

Reflektera tillsammans

- en studie kring användandet av självvärderingsinstrument på familjecentraler

Föreningen för familjecentralers främjande

FÖRORD

Föreningen För Familjecentraler Främjande (FFFF) ska stödja uppbyggnad och utveckling av familjecentraler. Enligt föreningens övergripande mål ska FFFF - på folkhälsovetenskaplig grund - stimulera utvecklingen av tvärprofessionellt samarbete för att främja barns hälsa och utveckla arbetsformer som stärker föräldrars kompetens, delaktighet och inflytande. I den samlokaliserade familjecentralsverksamheten arbetar barnmorskor, barnhälsovårdens sjuksköterskor, socionomer med ett förebyggande uppdrag och förskollärare under samma tak med samma målgrupp. Föreningen stödjer bland annat utvecklingen av varje professions yrkesroll för att främja förebyggande och samverkande processer, delar som är viktiga för att stärka och utveckla arbetet på en familjecentral. Att samverka är i sig en stor utmaning och kan ibland vara mycket krävande.

I Jönköpings län har ett utvecklingsarbete pågått sedan 2010. Målet var att hitta en bra metod för att utveckla, utvärdera och följa upp arbetet som familjecentralerna bedriver - utifrån den kollektiva kunskapen de har potential att generera. Forskaren Agneta Abrahamsson, då verksam på Regionförbundet Jönköpings län, och verksamhetsutvecklaren på centrala barnhälsovården, Ann-Charlotte Lilja, utvecklade modellen för självreflektionsinstrumentet. Tillsammans med samordnare och chefer från ledningsgrupper från länet arbetades en länsmodell fram för uppföljning av familjecentraler i Jönköpings län. Den består av tre delar där självreflektionsinstrumentet är en del. Instrumentet ska fungera som ett redskap för personalen att använda för att utveckla verksamheten. I slutet av 2013 fick alla familjecentraler i landet möjlighet att använda instrumentet i nuvarande version.

Föreliggande studie syftar till att tidigt ta tillvara på erfarenheterna av att använda självreflektionsinstrumentet. Studien har finansierats och beställts av Föreningen För Familjecentraler Främjande. Högskolan Kristianstad har bidragit till finansieringen av studien genom arbetstid för Agneta Abrahamsson, som har varit ansvarig för studien. Studien har genomförts av Vibeke Bing och Sofia Kjellén, anställda på Staarne Process.

Vi vill framföra ett varmt tack till personalen på de familjecentraler som deltagit i studien och som har delat med sig av sina erfarenheter av att använda instrumentet. Dessa erfarenheter har bland annat visat på behovet av att ändra namnet från självvärderings- till självreflektionsinstrument.

Resultatet består av två delar. I den första delen presenteras resultaten från den formativa utvärderingen. Den andra delen består av en användarguide till självreflektionsinstrumentet, som har utvecklats utifrån resultaten från utvärderingen. Användarguiden syftar till att ge en introduktion och förståelse för användandet av instrumentet. Den riktar sig främst till dem som håller i förbättringsarbetet. Vanligtvis är det samordnaren eller motsvarande funktion men arbetsgruppen och styrgruppen kan också ha nytta av användarguiden.

Timna Cars-Björling

Ordförande

Föreningen För Familjecentralers Främjande

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	1
Bakgrund till utvecklingen av självvärderingsinstrumentet	1
Studien	2
Studiens genomförande	2
RESULTAT	4
Medvetandegörande	4
Från tanke till handling	4
Bekräftelse och trygghet	5
Barnkonventionen	5
Särskilda behov	5
Teamarbete	6
Ledning och samordning	7
SYNPUNKTER PÅ SJÄLVVÄRDERINGSINSTRUMENTET	8
DISKUSSION	9
Bilaga I: Utvärderingens vetenskapliga hemvist	10
Bilaga 2: Självreflektionsinstrument familjecentral - en användarguide	11
Bilaga 3: Självreflektionsinstrument	17
Samtliga referenser för rapporten inklusive bilagor	20

INLEDNING

Bakgrund till utvecklingen av självvärderingsinstrumentet

Självvärderingsinstrumentet har utformats stegvis av forskare, utvecklingsledare och team vid femton familjecentraler under en treårig interaktiv process. Under slutet av 2013 kunde alla familjecentraler i landet erbjudas instrumentet i sin nuvarande version. Det betyder att personalens erfarenheter har avgörande betydelse för hur instrumentet ser ut. Genom att återigen ta tillvara på deras erfarenheter kan också denna studie bidra med viktig kunskap till gagn för både utveckling och användande av instrumentet. En av familjecentralernas framgångsfaktorer är att det tvärssektoriella och tvärprofessionella samarbetet fungerar väl (Hjortsjö, 2005; Abrahamsson 2007b). Ett fungerande samarbete bygger på att var och en i personalgruppen är medveten om sitt kulturella och professionella bagage, såsom traditioner i sin moderorganisation (Abrahamsson 2007a). Samarbete innebär utmaningar men ger också förutsättningar för att kvaliteten i föräldrastödet skall öka. Samarbetet på en familjecentral bidrar till professionell följsamhet: det sätt som personal anpassar sitt förhållningssätt till föräldrars situation och beredskap att för tillfället ta emot stöd. Enligt föräldrars uppfattningar är detta en central mekanism för att stödet på familjecentraler skall fungera riktigt bra (Abrahamsson & Samarasinghe, 2013).

Flertalet studier har visat att både personal och föräldrar uppfattar att föräldrastödet som erbjuds via familjecentraler fungerar bra (Lindskov, 2010; Socialstyrelsen, 2008; Warren-Adamsson, 2006). Familjecentraler med ett bra samarbete har alltså stor potential att erbjuda lättillgänglig och följsam form av föräldrastöd, även om kvaliteten varierar (Abrahamsson & Bing, 2011; Abrahamsson, Bing et al 2009). Genom att personalen får stöd i det gemensamma förbättringsarbetet blir betingelserna, för att familjecentralens hela potential ska utnyttjas, så mycket bättre (Abrahamsson & Bing, 2011). Studier av andra verksamhetsformer visar att det trots omfattande praktisk erfarenhet och känedom om arbetsformer fortfarande finns mycken outtalad kunskap om det egna arbetssättet (Bouchamma & Basque, 2012). Denna outtalade kunskap innebär att personalen inte alltid kan förklara och förstå varför ett arbetssätt fungerar eller inte. Reflektion i praktiken kan vara ett bra sätt att formulera det outtalade. Att reflektera innebär emellertid både träning och förutsättningar. Det är inte alltid lätt att bryta arbetssätt som bygger på outtalade rutiner och traditioner (Amble, 2012; Cook & Yanow, 2011).

Utvecklingen av självvärderingsinstrumentet utgår från att hållbara förbättringar av en verksamhet baseras på personalens reflektioner kring sin individuella och gemensamma praktik. Det utgår också från att föräldrastödets kapacitet inom familjecentralen kan tas tillvara i ännu högre grad. Syftet med att använda självvärderingsinstrumentet är att personal genom att reflektera över sitt arbete själva skapar sig förutsättningar för att stödja varandra, förbättra det vardagliga tvärprofessionella arbetet och således bli ännu bättre på att ge föräldrar rätt stöd.

