

ÞVERFAGLEG SAMVINNA Á GEÐSVIÐI REYKJALUNDAR



Þegar komið var að máli við mig og ég beðin að segja frá starfsemi á geðsviði Reykjalundar hugleiddi ég hvað það væri helst sem hjúkrunarfræðingar og aðrir hefðu áhuga á að fræðast um og ákvað að kynna stuttlega þverfaglega samvinnu teymisins. Í teyminu starfa þrjú geðlæknar, íþróttfræðingur, tveir iðjuþjálfar, þrjú sjúkráþjálfarar, sálfræðingur, félagsráðgjafi, fimm hjúkrunarfræðingar auk hjúkrunarstjóra og ritara sem jafnframt er sjúkraliði. Flestir eru í hlutastörfum en stöðugildi eru rúmlega ellefu. Okkar skjólstæðingar fá einnig þjónustu frá öðrum sviðum Reykjalundar.

Á Reykjalundi er eina alhliða endurhæfingarmiðstöð geðfatlaðra á Íslandi. Þar vinnur vel menntað og framsækið starfsfólk. Geðsviðið á sér fyrirmyndir og stoðir í lögum og siðareglum ásamt hugmyndafræði SÍBS og fagþekkingu þeirra sem sinna endurhæfingu.

Hugræn atferlismeðferð (HAM) hefur verið stunduð á geðsviði Reykjalundar frá 1997. Hugræn atferlismeðferð er hinn

sameiginlegi þekkingagrunnur teymisins. Allir sem vinna á geðsviðinu hafa þekkingu á HAM og vinna hugrænt þótt þeir séu ekki allir meðferðaraðilar. Flestir sjúklinganna fá þessa meðferð hjá hjúkrunarfræðingum teymisins.

Hjúkrunarfræðingar í endurhæfingu hafa langa reynslu af því að kenna sjúklingum að verða sjálfbjarga með athafnir daglegs lífs. Því er það eðlileg framþróun innan geð-



Helga útskrifaðist frá Ljósmeðraskóla Íslands 1972 og frá Nýja hjúkrunarskólanum hausti '74. Deildarstjóri geðsviðs Reykjalundar frá 1990 og hún hefur tekið virkan þátt í mótun og þróun meðferðarvinnu sérstaklega Hugrænni atferlismeðferð og þróun þverfaglegrar teymisvinnu. Hún hefur jafnframt lært stjórnun og rekstur í heilbrigðisþjónustu í Endurmenntun Háskóla Íslands

endurhæfingarhjúkrunar að bæta hugræna þættinum við og kenna einstaklingum að breyta viðhorfum sínum og hugsunum til að ná tökum á líðan sinni.

Styðjum sjúka til sjálfsbjargar

Reykjalundur er í eigu SÍBS (Samband íslenskra berkla- og brjóstholssjúklinga). Þar fer fram læknisfræðileg, atvinnuleg, félagsleg og andleg endurhæfing. Það var vonin um betra líf sem fékk frumkvöðla SÍBS til þess að rísa upp og stofna Samband berklasjúklinga 1938 og deildir um allt land undir nafninu Berklavörn. Vinnuheimilið að Reykjalundi tók til starfa 1. febrúar 1945. Í upphafi starfaði ein hjúkrunarkona á Reykjalundi, Valgerður Helgadóttir, sem var ráðin tveimur árum áður en stofnunin tók til starfa og var fyrsta hjúkrunarkonan á Íslandi sem byggði upp heilan spítala, endurhæfingarstofnun (Gils Guðmundsson, 1988). Saga stofnunarinnar og umhverfi hennar hefur haft mikil áhrif á þróun starfseminnar.

Á árunum 1967-71 kostaði Geðverndarfélag Íslands byggingu viðbótarrýmis á Reykjalundi og sýndi þannig mikla framsýni og lagði í raun grunninn að endurhæfingu einstaklinga sem eiga við geðræn vandamál að stríða. Í þeim samningi er ákvæði um að á hverjum tíma skuli vera að minnsta kosti 22 rúm fyrir skjólstæðinga félagsins og hefur verið tekið tillit til þess í þeim þjónustusamningi sem ríkið hefur gert við Reykjalund.

