

# Forskningsdesign og præliminære resultater vedrørende samarbejdsmodellen

Laura B. Damm

Koordinerende forskningsassistent og psykolog

# Samarbejde på tværs

- en undersøgelse af tværsektoriel behandling af mennesker med samtidig psykisk lidelse og misbrug

# Projektgruppe & finansiering

## Psykoteraeutisk Forskningsenhed (PFE)

- Laura Damm, psykolog, koordinerende forskningsassistent
- Stine Bjerrum Møller, psykolog, ph.d., leder af PFE & BE
- Sebastian Simonsen, psykolog, ph.d., senior forsker
- Gunnhild Kjær, psykologistuderende, forskningsassistent

## Ambulatorie for Psykoteraeutisk Udvikling (APU)

- Morten Kistrup, psykolog og specialist i psykoterapi, ambulatorieleder

## Center for Rusmiddelforskning (CRF) ved Århus Universitet

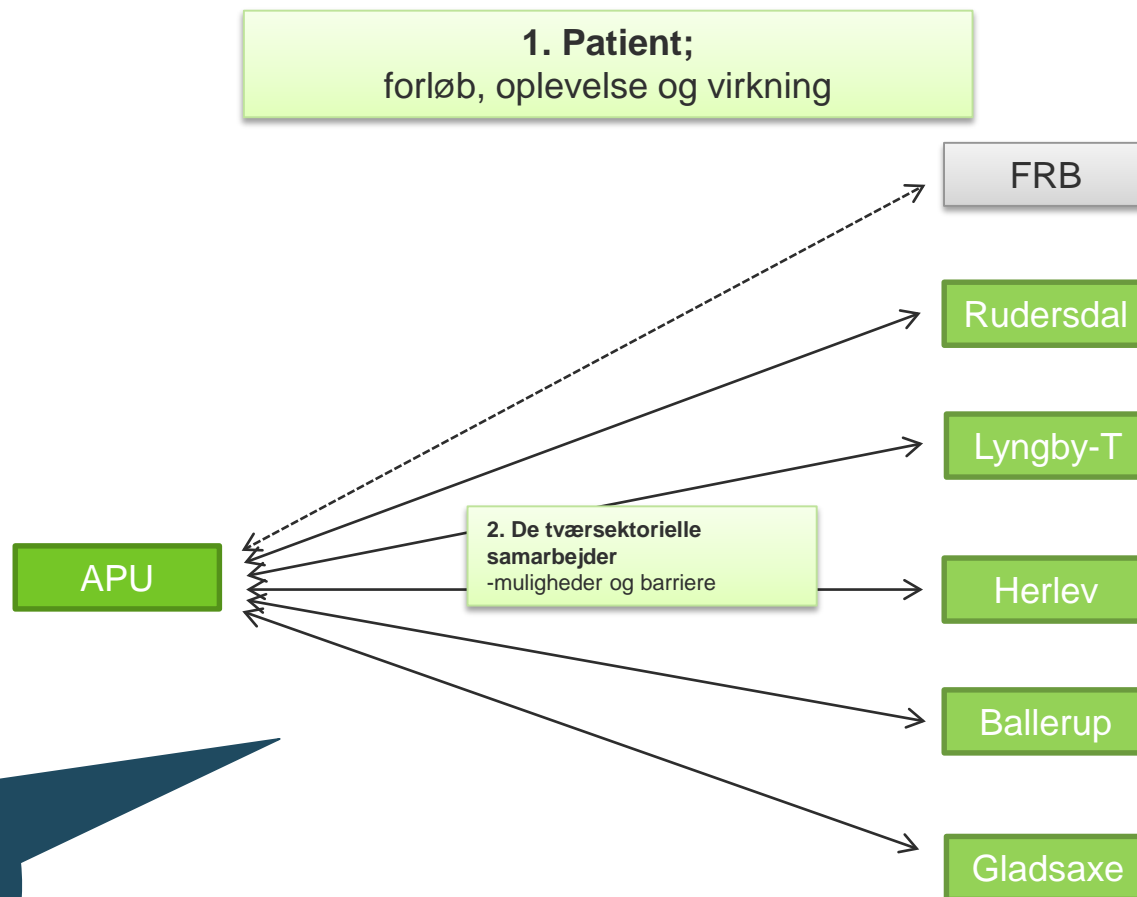
- Birgitte Thylstrup, psykolog, lektor
- Morten Hesse, psykolog, lektor