Studien

Syftet med föreliggande studie är att förstå vad användandet av självvärderingsinstrumentet inneburit för familjecentralernas personal och i förlängningen deras besökare. Studien är en så kallad formativ utvärdering (Faugert 2013) av självvärderingsinstrumentets användbarhet: hur bidrar instrumentet till utvecklingen av en reflekterande praktik? Vad har det för betydelse för verksamheten? Personalen får på detta sätt bidra till att utveckla arbetsformer och innehåll i instrumentet (se bilaga 1) och detta har gett upphov till att en användarguide har kunnat utvecklas (se bilaga 2). Den har till uppgift att stödja användandet av instrumentet. När personal använder instrumentet tänker de igenom hur och varför de arbetar som de gör. Självvärderingsinstrumentet lyfter, genom påståenden, fram ett antal verksamhetsområden som karaktäriserar arbetet på familjecentraler. Till att börja med ska varje medlem i teamet fundera och skatta individuellt, enligt en Likert-skala från ett till fem. I ett andra steg diskuterar teamet gemensamt sina olika skattningar och enas om vilket värde familjecentralen, som helhet har för respektive påstående. Därefter ringar teamet in förbättringsområden, som slutligen följs upp i ett fjärde steg (se bilaga 3). Observera att självvärderingsinstrumentet i och med denna studie ändras till självreflektionsinstrument.

Studiens genomförande

Från och med slutet av 2013 kunde instrumentet beställas, genom att besvara en kort webbenkät. Denna möjlighet nyttjades av sammanlagt 202 familjecentraler. I en påföljande webbenkät uppgav tolv familjecentraler att de har använt sig av instrumentet. Gruppintervjuer har genomförts med teamen på fyra av dessa familjecentraler. Familjecentralerna skiljer sig åt vad gäller hur länge de har funnits, personalgruppens storlek och upptagningsområdets socioekonomiska status. Två familjecentraler har färsk erfarenheter efter introduktionen 2013, medan två har använt instrumentet tidigare. Samtliga familjecentraler, som deltar i denna studie, hade med nuvarande självvärderingsinstrument, passerat steg ett och två och är i färd med att genomföra det tredje steget. Urvalet avser att fånga en variation av erfarenheter. Trots olikheter i urval och hur länge instrumentet använts visades likheter i erfarenheter och intervjuerna kunde avslutas efter fyra familjecentraler. För att få en bild av skillnader och likheter mellan professioner hade det varit önskvärt att låta alla professioner, på var och en av de studerade familjecentralerna, komma till tals i studien. Detta har inte varit möjligt. På en familjecentral hade socionomen inte möjlighet att delta och på en annan saknades barnmorskornas medverkan helt. Under den korta tid, som förflutit sedan arbetet med självvärderingsinstrumentet introducerades, hade också personal hunnit bytas ut. Endast på en familjecentral var teamet helt intakt.

Studiens fokus är personalens reflektioner kring användandet av självvärderingsinstrumentet. Tre tematiska frågor har under intervjun utgjort grunden för personalgruppernas reflektioner i timplånga samtal på plats. De har handlat om vad självvärderingsinstrumentet betytt för personalen och teamet, för föräldrar och barn samt för ledning och styrning.

Tabell 1. Medverkan per verksamhet och familjecentral.

Medverkande	Mödra- hälsovård	Barn- hälsovård	Socialtjänst	Öppen förskola
Familjecentral 1	2	3	1	1
Familjecentral 2	5	6	0	2
Familjecentral 3	1	1	1	1
Familjecentral 4	0	2	2	1
Summa	8	11	4	5

Sammanlagt har tjugoåtta medarbetare bidragit med sina kunskaper, reflektioner och erfarenheter. Analysen av intervjudata från de fyra familjecentralerna visade på behovet av ytterligare stöd för att använda instrumentet. Därför beslutades att en användarguide skulle utvecklas. Ett utkast utarbetades och återkopplades till en arbetsgrupp från styrelsen i Föreningen för Familjecentralers Främjande (FFFF). Den bestod av en barnmorska, en distriktssköterska, en förskollärare och en socionom. Synpunkter och förslag till förändringar har inkluderats i användarguiden (se bilaga 2). Förutom detta har också de deltagande familjecentralerna fått se och kommentera materialet.

RESULTAT

Intervjuerna med de fyra teamen på familjecentralerna ger en klar bild av hur de upplevt arbetet med självvärderingsinstrumentet. Användandet innebär att de reflekterar över likheter och olikheter när de skattar olika påståenden. Även påståendenas innebörd ger utrymme för tolkningar. De erfarenheter och synpunkter som studiens deltagare delat med sig av, har kategoriserats nedan. Det handlar om tre kategorier som benämns medvetandegörande, teamarbete, ledning och styrning. Innehållet i kategorierna lyftes i alla team medan samstämmigheten inom teamen kunde variera.

Medvetandegörande

Medvetandegörande handlar om att tänka efter och sätta ord på det egna arbetet och samarbetet. Det är mycket som klarnar och som gör det lättare att diskutera skillnader och likheter inom teamet. Personalgruppen får bättre underlag för att starta eller förbättra nya och gamla gemensamma aktiviteter.

”Åh, äntligen något som sätter fingret på det konkreta!”

Från tanke till handling

När personalen på familjecentralerna tänker tillbaka på den utveckling det inneburit att reflektera med hjälp av självvärderingsinstrumentet, hävdar många att det handlar om en större medvetenhet. Under arbetets gång är det som att vardagens rutiner framträder i en klarare dager. Några uttrycker det som att det blir ett nytt ”tänk”. Detta väcker slumrande idéer till liv både hos den enskilda medarbetaren och hos teamet som helhet. Det kan vara en barnmorska eller socionom, som omvärderat och ändrat sina rutiner. Eller hela teamet, som bestämt sig för att göra slag i saken och starta en grupp för sköra familjer. En medarbetare vill betona att det sker en fördjupning när teamet resonerar kring vad självvärderingsinstrumentets olika påståenden innebär. Det är stimulerande att bli varse att kollegerna tänker olika. Det var som att ”dyka en våning till”. Det driver fram en förståelse för varandras kompetens som är till hjälp när det kärvar.

”Jo men det (instrumentet) gör det, för det följer liksom med, speciellt när vi började gå in på vad vi menar egentligen. När vi satt tillsammans bröt vi ner det, och ibland hade vi läst in olika betydelser och då tror jag att det föddes mer. När vi gjorde det tillsammans blev det mervärde. Man gick djupare i frågan, hur jobbar vi nu metodiskt egentligen? Vad innebär det att arbeta metodiskt?”

Bekräftelse och trygghet

Ytterligare en aspekt av den nya medvetenheten är att användningen av självvärderingsinstrumentet ger bekräftelse på det som teamet eller den enskilde redan gör. När deltagarna får sätta ord på det som är familjecentralens inre liv, känner de igen sig. De känner igen sig i instrumentets påståenden, som beskriver familjecentralernas många arbetsmoment. Olika roller och professioner som blir belysta ger bekräftelse. Flera vill understryka att det är skönt att känna igen sig och att få känna sig nöjd med det man gör. Andra känner sig stärkta och menar att de nu kan slappna av och koncentrera sig på det som kan förbättras. I detta ligger också en trygghet i att tydligare kunna presentera sig själv och kollegorna. Det blir enklare att berätta om familjecentralens arbete för andra. Inte bara besökarna drar nytta av detta utan det gagnar också relationerna till det omkringliggande samhället. På en familjecentral har teamet, som ett resultat av arbetet med självvärderingsinstrumentet, aktivt tagit fasta på att utveckla sitt utåtriktade arbete. Överhuvudtaget förefaller skattningen av påståendena göra att medarbetarna börjar tänka och känna på ett djupare plan. Igenkännandet inger trygghet, något som också spiller över på besökarna. Alla verkar vara överens: när arbetslaget känner sig tryggt påverkar det barn och föräldrar positivt.

