

Felles utviklingsarbeid i oppvekst: Hvor skal vi? Hvor er vi?

Dette dokumentet er ment som en støtte til refleksjon og vurdering av egen praksis relatert til det felles utviklingsarbeidet vi nå har i oppvekstlaget.

I tabellen under finner dere de tre kjerneelementene i utviklingsarbeidet; Vi handler autoritativt, vi er oppvekstlaget og vi er en lærende organisasjon. Til hver av disse har vi konkretisert hva det kan bety i praksis.

Målet er at mer konkrete beskrivelser av god praksis skal gjøre det enda tydeligere hva det er vi ønsker å oppnå i dette felles utviklingsarbeidet. Hvis det blir tydeligere for oss hvor vi vil, er det også enklere å vurdere ståsted opp mot målene. Da kan vi identifisere hvor vi har behov for utvikling og finne ut av hva som skal til for å utvikle praksis.

Det er ingen fasit på hvordan dere skal jobbe med dette i virksomhetene, men her er noen forslag til hvordan dokumentet kan brukes.

- Tabellen kan brukes som et utgangspunkt for refleksjon i ledergruppa og med ansatte, ved å se på egen praksis opp mot beskrivelsene av tegn på god praksis knyttet til hvert av områdene. Vurderingen kan for eksempel gjøres ved å:
 - Printe ut tabellen og fargelegge etter trafikklysmodellen, der man vurderer om
 - Praksis er tilfredsstillende (grønn)
 - Praksis må bedres (gul)
 - Praksis må endres – tiltak er nødvendig (rød)
 - Bruke [dette Forms-skjemaet](#) som utgangspunkt, der de samme praksisbeskrivelsene finnes, med tilhørende kategorier for vurdering som over. Trykk på lenken – og velg “Dupliser det”.
- Man kan ta for seg alle områdene samtidig, eller man kan velge et av dem, der man mener det er størst behov.
- Vurderingen *kan* gjøres individuelt, men bør i tilfelle drøftes i par eller i større fellesskap etter gjennomføring. Noen interessante spørsmål vil da være: Hvordan begrunner vi vurderingene som er gjort? Hvor er vi enige? Hvor vurderer vi ulikt? Hvorfor er det slik?
- Tabellen finnes i to utgaver, med og uten prikkpunkter som er ytterligere konkretiseringer av praksisbeskrivelsene (se alternativ B). Dersom man velger å bruke alternativ B, kan det være en idé å jobbe sammen med kollegaer om å selv konkretisere hvordan disse tegnene på god praksis kommer til uttrykk (eller ikke) hos dere.

Tegn på god praksis

Vi handler autoritativt Vi møter hverandre og barn, unge og familier med varme, anerkjennelse, tydelighet og respekt – også når vi er uenige.	Vi er oppvekstlaget Vi er profesjonelle lagarbeidere og mener det er helt nødvendig med reelt samarbeid og at vi finner de beste løsningene i fellesskap	Vi er en lærende organisasjon Vi forstår læring som kontinuerlige prosesser, er bevisste hva vi lærer av, og hvordan vi kan lære sammen.
Vi er vennlige i kommunikasjonen med hverandre. ▪ Vi kommuniserer med varme – også i krevende situasjoner. ▪ Vi er bevisste på at både kroppsspråk og stemmeleie påvirker hvordan vi oppfattes av andre. ▪ Vi støtter hverandre i å håndtere krevende situasjoner.	Vi har strukturer for og kontakt med hverandre på tvers av virksomheter og tjenesteområder, og det kjennes trygt og naturlig. ▪ Vi tar kontakt med kollegaer på tvers av virksomheter når det trengs. ▪ Vi er nysgjerrige på hverandres faglige vurderinger og erfaringer. ▪ Vi vet hvem vi kan snakke med om ulike problemstillinger. ▪ Vi har møteplasser der ulike profesjoner bidrar med forskjellige faglige perspektiver.	Vi legger til rette for en tilbakemeldingskultur som fremmer utvikling og har strukturer som hjelper oss med dette. ▪ Vi gir og tar imot tilbakemeldinger for å lære og bli bedre sammen. ▪ Vi gir hverandre tilbakemeldinger i hverdagen, ikke bare på møter eller i utviklingssamtaler. ▪ Vi legger til rette for tid til refleksjon og evaluering i felles møter.
Vi har uttalte forventninger til oss selv og andre. ▪ Vi streber etter å være tydelige i kommunikasjonen med hverandre. ▪ Vi sjekker ut med de vi samarbeider med om forventningene til hverandre er avklart, for eksempel etter et samarbeidsmøte.	Vi tar et felles ansvar for å etablere, utvikle og opprettholde et godt samarbeid med barn, unge og familier og med hverandre, også når det kan være vanskelig. ▪ Vi er kjent med og handler i tråd med regler og rutiner for samtykke	Vi legger til rette for kollektive læringsprosesser som gir rom for dialog, refleksjon og utvikling, og bruker erfaringer, tilbakemeldinger og data for å utforske hva vi kan forbedre. ▪ Vi benytter oss av arbeidsmåter i profesjonsfellesskapet som krever aktiv deltakelse.

