



Fordypningsoppgave

VBU706 Psykososialt arbeid med barn og unge

Tittel "Hvordan kan Clausenengen ungdomshjem tilrettelegge for best mulig samarbeid med skolen rundt den enkelte ungdom?"

Vibeke Schanzenbecher, Mari L Ugelstad, Tove Jegthaug, Johny Helseth og Bente Fremming

Totalt antall sider inkludert forsiden: 50

Molde, 12.mai 2011



Publiseringsavtale

Tittel på norsk: ”Hvordan kan Clausenengen ungdomshjem tilrettelegge for best mulig samarbeid med skolen rundt den enkelte ungdom?”

Tittel på engelsk:

Forfatter(e): Vibeke Schanzenbecher, Mari L Ugelstad, Tove Jegthaug, Johny Helseth, Bente Fremming

Fagkode: VBU706

Studiepoeng: 15

Årstall: 2011

Veileder: Lillian Grøvdal Bjerkeli

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven. §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Opgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja nei

Er oppgaven unntatt offentlighet?

ja nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. Jfr. Offl. §13/Fvl. §13)

Dato: 12.05.2011

Antall ord: 10635

Forord

Denne oppgaven er skrevet av 5 studenter fra Høyskolen i Molde. Vi er: Bente Fremming som er utdannet fysioterapeut, Johny Helseth som er førskolelærer, Tove Jegthaug som er adjunkt, Vibeke Schanzenbecher som er barnevernspedagog og Mari Laul Ugelstad som er førskolelærer. Vi har vært gjennom to år vært en handlings- og refleksjonsgruppe.

Gjennom disse to årene har vi delt erfaringer og spilt på hverandres kunnskap både i teori og praksis og har hatt stor glede av dette. Vi vil takke hverandre for støtte, hjelp og mye latter. Samtidig vil vi takke Høyskolen i Molde og våre veiledere: Lillian Grøvdal Bjerkeli og Tore Andestad for støtte, hjelp og at de har skaffet oss gode forelesere, “ingen nevnt og ingen glemt”.

Når det gjelder denne oppgaven spesielt, takker vi Clausenengen Ungdomshjem som lot oss avholde dialogkonferanse og teste ut vårt forskningsspørsmål hos dem. Vi håper at Clausenengen Ungdomshjem får dra nytte av forskningsspørsmålet og utviklingsprosjektet i fremtiden.

Gode tanker, de er som korn

der sprer glede og avler nytt korn.

(Gabriel Scott)

Kristiansund mai 2011



Sammendrag

I denne oppgaven har vi stilt forskningsspørsmålet:

“Hvordan kan Clausenengen Ungdomshjem tilrettelegge for best mulig samarbeid med skolen rundt den enkelte ungdom?”

med mål om å skape et godt fundament for samarbeid mellom skole og hjem som i dette tilfelle er Clausenengen Ungdomshjem.

Vi har vist til ulike teori som er knyttet til barns utvikling og deres rettigheter som for eksempel barnelover og opplæringsloven. Vi har også vist til teori som løsningsorientert tilnærming (LØFT) og systemteori.

Vi har redegjort for dialogkonferanse som metode basert på Appreciative Inquiry (AI). Videre har vi drøftet dialogkonferanse opp mot ulike teorier, som for eksempel kommunikasjonsteori, aksjonsforskning, brukermedvirkning og organisasjonsforskning med spesielt vekt på AI. Vi har drøftet resultatene fra dialogkonferansen, og forsøkt å vise hva dette har å si for praksisfeltet. Da spesielt rettet mot Clausenengen Ungdomshjem, hvor vi ønsket å gi personalgruppen et positivt innspill i hverdagen.

***For å få bukt med dine negative følelser
må du komme i kontakt med de positive
følelsene.***

***Langsomt men sikkert må du få de
positive til å øke slik at de negative
minker***

(Dalai Lama 2000)



Innhold

Innledning	1
Teoribakgrunn	4
Appreciative Inquiry og organisasjonsutvikling	4
Samarbeid mellom skole og hjem.	5
Den generelle delen av læreplanen	8
Løft	9
Systemteoretisk perspektiv	9
Metodebeskrivelse	11
Definisjonsfasen	12
Undersøkellesfasen og drømmefasen	14
Designfasen	16
Realiseringsfasen.....	16
Evaluering	17
Kvalitativ analyse.....	18
Resultat	19
Resultat fra dialogkonferansen.....	19
Resultat fra det videre utviklingsarbeidet	21
Diskusjon	22
Metodediskusjon	22
Aksjonsforskning	23
Resultatdiskusjon/konsekvenser for klinisk praksis.....	26
Læringsutbytte for HR- gruppa.....	31
Konklusjon	32
Litteraturlise	33