## Finansiering: Tværspuljen

1. apr. 2018 – 31. dec. 2019

# Dagsorden

- Formål
- Data
- *Præliminære* resultater fra kvalitative analyser



**Hvorfor et særskit fokus på samarbejde?**

- Udfordringer med at etablere og vedligeholde samarbejder på tværs – særligt mellem sundhedssektoren og den sociale sektor<sup>4</sup>

# Patient –forløb, oplevelse og virkning

Kvantitativt	Kvalitativt
<p data-bbox="291 634 1039 672"><u>Spørgeskemaer:</u></p> <ul data-bbox="291 715 1039 872" style="list-style-type: none"><li data-bbox="291 715 1039 786">- BE-data (AUDIT, DUDIT, SCL-10, WHO-5, SDS, INSPIRE)</li><li data-bbox="291 836 1039 872">- Trangskala/OCDS</li></ul> <p data-bbox="291 922 1039 961"><u>Andet:</u></p> <ul data-bbox="291 1003 1039 1039" style="list-style-type: none"><li data-bbox="291 1003 1039 1039">- Journaldata</li></ul>	<p data-bbox="1045 634 1785 672"><u>Interviews:</u></p> <ul data-bbox="1045 715 1785 751" style="list-style-type: none"><li data-bbox="1045 715 1785 751">- Semistruktureret interview</li></ul>

# Samarbejder -muligheder og barrierer

## Kvantitativt

### Spørgeskemaer:

- 3-delt spørgeskema
- Generisk spørgeskema

## Kvalitativt

### Interviews:

- Semistruktureret interview

Fokusgruppeinterview

# Fokusgruppe interviews

Formål: Hvad anses for betydningsfulde faktorer (faciliterende/begrænsende) for etableringen og/eller vedligeholdelsen af samarbejdet mellem Rusmiddelcentre og APU af centrale aktører i projektet?

Aktører:

- 5 RCM medarbejdergruppen (x8)
  - APU medarbejdergruppen (x1)
  - Ledergruppen på tværs (x3)
  - Lægegruppen på tværs (x1) (til september)
- Op til 7 interviewdeltagere under hver fokusgruppe (+ moderator)

Interviewform:

- Ikke-styrende interviewstil
- Formålet er *ikke* enighed, men at få så mange synspunkter som muligt frem



# Analysemetode

Kodningstilgang: *meningskondenserende*

## Grounded theory<sup>1</sup>

- Åben, datastyret kodning af materialet
- Udviklet kategorier der giver en beskrivelse af de 'oplevelser og handlinger', der undersøges – i dette tilfælde samarbejdet

## *Præliminære resultater*

Bygger på kodning og kategorisering af 6 fokusgruppeinterviews (ud af 13 i alt)

→ RCM1a, RCM1b, RCM3, APU, Ledergruppen a+b (RCM+APU)

