formidle/samarbejde (hvad nu hvis de opdager at man er en imposter)
- **Andet?**

Hvad er det som bliver så svært?

- Professioner skaber et bestemt sprog, interesse, identitet, struktur, hierarki
- Tværfaglighed udfordrer disse grænser:
- Hvem bestemmer? Hvad skal i fokus? Hvilket sprog? Identitet? Hvem kan hvad?
- Manglende forståelse af ens kunnen (det man gør bliver ikke set)
- Spørgsmålstegn ved, hvad der er det vigtige
- Kan man blive tilovers? Er man central?
- Må andre faggrupper sætte grænser for en? Må andre faggrupper bestemme, hvordan man skal bruge sin tid? Men ellers står man måske helt alene med beslutninger...
- Dette rammer et dybt sted...

Menneskets grundlæggende angst kan aktiveres

- Angsten for at blive udstødt (fordi man er forkert)
- Angsten for at blive forladt (fordi man er unødvendig)
- Angsten for at miste noget dyrebart (identitet, arbejde, vigtighed)

- For så ville vi ikke overleve!!
- Så vi kan rammes ret basalt i det tværfaglige samarbejde. Tænk hvis vi blev tilovers/udstødt/mistede os selv.
- Så der er noget ægte på spil – som ikke må undervurderes – også selvom det normalt går fint!

Reflekter fem minutter med sidemanden

- Kan I genkende disse problematikker fra tværfagligt samarbejde – eller oplever i den som overdrevet?
 - Er der mon forskel på jeres egen faggruppe og andre faggrupper i forhold til denne angst? Hvorfor?
 - Hvad betyder det for jeres rolle i gruppen?
-
- **Er der nogle som vil dele?**

De fleste steder er der ingen eller få faste regler for det tværfaglige samarbejde

- Det kan opstå til tværfaglig konference og ellers på gangene
- Det opstår som følge af relationer – hvem kan man lide
- Det opstår som følge af interesser – hvad interesserer man sig for
- De fleste forsøger sig blødt og forsigtigt – på egen hånd
- Ofte ingen formaliseret feedback eller drøftelse – eller mata-snak om, hvordan man ønsker samarbejdet

Og så kan der ske det at

- Måske er der nogen som ikke bliver involveret? Eller ikke spurgt på gangene?
- Måske er der nogen som tager styringen... Måske lidt hårdhændet?
- Måske følger nogen sig afbrudt... Eller tilsidesat
- Måske er der nogen som ikke kan lide bare at sige noget – uden at være inviteret?
- Måske er der nogen, som aldrig deler sine faglige input
- Måske er der nogen som faktisk ikke ved, om øvrige personale er tilfreds med deres arbejde eller bruger det

Og så kommer følelserne og tankerne...

- Angsten for ikke at være god nok
- Angsten for at blive overflødig
- Vrede over ikke at føle sig respekteret
- Vrede over at føle sine grænser overtrådt

- Osv...
- Når disse følelser opstår kan vi tale om at vi trussels-aktiveres til kamp (vrede) eller flugt (angst)

Hvad er trusselsaktivering?

- Aktivering af Amygdala og det sympatiske nervesystem: Kamp eller flugt
- Primitivt (ældste del af vores hjerne)
- Autonomt
- Motiv: Overlev/sikkerhed
- Kognition: Snæver, kortsigtet, ikke-klog
- Krop: Anspændt, sved, hjertebanken osv.

Derfor: Det er værd at arbejde med strukturer, tryghed, rum for tværfaglighed, feedback

- Tværfaglighed sker ikke af sig selv
- Tværfaglige møder kræver tydelig ledelse og styring for at blive produktive og respektfulde
- En systematisk fremgangsmåde i det tværfaglige minimerer risikoen for, at vi blot gør som vi plejer
- Strukturer og feedback giver (kan give) tryghed

Kilde: [Inspirationsmateriale \(emu.dk\)](#)

Klarere roller

- Andy Højholdt, Lektor ved Københavns professionshøjskole
- Skrevet flere bøger og foredrag om emnet
- Stor vægt på rolleafklaring
- At konflikterne opstår fordi der ikke er fælles forståelse af, hvem der skal/bør/kan hvad

- Absolut vigtigt at arbejde med: Nysgerrighed på, hvad de andre laver/kan/ønsker at bidrage med/hvor fagene grænser op til hinanden/hvornår man kan og ikke kan bruge hinanden og hinandens praksis

Min model for konflikter i det tværfaglige samarbejde

Tværfaglighed = potentiel
sårbarhed/aktivering af
trusselssystem
Angst for udstødelse / blive
forladt
Tvivl om hierarki / evt.
optagethed
Profession = identitet
Forskelligt sprog / kultur /
værdier
Potentiale for ingruppe /
udgruppe



Følgende kan
sætte ild til:
Manglende
rum for
tværfaglighed,
tvivl om roller,
for lidt tid
sammen, ikke-
viden om
hinandens
arbejde



**Potentiel
Konsekvens:**
Konflikt
Ubehag
Vrede
Angst

Øvelse. Hvordan kan vi arbejde med det tværfaglige miljø? 25 minutter.

- Hvordan vil vi (de forskellige faggrupper) inviteres ind i det tværfaglige selskab? Er der nogle steder, hvor invitationerne med fordel kunne tydeliggøres? Eller rammerne være tydeligere?
- Hvordan skaber vi tværfaglig tryghed og nysgerrighed? Hvad er barriererne for dette? Er der gode 'rum' til det? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Hvordan og hvornår får vi givet feedback til hinanden og koordineret indsatsen? Kunne man med fordel arbejde med dette? Er der kultur for det? Kunne man med fordel strukturere det noget mere? Hvordan?

Fælles afslutning

- Har oplægget givet jer (mere) lyst til at arbejde med tværfaglige strukturer/kultur?
- Vi har fået peget på nogle steder, hvor det tværfaglige fungerer godt. Så har vi også peget på steder, hvor man kunne gøre mere. Måske der kan arbejdes videre med det.
- Vi har fået belyst nogle af de steder, hvor kulturen med fordel kunne styrkes. Måske kan der arbejdes videre med det.
- Nogle spørgsmål her til sidst?

Mange tak for i dag