Innledning

Vi er fem studenter ved Høgskolen i Molde som har gjennomført et utviklingsprosjekt som en del av en videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge ved Høgskolen i Molde. Vi er sammensatt av personer med pedagogisk og helse og sosialfaglig bakgrunn og utgjør en handlings og refleksjonsgruppe (HR-gruppe) i studiet. Vi har lang erfaring med problematikk angående tilrettelegging av tiltak i og utenfor skolen. Prosjektet er valgt på grunnlag av at vår kompetanse kan utgjøre en ressurs for det tema prosjektet omhandler, samt at det vil ha en nytteverdi videre i våre respektive jobber.

Under veiledning i HR-gruppa ble det enighet om å velge Clausenengen ungdomshjem (CUH) som utgangspunkt for tjenesteutvikling og samarbeid. CUH er en statlig barnevernsinstitusjon i Kristiansund kommune. Institusjonen har plass til 5 ungdommer i alderen 12 – 18 år og har i overkant av 20 ansatte som går i døgnskiftet turnus.

Bufetat (Barne-ungdoms- og familieetaten) er i ferd med å etablere et nytt barnevernsenter på Frei i Kristiansund kommune. Et senter som delvis er en videreføring av Clausenengen ungdomshjem. Mange av de kommende beboere ved senteret vil bli elever ved Frei ungdomskole. Med dialogkonferanse som metode hadde vi som hensikt å se på hvilke faktorer som kunne fremme et godt samarbeid mellom Frei ungdomskole og CUH.

I desember 2010 ble bygging av barnevernsenteret utsatt på ubestemt tid. Det førte til en del endringer i det videre arbeidet med utviklingsprosjektet. Vi valgte allikevel å beholde hensikten med prosjektet som var samarbeid mellom skole og hjem.

Etter en ny runde i HR-gruppa, valgte vi å forlate Frei ungdomskole som samarbeidspart i prosjektet. Som følge av utsettelsen av senteret ble utviklingsprosjektet avgrenset til å gjelde Clausenengen ungdomshjem. Forskningsspørsmålet ble endret noe og den endelige formuleringen ble:

”Hvordan kan Clausenengen ungdomshjem tilrettelegge for best mulig samarbeid med skolen rundt den enkelte ungdom?”

Med dette som forskningsspørsmål vil målet med prosjektet være å skape et godt fundament for samarbeid mellom skole og CUH.

I videreføringen av prosjektet vil det for barna ved CUH kunne danne et godt læringsmiljø. Et læringsmiljø som gir best mulige betingelser både for sosial og teoretisk læring.

Et godt samarbeid mellom skole og hjem vil kunne sikre at barn og unge får et tilpasset opplæringstilbud. Et opplæringstilbud de har krav på etter opplæringsloven (Opplæringsloven 1998).

I følge en veileder (BUF 00095) skal barn som bor i institusjon, ha rett til et like godt opplæringstilbud og oppfølging som andre barn. Myndighetene fra barnevern og skole har et felles ansvar for at barn får det skole og opplæringstilbudet de har rett til.

Barn bor i institusjon av ulike årsaker, noe som gjør det spesielt viktig for disse barna at det legges til rette for god skolefungering. Foreldrenes interesse for skolen har stor påvirkning på barns motivasjon for læring. Dermed er det av viktighet at ansatte i institusjon engasjerer seg i skolegangen.

I gjennomføringen av dialogkonferansen var flere representanter fra skole invitert og deltagende. Ved å lytte til hverandres beste praksis og erfaringer var det lagt til rette for å lykkes i et framtidig godt samarbeid mellom skole og hjem.

Som tidligere nevnt ble byggestart av det nye senteret utsatt. For de ansatte ved CUH ble engasjementet til noe nytt og spennende lagt i grus. En usikker framtid med motivasjonsproblemer ble gjeldende for CUH. Med dette ble det viktig for styringsgruppa og ta hensyn til den situasjonen de ansatte ved CUH hadde havnet i. Vi la opp til at dialogkonferansen skulle bære preg av en hyggelig atmosfære med god mat og tid til kollegialt prat. Samtidig bidrar dette til en god forutsetning for gjennomføringen av dialogkonferansen. Videre mener vi at dialogkonferanse med fokus på positive erfaringer i seg selv er egnet metode til å løfte en organisasjon som ligger nede.