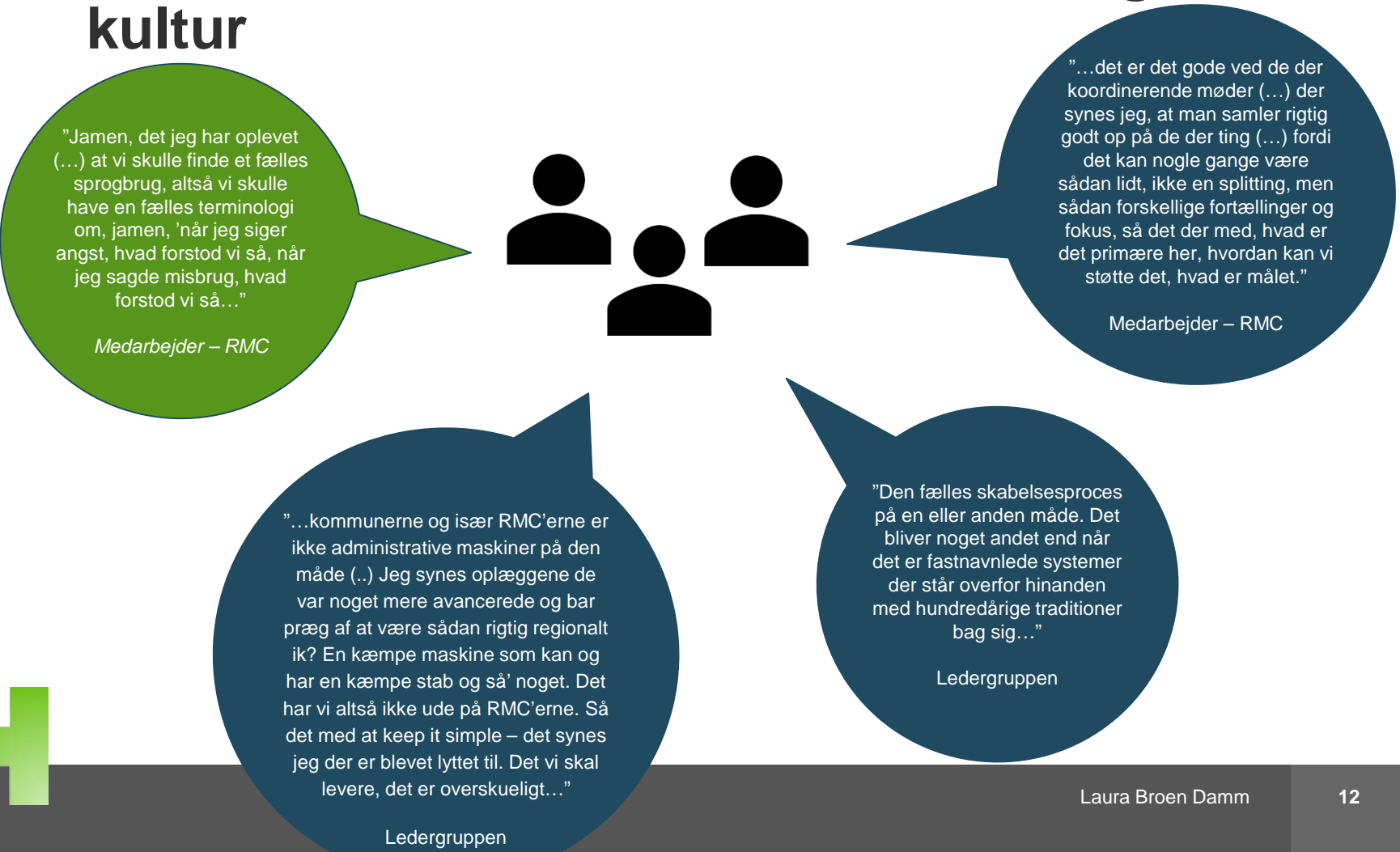
Heraf udledt:

I alt 8 kategorier vedr. samarbejde -på tværs af de 6 interviews

# 1. Tværsektorielle forhold i struktur og kultur

- Fælles terminologi
- Forskelle i vurdering af den enkelte borger
- Indsigt i og forståelse for sektorbestemte vilkår og differentierede roller
- Revision af interne procedurer og gensidig fleksibilitet ift. disse
- Ventetid ved sektorovergange
- Økonomi
- Ledelsesmæssige forskelle (kulturer, baggrunde, behov, perspektiver)

# 1. Tværsektorielle forhold i struktur og kultur



"Jamen, det jeg har oplevet (...) at vi skulle finde et fælles sprogbrug, altså vi skulle have en fælles terminologi om, jamen, 'når jeg siger angst, hvad forstod vi så, når jeg sagde misbrug, hvad forstod vi så..."

