

TVÆRFAGLIGHED

Det er mig, der kan fortælle de ansatte, at det er ok ikke altid at vide alt. Men det er til gengæld en forventning, at man opsøger den nødvendige viden og derved sikrer, at opgaven bliver løst optimalt for borgeren

Birgit Søgren Nielsen, leder, Bo & Aktiv, Faaborg-Midtfyn Kommune

Det sejler, hvis lederne glemmer det

Det frugtbare samarbejde på tværs kommer ikke over natten. Det kræver, at lederen prioriterer det og sætter det op som et tydeligt mål, lyder det fra flere forskere og socialpædagogiske ledere

Af Stine Mørkeberg, nyhedsrum@sl.dk

Illustration: Allan Stochholm

Socialpædagogen i støtte/kontakt-indsatsen ved måske godt, at han burde koordinere med beskæftigelsesvejlederen i kontanthjælpssystemet. Men han er lige blevet tilknyttet nogle ekstra borgere, og hvis han ringer til beskæftigelsesvejlederen, så stjæler det garanteret 20 minutter af hans dyrebare tid.

Det tværfaglige samarbejde står ikke altid højt på medarbejdernes prioriteringsliste, og det er måske ikke så sært, lyder det fra flere eksperter og praktikere inden for området. For det kræver meget tid og energi at få samarbejdet til at fungere godt.

Og hvis lederne ikke husker at gøre samarbejdet til et vigtigt mål, så vil det blive syltet til fordel for de opgaver, der opleves som kerneopgaver.

Bente Nissen er seniorkonsulent i Cabi og rådgiver om tværfagligt samarbejde på beskæftigelsesområdet. Hun tøver ikke længe ved spørgsmålet om, hvad der er vigtigst for at få det tværfaglige samarbejde til at lykkes.

– Det er utroligt vigtigt, at man har en ledelse, der kan se værdien af samarbejdet, og som er villig til at bruge ressourcer på det, siger hun og uddyber:

– Hvis ledelsen melder ud, at tværfagligt samarbejde er vigtigt i komplekse sager, så har medarbejderne en ramme at arbejde inden for. Normalt bliver man som medarbejder målt på

bestemte opgaver – så hvis ikke der er en klar udmelding om, at man vil det her, så bliver det svært at lave denne her prioritering.

Høje forventninger og stor skuffelse

Skolereformen er et tydeligt eksempel på, hvor svært det kan være at få to faggrupper til at arbejde sammen.

– Der var høje forventninger til samarbejdet mellem lærere og pædagoger, men det har vist sig meget svært at organisere det og få skemalagt tid, hvor begge faggrupper har mulighed for at mødes. For hvis man skal mødes og snakke sammen og planlægge ting sammen, så går der jo tid fra noget andet. Den udfordring gør det vanskeligt at få skabt en forståelse for, hvilket mål man arbejder sammen om, fortæller Andy Højholdt, der er lektor ved Professionshøjskolen Metropol. Han har beskæftiget sig med tværfagligt samarbejde i adskillige år inden for bl.a. det pædagogiske område. Og lignende udfordringer gælder på andre dele af det sociale område, fortæller han.

– Det tværfaglige samarbejde kræver etablering og organisering. Det kræver, at man som leder giver mulighed for, at de professionelle faktisk kan mødes og skabe et rum for det samarbejde. Og så handler det frem for alt om, at det skal være tydeligt for de professionelle, at det gør en forskel for målgruppen.

Husk: Bed om hjælp

Da Birgit Søgren Nielsen i sin tid startede et aflastningstilbud, lavede hun sammen med sine medarbejdere et værdigrundlag, hvor en af de grundlæggende værdier lød: 'Jeg kalder på hjælp, når jeg har brug for det, og jeg tilbyder min hjælp'.

I dag er hun leder for 160 medarbejdere – socialpædagoger, social- og sundhedsassistenter, fysioterapeuter og teknisk administrativt personale på Bo & Aktiv i Faaborg-Midtfyn Kommune. Og den grundlæggende værdi har hun taget med ind i sin nuværende ledelse.

Det tværfaglige samarbejde kræver [...], at man som leder giver mulighed for, at de professionelle faktisk kan mødes og skabe et rum for det samarbejde

Andy Højholdt, lektor, Professionshøjskolen Metropol

– Det er blevet en del af kulturen, at hvis man er i tvivl om noget, så ringer man da lige til hjemmesygeplejersken eller inviterer en overlæge med på det næste personalemøde, så man kan få noget viden omkring en terminal borger. Og det er jo mit ansvar som leder at skabe en kultur, der inviterer til det. Det er mig, der kan fortælle de ansatte, at det er ok ikke altid at vide alt. Men det er til gengæld en forventning, at man opsøger den nødvendige viden og derved sikrer, at opgaven bliver løst optimalt for borgeren.

Ingen succes uden tillid

I sidste ende, hjælper det dog kun at sætte tydelige mål, hvis man som leder formår at invitere en særlig medspiller med ved samarbejder mellem fagpersoner: Tillid.

– Presset mod konsensus er voldsomt stort, og mange kan ikke lide at være uenige med nogen – dels fordi de ikke vil drage kollegers faglighed i tvivl, og dels fordi man bliver bekymret for selv at tabe ansigt, hvis man giver udtryk for en anden mening, siger Morten Ejrnæs.

Han opfordrer alle i samarbejdet, men særligt lederen, til at sige: 'Skal vi ikke prøve at finde frem til de spørgsmål, vi er uenige om, og så virkelig give rum til, at de forskellige synsvinkler bliver lagt frem?'

– Det giver tryghed på forhånd at aftale et frirum, hvor man kan få diskuteret tingene ordentligt igennem. ■

