

# Læring i tværfaglige teams– psykiatrien som case

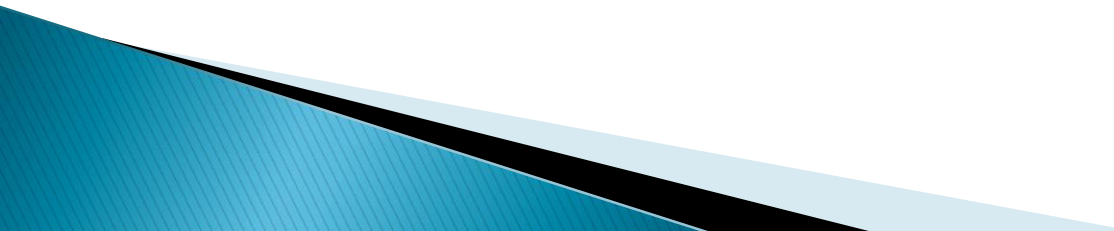
Center for Sundhedsfremmeforskning og Center for  
Arbejdslivsforskning, Roskilde Universitet

# Social læring i teams– pædagogiske idealer

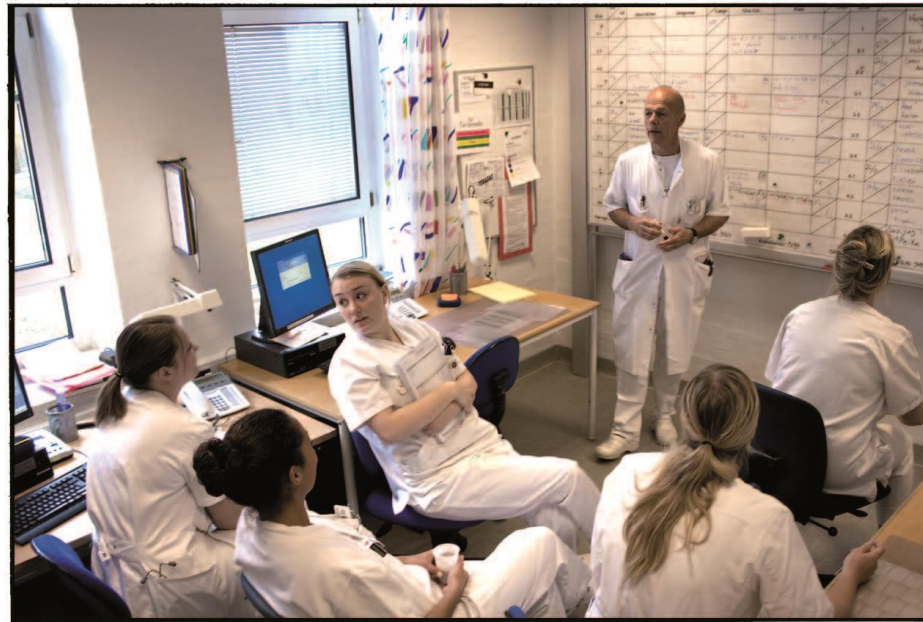
- ▶ Teams er en læringsgenerator, når deltagelse i praksisfællesskabet bliver omdrejningspunkt for vidensskabelse ( Lave and Wenger, 1991)
- ▶ Teams rummer elementer af empowerment ( Wilkinson 1997 m.fl.) fordi den enkeltes autonomi efterspørges og medarbejdernes motivation er drivkraften i arbejdet

# Kritiske indvendinger

fra f.eks. Argyris 1998, Ellström 1996, 2012

- ▶ Læring indebærer at den enkeltes opgaveforståelse efterspørges og at medarbejdere oplever at kunne definere opgaver i teamet
  - ▶ Læring sker når der er faglige udfordringer fremfor tilpasning og rutine
  - ▶ Læring kræver muligheder for fri refleksion over arbejdet ( og ingen faglig politisk korrekthed)
- 

# Læring –udspændt imellem monofaglighed og tværfaglighed



# Case psykiatrien

- ▶ Teamet skal målopfylde og er tendentielt problemminimerende i forhold hertil:” vi skal stille de rigtige diagnoser”
- ▶ Teams åbner op for faglige forhandlinger der kan reducere den enkeltes faglige autonomi
- ▶ Fagidentiteten skabes og finder udvikling i at kunne få anerkendt de særlige perspektiver på problemerne, som kan komplicere arbejdet
- ▶ Refleksion over praksis, som læring, vil for den enkelte snarere overskride end fastholde givne faggrænser



# Tværfaglighed og læring i teams er under pres

- ▶ Før :
  - ▶ "vi samlede et puslespil"
  - ▶ "Vi gik aldrig ud alene"
  - ▶ "Vi lavede alting sammen"
- ▶ Nu:
  - ▶ "vi skal træffe de rigtige diagnoser"
  - ▶ "Vi er ikke enige"
  - ▶ "Sådan skal vi ikke gøre alting sammen mere, det er ikke effektivt"
  - ▶ "hvis man har en konflikt om noget fagligt her, så bliver det hurtigt personligt"



# Erfaringer i arbejdsfællesskabet

- ▶ Tværfagligt teamarbejde er født som et opgør med totalinstitutionerne og monofaglig lægelig magt, nedefra
- ▶ Teamarbejdet har haft en arbejds-mæssig/behandlings-mæssig begrundelse i systemisk og psykodynamisk tilgang,
- ▶ Konferencen som arbejdsfællesskab:
- ▶ "Hvis man fremlægger en sag på konference og der er en god dialog betyder det at de personer der har undersøgt et barn kan reflektere over det de har fundet frem til"





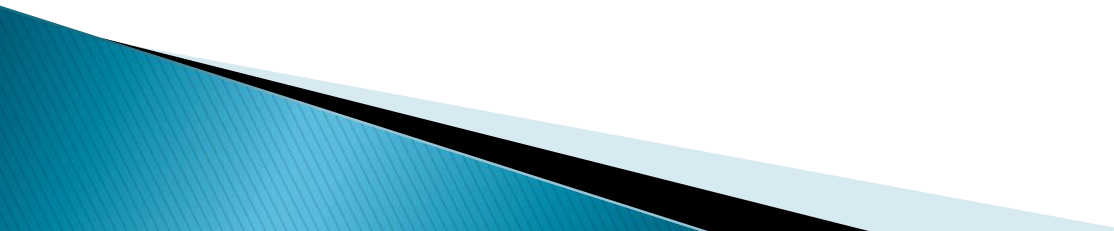
# Fra et forskningsværksted



- ▶ Vi ønsker faglige udfordringer: det fagligt udfordrende forsvinder med strukturerede forløb – pakkeforløb osv. Vi keder os i strukturen og i arbejdsindholdet – hvad skal vi lave, hvis der ikke er noget, der giver os energi?



# Forhindringer for læring

- ▶ Arbejdet i teams set i forhold til opgaveløsning blev ikke problematiseret i organisationen bredt– hvilke problemer skulle teams løse for organisationen og hvordan kunne teamsene lære det?
  - ▶ Spænding mellem de enkeltes faglige refleksion og orientering imod flerfaglighed– og forsvaret for egen faglighed
- 

# Sp. man må stille for at kunne skabe større trivsel i teams?

- ▶ Afleder forhandlinger om social mening og indflydelse i teamet fra forhandlinger i og med ledelsen om social mening og indflydelse på de fælles opgaver og mål? ( Finn,2008)
  - ▶ Er medarbejderperspektiver og erfaring vigtige udviklingspotentialer for teamsene?
  - ▶ Er teams praksis beskrevet diskursivt på en måde der afviger betydeligt fra faglig praksis?
- 