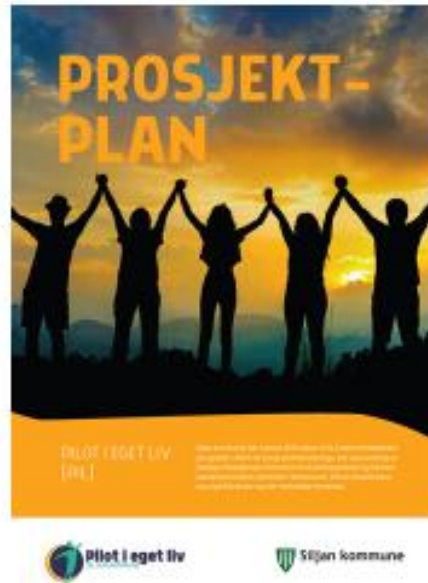


Bedre samhandling gjennom felles verdiforståelse



Nærvær

Foreldrestøtte

Samhandling og
brukermedvirkning

Samhandling og medvirkning

Mål

- Brukerne opplever at ulike tjenester **samarbeider til det beste for dem.**
- Brukerne opplever at de få være med å **definere behov og utvikle tilbud.**
- Brukerne vet hvem de skal forholde seg til og **vet godt hvem som følger dem opp.**

Tiltak

- Utsatte barn og unge med sammensatte tjenestebehov får en stafettholder/kontaktperson.
- **Utarbeide en felles verdiplakat for tverrfaglig samhandling. Barnets beste- Respekt og raushet- Mot.**
- Kompetanseheving koordinatorrollen og individuell plan
- Utvikle møtестruktur og en mal for møter.
- Starte ressursgrupper for brukermedvirkning og ta i bruk feedback-informerte tjenester der brukerne kan si sin mening.
- Faste møteledere med kunnskap om møteledelse.

Samskaping for å sikre felles verdiforståelse

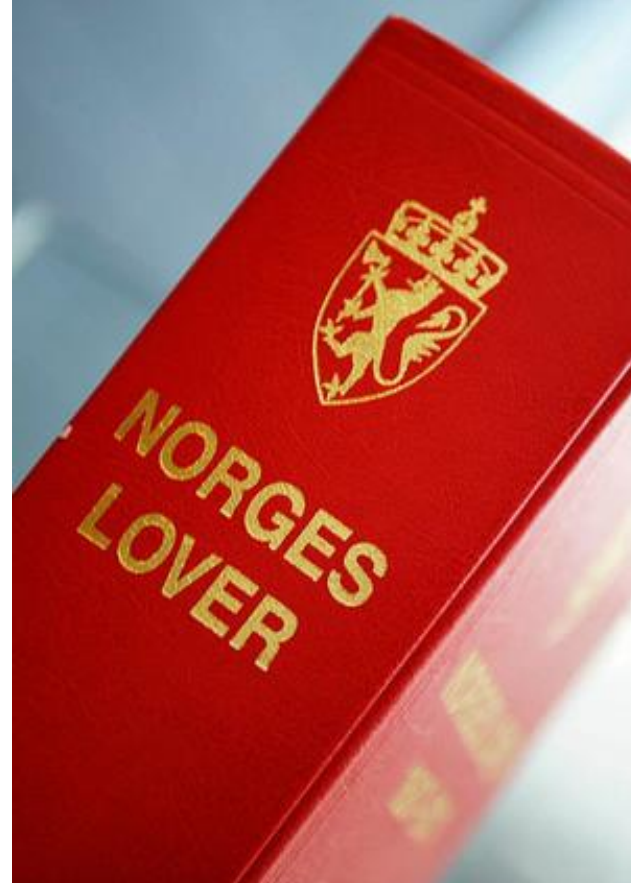


For å få til god samhandling må man starte med å dele verdier. Det er grunnstolpen i all samhandling.





HVORFOR jobbe med
verdigrunnlag?



Verdier kommer sterkt frem i alle styrende dokumenter:

- Norges lover
- FNs barnekonvensjon
- Kommuneplan: Trygg, levende og inkluderende
- Ny barnevernsreform/oppvekstreform
- Fagfornyelsen, rammeplanen
- Stortingsmelding 6 Tett på-tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO.

PROSJEKT- PLAN



PILOT I EGET LIV
[PIL]

Siljan kommune ble høsten 2019 valgt ut til å være deltakende i prosjektet «Pilot for programfinansiering», der samordning av statlige tilskudd skal stimulere til utviklingsarbeid og fremme samarbeid mellom tjenester i kommunen, slik at utsatte barn og unge får bedre og mer helhetlige tjenester.