Opgaven er knyttet til CUH som et tjenestetilbud til barn og unge. Den handler om institusjonen og dens samarbeid med skolen. Det er fokus på CUH sine fremtidige beboere

som elever i skolen. Når det gjelder direkte brukermedvirkning, var dette vanskelig å få til i selve dialogkonferansen. Allikevel mener vi å ha ivaretatt brukerperspektivet ved å samles om den gode praksis skolen og institusjonen er til for, nemlig barna. Videre er oppgaven knyttet til et utviklingsarbeid initiert av HR-gruppen og foregått i Kristiansund kommune ved CUH og i samarbeid med to av kommunens ungdomsskoler. I oppgaven legges det frem relevant teori i forhold til dialogkonferanse som metode. Videre har vi fokus på lovverk for barnevern og skole. Da vi mener lovverkens fellesnevnerer her er av viktighet. Vi trekker også inn systemteori for å belyse de to organisasjonene skole og hjem for å drøfte funn fra konferansen. I metodebeskrivelsen trekker vi inn AI som grunnlag for å drive organisasjonsutvikling og gjøre bruk av dialogkonferanse som metode. Vi beskriver så de ulike fasene, forarbeid, gjennomføring og etterarbeid ved bruk av dialogkonferanse. LØFT trekkes også inn for å eksemplifisere bruk av metode i arbeid opp mot ungdommene. Tankegangen bak LØFT, som metode, brukes i oppgaven for å underbygge organisasjonsutvikling og drøftingen av den. Resultatene av konferansen presenteres i eget kapittel. Noen etiske vurderinger sett opp mot brukermedvirkning nevnes.

Teoribakgrunn

I vår oppgave har vi valgt å se på hvordan Clausenengen ungdomshjem kan tilrettelegge for best mulig samarbeid med skolen rundt den enkelte ungdom. I dette kapittelet presenterer vi teori som kan være relevant for å belyse utfordringa vi har valgt.

For å lete opp relevant teori for vår oppgave, begynte vi med å skrive ned ord til søk i de forskjellige databasene hvilken kunnskap som finnes fra før om det temaet vi har valgt. De mest relevante søkeordene for vår oppgave ble: samarbeid, skole, hjem, brukermedvirkning, skole og utdanning institusjon, tverrfaglig samarbeid. Det ble brukt ulike databaser som for eksempel BIBSYS, ERIC (Education Resources Information Center) og i databasen til nasjonalt bibliotek for barnevern og familievern (nbbf.no). Dessverre fant vi ikke så mye relevant for vår oppgave i BIBSYS og ERIC. Det vi fant der gikk mest på rus og psykisk sykdom. Det samme søket viste mye til Amerikanske og Kinesiske studier som vi mente var ikke helt passende for vår oppgave. I databasen til nasjonalt bibliotek for barnevern og familievern (nbbf.no) fant vi en del relevante artikler som vi har fått bruk for i vår oppgave. I tillegg har vi hatt mulighet til å søke i Bufetats interne database der vi blant annet fant en del om samarbeid mellom barnevern og skole. Dette mente vi var relevant for oss. I manuell søking har vi funnet en god del relevant litteratur som kan knyttes til studiets beste læringsspørsmål og som senere kan knyttes til drøftingen av resultat- om hva som er beste praksis for å nå felles mål.

Appreciative Inquiry og organisasjonsutvikling

Ifølge Mæland og Hauger (2009) er Appreciative Inquiry (AI) aksjonsforskningstradisjon som først og fremst har vært brukt i arbeid med organisasjonsutvikling. Utgangspunktet i denne tankegangen er at det i alle organisasjoner og mennesker finnes noe som fungerer veldig bra. Ved å undersøke og identifisere disse styrkene i seg selv, skapes positive endringer.

Dialogkonferanse er et sammensatt ord, dialog og konferanse. Dialog kan defineres som en realistisk samtale som omfatter både innlevelse, språk og kontakt (Øvreeide 1995). I følge

ordboken (www.nob-ordbok.uio.no lest 01.05.2011) kan konferanse defineres som; forhandling, rådslåing eller drøfting.

Å bruke AI som metode i organisasjonsutvikling innebærer at man velger et positivt fokus som utgangspunkt for endringsarbeidet (Hauger 2008). AI forsøker å få organisasjonene til å endre fokuset, fra å fokusere på problem til å lære av de situasjonene hvor organisasjonen er på sitt beste. AI har sitt utgangspunkt i sosialkonstruksjonismen og positiv psykologi. Forskning innen positiv psykologi og positiv organisasjonsforskning (POS) er med på å støtte opp om hvorfor AI er virksom (ibid). En rekke studier konkluderer med at oppadgående spiraler i organisasjoner utvikles og forsterkes gjennom organisatoriske forhold som skaper positive følelser, energi og positive relasjoner (ibid). Sosialkonstruksjonismen legger til grunn at de bildene vi har av virkeligheten er skapt av mennesker. Vi fortolker det vi ser og hører ulikt, og dermed vil vi sitte igjen med forskjellige meninger om verden rundt oss. (Hauger, hefte om AI metoden).