Medarbejder – RMC

"...det er det gode ved de der koordinerende møder (...) der synes jeg, at man samler rigtig godt op på de der ting (...) fordi det kan nogle gange være sådan lidt, ikke en splitting, men sådan forskellige fortællinger og fokus, så det der med, hvad er det primære her, hvordan kan vi støtte det, hvad er målet."

Medarbejder – RMC

"...kommunerne og især RMC'erne er ikke administrative maskiner på den måde (...) Jeg synes oplæggene de var noget mere avancerede og bar præg af at være sådan rigtig regionalt ik? En kæmpe maskine som kan og har en kæmpe stab og så' noget. Det har vi altså ikke ude på RMC'erne. Så det med at keep it simple – det synes jeg der er blevet lyttet til. Det vi skal levere, det er overskueligt..."

Ledergruppen

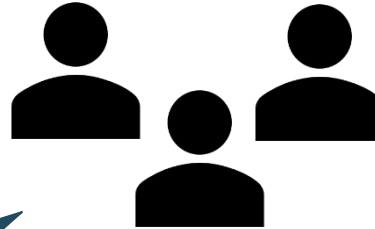
"Den fælles skabelsesproces på en eller anden måde. Det bliver noget andet end når det er fastnavnlede systemer der står overfor hinanden med hundredårige traditioner bag sig..."

Ledergruppen

## 2. Faglighed

- Fagidentitet
- Beføjelser/opgavefordeling
- 'Medspillere' – have tillid til hinandens kompetencer, uddelegering af ansvar
- Hierarki, magtbalance og positionering
- Gensidig læring, faglig brush up
- Fælles arrangementer
- Fælles grupper på tværs
- Udvalgte medarbejdere

## 2. Faglighed



"Man bliver også sådan fagligt opdateret, synes jeg, nogle gange i de der dialoger"

Medarbejder - RMC

"...Jeg kunne også godt engang imellem t enke, gad vide hvordan vores samarbejde ville se ud, hvis rusmiddelcentrene kunne henvise udenom en psykiater (...) hvis man lidt mere gav det der, altså vores kollegaer, sådan lidt mere sådan -"

"Magt"

"Ja, eller hvis man havde lidt mere tillid"

Medarbejder - APU

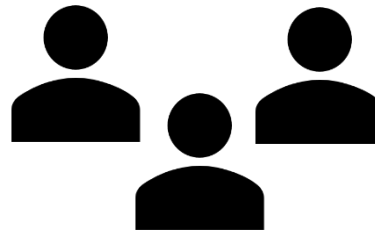
"...den her motivationsgruppe i samarbejde med dem, og det fungerer rigtig, rigtig, det fungerer meget fint, det er meget fagligt, og vi supplerer, komplimenterer hinanden"

Medarbejder -RMC

### 3. Vilje til samskabelse

- Fælles mål (vision, mission og værdier)
- Stort behov/efterspørgsel efter tilbuddet
- Positiv feedback
- Samhørighed/fællesskab
- Fælles arrangementer

### 3. Vilje til samskabelse



"Der kan det være meget mere skyttegravskrig gennem behandlingspsykiatrien og kommunen. Det er det ikke i APU. Og der er langt en højere grad af at vi har en fælles opgave her (...) Klar rolle definition og en følelse af fælles formål"

Ledergruppen

"...det er bare noget vi har en interesse i. Altså, det er noget vi har efterspurgt i 30 år. At få en forbindelse til psykiatrien for borgere med dobbelt belastning (...) Her, der er der virkelig noget hvor vi kan se formålet og vi kan se at vi har en række borger som kunne få fordel af det her"

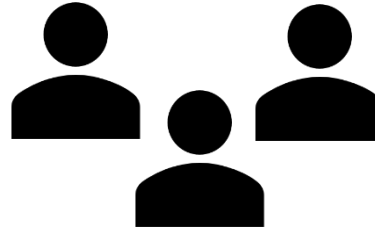
Ledergruppen



## 4. Ledelse

- Erfaringsviderebringelse ifm. nye medarbejdere, løbende ændringer, nye tiltag
- Holde sig orienteret, fx kommende fælles arrangementer
- Udarbejdelse af standarder
- Udvide engagement i sagen / rollemodel
- Fælles billede af målgruppen