Mål for arbeidet med tverrfaglig samhandling

Alle ansatte opplever at Siljan kommune er «en lærende organisasjon» hvor det er rom for å prøve og feile.

Alle ansatte har en felles målsetting og jobber ut fra de normer og verdier som er satt for tverrfaglige samhandling.

Skape kultur for god samhandling – jobbe ut fra felles verdigrunnlag



- Godt samarbeidsklima - trygghet
- Nysgjerrig og anerkjennende på hverandres kompetanse
- Ansvarsdeling i stedet for ansvarsfordeling
- Brukermedvirkning med barnets stemme i fokus

En lærende organisasjon
forbedrer kontinuerlig
sin evne til å skape sin
egen framtid.
Peter Senge

Organisasjoner lærer
kun gjennom individer
som lærer.
Peter Senge

Barnets beste

Respekt og
raushet

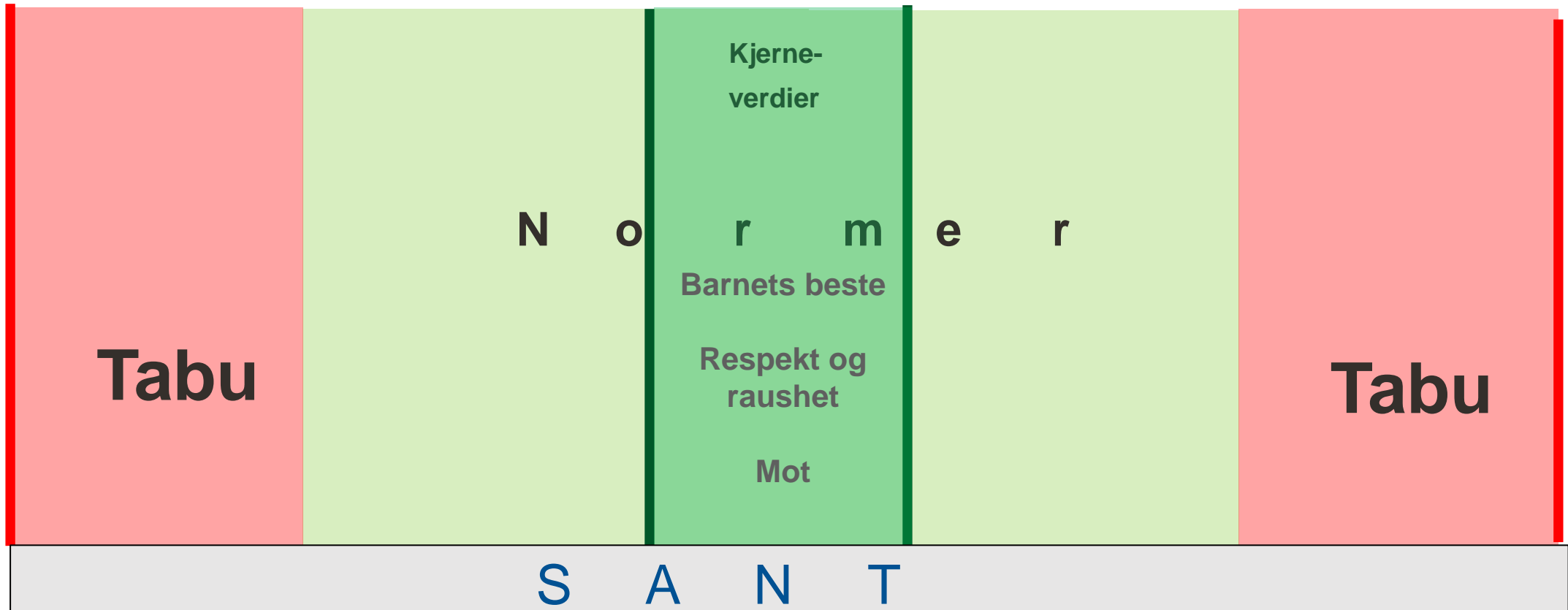
Mot

Verdier må **konkretiseres** for å få felles forståelse, dette må være så klart at man ikke er i tvil om hva som gjelder.



Forebyggende helsetjenester
NAV
Siljan ungdomsskole
Midtbygda barneskole
Sagaenga barnehage
Loppedåpan barnehage
Barneverntjenesten
PPT

Kultur for god samhandling, hvordan bruker vi våre verdier?