Samarbeid mellom skole og hjem.

Ifølge Opplæringsloven skal enhetsskolen være en skole for alle (www.lovdatabank.no lest 24.04. 2011). I Ogden (2005) hevdes det at alle elever skal gå på skole i sitt nærmiljø, og de skal ha et likeverdig utdanningstilbud. Barn og unge skal bli sosialt inkludert i sitt nærmiljø og få en viss følelse av tilhørighet. Dette forutsetter en betydelig innsats fra skolen, foreldre/hjem og andre kommunale instanser og tjenester (ibid).

Gjertsen (2006) hevder at lovverket skal sikre at samfunnet har en forpliktelse til å ivareta den enkeltes økonomiske og sosiale trygghet. Lovverket skal også ivareta den personlige, fysiske og psykiske integriteten. En slik trygghet og vern av personlig integritet skal forebygge negativ utvikling for barn og unge. I lovene som omfatter barn og unge, legges det stor vekt på foreldrenes ansvar og plikter overfor barna. Dette gjelder slike forskjellige lover som lov om barn og foreldre, lov om opplæring og lov om barnevern.

Ifølge Gjertsen (2006) er barns trygghet knyttet til foreldrenes evne til å ta ansvar for egne barn. I tilfelle foreldre ikke makter denne oppgaven, har barnevernet ansvar for å ivareta barnets interesser. Barnevernet handler da på vegne av samfunnet.

Gjertsen (2006) viser til norsk lovverk og FN- konvensjonen om barns rettigheter der det understrekes at alle beslutninger som tas, skal være til barnets beste.

I FN s konvensjon om barnets rettigheter i artikkel tre heter det:

Ved alle handlinger som vedrører barn som foretas av offentlige eller private velfredsorganisasjoner, domstoler, administrative myndigheter eller lovgivende organer, skal det først og fremst tas hensyn til hva som gavner barnet best.”

”Partene påtar seg å sikre barnet det vern og den omsorg som er nødvendig for hans eller hennes trivsel, idet hensyn tas til rettighetene og forpliktelsene til hans eller hennes foreldre, verger eller andre enkeltpersoner som ifølge loven er ansvarlige for ham eller henne, og skal treffe alle nødvendige lovgivningsmessige og administrative tiltak for dette formålet.”

”Partene skal sørge for at institusjoner og tjenester som har ansvaret for omsorgen for eller vernet av barn, har den standard som er fastsatt av vedkommende myndighet, særlig med hensyn til sikkerhet, helse, personalets antall og kvalifikasjoner så vel som overoppsyn.

I en veileder fra Bufetat (BUF00095) pekes det på at barnevernmyndigheter og skolemyndigheter har et felles ansvar for at barn får det skole - og opplæringstilbudet som de har rett til. Når det er barnevernet som har omsorgen for et barn, medfølger det et ansvar for å gi barnet de samme sjansene i livet som foreldrene gir sine barn.

Opplæringsloven sier at:

”Opplæringa i skole og lærebedrift skal, i samarbeid og forståing med heimen, opne dører mot verda og framtida og gi elevane og lærlingane historisk og kulturell innsikt og forankring”(www.lovdatab.no lest 24.04 2011).

Ifølge veilederen fra Bufetat (BUF00095) er det viktig å ha en god kontakt mellom skolen og hjemmet. All viktig informasjon må komme frem, og den informasjonen skal brukes til beste for barnet. For at barnets skole- og opplæringstilbud ivaretas på best mulig måte, er det nødvendig at statlig og kommunalt barnevern samarbeider om kontakten med skolen. Gjertsen (2005) understreker viktigheten for en god samarbeidskompetanse både når det gjelder tverrfaglig, tverretatlig og flerfaglig arbeid. Profesjoner og etater må samarbeide om forebyggende arbeid og tiltaksutvikling for barn og unge. Dette innebærer at alle må ha en fellesforståelse av ansvar for barn og unges oppvekstforhold. For å få best mulig samarbeid må grundig kjennskap til hverandres profesjoner og kjennskap til hvilken spesiell kompetanse den enkelte profesjon utøver, være til stede.