”Vi har börjat med barnkonventionen. Det kommer föräldrar att märka.”

Barnkonventionen

Dialogen som uppstod när instrumentet användes gjorde att alla studiens familjecentraler tagit sig an barnkonventionen på ett nytt sätt. Det uppstod en diskussion om hur aktivt man tog sig an barnperspektivet. Några beskrev det till och med som en tankeställare. En konsekvens blev att det nu finns en mycket större uppmärksamhet på situationer där barn och föräldraperspektiv kolliderar. En barnmorska menar, som flera andra, att det inte bara är i samarbetet som barnkonventionen sätter spår. Lika mycket finns förbättringstankarna i det egna huvudet under de individuella mötena med blivande föräldrar. Och det ges många exempel. Bland annat blir barnens perspektiv mer belyst i föräldragrupperna.

Särskilda behov

Ett annat inriktningsområde, som skjutit fart tack vare självvärderingsinstrumentet, är arbetet med utsatta barn. Ökad kunskap om kollegernas roll och kompetens har bidragit till att personalen i större utsträckning tar varandra i anspråk när de möter föräldrar och barn med bekymmer. Uppmärksamheten inriktas med säkrare grepp på barn och familjer med större behov. Som en konsekvens av den gemensamma skattningen arbetar en familjecentral intensivt med att underlätta för föräldrar att ”komma över tröskeln”. Det handlar om föräldrar, som inte känner sig bekväma med att komma in till öppna förskolan. Efter en diskussion om detta stod det klart att alla yrkesgrupper kan hjälpa till med att öka tillgängligheten. Teamet har därför infört nya rutiner, som berör samtliga yrkesgrupper. Överlag finns en stor vilja att göra mer för nyanlända familjer. Att verka för större kulturellt utbyte har också fått hög prioritet. Detta hade alla teamen tagit fasta på.

”Vi är mycket mer medvetna nu. Vet var vi har varandra. Det handlar inte om kritik. Vi har olika roller, förutsättningar och professioner men inga revir.”

Teamarbete

Teamarbete är familjecentralers signum och självvärderingsinstrumentet underlättar. När teamet använder instrumentet framkommer olikheter som både handlar om person och profession. När personalen kommer närmare varandra blir det lättare att ta hjälp av varandra. Man lämnar lättare över arbetsuppgifter och frågeställningar till sina kollegor. Det innebär att samverkan och samarbete ökar och att familjer i behov av extra stöd, tas bättre om hand. Det uppstår en öppenhet, som genererar förändring. Processen innebär att teamet klargör sina inbördes relationer, enas om förbättringsområden och följer upp dessa. En medarbetare uttrycker det som att resonemangen landar i något som går att bygga vidare på. Processen gör att teamet hjälps åt och tar gemensamt ansvar för att utforma arbetet.

Självvärderingsinstrumentet har således i sig en samordnande funktion inom huset. Medarbetarna koordinerar tankar och handlingar och får struktur i arbetet. De familjecentraler, som har regelbundna husmöten, säger att det är en annan ordning på dessa nu och att de i högre utsträckning används för uppföljning. Några team har extern handledare som involverades i att jämföra skattningarna och ringa in förbättringsområden.

Även erfaren personal, som arbetat tillsammans länge, har behov av att veta mer om varandra. Detta vittnade flera om. När arbetslaget arbetar med självvärderingsinstrumentet tillsammans, hjälpts de åt att tolka frågorna samt att jämföra och diskutera varandras skattningar, vilket i förlängningen skapar samhörighet. Ibland ser personalen olikheter som spännande och utmanande. I andra fall är team väldigt nöjda med att se varandras likheter.

”Medvetenhet om att vara tydlig: hur tänker du då? Vi kanske verkar rörande överens och ändå svarar olika. Då kanske vi inte alls är överens, eller vi är det kanske egentligen, men våra olika synsätt uttalas.”

Flera uttrycker det som att det blivit en mycket starkare vikänsla och att man stöttar varandra på ett annat sätt.

”Vi svarade individuellt men blev ett vi genom att vi diskuterade.”

Ledning och samordning

I allmänhet har familjecentraler en styr-/ledningsgrupp bestående av fyra chefer från respektive moderorganisation och familjecentralens samordnare. Ibland ingår även en folkhälsosamordnare eller en liknande profession. Bara två av studiens familjecentraler har en samordnare. Kommunikationen med ledningen sköts på annat sätt. Samordnarna talar väldigt väl om självvärderingsinstrumentet. Det hjälper inte bara till att samordna arbetet på familjecentralen utan understödjer också kommunikationen med styrgruppen.

”Ja, jag är helt såld... vill att alla andra skall vara med på tåget. Det (instrumentet) tar upp alla bitar som är bra att relatera till.”

Även i relation till de överordnade kan det vara svårt att förklara vad som kännetecknar arbetet på en familjecentral. Som ett direkt resultat av användningen av instrumentet har cheferna på olika sätt ökat sin delaktighet. Flera beskriver att styrgruppen känner tacksamhet eftersom de på ett nytt sätt kan få inblick i och påverka verksamheten. Team och ledning har tidigare förhållit sig ganska passivt till verksamhetsplaner. Tack vare arbetet med självvärderingsinstrumentet har verksamhetsplanerna blivit mer levande genom att nya utvecklingsområden omvandlats till mål och lyfts in i dokumenten.

”Vardagen äter upp en men att sitta en dag är värdefullt. Vi lär känna varandra. Instrumentet ger dialogerna som man inte fått utan instrumentet.”

SYNPUNKTER PÅ SJÄLV- VÄRDERINGSINSTRUMENTET

Synpunkter på innehåll och användandet av själva instrumentet varierade, men en central del i synpunkterna kretsar kring skattningsprocessen. Att ha olika uppfattningar tyckte en del var intressant och givande. Att vända och vrida på perspektiven gav näring till diskussionen. Andra tyckte det var inspirerande när majoriteten i arbetslaget hade samma placering på skalan. Detsamma gällde påståendenas formulering, som kunde tolkas helt olika. Då kunde det uppstå en förvirrad diskussion, som klarnade när alla slog sina huvuden ihop. Vägen dit upplevdes som fascinerande och tänkvärd, men också tidskrävande. I andra fall hade alla i teamet samma tolkning av påståendet, vilket var tillfredsställande på ett annat sätt.