Markmið geðendurhæfingar

Markmið geðendurhæfingar er að hjálpa einstaklingum með langvinna og alvarlega geðsjúkdóma að þroska með sér tilfinningalega, félagslega og andlega hæfni til að lifa, læra og starfa innan samfélagsins með sem minnstum stuðningi (Cohen o.fl. 2002). Í geðendurhæfingu eins og annarri endurhæfingu er lögð áhersla á styrkleika og bjargráð, að glæða von og framtíðarsýn og efla sjálfstraust og trú á eigin getu. Þó lengi hafi verið vitað að aukin virkni væri mikilvægur þáttur í endurhæfingu geðsjúkra er geðendurhæfing sem fræðigrein fremur ung að árum eða rúmlega þrjátíu ára gömul. Hugmyndafræði hennar byggist á hinni svokölluðu almennu eða líkamlegu

endurhæfingu. Geðteymið tók til starfa árið 1990 en fyrsti vísir að þverfaglegri teymisvinnu á Reykjalundi varð til 1980 þegar stofnað var teymi í kringum ungt fólk í langtímaendurhæfingu.

Ný hugsun

Framan af voru allar deildir á stofnuninni með blandaða sjúklingahópa en árið 1990 kom fram afsprengi nýrrar hugsunar og vinnubragða í skiptingu verkefna í sjúkrahjálfun þegar starfsemi hennar var skipt upp í níu svið. Með þessu var mörkuð ný stefna í vinnubrögðum sem kallaði á sérhæfingu annarra faghópa og samvinnu þvert á faglega múra.

Þróunarstarf

Til þess að stilla saman strengina og stuðla að framþróun ákváðu fagaðilar geðteymisins að stofna geðskóla á Reykjalundi árið 1994 sem var ætlað að halda utan um fræðslu og handleiðslu til starfsmanna, og fræðslu til sjúklinga. Pétur Hauksson geðlæknir hefur verið skólastjóri geðskólans frá upphafi en flestir aðilar teymisins hafa á einhvern hátt sinnt fræðslu innan skólans. Mjög stórt framfaraskref var stigið með tölvuvæðingu hjúkrunardeilda 1997. Með tilkomu rafrænnar sjúkraskrár opnuðust nýir möguleikar í þróun starfseminnar. Öll skráning varð auðveldari og öruggari. Tekin var upp rafræn skráning hjúkrunarupplýsinga, lyfjafyrirmæla og framvindu hjúkrunar. Þeir annmarkar hafa verið á tölvukerfinu að hin ýmsu kerfi, sem í notkun eru innan stofnunarinnar, eru ekki samtengd nema að hluta. Einnig er erfitt að draga út tölvulegar upplýsingar. Þessa dagana er verið er að koma í gagnið sk. Díönu-sjúkraskrárkerfi á Reykjalundi sem vonir standa til að bæti úr þessu. Teymið fagnar því að verða með sameiginlega skráningu á einum stað, mun það auðvelda yfirsýn yfir framvindu endurhæfingarinnar.

Sjúklingurinn í aðalhlutverki – ábyrgðarhlutverki

Geðendurhæfing er teymisvinna þar sem skjólstæðingurinn er í aðalhlutverki. Vinnan er fyrst og fremst hans, með stuðningi og fræðslu frá fagaðilum innan teymisins. Fyrsta skilyrðið fyrir því að

sjúklingurinn nái árangri er að hann finni að allir sem sinna honum hafi gott viðmót og viðhorf gagnvart honum sem einstaklingi. Við göngum út frá því að einstaklingur komi til okkar í meðferð með „hreit borð“, það er að segja að ekkert í fortíð hans skerði þá virðingu sem við sýnum honum sem einstaklingi. Fyrir 10 árum var tekin upp einstaklingshæfð hjúkrun á deildinni sem að okkar mati skilaði sér í markvissari og árangursríkari meðferð. Ákvarðanir varðandi hjúkrunarmeðferð eru teknar í samráði við skjólstæðinginn og hann þannig hvattur til að taka ábyrgð á eigin heilsu, líðan og meðferð. Áhersla er lögð á að koma til móts við hann þar sem hann er staddur. Algengast er að fólk komi til okkar í endurhæfingu vegna þunglyndis, kvíða og áfallastreitu, auk þess eiga margir við líkamleg vandamál að stríða. Inn í þennan fjölbætta vanda fléttast oft félagsleg vandamál. Aðferðin er því heildræn og einstaklingsmiðuð. Slík aðferð kallar á náð samstarf allra sem sinna meðferð einstaklingsins og til að það geti átt sér stað er þverfagleg teymisvinna nauðsynleg og þetta vinnulag hefur fest sig í sessi.

Það form, sem geðteymi Reykjalundar vinnur eftir, varð ekki til á einni nóttu heldur er árangur margra ára þróunar. Á þeim tíma hefur þekkingu á teymisstarfi fleygt fram og mikið verið birt um það. Svo virðist sem áhugi á þverfaglegri teymisvinnu fari vaxandi í ýmsum geirum heilbrigðisþjónustunnar. Slík teymisvinna kallar á gott aðgengi að hnitmiðuðum leiðbeiningum fyrir þá sem eru að feta sín fyrstu skref í slíku starfi. Hér á eftir fer ég yfir þau atriði sem reynst hafa vel í okkar þróunastarfi.