Ogden (2005, 122-123) presenterer noen kjennetegn av gode skoler som kan skape motivasjon og godt læringsmiljø for barn og unge:

- Godt lederskap som utøves i samråd med kollegaer og som er sensitivt overfor foreldrenes og elevenes meninger;
- Felles policy og felles forventninger til elevenes faglige innsats og atferd som er meningsfulle for elevene og som konsekvent følges opp;
- En læreplan som er tilpasset elevenes nåværende og framtidige behov;
- Faglige forventninger som er høye, men ikke urimelige;
- Vekt på effektiv bruk av belønning for god atferd og godt arbeid, heller enn bruk av straff;
- Høye faglige standarder i personalet når det gjelder å planlegge, gi og rette arbeid, og starte og slutte timene til tiden;
- Pedagogiske ferdigheter som vekker elevenes interesse for faget og som motiverer dem til innsats;
- Ferdigheter i klasseledelse som forebygger problematferd;
- Relasjoner preget av støtte og respekt mellom alle aktørene i skolen og deres nærmeste samarbeidspartnere;
- Muligheter for elevene til å bli involvert i og ha ansvar for driften av skolen, og ha et effektivt rådgivings- og omsorgstilbud.

I håndbok for samarbeid mellom barnevern og skole (www.oppland.no lest 01.05.2011) understrekes at gode opplæringstilbud for barn og unge i barnevernsinstitusjoner forutsetter at aktørene rundt de barn og unge samarbeider på en god måte. Det hevdes at den som er ansvarlig for opplæringstilbudet, fylkeskommunen der barnevernsinstitusjonen ligger, får varsel om innflytting i institusjonen tidligst mulig. For å kunne få et godt læringsresultat må samhandling mellom forskjellige aktører, ikke minst mellom barnevernet og skolen, planlegges best mulig måte.

Barnevernloven § 3-2 sier at:

Barneverntjenesten skal medvirke til at barnas interesser ivaretas også av andre offentlige organer. Barneverntjenesten skal samarbeide med andre sektorer og forvaltningsnivåer når dette kan bidra til å løse oppgaver som den er pålagt etter denne loven. Som ledd i disse oppgavene skal barneverntjenesten gi uttalelser og råd, og delta i den kommunale og fylkeskommunale planleggingsvirksomhet og i de samarbeidsorganer som blir opprettet. (www.lovdatab.no lest 01.05. 2011)

Opplæringsloven er rammene for hva opplæringen skal inneholde og hvordan den skal foregå. Formålet med opplæringen er blant annet at skolen skal møte elevene med tillit, respekt og krav. Gi elevene utfordringer som fremmer danning og lærelyst. Loven legger også opp til at det skal være ett godt samarbeid mellom hjem og skole. Opplæringen skal tilpasses den enkelte elevs evne og forutsetninger. Loven gir rett til spesialundervisning der eleven ikke har eller som ikke kan få tilfredsstillende utbytte av det ordinære

opplæringstilbudet. Her skal PPT og eller andre sakkyndige inn. Det skal lages en individuell opplæringsplan (IOP) for de som har spesialundervisning (www.lovdata.no lest 05.05.2011).

Den generelle delen av læreplanen

Opplæringens mål er å ruste barn og unge til å møte livets oppgaver og mestre utfordringer sammen med andre. Den skal gi hver elev kunnskap til å ta hånd om seg selv og sitt liv, og samtidig overskudd og vilje til å hjelpe andre (www.udir.no lest 05.05.2011).

Opplæringens mål er å utvide barn og unges evner til erkjennelse og opplevelse, til innlevelse, utfoldelse og deltakelse. Skolen skal ha rom for alle, og lærerne må derfor ha blikk for den enkelte. Det pedagogiske opplegget må være bredt nok til at læreren med smidighet og godhet kan møte elevenes ulikheter i evner og utviklingsrytme. Solidariteten må komme til uttrykk både overfor dem som har særlige vansker, og ved overganger mellom trinn og skoleslag. Læreren skal sette seg inn i de generelle og spesielle vansker elever måtte ha, ikke bare med innlæring, men også sosial og emosjonelt når elever ikke vil, eller når foreldre ikke strekker til. Alle har sin egenverdi også når de ikke lykkes under opplæringen.

Ett godt arbeidsmiljø i skolen avhenger av at ansatte og elever tar hensyn til hverandre og at de fungerer godt i lag. Og ikke minst at elevene får ett godt forhold til hverandre. Lærere skal ikke bare være veiledere og forbilder for elevene, men de skal også fungere sammen med foreldre/foresatte, myndigheter og arbeidsliv som også er en del av skolens læringsmiljø. Hjemmet må trekkes inn i utviklingen av miljøet rundt opplæringen.