Det fanns några synpunkter på skattningen som handlade om att det inte var helt bekvämt att lägga sig på en skala. Hur går det till när det inte finns några kriterier? Gammalt betygtänkande spökade och väckte frågan om något kan vara rätt eller fel. En som tagit sig igenom hela processen med självvärderingsinstrumentets uttryckte det dock som att instrumentet på ett stimulerande sätt ger uppdrag. Påståenden, som ligger lågt på skattningsskalan blir tänkvärda uppfordringar. Det kom också fram att i arbetslag där det skett mycket personalbyte hade processen med skattningar varit svår att följa. Det uppstod oklarheter för enskilda individer som kommit in senare i processen och bara kunnat delta i vissa delar av självvärderingsarbetet.

Det fanns också synpunkter på de påståenden som skulle skattas. Några var krångliga att förstå och kunde stoppa processen. Andra kändes inte lika relevanta för alla familjecentraler. Några påståenden såg man behov av att lägga till eller utveckla. Fler fördjupningspåståenden om själva samarbetet var det några som saknade, även något om föräldragrupper och föräldraenkät. I framtiden kan det finnas behov av nya eller andra påståenden. Verksamheten på en familjecentral är alltid föränderlig och ska vara det, allteftersom familjerna, deras villkor och omvärld ändras.

En forskollärare formulerar det som att det handlar om ett kvalitetsarbete, som drivs från insidan. När väl förbättringsområden är bestämda finns hela tiden ambitionen att arbeta i den riktningen. De följs upp informellt i det dagliga umgänget och mer strukturerat på husmöten. Samordnaren, där sådan finns, tycker att självvärderingsinstrumentet är guld värt: äntligen ett redskap som underlättar arbetet i huset och kommunikationen med styrgruppen. Däremot är det inte alltid så att hela personalgruppen känner sig lika motiverad. Den kan vara mer eller mindre insatt och befinna sig på olika nivåer. Slutligen framkom det att det är ytterst angeläget att kunna introducera självvärderingsinstrumentet och dess arbetsformer så att alla förstår och har de rätta förväntningarna. Det hade också varit av värde om också annan personal på familjecentralen (till exempel psykolog) kunnat delta i självvärderingsarbetet och kunna bli intresserad på samma sätt som instrumentet kan skapa engagemang i styrgruppen.

DISKUSSION

I mötet med de team, som deltagit i studien, slås man av att personalen njuter av igenkännandes glädje: kärnan i familjecentralens verksamhet framträder i en tydlig dager. Processen med skattningar av de påstående som användandet av instrumentet inneburit, fungerar som en spegel. De tvärprofessionella teamens självbild förstärks.

Värdet av denna bekräftelse skall förstås mot bakgrund av familjecentralens konstruktion. I denna tvärsektoriella organisation är moderorganisationernas och professionernas särdrag kända och preciserade. Däremot är vad teamet åstadkommer gemensamt på familjecentralen mer obestämt. Ofta hänger detta ihop med att, familjecentralen utgör en lite anonymt självgående verksamhet enligt de samverkande moderorganisationerna. Användandet av självvärderingsinstrumentet innebär att det som teamet skapar ihop kan skildras och förstås på ett bättre sätt. Genom de diskussioner, samtal och jämförelser som skattningarna bidrar till, får arbetet inte bara ord utan också mening. Det senare lyfts också fram i intervjuerna och beskrivs i termer av en högre medvetenhet. När olikheterna mellan professioner och tolkningar av påstående upplevs spännande blir detta en drivkraft som ökar motivation och arbetsglädje. Studien kan ses som ett sätt att testa ett antagande om att gemensam reflektion i en mångprofessionell arbetsgrupp med hjälp av ett instrument, kan öka medvetenhet om det egna arbetet. Detta bekräftas.

För ett tvärprofessionellt team med olika huvudmän och chefer får processen med självvärderingsinstrumentet en viktig samordnande funktion. Teamets medlemmar kommunicerar bättre och får syn på hur de tillsammans kan utveckla verksamheten för barn och föräldrar. Detta sker både på det individuella planet och i det gemensamma arbetet med till exempel barnperspektivet och barnkonventionen. När professioner får syn på varandras kunskap förbättras samarbetet. De tar i högre utsträckning varandra till hjälp, exempelvis i mötet med utsatta familjer och barn. Framför allt samordnare ser stora fördelar med självvärderingsinstrumentet, både när det gäller samarbetet inom familjecentralen och i kommunikation med styrgruppen.

För att fungera optimalt måste familjecentralen ha vissa förutsättningar. Studien blottar att förutsättningarna för arbetet med självvärderingsinstrumentet kan se väldigt olika ut. Det kan handla om personalomsättning, tidsbrist, storleken på teamet, hur länge man arbetat tillsammans eller arbetsbelastning och arbetsklimat. Ibland kan också svårigheter att förstå intentionerna bakom skattningarna och användandet av självvärderingsinstrumentet utgöra hinder. Trots skilda förutsättningar har emellertid alla team möjlighet att ta några steg framåt i sitt utvecklingsarbete. Det går bara olika smidigt och resultat visar sig olika fort. Utvärderingen visar således att samordnare och personal behöver hjälp med att anpassa instrumentet till sin verklighet. På så sätt kan de få förutsättningar att få ut så mycket som möjligt av att reflektera. Instrumentet kommer mest till nytta och blir lättare att motivera. För att underlätta processen och som en direkt konsekvens av utvärderingen har därför en användarguide utarbetats (se bilaga). Benämningen självvärderingsinstrumentet byter beteckning och kommer fortsättningsvis att kallas självreflektionsinstrumentet. Denna studie har visat att självreflektionsinstrumentet bidrar till att förverkliga familjecentralen som idé.

Bilaga I: Utvärderingens vetenskapliga hemvist

Utvärderingen av användandet av självreflektionsinstrumentet har genomförts på tidigt stadium i processen för att kunna tillvarata personalens erfarenheter i ett tidigt skede av användandet (Sandberg & Faugert, 2013). Utvecklingen av självreflektionsinstrumentet har genomförts med hjälp av en interaktiv forskningsansats, där utvärdering är en viktig del. Utvärderarens uppgift är att närma sig personalens tankeramar genom att arbeta nära personalen så att en gemensam kunskap kan utvecklas. Den kännedom om verksamhetens förutsättningar som denna gemensamma kunskap ger upphov till, gör det möjligt för utvärderaren att hitta och undersöka kritiska områden. Dessa områden bidrar i sin tur med den kunskap som behövs för att fortsätta utveckla självreflektionsinstrumentet (Johansson, 2008). Interaktiv forskning, å andra sidan, bidrar med teorier och metodologiska kunskaper, i en kunskapande process för att utveckla evidensbaserad praktik i verksamheter, i det här fallet familjecentraler. Den interaktiva forskaren kan bidra genom att lyfta fram olika röster och kunskapskällor, och sätta in den lokala kunskapen i ett historiskt, kulturellt och socialt sammanhang. På så vis bidrar en interaktiv och kritisk ansats till den sociala praktiken (Johansson, 2008). Praktiken får ökade möjligheter att bygga en egen kunskapsbas som är relevant för den komplexa verklighet som praktiker, föräldrar och barn befinner sig i. En drivmotor för utvecklingen av en evidensbaserad praktik är ett systematiskt förbättringsarbete (Batalden & Davidoff, 2007). Detta arbete kan utgå från olika vetenskapliga och teoretiska perspektiv och synsätt för hur man får igång utveckling, samt utvärderar och skapar kunskap.