## 4. Ledelse



"...det her det handler jo også om at udvikle en praksis sammen kan man sige, ikk? Og noget af det vi tit også har snakket om er at vi på et lederniveau bliver rørende enig om et eller andet (...) men så skal der også ned i systemet så alle medarbejdere bliver bekendt med det"

Ledergruppen

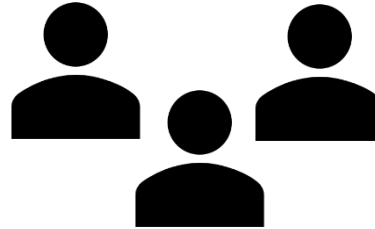
"Jeg tror faktisk også, at det er vigtigt at lederne snakker sammen, at der hele tiden har været den der kontakt (...) (*Navn på leder*) har været rigtig god til at samle ind, (...) hvad mener I om bl.a. bl.a. bl.a. bl.a. bl.a., og så er hun gået videre med det, så der hele tiden har været en eller anden slags justering, det tror jeg faktisk også har været vigtig..."

Medarbejder - RMC

## 5. Rollefordeling og forventningsafstemning

- lft. visitation og henvisning, identifikation af borgere, mødestabilitet, stoffrihed, møde- og gruppeforberedelse, tilrettelæggelse af forløb, afslutning, videre forløb
- Dynamisk rollefordeling (skrue op og skrue ned)
- Undgår dobbeltarbejde!

## 5. Rollefordeling og forventningsafstemning



"...Altså det der med, at der har ikke været tydelighed omkring, nogle gange, hvad rollerne var, hvem der gjorde hvad og hvorfor, hvem der skulle med og så videre, der var også noget læring i det. Der tror jeg, vi er ved at finde vores –"

Medarbejder – RMC

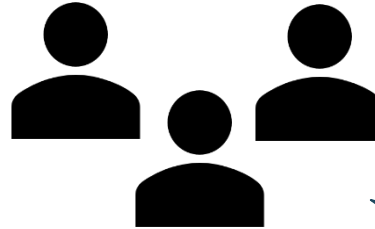
"...men jeg tror, det har meget at gøre med forventninger, altså, forventningsafstemningen i forhold til, hvad vi hver kan og skal, og den har ikke været helt på plads. Det er i hvert fald min fornemmelse."

Medarbejder – RMC

## 6. Informationsflow

- Systematisk videreformidling af information;
  - fra én enhed til den anden, fra CM til Tov., til nye medarbejdere/ledere (udskiftning)
- Prioritering af vidensdeling under forløb:
  - fremmøde, kriser/særligt kritiske hændelser, ændringer i behandling (medicinsk el. psykoterapeutisk))
  - forventningsafstemning (individuelle behov)
- Deling af 'behandlings'-materiale
- Kendskab til hinandens tilgange og tilbud fx via medarbejderudlån
- Betydning af sekretær på APU (koordinator)
- Datasikkerhed & samtykke

## 6. Informationsflow



...systematisk koordinering (...)  
Hvem skal gøre, hvornår skal det gøres, og hvordan skal det gøres. Men det vi har udviklet en systematisk model for der skal være de minimum tre møder, start, midt, slut. Midt, det kommer så og så langt efter start. Det er altid dem her der er med vi kører efter den her, det her værktøj der hedder koordinering indsatsplan"

Ledergruppen

"Altså, vi fik ikke nævnt IT-systemet. Hvis vi havde fælles IT-systemet, så var der mange flere oplysninger, som vi kunne få"

Medarbejder – APU

## 7. Kommunikation

- 'Hvordan vi møder hinanden':
  - 'venlig', 'åben', 'respektfuld', 'sød', fleksibel (med et smil uanset), tilgængelig, 'dygtige', 'imødekommende' → 'frugtbar samtale'
- 'Gensidig forståelse for området'
- 'Kommanderende', 'mange forventninger'
- Metakommunikation
- Vedvarende dialog → afstemning

## 7. kommunikation



"Vi bliver jo nødt til hele tiden at være i dialog med hinanden så vi ikke overterapeutiser, var jeg ved at sige borgeren, eller overbehandle dem (..) jamen nu er det psykiatri delen angstproblematikken det er den der fylder rigtig meget lige nu, så skruer vi det op hos jer, så kører vi det lidt våbenløs hos os. Så den der konstante samarbejdes dialog, synes jeg er noget af det vigtigste"

Ledergruppen

"Vi har kunnet kommunikere om den dårlige kommunikation, og det har så gjort at det egentlig er blevet ok,..."