Lærerplanen oppfordrer til samarbeid på tvers av fagene slik at eleven kan utvikle en helhetlig forståelse. Elevene skal gis plikter og få ansvar slik at de kan utvikle innlevelse og følsomhet for andre, og fremme ansvar for andres behov og interesser. Elever som ikke er tilstrekkelig stimulert fra hjemmet må få muligheter til å utvikle disse egenskapene i ett læringsmiljø. Dette fører til personlig vekst. En måte å gjøre dette på, er at eleven får delta i praktisk arbeid der de både yter og mottar. Opplæringen må rettes mot de personlige egenskapene til eleven og ikke bare mot faginnholdet (ibid).

Løft

Narrative modeller: kultur og samfunn bidrar til at mennesker lett lager historier om seg selv som undertrykker de positive mulighetene deres. Terapeuter kan bidra med å utvide historiene de har laget om seg selv, slik at positiv selvfølelse og handlingskraft styrkes (Gulbrandsen 2009, 316).

I følge Gro J. Langslet (www.loft-instituttet.no 05.05.2011) startet LØFT (løsningsorientert tilnærming) som egen tilnærming innenfor familierapi på slutten av 1980-tallet, og har siden blitt tatt i bruk innenfor en lang rekke funksjoner og fagområder.

I løft er man opptatt av fremtiden der ideen er at vi trenger ikke forstå eller kartlegge problemene for å løse dem. Fokuset er å snakke om ønskemål i stedet for problemet. Vi fokuserer på det organisasjonen har lykket med og har fått til. Her prøver vi å finne frem til organisasjonens talenter, ferdigheter og kvaliteter. Man antar at ønsket endring skjer raskere ved å lete etter det som fungerer, enn å finne ut hva som ikke fungerer. Bak alle problem, ligger det en drøm eller ønske om forandring (ibid).

Ifølge Haaland (2007, 40) har Arild Aambø valgt betegnelsen LOS for den løsningsorienterte samtalen. Dette betyr at hjelperen er ikke problemløser men en som gjennom måten å forholde seg på loser klienten mot målet, og dermed legger vekt på handlinger som gir fremskritt i forhold til mål (ibid).

Systemteoretisk perspektiv

Utviklingen av systemteori kan trekkes tilbake til Kybernetikken og etter hvert familierapien. Bateson snakket om tilbakemeldingsløyper i selvregulerende mekanismer. Om noe ikke fungerer må det gis tilbakemelding (feedback) for å gjenopprette stabilitet. Han studerte hvordan samfunnet klarer å gjenopprette stabilitet når de er truet av kriser. Denne systemteoretiske tenkningen overførte Bateson til den menneskelige og sosiale arena (Gulbrandsen 2009). Med denne måten å tenke på må en se symptomene på at noe er galt i sammenheng med konteksten de forekommer i.

I et slikt perspektiv endrer vi noe fokus i forhold til de tradisjonelle utviklingspsykologene. Her handler det mer om hvordan vi forstår samspillet mellom mennesker og betydningen

av det for den enkelte og de system vi lever i. Systemteorien har utviklet seg gjennom de siste 50 årene og har vært en måte å forstå hvordan en familie og dets medlemmer fungerer (ibid).

Selv om det lenge har vært stilt spørsmål i forhold til terapeuten som ekspert, har det først etter postmodernismen og den senere tid blitt fokus på klienten og dens kompetanse på eget liv. Etter postmodernismen har klienten fått større makt i relasjon mellom terapeut og klient. Terapeuten er ikke lenger ekspert. Med dette har tanken om aktørprinsippet og empowerment kommet sterkere. Felles for mange sosialarbeidere / behandlere er at vi skal hjelpe mennesker som har behov for hjelp. Uten å gå inn på familierådslaging er begrepet empowerment brukt mye der med betydningen ”gi makt til ” eller ”sette i stand til”. Empowerment i praksis vil i følge Fanerholm (Klefbeck og Ogden 2003) komme fra egen vilje til forandring og gjennom egen innsats. Det handler her om et latent potensial.

Som en referanse til den systemteoretiske tenkingen vil vi bruke transaksjonsmodellen fra Sameroff og Chandler 1975 som Gulbrandsen (2009) refererer til.

”En transaksjonsmodell har som premiss at barnet og dets samspillpartnere (i bestemte miljømessige sammenhenger) gjensidig påvirker og forandrer hverandre over tid” (Gulbrandsen 2009, 16).

Gulbrandsen siterer fra Sameroff og Chandler, og beskriver at modellen forklarer barnet som fokusperson selv om gjensidighet er et bærende prinsipp.