	▪ Dersom det oppstår uenigheter, snakker vi om dette utenfor møter der barn og familier er med.	▪ Det er rom for å komme med kreative ideer, og rom for å prøve og feile. ▪ Vi deler innsikt, erfaringer og spørsmål med kollegaer fordi vi tror at felles refleksjon styrker læringen.
Vi øver oss på å lytte, ta andres perspektiv og forstå hva den andre prøver å fortelle med det som blir sagt og gjort. ▪ Vi legger til grunn at barn, unge og deres foresatte gjør så godt de kan ut fra de forutsetninger og muligheter de har. ▪ Vi øver på å se bak atferd og forstå behovet til den andre. ▪ Vi tillegger ikke andre meninger som de ikke har gitt uttrykk for selv.	Vi utforsker utfordringer sammen og lærer av hverandres faglige blikk, både internt i egen virksomhet og i samarbeid med andre. ▪ Vi involverer barn, unge og foreldre i samtaler og beslutninger. ▪ Vi legger barnets beste til grunn når vi skal finne løsninger.	Vi reflekterer over og evaluerer egen praksis, samarbeid og møter. ▪ Vi øver på å ta imot tilbakemeldinger med åpenhet ▪ Vi stiller systematiske spørsmål: "Hva har vi lært? Hva gjør vi annerledes neste gang?"
Vi har et mestringsfokus og leter etter og forsterker de ressurser og muligheter som finnes i møte med barn, unge og familier og med hverandre. ▪ Vi leter etter minst én ting som er positivt, også i de mest utfordrende situasjonene. ▪ Vi har realistiske forventninger til oss selv og andre, som gir rom for mestringsopplevelser.		
Vi er bevisste på våre roller og er oppmerksomme på hvilket ansvar som følger med den makten vi har i profesjonelle relasjoner. ▪ Vi vet hva som er forventet av oss i rollene vi har som profesjonelle lagarbeidere.		

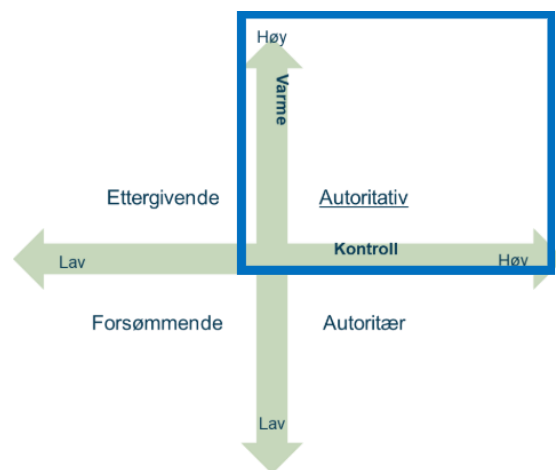
- | | | |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Vi bidrar til en trygg, inkluderende og utviklende kultur på arbeidsplassen.▪ Vi er nysgjerrige og går i dialog hvis vi opplever at kollegaer opptrer uprofesjonelt. | | |
|---|--|--|

Tegn på god praksis (alternativ B)

Vi handler autoritativt Vi møter hverandre og barn, unge og familier med varme, anerkjennelse, tydelighet og respekt – også når vi er uenige.	Vi er oppvekstlaget Vi er profesjonelle lagarbeidere og mener det er helt nødvendig med reelt samarbeid og at vi finner de beste løsningene i fellesskap	Vi er en lærende organisasjon Vi forstår læring som kontinuerlige prosesser, er bevisste hva vi lærer av, og hvordan vi kan lære sammen.
Vi er vennlige i kommunikasjonen med hverandre.	Vi har strukturer for og kontakt med hverandre på tvers av virksomheter og tjenesteområder, og det kjennes trygt og naturlig.	Vi legger til rette for en tilbakemeldingskultur som fremmer utvikling og har strukturer som hjelper oss med dette.
Vi har uttalte forventninger til oss selv og andre.	Vi tar et felles ansvar for å etablere, utvikle og opprettholde et godt samarbeid med barn, unge og familier og med hverandre, også når det kan være vanskelig.	Vi legger til rette for kollektive læringsprosesser som gir rom for dialog, refleksjon og utvikling, og bruker erfaringer, tilbakemeldinger og data for å utforske hva vi kan forbedre.
Vi øver oss på å lytte, ta andres perspektiv og forstå hva den andre prøver å fortelle med det som blir sagt og gjort.	Vi utforsker utfordringer sammen og lærer av hverandres faglige blikk, både intern i egen virksomhet og i samarbeid med andre.	Vi reflekterer over og evaluerer egen praksis, samarbeid og møter.
Vi har et mestringsfokus og leter etter og forsterker de ressurser og muligheter som finnes i møte med barn, unge og familier og med hverandre.		