Skilgreining á teymi

Teymi er hópur fólks sem sameinar hæfileika sína og sérþekkingu við lausn tiltekins viðfangsefnis, stefnir að sama marki samkvæmt ákveðnum vinnureglum og ber sameiginlega ábyrgð (Katzenbach og Smith, 1993). Teymisvinna í endurhæfingu byggist á hugmyndafræði endurhæfingar, heildrænni sýn á heilbrigði, endurspeglast í aðlögun einstaklingsins að umhverfi sínu og vali hans á lífsstíl. Heildstæð nálgun við skjólstæðinginn felur í sér að starfsfólk kemur til móts við hann þar sem hann

er og laðar fram hjá honum vilja og getu til þess að takast á við aðstæður sínar. Vegna þess hve einstaklingarnir eru ólíkir og vandamálin flókin þarf oft að nýta alla fagþekkingu teymisins til að finna nýjar leiðir. Markmiðsfundir eru haldnir með skjólstæðingum til þess að ganga úr skugga um að hann og allir í teyminu stefni í sömu átt.

Þróun teymisvinnu

Bruce W. Tuckman skiptir þróun teymisvinnu í fjögur stig:

1. stig „Forming“: Teymisvinna hefst, hópurinn kemur saman en vinnan einkennist af ööryggi og ósjálfstæði.

2. stig „Storming“: Sjálfstæðisbarátta þar sem hver og einn reynir að finna sig í þessu nýja samstarfi, verklagsreglur samdar, svo sem um fundastjórnun, skil á skýrslum og svo framvegis. Allur ágreiningur er ræddur og leystur.

3. stig „Norming“: Traust hefur myndast innan teymisins, vinnan gengur átakalaust fyrir sig, uppbygging hefst og teymið setur sér markmið.

4. stig „Performing“: Árangur verður sýnilegur, vinna og samskipti ganga greiðlega.

Þessi fjögur stig verður óhjákvæmilega að ganga gegnum til þess að geta myndað starfhæft teymi. Til þess að skjólstæðingnum finnist hann öruggur þarf teymið að vera í jafnvægi. Í hvert sinn, sem nýr aðili kemur inn í teymið, þarf að fara til baka inn á „forming“-stigið þar sem allir eru óöryggir og skila ekki miklu til skjólstæðinganna. Það er því afar mikilvægt að vanda sig við að taka á móti nýjum aðila inn í teymið þannig að hann finni strax þá hlýju og stuðning sem allir vilja sýna honum. Honum eru kenndar þær reglur sem gilda í teyminu um verklag og þeir sem fyrir eru í teyminu fagna því að fá nýjan samstarfsaðila.

Samstarfsteymi (interdisciplinary team)

Þetta er sú tegund teymisvinnu sem geðteymi Reykjalundar starfar eftir. Unnið er þvert á faglega múra, sumum kann að þykja sem stundum sé gengið um of inn á „sitt svæði“ en einmitt þá þarf sérhver teymismaður að vera eins og gelið sem getur breytt lögun við þrýsting en síðan farið aftur í fyrra horf. Allir leggja sig fram



við að koma gagnlegum upplýsingum inn í teymið til hagsbóta fyrir skjólstæðinginn. Í samstarfsteymi skiptir sameiginleg ákvarðanataka og markmiðssetning meginmáli um leið og horft er á þarfir skjólstæðingsins. Hver fagstétt vinnur á ákveðnum meginsvæðum en fagfólkið hefur þekkingu á vinnu annarra í teyminu. Teymið leggur áherslu á að hafa góð samskipti, bæði formleg og óformleg. Allir hafa jafnan rétt til þess að láta skoðun sína í ljós innan teymisins og ákvarðanir eru teknar þegar allir hafa lagt sitt til málanna.

Traustur grunnur teymisvinnu

1. Til að grunnur teymisvinnu geti orðið traustur er nauðsynlegt að allir innan teymisins viti og séu sammála um fyrir hvað starfsemin stendur. Í starfsmannastefnu Reykjalundar, sem sjá má á heimasíðu stofnunarinnar, er okkur gert að sýna virðingu, frumkvæði og árangur í starfi. Þetta eru góð markmið en til þess að við náum þeim þurfum við að vanda okkur.
2. Ástunda þarf opin samskipti og hlusta með opnum huga. Til þess að geta átt í góðum samskiptum þurfa meðferðaraðilar að hlúa vel að sjálfum. sér. Meðferðaraðilar eru að leiðbeina skjólstæðingunum um það hvornig þeir geti tekist á við sína vankanta og þurfa því að þora að skoða sjálfa sig.
3. Teymið setur sér fáar en skýrar reglur sem allir fara eftir, svo sem um fundartíma, skil á skýrslum, fundarstjórn

og svo framvegis.