Kjerneverdi nr. 1: Barnets beste

Grupper på max fire



- Individuelt 5 min: Finn normer som beskriver hvordan vi arbeider til barnets beste
- Rekkefremlegg i gruppen
- Bli enige om de **5 viktigste normene** som kjennetegner et møte hvor vi har fokus på barnets beste
- Finn også **tabu**, slik vil vi ikke ha det.

Normer og tabuer til verdien barnets beste

Misbruke vår makt	Lytte til barnet	BARNETS BESTE	Bli kjent med barnet for å skape trygghet	Overse vanskelige situasjoner, tema.
Handle ut fra egne ønsker og behov	Ta barnets opplevelser og følelser på alvor		Hjelp barnet til å takle utfordringer og bli robuste	Avvise, «dømme» eleven
Prate over hodet på barnet	La barnet få medvirke		Lytte til barnets tanker og ønsker	Tolke situasjoner uten all informasjon
Behandle alle likt	Lytte til barnets meninger		Se barnets behov	Synlig ikke like barnet
Kun se handling, ikke barnet bak	Se hele bilde, bli kjent med «ryggsekken» til barnet.		Se barnet bak handlingen	Bestemme uten å ta med barna (barnets medvirkning)

Kjerneverdi nr. 3: Mot

Grupper på max fire

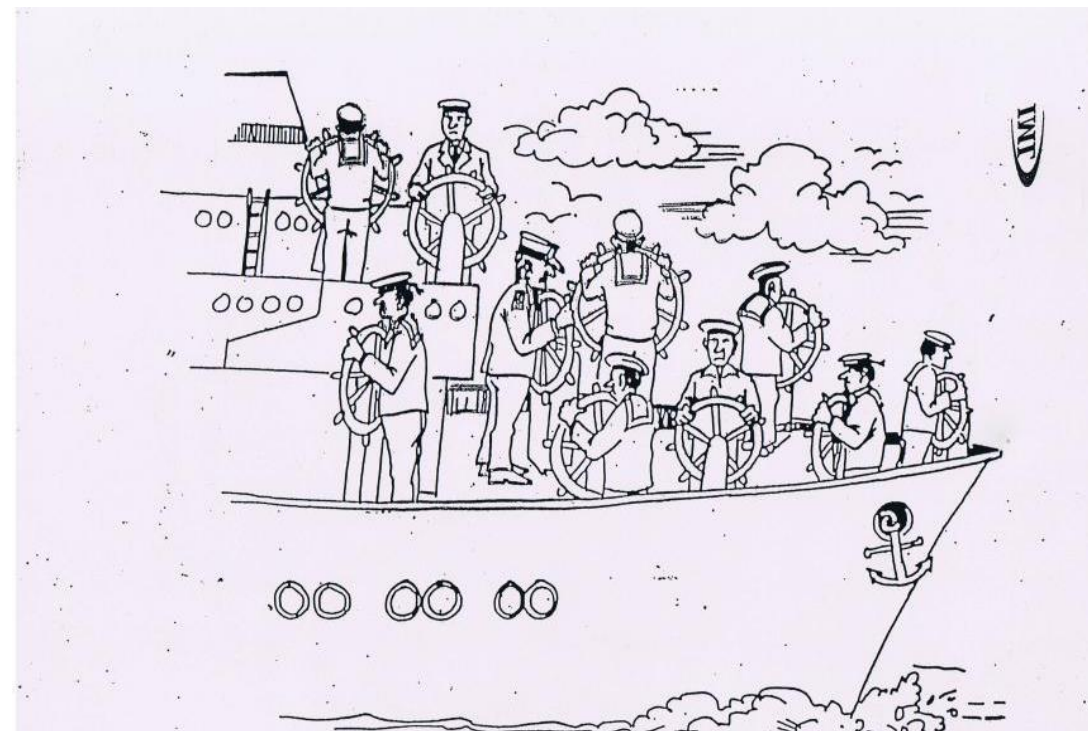


- Individuelt, 5 min: **Finn normer som beskriver hvordan vi har **mot** til å tenke nytt i tverrfaglig samhandling.**
- Rekkefremlegg i gruppen
- Bli enige om de **5 viktigste normene** som kjennetegner hvordan vi kan utnytte handlingsrommet og bruke mot
- Finn også **tabu**, slik vil vi ikke ha det.

Mot krever
psykologisk trygghet



Løfter vi sammen eller drar vi hver vår retning?



Snakker vi om elefanten i rommet?