Det här interaktiva synsättet kan kontrasteras mot det mer traditionella synsättet som utgår ifrån evidensbaserad vetenskaplig kunskap utvecklad med erkända och traditionella forskningsmetoder. Forskare och utvärderare intar främst ett utifrånperspektiv. Evidensen i detta synsätt innefattar kunskap som grundar sig på omfattande studier av effekter av insatser på gruppnivå. Denna uppifrån utvecklade kunskap ska sedan implementeras på ett systematiskt och enhetligt sätt. Personalen förväntas inta en mer passiv roll och svara på frågor som forskaren och utvärderaren har ställt och deltar inte aktivt i kunskapsutveckling (Berglund & Danilda, 2008).

En annan utgångspunkt för kunskapsutveckling är ett "bottom-up" perspektiv byggd på personalens kunskap och erfarenheter. Perspektivet innebär att de professionella deltar som medskapare av kunskap. De insatser, stöd och aktiviteter som genomförs i verksamheten och som utvärderas kan men behöver inte nödvändigtvis, vara evidensbaserade enligt det mer traditionella synsättet ovan. För att närma sig de professionella och kunna utveckla gemensam kunskap är ett inifrånperspektiv för utvärderaren att föredra. Svårigheten blir då att samtidigt kunna hålla en distans som tillåter att kritiska aspekter undersöks och problematiseras (Berglund & Danilda, 2008). Om personalen skall våga ifrågasätta arbetet med självvärderingsinstrumentet, underlättar det alltså om utvärderaren har tillräcklig distans till utvecklingsarbetet. Ansvarig interaktiv har inte forskare deltagit i datainsamlingen, men däremot bidragit med teoretisk kunskap om utvecklingsarbete samt reflektioner på data som analyserades. Datainsamlingen i denna studie har genomförts av två personer, som personalen vet inte har varit involverade i utvecklingen av instrumentet. Därmed är det lättare för de intervjuade att framföra kritiska synpunkter på hur det fungerar att använda självvärderingsinstrumentet. Andra problem med den interaktiva forskningsansatsen är fördjupningen i ett fall och att detta fall förblir lokalt. Kunskap som skapas lokalt kan inte alltid tas tillvara i ett större sammanhang. Genom att fler familjecentraler ingår med olika karakteristika och från olika typer av områden kan den kunskap som tillvaratas bli mer användbar i ett större sammanhang. Kunskapen blir, vad vetenskapen kallar, mer generaliserbar.

Bilaga 2: Självreflektionsinstrument familjecentral – en användarguide

Självreflektionsinstrument familjecentral – en användarguide

Ett instrument för att förverkliga familjecentralen som idé

Agneta Abrahamsson
Vibeke Bing
Sofia Kjellén

Inledning

Syfte med självreflektionsinstrumentet är att processen när det används ska bidra till att utveckla en reflekterande praktik, som gynnar utvecklingen av stöd till föräldrar och barn. Reflektioner individuellt och i grupp avser att lyfta outtalad kunskap och erfarenheter. Var och en i teamet bär med sig olika traditioner, normer, mål, uppdrag och ansvar från sin profession och moderorganisation (Abrahamsson, 2007a). De kan understödja varandra när de drar åt samma håll. Men också hindra utvecklingsarbetet beroende på om de konkurrerar och motverkar varandra. Idén med familjecentralen är att det skall utvecklas en gemensam praktik, som tar tillvara det bästa från varje del. Mångfald i specialiseringar inom en verksamhet har visat att kreativiteten ökar och att innovativa förändringar kan uppnås. Helheten på familjecentralen ska bidra till effektivitet i stödet till föräldrar och barn för att potentialen skall tillvaratas maximalt. När personalen använder självreflektionsinstrumentet tänker de igenom hur och varför de arbetar som de gör. Instrumentet lyfter fram ett antal verksamhetsområden, som karaktäriserar arbetet på familjecentraler. En Likertskala, från 1 - instämmer inte alls, till 5 - instämmer helt, används. Varje medlem i teamet funderar och skattar hur väl arbetet fungerar i förhållande till ett antal påståenden. Dessa påståenden handlar om arbetet på familjecentralen. I ett andra steg diskuterar teamet gemensamt sina olika skattningar och enas om vilket värde familjecentralen, som helhet har för respektive påstående. Därefter ringar teamet in förbättringsområden, som slutligen följs upp i ett fjärde steg (se bilaga 3).

Utvärdering av användandet har visat att praktiker blir bekräftade i sitt arbete (Abrahamsson, Bing, & Kjellén, 2014). De kan bättre kommunicera vad de gör. Nyanställda kan snabbare komma in i arbetet. Framförallt får de syn på hur de tillsammans kan utveckla verksamheten för barn och föräldrar. Arbetet med barnperspektivet och Barnkonventionen blir tydligare. Professioner får syn på varandras kunskap och tar varandra till hjälp, t ex i mötet med utsatta familjer och barn (Abrahamsson et al., 2014). Utvärderingen har också visat vikten av att rätt förstå användandet av instrumentet i styrningen av familjecentraler. Ledarskapets betydelse behöver beaktas liksom vad de kan förvänta sig få ut av instrumentet. Instrumentet bidrar till reflektioner och ska inte ses som en värdering av verksamheten. Regelbundet användande varje år gör att teamet kan jämföra hur det egna arbetet utvecklas över tid. Däremot är det inte lämpligt att använda instrumentet för att jämföra familjecentraler med varandra. Hittills har användandet utgått ifrån ett ideal, där bland annat förutsättningar kring personal och organisation finns på plats. Så är det inte alltid (Abrahamsson et al., 2014).

Användarguidens funktion

Olika omständigheter försvårar användandet. Det går dock att använda självreflektionsinstrumentet ändå, det går bara lite långsammare. Familjecentralernas medarbetare behöver hjälp med att anpassa användandet av instrumentet till sin verklighet.

Den här användarguiden syftar till att ge introduktion och förståelse för användandet av instrumentet. Hela arbetsgruppen och styrgruppen kan ha nytta av den. Främst riktar den sig till de som håller i förbättringsarbetet. Vanligtvis är det samordnaren eller motsvarande funktion, men det kan också vara verksamhetsutvecklare. Syftet med användarguiden är att;

- skapa gynnsamma förutsättningar genom att underlätta förberedelser av användandet
- underlätta för arbetsgruppen att använda instrumentet
- öka förståelsen för arbetsprocessen kring självreflektion genom teoretiska förklaringar och argument

Gynnsamma förutsättningar

Förutsättningar för familjecentraler varierar och det har betydelse för möjligheten att få ut mesta möjliga av att använda instrumentet. En någorlunda klar bild av dessa förutsättningar innan arbetet med instrumentet sätts igång, underlättar. Det kan bland annat handla om:

- hur stort teamet är,
- hur länge teamet har samarbetat,
- hur mycket tid som finns avsatt för personalen i respektive moderorganisation,
- hur många nyanställda som finns,
- arbetsbelastning,
- hur väl kommunikation och samarbete fungerar inom teamet,
- hur väl kommunikation och samarbete fungerar med styrgruppen

Skapa gynnsamma förutsättningar för att använda instrumentet genom att överväga:

- Möjligheterna att använda instrumentet utifrån olika förutsättningar,
- Möjligheter till återkommande och kontinuerliga träffar för att arbeta med instrumentet,
- Att lägga in en heldag första gången instrumentet används,

- Samarbetsklimatet, så att det finns en uppfattning om viljan att kommunicera och samarbeta i en utvärderings- och utvecklingsprocess.
- Om alla, 'såväl di gamle som di nye', i teamet känner sig välinformerade och bekväma med instrumentet och dess syfte,
- Hur instrumentet ska användas om det uppstår förändringar i personalgruppen,
- Att använda instrumentet som hjälpmedel vid introduktion av ny personal,

- Om styrgruppen är med på noterna,
- Styrgruppens inställning och hur den påverkar användandet av instrumentet,
- Hur användandet av instrumentet påverkar styrgruppen.