Vi er bevisste på våre roller og er oppmerksomme på hvilket ansvar som følger med den makten vi har i profesjonelle relasjoner.		
---	--	--

Utfyllende forklaring av kjerneelementene i utviklingsarbeidet



Vi handler autoritativt

Innholdet i det autoritative rammeverket handler i all hovedsak om å balansere mellom å være varm, og samtidig stille respektfulle krav i møte med andre.

Innenfor alle tjenestene i oppvekst ligger det til grunn at alle mennesker er like mye verdt, uavhengig av hva som ellers skiller oss. Dette betyr at ALLE skal møtes med respekt, menneskeverd og fokus på ressurser, muligheter og utvikling. Dette ligger til grunn når vi skal vurdere barns beste og det krever at vi tør, kan og prioriterer å reflektere over egen praksis og om denne er i tråd med det vi sier den skal være.

Det autoritative rammeverket er ment som en ramme for refleksjon både for en selv, men også sammen med kolleger og mellom leder og ansatt. Kvaliteten i relasjonene har stor betydning for kvaliteten i tjenestene våre, og fokuset på den autoritative rammen er også ment som en økt bevissthet rundt dette, og hvilket rom for potensiell kvalitetsforbedring som ligger her.

Mange ansatte kjenner det autoritative rammeverket fra tidligere og gjennom Foreldrekompasset som stadig flere virksomheter i oppvekst er kjent med eller bruker. Vi vet at sammenhenger i det faglige grunnlaget øker sannsynligheten for en positiv effekt.

Vi er på oppvekstlaget

I det profesjonelle lagarbeidet anerkjennes det at de beste løsningene finnes i fellesskap med barn og foreldre, og på tvers av virksomheter, tjenesteområder og profesjonsgrenser.

Å være profesjonell handler om å ta ansvar for hvem man er i møte med barn, ungdommer og familier. Å være profesjonell handler også om å være en god kollega, både innenfor og utenfor egen virksomhet og etat. En god kollega er en som støtter, er nysgjerrig, men som også utfordrer, på en slik måte at både organisasjonen og individene er i utvikling. Vi handler autoritativt i alle relasjoner.

Å være en profesjonell lagarbeider innebærer også at hver enkelt ansatt har et stort ansvar for å etablere, utvikle og opprettholde et godt samarbeid, selv når det kan være vanskelig.

Vi er en lærende organisasjon

Fredrikstad kommune skal være en endringsdyktig og lærende organisasjon. Det betyr at vi evner å møte kravene til omstilling og endring på gode måter, og lærer og utvikler oss samspill med det samfunnet vi er en del av.

Vi vil oftere komme opp i situasjoner som krever at vi finner nye løsninger. Dersom disse nye løsningene skal ha høy kvalitet må vi ha en arbeidsmetodikk som preges av felles stillingtagen og felles målsetting. Tiltak og beslutninger må følges opp over tid, og det må evalueres om de virker etter hensikten.

Hva blir dette til sammen?

Med bevissthet og refleksjon knyttet til hvordan vi som ansatte balanserer varme og respektfulle krav i møte med barn/foreldre, kolleger, samarbeidspartnere og ansatte kan vi jobbe systematisk med å bedre relasjonskvaliteten i alle ledd. Det vet vi har stor betydning for hva vi oppnår gjennom tjenestene våre. Den autoritative rammen er tenkt å gi rom til at ansatte kan reflektere selv og gi tilbakemeldinger til andre. Det gir også et rom for ledere til dialog og utvikling av ansatte som kanskje strever med dette. Til sammen blir dette et autoritativt klima, det gir de beste forutsetninger for barn, unge og familier, det er vesentlig for samarbeid og et autoritativt klima gir også et godt arbeidsmiljø.

Arbeidet i relasjon med andre er verdipreget og preget av hvilke erfaringer man selv har i relasjoner. Begrepet “den profesjonelle lagarbeider” er tatt inn for å forsterke betydningen av arbeidet, og at man ikke kan velge bort de verdiene og det menneskesynet som ligger bak denne rammen. Du kan for eksempel som privatperson mene at du kommer lengst med å være autoritær og at det er naturlig i relasjon til både barn og foreldre. Som ansatt forventes det derimot at du er profesjonell og forholder deg til kunnskapen og verdiene som legges til grunn gjennom bruk av autoritative handlinger. Ingen handler autoritativt alltid, og det å reflektere over egen rolle, særlig når ting blir vanskelig, er å være profesjonell – og ta ansvar for hvem man selv er i møte med andre.

Et slikt tankesett legger til grunn at vi er i kontinuerlig utvikling og vi må lage systemer som gjør at vi sikrer dette. At vi er et lærende fellesskap hvor det er trygt å gjøre feil, og hvor vi lærer av hverandre. En slik struktur vil kunne føre til at ansatte opplever støtte og utvikling i arbeidet sitt og på den måten både gjør en bedre jobb og trives bedre.