4. Teymi er eins og fjölskylda þar sem skiptast á skin og skúrir. Í fjölskyldunni ríkir hollusta. Systkini geta rifist eins og hundur og köttur þar til foreldranir fara að skamma þau, þá standa þau saman sem einn maður. Við tölum ekki illa um fjölskyldu okkar og heldur ekki um félagu okkar í teyminu. Ef ágreiningur rís er reynt til þrautar að leysa hann innan teymis en ef það tekst ekki er leitað út fyrir teymið eftir hjál.
5. Einstaklingar innan teymisins ásaka ekki hver annan, þeir bera sameiginlega ábyrgð ef eitthvað fer úrskaiðis í teymisvinnunni. Ef einn bendir með einum fingri á annan vísa þrír fingur á hann sjálfan. Mistök einstaklings í teymi eru mistök teymis, allir læra af þeim og starfið heldur áfram.
6. Til að öðlast meiri þekkingu skiptir miklu að vera einlæg og gjafmild á visku, þekkingu og reynslu. „Þú átt ekkert nema það sem þú gefur,“ var haft eftir Albert Einstein.
7. Einstaklingar innan teymisins þurfa að vera opnir fyrir líðan starfsfélaganna og sýna þeim samhygd í erfiðum málum, bæði í vinnu og persónulega. Leyndardómurinn við góða teymisvinnu er fölginn í að laða fram það besta í hverjum einstaklingi og þess vegna láta starfsmenn sér annt um velferð vinnufélaga sinna og rétta hver öðrum hjálparhönd ef á þarf að halda innan sem utan vinnustaðar.
8. Allir í teyminu bera virðingu fyrir skoðunum annarra og muna að hrósa hver öðrum.

9. Allir í teyminu þurfa að fá verkefni til að takast á við, það er mjög gaman að sjá hvernig hver og einn dýpkar þekkingu sína á ákveðnu sviði eftir sínum hæfileikum.
10. Skipst er á fundarstjórn, þannig þjálfast allir í að hafa yfirsýn og að sjá til þess að sameiginleg ákvarðanatataka leiði til framkvæmda.

Ekki gefast upp á að vinna hvert með öðru

Jafnvel í bestu teyimum er stöðug hætta á misskilningi manna á milli af því hve ólíkir einstaklingarnir eru í hugsun, túlkun þeirra er mismunandi og hvernig þeir velja það sem þeir skynja. Einstaklingarnir sjálfir eru vinnutækir og því háðir eigin bakgrunni og reynsluheimi og það hefur áhrif á viðbrögð þeirra við ólíkum aðstæðum. „Ég veit að þér finnst þú skilja það sem þú heldur að ég hafi sagt, en ég er ekki viss um að það sem þú heyrðir sé það sem ég meinti“ (Robbins og Finley 2000). Misskilningur skapast oft af því að fólk er ekki á sömu bylgjulengd, það tjáir sig á mismunandi hátt og þetta snertir persónuleika hvers og eins, hvernig hegðunarmunstur menn hafa. Til að koma í veg fyrir misskilning þarf sérhver að vera vakandi bæði fyrir atferli sjálfs sín og þeirra sem þeir eiga samskipti við. Vandinn er sá að í öllum teyimum er fólk sem endurspeglar þjóðfélagið og hefur ólík viðhorf og skoðanir. Einstaklingar búa yfir mismikilli færni á ólíkum sviðum. Teymið er eins og lífið sjálft, upp og niður frá degi til dags.

Hlutverk hjúkrunarfræðings í þverfaglegu teymisstarfi

Hlutverk hjúkrunarfræðings í þverfaglegu teymisstarfi er afar mikilvægt. Hjúkrunarfræðingurinn þarf að hafa yfirsýn, styðja

við og fylgjast með líðan allra sjúklinga á deildinni samhliða því að sinna einstaklingshæfðri hjúkrun og/eða HAM. Hlutverk hjúkrunarfræðings í teyminu er að veita teyminu vandaðar og nákvæmar upplýsingar og að taka virkan þátt í að leita lausna. Hann sýnir trúverðugleika og virðingu fyrir samstarfsaðilum, sýnir samhygð, stuðning og samhæfir vinnu teymisins svo að skjólstæðingurinn hafi sem mestan hagaf. Hjúkrunarfræðingurinn er sá aðili sem tengir saman störf hinna ólíku meðferðaraðila sem sjúklingnum sinna þar sem sjúklingurinn er mestan hluta sólarhringsins í umsjá hjúkrunarfræðingsins. Þar fyrir utan veitir hann sjúklingnum það öryggi og kærleika sem hann þarf svo mjög á að halda og miðlar til hans trú á bata og von um betra líf. Samband við aðstandendur sjúklingsins er einnig mikilvægur liður í meðferðinni og fer oft fram fyrir tilstilli hjúkrunarfræðingsins.