Förbättringar sker stegvis. Genom att börja använda instrumentet inleds en process som leder till bättre förutsättningar nästa gång. Förväntningar på alltför snabba resultat ger ofta besvikelser. Så sätt igång och lär av framgång och misstag!

Använda instrumentet

Instrumentets funktion är att sammanföra och uttala olika uppfattningar för att på så sätt utveckla arbetet. En förutsättning för att diskussionen ska bli bra är att var och en på sin kammare funderar och skattar varje påstående för sig. I nästa steg sammanförs allas skattningar. Är familjecentralen stor finns möjligheten att låta alla i samma yrkesgrupp se på sina personliga skattningar tillsammans innan andra steget tas. Dialogen som sedan leder till en gemensam teamskattning är det mest givande. Då behöver alla i personalgruppen känna att de får möjlighet att uttrycka sig och bli respekterade för sina uppfattningar, professionella roller och organisationstillhörighet. Därför är det viktigt att dels tänka igenom hur det kan bli högt i tak så att det går att dra nytta av olikheterna, men också vara uppmärksam på att det finns olika sätt att tolka påståenden på. Det kan föra med sig att medarbetare pratar förbi varandra och att det uppstår missförstånd. I bästa fall har alla förstått varandra, men det betyder inte att alla behöver tycka lika.

Det finns möjlighet att prioritera, lägga till egna frågor eller ta bort det som inte känns relevant. Allmänna frågor som kan vara bra att ställa i förväg:

- Om inte alla påståenden hinns med, vilka ska prioriteras?
- Är instrumentet heltäckande?
- Saknas det någonting?

När teamet skattar påståenden gemensamt kan följande frågor hjälpa processen framåt:

- Talar teamet om hur de önskar att de gör eller om hur de i verkligheten gör?
- Tycker teamet lika? Olika? Vad betyder det?
- Berätta mer om hur du tänker, när du skattar som du gör?
- Kan påståendet formuleras om, så att det passar familjecentralen bättre?
- Hur skulle verksamheten kunna se ut?

Avslutningsvis som avstämning:

- Hur fungerade diskussionen? Är resultatet ett resultat alla kan vara med på?
- Vad fungerade bra? Vad fungerade mindre bra?
- Vad kan göras bättre nästa gång?

Förstå, förklara och argumentera

Lärande och självreflektion

Självreflektion innebär att individen och teamet stannar upp och funderar över vad man gör, hur man gör och varför. Medvetenheten ökar. Instrumentet är avsett att användas i ett pedagogiskt syfte för att bidra i förbättringsarbete på familjecentralen genom att stärka reflektioner i praktiken. Användandet avser främst att stärka det gemensamma lärandet och utvecklingen på arbetsplatsen (Amble, 2012; Argote, 2011; T. Cook, 2006, 2009). Potentialen för gemensamt lärande växer när individer från olika professioner reflekterar tillsammans. Genom att reflektera kritiskt på den vardagliga praktiken, ofta tagen för given och outtalad, kan ett kontinuerligt lärande på familjecentralen främjas.

Metodstöd för återkommande fördjupning av kunskap

Instrumentet är ett metodiskt stöd i den individuella och kollektiva lärandeprocessen (Habermas, 1996). På längre sikt handlar det om att uttala erfarenheter och utveckla kunskap gemensamt utifrån olika professioners perspektiv (Lindskov, 2010). Regelbundet användande kan bidra till att utveckla familjecentralens potential som tvärssektoriell och samlokaliserad verksamhet (Abrahamsson & Bing, 2011; Abrahamsson, Bing, & Löfström, 2009; Abrahamsson & Samarasinghe, 2013). Utvecklingen av familjecentralen som en lärande organisation bygger på ett årligen fördjupat lärande och kunskapsutveckling, då sker ett cykliskt lärande där reflektion återkommande kan fördjupa tänkande och kunskapsutveckling i verksamheten. Kvaliteten i service till föräldrar och barn ökar.

Förändringsteori - vad vi önskar att vi gör eller vad vi i verkligheten gör

Självreflektionsinstrumentets innehåll och arbetsform bygger på en förändringsteori. Den säger att ett undersökande förhållningssätt gynnar förändring av tankemönster om hur vi handlar och varför. Dessa tankemönster som vi skapat tidigt i livet är oftast omedvetna. De kallas vardagsteorier eller naiva teorier. Självreflektion individuellt och i grupp ökar medvetenheten om dessa tankemönster om vad som vanligtvis styr våra handlingar i vardagen, privat och i arbetet. Denna dialog förändrar synen på arbetet. Problem, utmaningar, möjligheter och förväntningar kan omtolkas (Anna-Lena Perdahl, kommande; Anna-Lena Perdahl, 2009). Individer med olika professionellas och moderorganisations bakgrunder bär med sig olika bagage. Det handlar om innehåll i och olika sätt att förhålla sig till arbetsuppgifter (Abrahamsson, 2007a, 2007b). Dessa förutsättningar för arbetet på familjecentralen kan individen hantera lättare med hjälp av reflektion. Den ökade förståelsen resulterar i en kollektiv förståelse och därmed kollektivt lärande (Habermas, 1996), och detta på ett för barnfamiljer konstruktivt och gynnsamt sätt. Frågan *"Talar vi nu om hur vi önskar att vi gör eller om hur vi i verkligheten gör?"* på föregående sida är till för att lyfta skillnaden mellan dessa tankemönster (Schön, 1987). Genom att bli varse skillnaden mellan det vi vill göra och det vi egentligen gör underlättas förbättringsarbete och gemensamt lärande. Strukturen i instrumentet underlättar processen att göra outtalade föreställningar och handlingar uttalade. Schön (1987) benämner detta omedvetna tankemönster *theory-in-use*. Han menar att vi parallellt har *espoused theory* som är ett tankemönster som vi använder när vi beskriver hur vi önskar att vi gör (Schön, 1987).

Hinder för användande

Det som uttalas och därmed blir mer medvetet kan utmana individen och bli förvirrande. Det gäller även för teamet som helhet. En ökad medvetenhet om varför arbetet genomförs som det görs kan både frigöra och begränsa personers lärande (Hjortsjö, 2005). Personer som tillhör moderorganisationer som är mer styrda till arbetsinnehåll t.ex. mödra- och barnhälsovården kan vara mer benägna att hålla fast vid föreställningar som hör till arbetsinnehållet (Abrahamsson, 2007a; Stein, 2007). Otydlighet från ledare kan också utgöra ett hinder som riskerar att väcka misstänksamhet i teamet och hindra utvecklingsprocessen när instrumentet används. Skattningarna kan bli ett sätt för teamet att visa upp hur de önskar presentera sitt arbete utåt. Detta i stället för att ta ställning till det som redan görs och förbättra det som behöver förbättras. Ledare i verksamheter kan bidra till en gynnsam miljö för kunskapsutveckling och kontinuerligt lärande genom att tydligt delegera ansvar samt uppmuntra kreativitet och risktagande (Stein, 2007).

