



Team

Att arbeta tillsammans över organisationsgränser där var och en bidrar med sin profession och kompetens.

Ett "mindset" där vi skapar unika team utifrån situation, behov och möjligheter.

Ett team – ett ”vi”

En framgångsfaktor för bra samverkan är att vi som ingår i en samverkan med en person, upplever oss som ett team – ett ”vi”.



Tillsammansanvända oss

Tänk att vi, några personer (minst tre med klienten närvarande eller, med samtycke, frånvarande) med olika yrkesroller och kompetenser och mandat att bedöma och besluta inom vårt respektive område, samlas för att slå våra kloka huvuden ihop.

Vi ska samarbeta för - och med - en människa (här kallad klient) som alla känner till och som har behov av att just vi samarbetar. Att just vi kan ”tillsammansanvända” våra kunskaper och möjligheter för att tillsammans komma längre än vad var och en

kan göra för sig. Det heter:

Vill du färdas snabbt – gå ensam.

Vill du gå långt – färdas tillsammans

Med och mot

Vi proffs ska inte bara samarbeta med varandra, vi ska också samarbeta med den gemensamma människan. Höra hennes logik, önskningsar, förhoppningar och rädslor (som kan uppfattas som motstånd).

*”Jag vill inte visa att jag har förmåga,
för då tar de ifrån mig min sjukersättning”*

”De har något emot mig. De har aldrig hjälpt mig när jag har behövt”

”De bryr sig inte om min hund. Jag gör inget om inte han får följa med”

”Jag tror inte att hemtjänsten hinner med mig”

Förväntningar

Mycket handlar om våra förväntningar. Vi som ska samarbeta hoppas och tror ofta att andra ska kunna göra mer än de kan. Det kan bero på att en klients problem är mångfacetterade att en person/myndighet helt enkelt inte räcker till. Då vill vi gärna att någon annan ska kunna. Nånannanismen, har någon kallat det.

Kanske hoppas vi kunna avlasta oss ett arbete där vi känner oss otillräckliga. Vi vill inte bara slippa svårigheten, vi vill få mer tid för andra.



Besvikelser

Vi kan inte säkert veta vad en annan person/verksamhet har för möjligheter. Vi anar, tror och har fördomar/förhoppningar som styr våra förväntningar. Ibland uttalar vi dessa förväntningar högt inför klienten och sprider på så vis förväntningarna till henne.

När den andra personen/verksamheten inte levererar enligt våra förväntningar leder det till besvikelse. Inte bara hos mig, utan också hos klienten. Här finns ett frö till misstro.

Besvikelsen kan också riktas mot oss själva. När vi blir osäkra eller inte når våra mål kan vi uppleva det som misslyckande.

Status

Inom en grupp kan en statusordning snabbt uppstå. Kanske är en läkare den som ofta får högst status. Eller en person som uppnått högt anseende. Andra personer i gruppen följer i fallande statusordning. När vi lär känna varandra kan den ordningen ändras.

Att det finns en statusordning påverkar hur vi lyssnar till varandra. Bedömningar och erfarenheter får olika värde. Det gäller att ge akt på detta och hitta ett klimat som jämställer. Särskilt gäller det klientens roll och värde. Om hon inte upplever sig hörd, kan det som proffsen planerar bli en chimär. För den person som alla planerat för, är inte med.



När vi säger att vi ska göra en gemensam plan, kan det leda till att vi hoppar över ett nödvändigt moment - att jämföra bilder. Om vi ska kunna gå åt samma håll behöver vi först få någotsånär samsyn om läget. Hur ser vi på situationen? Därefter kan undersöka vilka möjligheter som finns och sedan planera.

Påverka samarbetet

Innan mötet/dialogen påverkas jag av

- Mina erfarenheter av tidigare samarbete
- Mina erfarenheter av de andra verksamheterna
- Mina erfarenheter av de andra personerna
- Mina förväntningar på samarbete? Är det värt mödan/tiden?
- Min relation till klienten
- Min arbetssituation – finns tiden?
- Mitt mandat – hur ser min verksamhet på samarbete och att jag lägger tid på det
- Hur jag blev inbjuden
- Hur trygg jag känner mig i min egen roll och med vad jag får och kan göra?
- Om jag tycker att det är rätt att jag ska vara med

Under mötet påverkas jag av exempelvis

- Är förväntningarna på mötet (syfte, genomförande och resultatet) klara för mig? Är de ”vi-klara”?
- Är mötet väl strukturerat och tryggt i formen?
- Blir jag hörd?
- Upplever jag att de andra ”bjuder till”? Blir $1+1+1=4$?



Efter mötet påverkas jag av

- Hur blev det för klienten?
- Kan jag göra det vi planerade?
- Kan de andra göra sina åtaganden?
- Följer vi upp planen på ett professionellt och tryggt sätt?

Och som jag påverkas, påverkas mötet.



Ett recept

Hur kan vi göra för att få ett konstruktivt samarbete? Här är några ledtrådar.

Inställning

- Uppfatta dig själv som en samarbetsperson
- Medverka till vi-klarhet
- Lyssna!
- Dela med dig. ”Vad kan jag/min verksamhet göra?”
- Hitta ord som fungerar.
(Vår tids bästa förhandlare, Jan Eliasson, menar att hans tillgång till olika ord har öppnat för många bra dialoger och undvikit onödiga låsningar.)
- Våga vara mänsklig (Eliasson igen). Masker hindrar, mänsklighet möjliggör.



Initiering av samarbete

Beskriv för din klient hur du resonerar och vilka möjligheter som finns till samarbete. Vilka bör vara med utifrån er sammantagna syn på behoven av samarbete? Få medgivande till undantag från sekretess.

Inbjudan till samarbete

Om du bjuder in: Förklara gärna för den du bjuder in hur du tänker. Varför bedömer du att hen ska vara med i ett samarbete? Berätta (klargör) vad du förväntar dig av den andra personen/verksamheten.

Var beredd på att korrigera dina förväntningar. Ge om möjligt förslag på tider (vi har alla fulla kalendrar).

Mötet

Sammanhangsmarkering

- Skapa en trygg ram för mötet.
- Vem leder mötet?
- Vilka är de andra?
- Hur dokumenteras det vi säger?
- Varför har vi samlats?
- Finns kaffe, vatten...?
- När avslutar vi mötet?
- Vad vill vi ska ha skett när vi avslutar?
- Möjlighet att ta "time-out" eller avbryta mötet?

Dialog/Planering

- Hur ser vi på situationen/behoven?
- Vilka insatser finns idag?
- Vad kan behövas? Eller ska vi fortsätta som tidigare, men med samarbete/kommunikation?
- Är det möjligt?
- Önskvärt?
- Hur ska ni börja?
- Vem gör vad?
- Vem är kontaktperson och sammankallande för detta samarbete – detta team?
- Hur når vi varandra?
- När hörs/ses vi igen? Hur? Var?
- Hur tror vi att läget är då?
- Vad gör vi om något händer på vägen?

Avslutning

- Sammanfatta vad som sagt innan mötet avslutas. Finns det oklarheter? Är vi vi-klara?
- Kan dokumentationen skrivas ut till klienten direkt? När annars? Vilka fler får dokumentationen? Hur?

Förhoppning

Förhoppningsvis gick mötet bra! Alla deltagande är *tillräckligt* nöjda för att vara motiverade till fortsatt samarbete.

Och förhoppningsvis upplever sig alla vara en del av ännu ett bra team som kan göra skillnad!

