

# *Självreflektionsinstrument familjecentral - en användarguide*

Ett instrument för att förverkliga familjecentralen som idé

Agneta Abrahamsson  
Vibeke Bing  
Sofia Kjellén

## Innehållsförteckning

<i>Inledning</i>	1
<i>Användarguidens funktion</i>	1
<i>Gynnsamma förutsättningar</i>	2
<i>Använda instrumentet</i>	3
<i>Förstå, förklara och argumentera</i>	4
Lärande och självreflektion	4
Metodstöd för återkommande fördjupning av kunskap	4
Förändringsteori - Vad vi önskar att vi gör eller vad vi i verkligheten gör	4
Hinder för användande	5
Vad instrumentet inte är	5
Vad instrumentet ger underlag till	5
Yrkeskunskap och evidensbaserad praktik	5

# 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.

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 era förutsättningar,
- Möjligheter till återkommande och kontinuerliga träffar för att arbeta med instrumentet,
- Att lägga in en heldag första gången instrumentet används,
- Samarbetsklimatet, så att ni har 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 alla 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 vi inte hinner med alla påståenden, vilka ska vi prioritera?
- Är instrumentet heltäckande?
- Saknas det någonting?

När teamet skattar påståenden gemensamt kan dessa frågor främja processen:

- Talar vi nu om hur vi önskar att vi gör eller om hur vi i verkligheten gör?
- Tycker vi lika, tycker vi olika, vad betyder det?
- Berätta mer om hur du tänker?
- Hur tänker du när du skattar som du gör?
- Kan vi formulera om påståendet så att det bättre passar för oss?
- Hur skulle vi vilja att det ser ut?

Avslutningsvis som avstämning:

- Hur fungerade vår diskussion? Kom vi fram till 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 taget för givet och outtalat, 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 årligen fördjupat lärande och kunskapsutveckling. Det sker ett cykliskt lärande där reflektion varje år fördjupar 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 för utveckling av praktiken 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. Dialogen förändrar synen på arbetet. Problem, utmaningar, möjligheter och förväntningar kan omtolkas (A-L 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). Detta på ett för barnfamiljer konstruktivt och gynnsamt sätt. Frågan ”Talar vi nu om hur vi önskar (Schön, 1987) att vi gör eller om hur vi i verkligheten gör?” på föregående sida är till för att lyfta skillnaden mellan dessa tankemönster. 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 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 vara 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 ske 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 formuleras för prioriterade utvecklingsområden 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).