I ethvert øyeblikk, (enhver) måned eller år endrer både barnet og omgivelsenes karakteristika seg på sentrale måter. Disse forskjellene er gjensidig avhengige, og forandringene er en funksjon av partenes gjensidige innflytelse på hverandre. Barnet endrer sine omgivelser, og blir i neste omgang selv forandret av den nye verdenen han har skapt (Gulbrandsen 2009, 17).

Metodebeskrivelse

Metoden anerkjennende dialogkonferanse, basert på AI, er valgt av Høyskolen i Molde. Vi kunne selv velge fremgangsmåte fra ulike metoder som går inn under anerkjennende dialogkonferanse. I dette kapitlet vil vi beskrive kort teoretisk om AI og dialogkonferanse som metode. Vi legger vekt på å presentere hvordan vi steg for steg gjennomførte prosjektet.

Å bruke AI som metode i organisasjonsutvikling innebærer at man velger et positivt fokus som utgangspunkt for endringsarbeidet (Hauger 2008). AI forsøker å få organisasjonene til å endre fokuset, fra å fokusere på problem til å lære av de situasjonene hvor organisasjonen er på sitt beste (ibid). I AI undersøker man hva som gir liv til organisasjoner når de fungerer på sitt beste. Samtaler om suksesser, verdier, håp og drømmer, tenker man seg kan bidra til å skape forbedringer i organisasjoner (Hauger, hefte om AI metoden). Datainnsamling i AI prosessen er preget av narrativer. Gjennom historier viser vi hvordan vi opplever og erfarer livet, og i historiene kommer det frem hva vi verdsetter og hvordan vi ser på det som skjer i organisasjonen (Hauger 2008).

AI har sitt utgangspunkt i sosialkonstruksjonismen og positiv psykologi (Hauger 2008). Forskning innen positiv psykologi og positiv organisasjonsforskning (POS) er med på å støtte opp om hvorfor AI er virksom (ibid). Hauger (2008) skriver at en rekke studier konkluderer med at oppadgående spiraler i organisasjoner utvikles og forsterkes gjennom organisatoriske forhold som skaper positive følelser, energi og positive relasjoner. Sosialkonstruksjonismen legger til grunn at de bildene vi har av virkeligheten er skapt av mennesker. Vi fortolker det vi ser og hører ulikt, og dermed vil vi sitte igjen med forskjellige meninger om verden rundt oss. (Hauger, hefte om AI metoden). Sosial tilhørighet og sosiale relasjoner bestemmer hva slags virkelighet vi utvikler, vi konstruerer vår virkelighetsforståelse. Sosialkonstruksjonismen kan beskrive verden på en måte som kan hjelpe oss til å skape det miljøet vi ønsker å være en del av (ibid). AI metoden er også bygget på LØFT der et av hovedprinsippene er å forenkle mest mulig. En kan stille seg enkle spørsmål som: Hva er det vi ønsker, og hvordan vet vi at vi har nådd målet? Er det noe vi allerede gjør i organisasjonen som kan inngå i målet? Hvordan har vi klart det? Hva skal til for at vi skal gjøre mer av det vi allerede gjør i dag som er i tråd med det ønskelige målet (www.loft-instituttet.no lest 01.05.2011)?

AI- metoden består av fem forløp (Hauger 2008). Definisjonsfasen, undersøkelsesfasen, drømmefasen, designfasen og realiseringsfasen (ibid). I de ulike fasene kan man bruke både verbale og visuelle teknikker, og søke å kombinere disse (Hauge og Mittelmark 2006). Under følger kort teori og hvordan vi gikk frem på de ulike fasene.

Definisjonsfasen

Ledelse og ansatte blir enig om formålet med utviklingsarbeidet, hvordan man skal arbeide og hvem som skal involveres (Hauger 2008). Det er viktig at prosessen er preget av medvirkning. Ideelt sett bør alle ansatte, viktige samarbeidspartnere og brukere delta i prosessen (ibid). Involvering og medvirkning av flest mulige ansatte er viktige forutsetninger for at utviklingsprosessen blir vellykket i organisasjonen. Det å samle ansatte til konferanser, der formålet er å sette i gang utviklingsprosjekter, er en god måte å involvere og å få fram ulike synspunkter på (www.loft-instituttet.no lest 01.05.2011). I oppstartfasen settes vanligvis ned en kjernegruppe bestående av representanter fra alle deler av organisasjonen. Gruppen leder prosessen for å sikre bred involvering for at alle stemmer blir hørt (Hauger 2008). Det er viktig å bruke god tid på å introdusere metoden for de personene som skal ta beslutning om bruk av metode (ibid).