Starfsandinn á Reykjalundi

Sá andi, sem frumkvöðlarnir byggðu upp, einkenndist af samvinnu, djúpri virðingu fyrir einstaklingnum, umhyggju og bjartsýni. Þessi andi lifir enn „í veggjunum á Reykjalundi“. Til dæmis komu áður fyrr starfsmenn með fjölskyldur sínar og héldu jól saman með vistfólkinu. Nú eru breyttir tíma og allir fara til síns heima á hátíðum en það er enn þá sameiginlegur matsalur þar sem allir hittast, sjúklingar og starfsfólk matast saman. Þannig varðveitist gamli góði andinn og flyst til framtíðar.

Lokaorð

Geðverndarfélag Íslands stóð á sínum tíma straum af byggingu viðbótarrýmis á Reykjalundi og lagði þannig grunninn að

endurhæfingu einstaklinga sem eiga við geðræn vandamál að stríða. Á Reykjalundi er eina alhliða endurhæfingarmiðstöð geðfatlaðra á Íslandi. Algengast er að fólk komi þangað í endurhæfingu vegna þunglyndis, kvíða og áfallastreitu, auk þess eiga margir við líkamleg vandamál að stríða. Inn í þennan fjölbætta vanda fléttast oft félagsleg vandamál og þarf því meðferðin að vera heildræn og einstaklingsmiðuð. Slík meðferð kallar á náíð samstarf allra sem sinna sjúklingnum. Geðendurhæfing er teymisvinna þar sem sjúklingurinn er í aðalhlutverki og unnið er þvert á faglega múra. Vinnan er fyrst og fremst skjólstæðingsins með stuðningi og fræðslu frá fagaðilum teymisins. Þverfagleg teymisvinna hefur stóruaukið og bætt þjónustuna við sjúklingana og aukið árangur í endurhæfingu á geðsviði.

Heimildir

- Anthony W, Cohen M, Farkas M o.fl. (2002). *Psychiatric rehabilitation*, önnur útgáfa. Boston: Center for Psychiatric Rehabilitation, Boston University,
- Chris J. Main, Chris C Spanswick (2000). *Pain management An Interdisciplinary Approach*. London, Churchill Livingstone bls 348
- Gils Guðmundsson (1988). *SÍBS bókin*. Reykjavík, Prenntvinnsla Ísafold, bls.60
- Heimasíða Reykjalundar: <http://www.reykjalundur.is>
- Harvey Robbins & Michael Finley (2000) *Why Teams Don't Work*. Minneapolis, Minnesota. HighBridge Company.
- Jon R.Katzenbach and Douglas K.Smith (1993) *The Wisdom of Teams, Performing the High-Performance Organization*. Boston Massachusetts. Harvard Business school Press.
- Julie Apker, PhD Kathleen M. Propp, PhD Wendy S. Zabava Ford, PhD and Nancee Hofmeister, RN, BSN: (2006) Collaboration, Credibility, Compassion, and Coordination: Professional Nurse Communication Skill Sets in Health Care team Interactions. *Journal of Professional Nursing, Vol 22, No 3 (May-June)*,: bls. 180-189

Aukaaðild hjúkrunarfræðinema að FÍH

Á fulltrúabingi FÍH í maí 2005 var samþykkt að gera hjúkrunarfræðinimum kleift að gerast aukaaðilar að félaginu. Haustið 2006 höfðu fáir nemar nýtt sér þetta tækifæri og var því ákveðið að kynna aukaaðildina betur fyrir hjúkrunarfræðinimum. Allir nemar á 2.-4. ári fengu sent bréf

þar sem ávinningur aukaaðildar var rakinn og í kjölfarið var umsóknareyðublaði um aukaaðild komið fyrir á vef FÍH. Um miðjan nóvember 2006 höfðu 34 hjúkrunarfræðinemar gerst aukaaðilar að FÍH. Vonir standa til að þeim fjölgi á næstu misserum.

VH

FRÉTTAPUNKTUR