Vad instrumentet inte är

Värt att notera är att självreflektionsinstrumentet inte är ett instrument för att bedöma kvaliteten i verksamheten och för att kontrollera personalen. Det ska bidra till att utveckla en reflekterande praktik som i sin tur bidrar till effektivitet i stödet till föräldrar. Men likväl kan resultatet användas för att "inifrån" på ett självreflekterande sätt, utgöra grund för både kvalitetsbedömning och förbättring. Det sker utifrån personalens egen utgångspunkt såsom de känner verksamheten och målgruppen (Lindgren, 2014).

Vad instrumentet ger underlag till

Användandet ger på så vis underlag för kontinuerlig uppföljning av verksamheten på familjecentralen. Verksamhetsplaner och verksamhetsuppföljning blir mer levande, genom att mål för prioriterade utvecklingsområden formuleras och lyfts in i dokumenten. Cheferna kan bli mer delaktiga i utvecklingsarbetet utifrån moderorganisations perspektiv och familjecentralen som helhet.

Yrkeskunskap och evidensbaserad praktik

En evidensbaserad praktik ska bygga på vetenskaplig kunskap samt professionellas och brukares erfarenheter. Första generationens evidensbaserade praktik bygger på att professionella använder sig av metoder utvecklade med hjälp av traditionella forskningsmetoder. Självreflektionsinstrumentet däremot kan i enlighet med Otto, Polutta, & Ziegler (2009) vara ett sätt att öka yrkeskunskap, i linje med andra generationens evidensbaserade praktik. Reflekterande yrkeskunskap stärker kvaliteten i arbetet. Vidare betonar författarna att bedömningar i yrket bygger på utbildning, forskning och etik. De ser en fara i att den starka första generationens evidensrörelse kan utarma yrkeskunskap och professionellt handlande. Forskning och praktik integreras lättare genom att olika sätt används, för att på så sätt stärka reflektion och utveckla kunskap (Ellström, Ekholm, & Ellström, 2008; Ellström, 2004). Instrumentet är ett sådant sätt, utvecklat för att stimulera medvetet handlande med utgångspunkt i professionernas kunskapsbas; vetenskap, yrkeserfarenhet och etik (Abbot, 1988). Praktikerns förmåga att reflektera är kärnan i professionell yrkesutövning och i att utveckla kunskap (Schön, 1987).

Bilaga 3: Självreflektionsinstrument

Självreflektionsinstrument för familjecentraler (OBS: nytt namn!)

Det här är ett diskussionsunderlag för att hitta förbättringsområden på familjecentralen. Påståendena kan användas för att se på hur ni utvecklas inom olika områden. Dessutom kan ni genom användandet fördjupa er i och följa upp olika områden från år till år. Självreflektionsinstrumentet ger underlag som kan användas för både verksamhetsplan och verksamhetsberättelse.

Instruktioner för användande av självreflektionsinstrumentet:

Steg I - Individuell uppfattning

Var tycker du att ni på familjecentralen befinner er på en skala mellan 1-5 på vart och ett av följande påståenden?

Steg II - Dialog inom personalgruppen

Nu följer en dialog där var och en får möjlighet att föra fram sin uppfattning om familjecentralens arbete enligt påståendena.

Syftet är att ni genom samtal ska bredda och fördjupa olika kvaliteter i verksamheten som i forskning och utvärderingar har visat sig vara viktiga för föräldrar och barn.

Steg III - Gemensam uppfattning av arbetet enligt varje påstående

Vilket värde på skala 1-5 har familjecentralen?

Syftet här är att när olika uppfattningar diskuteras, ökar medvetenheten om era inbördes olikheter och att ni lär av varandra. Arbetet att enas blir på så vis ett redskap för er i att förbättra verksamheten.

Enas om en gemensam uppfattning.

Steg IV - Förbättringsåtgärder

Vad vill ni förbättra och hur?

Diskutera och välj några förbättringsområden.

Formulera gärna ett eller flera mätbara mål som ni kan följa upp.

Det kan läggas in i verksamhetsplanen för året.

Steg V - uppföljning

Hur vill ni följa upp arbetet?

Besluta er för när och hur ni ska följa upp mål. Det kan vara genom en ny självvärdering, föräldraenkät, dokumentation av arbetet etc. Gör uppföljningen så enkel att den blir hanterbar. Be gärna om hjälp.

Resultaten från uppföljningen kan läggas in i verksamhetsberättelsen för året.

Skala för samtliga påståenden

1. 2. 3. 4. 5.
 Instämmer Instämmer helt
 inte alls

Generellt för arbete på familjecentralen	
Hälsofrämjande arena	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Vi ger kunskap och stöd till familjer att göra hälsofrämjande val /förändringar i sina liv	
Barnkonventionen	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
I verksamheten pågår ett aktivt arbete med barnkonventionen	
Familjecentralen resurs utåt	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Andra aktörer med småbarnsfamiljer som målgrupp känner till familjecentralen	
Tidigt stöd - föräldrar	
Gruppdynamik i den öppna förskolan	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Öppna förskolan erbjuder ett gott samtalsklimat där alla föräldrar kan delta utifrån sina förutsättningar.	
Bekräftelse av personal	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Varje förälder får bekräftelse i sin föräldraroll av personalen	
Föräldrar som resurs för varandra	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Personalen skapar förutsättningar för att föräldrar ska bekräfta varandra som föräldrar	
Anknytning generellt	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Personalen arbetar metodiskt för att främja föräldra-barnrelationen	
Anknytning riktad	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Personalen arbetar metodiskt för att upptäcka och ge extra stöd till föräldrar som har svårigheter med anknytning till barnet	
Tillgänglighet	
Öppna förskolan	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Vi på familjecentralen stödjer föräldrar att våga kliva 'över tröskeln' till öppna förskolan (t ex genom att hälsa, följa med föräldern in)	
Kvalitet genom användande av varandras kompetens	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Vi underlättar för föräldrar att få kontakt med familjecentralens olika yrkeskategorier om/när det behövs	
Kompletterande resurser	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Kompletterande insatser på den indikerade nivån finns tillgängliga för de familjer som via familjecentralens universella förebyggande arbete upptäckts behöva extra insatser.	
Användande av riktade insatser	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Vi gör kompletterande riktade insatser tillgängliga för föräldrar när behoven överstiger familjecentralens resurser	