Proessen videre



- Bearbeide innsamlet data ved å hente ut hovedbudskapet av materialet.
- Ordskyer
- Verdiplakat

BARNETS BESTE

Normer	Tabuer
Vi ser barnet og lytter til barnets opplevelser.	Barnets stemme har ingen betydning. De voksne vet best. Ansatte reflekterer ikke over egen rolle. Ansatte setter inn tiltaket mot symptomer og ikke årsak.
Vi møter barnet og barnets familie med anerkjennelse og respekt, varme og kjærlighet.	Barnet og familien opplever at de ansatte ikke bryr seg Barnet og familien opplever at de ansatte er forutinntatte og definerer utfordringer og løsninger.
Vi skaper trygghet ved å være større, sterkere, klokere og gode voksne som samhandler til barnets beste.	Ikke skape trygghet og en god relasjon. Snakke om barnet og familien i uoffisielle møter. Snakke «over hodet» på barnet og familien.
Vi møter barnet med raushet, og har fokus på barnets styrker og ressurser.	Være dømmende og forutinntatt

VERDIPLAKAT

SAMMEN OM:

Barnets beste

- Vi ser barnet og lytter til barnets opplevelser.
- Vi møter barnet og barnets familie med anerkjennelse og respekt, varme og kjærlighet.
- Vi skaper trygghet ved å være større, sterkere, klokere og gode voksne som samhandler til barnets beste.
- Vi møter barnet med raushet, og har fokus på barnets styrker og ressurser.

Respekt og raushet

- Vi lytter til hverandre.
- Vi er bevisste hvordan vi snakker om og til hverandre'.
- Vi er åpne og nysgjerrige på hverandres fagområder og kompetanse.
- Vi støtter hverandre og gjør hverandre gode.

Mot

- Vi våger å si vår mening, dele våre synspunkter og be om hjelp.
- Vi er en lærende organisasjon med rom for å prøve og feile.
- Vi våger å vise åpenhet, ydmykhet og sårbarhet.
- Vi våger å handle og tenke kreativt om alternative løsninger.

Barnets beste

Normer	Tabuer
Vi ser barnet og lytter til barnets opplevelser.	Barnets stemme har ingen betydning. De voksne vet best. Ansatte reflekterer ikke over egen rolle. Ansatte setter inn tiltaket mot symptomer og ikke årsak.
Vi møter barnet og barnets familie med anerkjennelse og respekt, varme og kjærlighet.	Barnet og familien opplever at de ansatte ikke bryr seg Barnet og familien opplever at de ansatte er forutinntatte og definerer utfordringer og løsninger.
Vi skaper trygghet ved å være større, sterkere, klokere og gode voksne som samhandler til barnets beste.	Ikke skape trygghet og en god relasjon. Snakke om barnet og familien i uoffisielle møter. Snakke «over hodet» på barnet og familien.
Vi møter barnet med raushet, og har fokus på barnets styrker og ressurser.	Være dømmende og forutinntatt

Respekt og raushet

Normer	Tabuer
Vi lytter til hverandre	Vi er mest opptatt av egne perspektiver
Vi er bevisste hvordan vi snakker om og til hverandre.	Vi er allvitende og nedlatende Vi snakker hverandre ned og overser hverandre Vi baksnakker hverandre
Vi er åpne og nysgjerrige på hverandres fagområder og kompetanse.	Vi er ikke interessert i andre kompetanse og fagområder Vi gjør faglig uenighet til personlig uenighet
Vi støtter hverandre og gjør hverandre gode	Vi unner ikke hverandre å lykkes Vi deler ikke med hverandre av refleksjoner og kunnskap

Mot

Normer	Tabuer
Vi våger å si vår mening, dele våre synspunkter og be om hjelp	Vi vet alltid best selv Vi er ikke interessert i å dele våre meninger og synspunkter
Vi er en lærende organisasjon med rom for å prøve og feile	Vi er dømmende, og ber ikke om unnskyldning Vi er nedlatende ovenfor de som har feilet
Vi våger å vise åpenhet, ydmykhet og sårbarhet	Vi går i forsvar Vi er avvisende
Vi våger å handle og tenke kreativt om alternative løsninger	Vi gjør slik vi alltid har gjort Vi bruker tiltak som ikke fungerer Vi unnlater å handle