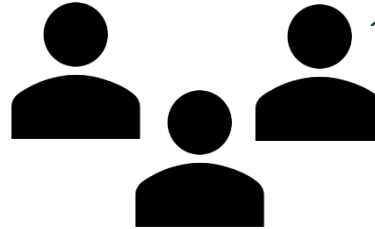
Medarbejder – RMC



## 8. Personlig relation /kemi

- 'hjertevarm', 'personlig', 'de andre har også interesser' 'vi kan lide hinanden', 'tillid'-,
- se hinanden som mennesker-
- Fysisk, face-to-face kontakt
- Jo mere vi kender hinanden, jo lettere tager vi kontakt
- Mange kollegaer på tværs vs. udskiftning som udfordring
- Tvunget samvær, ('åbne døre', high T, på besøg hos hinanden)
- Løbende uformel kontakt

## 8. Personlig relation /kemi



"Jeg kan se med dem der har flere borger sammen med en, at de får en hel naturlig, et naturligt samarbejde. Så der har vi jo relationer på medarbejder – medarbejder plan. Altså når de først er op og køre og man kender modellen som du sagde, så har vi jo et meget velfungerende samarbejde som er meget anderledes når hvis man skal til at etablere en ny relation."

Ledergruppen

"Altså jeg synes, noget af det, der faciliterer det gode samarbejde, det kan siges sådan meget kort, det er et kram, altså, det er det der med at kunne tage ud, og man har den der sådan netop den der uformelle kontakt, ik"

Medarbejder – APU

"... jeg havde et samarbejde, faktisk lige i starten, hvor APU opstartede som ikke gik sådan superhensigtsmæssigt, og så havde jeg nogle efterfølgende patientforløb sammen med hende, eller samarbejder, og jo mere vi egentlig har set hinanden, jo mere har vi bare sådan sporet os ind på hinanden, og det var ikke sådan superkonstruktivt til at starte med, det er det faktisk blevet (...) altså det her med, jo længere tid, der går, jo mere man faktisk ser hinanden, hvor meget det faktisk gør.."

Medarbejder – APU

# Hvad ved vi skaber vellykkede samarbejder på tværs?

Umbrella review fra 2016<sup>2</sup>:

1. **Fokus på forbrugeren** (kommunikation og inddragelse)
2. **Fælles visioner** (oplevet behov, involvering og forpligtigelse – fra start til slut)
3. **Lederinvolvering** (løbende støtte, 'buy-in', vedvarende involvering)
4. **Tværasektorielle tilbud på trods af udfordringer** (kommunikation ml. 'fodfolk', evt. koordinator for samarbejde)
5. **Tilstrækkeligt ressourcebidrag** (fællesfinansiering, kreativ udgift fordeling, el. 'shared good will', evaluering)
6. **Udvikling af nye praksisser eller tilpasning af de gamle til det nye samarbejde** (formelle strukturer)
7. **Styrkelse af forbindelsen mellem sektorerne** (team building; fællesundervisning, øget kendskab, rolleafklaring, hyppige møder ≠ "knower and learner", udskiftning, professionelle ideologier, stereotyper.

Vilje til samskabelse

Ledelse

Kommunikation  
Informationsflow

Tværasektorielle forhold i struktur og kultur

Rollefordeling og forventningsafstemning

Personlig relation/kemi

Faglighed

## Referencer

1. Kvale & Brinkmann: Interview – introduktion til et håndværk, 2. udgave, 2009
2. Winthers et al., 2016