Lärande	
Barn och föräldraskap	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Vi fångar upp föräldrars behov av att lära sig om barn och föräldraskap	
Samspel med barn	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Vi väljer aktiviteter för att stärka föräldrars samspel med barnets bästa i fokus	
Språkinläring	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Vi utvecklar sätt att stärka svenska språket för föräldrar och barn med annat språk	
Kulturellt utbyte	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Vi utvecklar möjligheter för kulturellt utbyte mellan sociala och etniska grupper	
Tidigt stöd - personal	
Generellt tidigt stöd	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Vi samråder och konsulterar varandra för att tidigt upptäcka familjer med behov av extra stöd	
KHV identifierar	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
KHV identifierar föräldrar som kan vara i behov av extra stöd	
KHV slussning	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
KHV hänvisar vid behov föräldrar vidare till övriga delar av familjecentralen	
BHV identifierar	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
BHV identifierar föräldrar som kan vara/bli i behov av extra stöd	
BHV slussning	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
BHV hänvisar vid behov föräldrar vidare till övriga delar av familjecentralen	
Socionom	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Socionom deltar i den öppna förskolan och i föräldragrupper för att nå föräldrar med tidigt stöd	
Öppen förskola	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Förskollärare uppmärksammar (extra, speciellt) föräldrar och barn med behov av extra stöd	
Jämställdhet	
Delaktighet	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Verksamheten planeras för att båda föräldrar ska kunna vara delaktiga	
Information	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Båda föräldrarna får information om familjecentralens alla verksamheter som stöd i föräldrarollen	
Samverkan	
Förutsättningar för samarbete	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Kunskap och respekt för yrkesgruppernas olika roller och skyldigheter visar sig i det vardagliga arbetet	
Gemensamma mål	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Det finns gemensamma uppföljningsbara mål för familjecentralens verksamhet som en helhet	
Uppföljning	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
De gemensamma målen följs upp regelbundet genom den årliga verksamhetsuppföljningen	
Ledningsgruppen	1 --- 2 ---3 ---4 ---5
Ledningsgruppen deltar aktivt i verksamhetsuppföljning för hela familjecentralen	

Samtliga referenser för rapporten inklusive bilagor

- Abbot, Andrew. (1988). *The system of professions. An essay on the division of expert labor*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Abrahamsson, Agneta. (2007a). Det var inte så lätt som vi trodde. *Socialmedicinsk tidskrift*, 6, 529-540.
- Abrahamsson, Agneta. (2007b). Uncovering tensions in an intersectoral organization. A mutual exploration among frontline workers. In C. Aili, L.-E. Nilsson, L. G. Svensson & P. Denicolo (Eds.), *In tensions between Organization and Profession. Professionals in Nordic Public Service*. (pp. 247-260). Lund: Nordic Academic Press.
- Abrahamsson, Agneta, & Bing, Vibeke. (2011). Föräldraskapande och professionell följsamhet på familjecentralers öppna förskolor. En programteori. *Socialmedicinsk tidskrift*, 2, 122-132.
- Abrahamsson, Agneta, Bing, Vibeke, & Kjellén, Sofia. (2014). Reflektera tillsammans - en studie av användande av självvärderingsinstrument på familjecentraler. Stockholm: Föreningen för Familjecentralernas Främjande.
- Abrahamsson, Agneta, Bing, Vibeke, & Löfström, Mikael. (2009). Familjecentraler i Västra Götaland - en utvärdering. Göteborg: Folkhälsokommitten Västra Götalands regionen.
- Abrahamsson, Agneta, & Samarasinghe, Kerstin. (2013). Open pre-schools at integrated health services - A program theory. *Int J Integr Care*, 13, 1-9.
- Amble, Nina. (2012). Reflection in action with care workers in emotion work. *Action Research*, 10(3), 260-275. doi: 10.1177/1476750312443572
- Argote, Linda. (2011). Organizational learning research: past, present and future. *Management learning*, 42(4), 439-446. doi: 10.1177/1350507611408217
- Batalden, P, & Davidoff, F (2007). What is "quality improvement" and how can it transform healthcare? *Qual.Saf.Health Care*, 16, 2-3.
- Berglund, Karin, & Danilda, Inger. (2008). Interaktiv kritisk forskning: En arena för omprövning av gemensam kunskap. In B. Johannisson, E. Gunnarsson & T. Sjernberg (Eds.), *Gemensamt kunskapande - den interaktiva forskningens praktik (Vol. Nr 149)*. Växjö: Växjö University Press.
- Bouchamma, Yamina, & Basque, Marc (2012). Supervision Practices of School Principals: Reflection in Action. *US-China Education Review B, US-China Education Review B*, 627-637.
- Cook, Noam, & Yanow, Dvora. (2011). Culture and organizational learning. *Journal of Management Inquiry*, 20(4), 355-372.
- Cook, Tina. (2006). Collaborative Action Research within Developmental Evaluation: Learning to See or the Road to Myopia? *Evaluation*, 12(4), 418-436. doi: 10.1177/1356389006071293
- Cook, Tina. (2009). The purpose of mess in action research: building rigour though a messy turn. *Educational Action Research*, 17(2), 277-291.
- Ellström, Eva, Ekholm, Bodil, & Ellström, Per-Erik (2008). Two types of learning environment: Enabling and constraining a study of care work. *Journal of Workplace Learning*, 20(2), 84-97. doi: *Journal of Workplace Learning*
- Ellström, Per-Erik. (2004). Reproduktivt och utvecklingsinriktat lärande i arbetslivet. In P.-E. Ellström & G. Hultman (Eds.), *Lärande och förändring i organisationer. Om pedagogik i arbetslivet*. (pp. 17-40). Lund: Studentlitteratur.
- Habermas, Jurgen. (1996). *Kommunikativt handlande. Texter om språk, rationalitet och samhälle*. Göteborg: Daidalos.
- Hjortsjö, Maria. (2005). *Med samarbete i sikte: om samordnade insatser och samlokaliserade familjecentraler*. Lund: Socialhögskolan Lunds universitet.

- Johansson, Anders W. (2008). Kritisk reflektion och handling i interaktiv forskning. In B. Johannisson, E. Gunnarsson & T. Stjernberg (Eds.), *Gemensamt kunskapande - den interaktiva forskningens praktik* (Vol. Nr 149). Växjö: Växjö University Press.
- Lindgren, Lena. (2014). *Nya Utvärderingsmonstret. Om kvalitetsmätning i den offentliga sektorn*. Lund: Studentlitteratur.
- Lindskov, Cecilia. (2010). *The Family Centre Practice and Modernity. A qualitative study from Sweden*. (Doctoral Degree Doctoral thesis), Liverpool John Moores University, Liverpool.
- Otto, H. U., Polutta, A., & Ziegler, H. (2009). Reflexive Professionalism as a Second Generation of Evidence-Based Practice Some Considerations on the Special Issue "What Works? Modernizing the Knowledge-Base of Social Work". *Research on Social Work Practice*, 19(4), 472-478.
- Perdahl, Anna-Lena. (2009). *Verksamhetsutveckling i socialt arbete. Konstruktion och utprovning av en interaktiv modell*. (Doctoral thesis), Umeå University, Umeå.
- Sandberg, Bo, & Faugert, Sven. (2013). *Perspektiv på utvärdering*. Lund: Studentlitteratur.
- Schön, David. (1987). *Educating the reflective practitioner*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Socialstyrelsen. (2008). *Familjecentraler kartläggning och kunskapsöversikt*. In Socialstyrelsen (Ed.), Stockholm: Socialstyrelsen.
- Stein, J. (2007). *Lärande inom och mellan organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Warren-Adamsson, Chris. (2006). Research review. Family centres: a review of the literature. *Child & Family Social Work*, 11, 171-182.

Vid frågor om materialet kontakta:
info@staarneprocess.se