

Fra vision til handling

Fra afprøvning til udvikling

Tværfaglighed og koordination

”At koordinere indsatsen over for mennesker med
..... kan være som at dirigere et orkester, hvor
musikerne ikke er til stede på samme tid, hvor der
spilles efter forskellige partiturer, og hvor musikerne
er uenige om, hvilket musikstykke der skal spilles”

Center for Små Handicapgrupper, 1996

Principper

- Et klart defineret og fælles mål
- Målet er formuleret i et fælles og begribeligt sprog
- Fagpersoners koordinerede tilstedeværelse(tid/sted)
- Det er tydeligt hvem der er koordinator !
- Organisatorisk og ledelsesmæssig understøttelse af koordineret indsats
- Evaluering

Udfordringer

- Mål og opgaver forandrer sig over tid
- Løsninger udfordrer fastsatte og gængse diagnoser og faglige opfattelser
- Mange involverede og omskiftelige aktører
- At koordination kræver mere end en fagperson
- Vidensdeling(individuelt/ alment) og kommunikation/ dialog
- Koordinators organisatoriske base

3 faglige opgaver

- **Forberedelsesplanen – sagens grundlag**

- at etablere en sammenhængende og helhedsorienteret sagsfremstilling – skabe fælles faglig forståelse

- **Rehabiliteringsteamets dialog**

- facilitering og koordination af faglig drøftelse mhp. en sammenhængende og helhedsorienteret plan – organisatorisk enighed og med borgeren

- **Ressourceforløbets koordination**

- at koordinere de planlagte aktiviteter i praksis – evt. skiftende koordinatorer

Dilemmaer

- Rehabiliteringens grundlæggende præmis om at pgl. selv sætter sine mål set i forhold til lovgivne ”beskæftigelsesmål”
- Borgerinddragelse
- Fagspecifikke og tværfaglige udfordringer og modsætninger

Fagspecifik

- Styrke egen faglighed og identitet
- At se egen faglighed som en integreret del af et ”flerfagligt” landskab
- Ny faglig udvikling – ”roller”
- Andre fagligheder kan være mere relevante

Tværfaglighed

- Tværfaglighed har forskellig karakter, jf. de 3 faglige opgaver
- Nødvendigheden af viden og indsigt i andre fagligheder
- Respekt for og anerkendelse af de forskellige fagligheder

Faglige kompetencer

- Kernekompetencer – knyttet til en profession
- Overlappende kompetencer – fælles for flere professioner (relationsprofessioner)
- Fælles kompetencer – fælles kompetencer udviklet i tværfagligt samarbejde

Udvikling

- Forandring – forskelligt fra – bevægelse mod et mål – oftest positiv
- Dynamiske – indebærer handlinger/aktiviteter
- Progression – bevægelse frem mod et mål – oftest jævnt fremadskridende
- Forudsætter motivation , engagement og læring

Udvikling

- Fra udredning/afprøvning(beskrivende) *til* læring/udvikling(intervenerende)
- Fra kausal/lineær(bagudrettet) *til* en cirkulær, ”virker”(fremadrettet) tankegang
- Fra begrænsninger(arbejds- og funktionsevne) *til* ressourcer/potentialer

Læring

Læring er social og foregår i praksisfællesskaber

Læring foregår ved aktiv deltagelse

Læring foregår ved handling, samtale, forskellige former for tilhørsforhold

Identitet og tilknytning

Aktiv deltagelse i aktiviteter giver mening

Liv

- Arbejdsliv – ”systemverden” - rehabilitering
- Hverdagsliv – borgerens ”livsverden” – recovery
 - At integrere en sammenhæng mellem de to ”verdener”
 - At støtte i at skabe brobyggende social kapital(kapaciteter / empowerment)

”Meningsskabende”

- En ”individuel” relation
- En omsorgsfuld og forstående tilgang
- Medvirke til at gøre netværk(privat/ offentlig) tilgængeligt
- Sikre information og kommunikation(dialog)
- At skabe mening i forløbet? – at skabe overblik i eget forløb

Koordination af hvad?

- Borgerinddragelse , kontakt og kommunikation
- Organisationer og systemer – ”fælles interesse”
- Fagpersoner
- Tilbud/aktiviteter
- Økonomi
- Håndtering af krydspres – fagligt og organisatorisk

Rollekompleksitet

- Fagperson
- Myndighedsudøver
- Koordinator
- Borgerrelation - social