Implementering av verdier



PLAN FOR IMPLEMENTERING

IMPLEMENTERINGSARBEIDET I ENHETENE

HVA

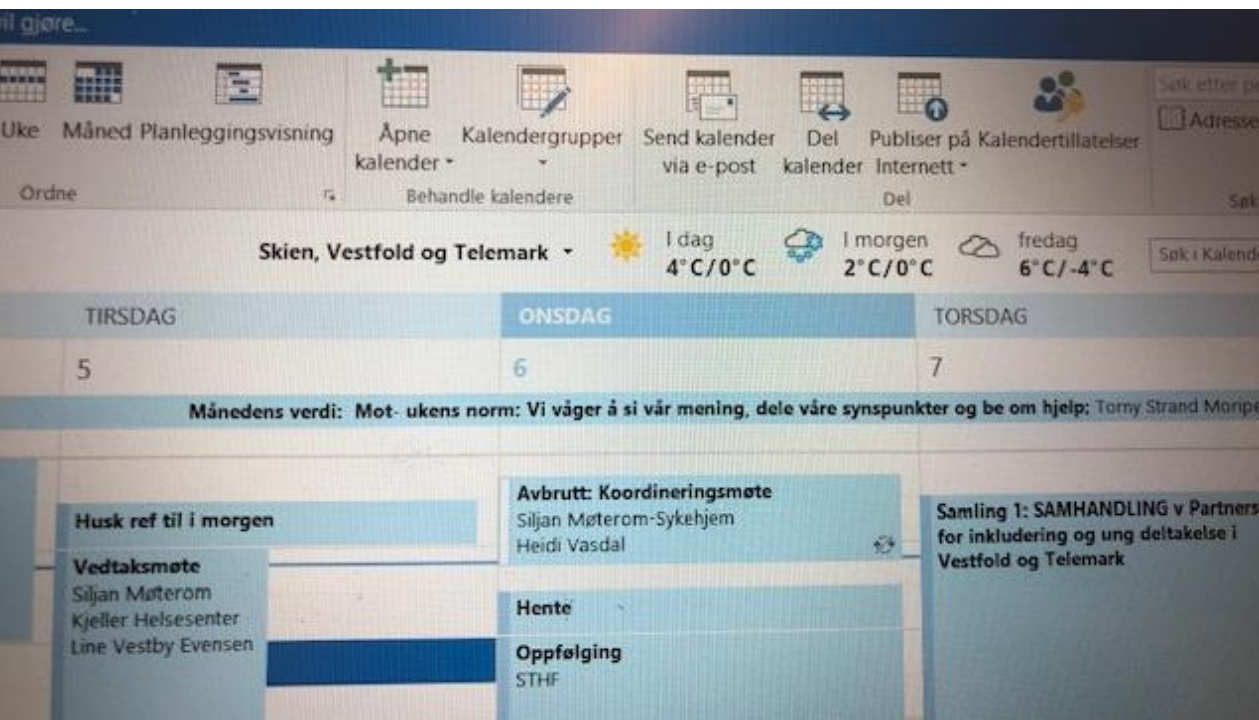
Det finnes mange ulike definisjoner av begrepet organisasjonskultur, men Bang (2017) oppsummerer flere av dem i en enkel definisjon: «Organisasjonskultur er de felles verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene». Kulturen kan derfor deles inn i tre kjerneelementer:

- Verdier som foreskriver hva som oppfattes som viktig, verdifullt og som man etterstreber.
- Normer som foreskriver hvordan man bør oppføre seg, hva som er akseptable og uakseptable handlinger og holdninger.
- Virkelighetsoppfatninger som hjelper medlemmene til å forstå hva som er sant og usant, og hvordan de skal forstå det som skjer rundt dem.

Siljan kommune skal gjennom å arbeide med tverrfaglig samhandling bli en mer samstemt kommune der fagfolk fra ulike tjenester vil jobbe på lag med familier for barnets beste, gjennom bl.a å ha søkelys på: Faglig samhandling og felles verdi- og kunnskapsgrunnlag, der vi jobber mot å få mest mulig ut av kompetansen til den enkelte fagperson. Kommunen skal også jobbe for å skape en felles verdiplattform og et felles grunnsyn for hva som skal til for å hjelpe barn og unge.

Våre verdier er jobbet fram gjennom arbeidet i alle enhetene i oppvekst, NAV og forbyggende helse.

Ansatte har definert sin forståelse av verdiene gjennom normer og tabuer, hvor normene beskriver hvordan vi handler i tråd med denne verdien og tabuene beskriver hvordan vi absolutt ikke handler.



Videre arbeid

- Oppfølgingsmøter- noen må holde i det.
- Plakater, plansjer, kalender
- Gjennomsyre arbeidet og møter
- Møteledelse: struktur, mal, brukerorientering
- Utlysningstekst
- Medarbeidersamtaler
- Må leve det ut i praksis



Du vet når en tulipan henger med
huet,
og så trækker man den inn blant de
andre
for at den skal stå oppreist.
Et sånt samfunn vil vi ha.

Ingrid Ovedie Volden