Som tidligere nevnt, er det å arrangere en dialogkonferanse et av kravene i vårt studieforløp. Derfor ble det naturlig at vi studentene startet opp med definisjonsfasen før vi fikk inkludert andre parter. Dette fordi vi ville ha et utgangspunkt/en ide for prosjektet som vi kunne presentere for den aktuelle organisasjonen. Vi i HR -gruppa gikk igjennom våre respektive arbeidsplasser for å se om det dukket opp aktuelle temaer. HR- gruppa bestemte seg for å arbeide med et tema knyttet til samarbeid mellom CUH og Frei ungdomsskole. Nærmere bestemt, ønsket vi å se på hva som kan skape best mulig samarbeid mellom ungdomshjemmet/hjemmet og Frei ungdomsskole. Bakgrunn for det var at det skulle bygges nye lokaler til CUH på Frei. Et av HR- gruppemedlemmene arbeider ved CUH og følte dette kunne være et godt tema for sin arbeidsplass i forhold til utfordringene de møter i hverdagen. Forslaget og tematikken ble presentert på personalmøte ved CUH, hvor ansatte og ledere var til stede. Personalgruppa viste seg å være interessert i å være med i prosessen for å utvikle organisasjonen Det ble også klarert med rektor ved Frei

ungdomsskole at dette var et aktuelt tema. Det ble satt ned en kjernegruppe som skulle samarbeide frem mot dialogkonferansen. Kjernegruppen bestod av en person fra HR - gruppa, tillitsvalgt ved CUH og rådgiver og lærer fra Frei ungdomsskole. Det ble arrangert flere møter i gruppa i perioden september 2010 til midten av desember.

I slutten av desember kom beskjeden om at planene om å bygge et nytt ungdomshjem på Frei ble skrinlagt. Dermed måtte arbeidet vårt ta en ny vending. På kort tid fikk vi avklart med CUH at de ønsket å fortsette med prosjektet, men med en annen vinkling rundt samme tema. HR- gruppa sammen med ansatte ved CUH kom da frem til utfordringen som vi har beskrevet i innledningen. Endringene skjedde i kort tid før konferansen, men ettersom det ikke var mye endringer i forhold til tema, bygget mye av planlegginga på det arbeidet som var gjort tidligere. Vi valgte å fortsette arbeidet med CUH, selv om det ikke ble noe utbygging. Skrinleggingen av planen om nytt ungdomshjem, kom bardust på de ansatte. Dette gjorde noe med humøret. Vi tenkte derfor å arrangere en dialogkonferanse med fokus på det positive, ville gagne de ansatte og indirekte beboerne.

Når prosjektet ble utsatt måtte det gjøres endringer i sammensetting av kjernegruppa. Vi så for oss en ny kjernegruppe med representant fra CUH, rektorene ved de tre ungdomsskolene og en representant fra HR – gruppa. Vi kom frem til at dette ble for omfattende grunnet tid og ressurser. Samarbeid med Frei ungdomsskole ble avsluttet, men de ble heller invitert til konferansen som nå dreide seg om organisasjonsutvikling ved CUH. I ny styringsgruppe hadde vi med leder og tillitsvalgt ved CUH, pluss representant fra HR – gruppa.

I første omgang tenkte vi det var best å bare invitere ansatte ved CUH til dialogkonferansen. Allikevel mente vi representanter fra skolen burde være med. Dette fordi det dreier seg om samarbeid med skolen. Vi fikk råd fra veileder Anne Liv Kaarstad om å involvere parter fra skolen, og tok det derfor til etterretning. På grunnlag av dette inviterte vi lærere fra de tre ungdomsskolene i Kristiansund kommune. Ansatte ved tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge ved Høgskolen i Molde ble også invitert. De hadde en rolle som observatører/deltaker/veiledere i evalueringsfasen. En student fra kull 2010 med samme videreutdanning deltok også. Før konferansen deltok to fra HR- gruppa på personalmøte ved CUH for å introdusere dem for dialogkonferanse, det positive fokuset og hvilke metoder vi kom til å bruke under

konferansen. Dette ble også gjort for deltakere fra ungdomsskolene i Kristiansund. Ansatte og student fra Høgskolen i Molde tok vi som en selvfølge at hadde fått grundig innføring i metoden gjennom forelesninger ved skolen.

Vi i studentgruppa forberedte dialogkonferansen praktisk og metodisk. Dette kommer vi tilbake til i underkapitlet om planlegging og arrangering av dialogkonferansen.

Undersøkellesfasen og drømmefasen

Målet med denne fasen er å finne frem til situasjonene hvor organisasjonen fungerer på sitt beste (Hauger, hefte om AI metoden). Her tar man i bruk ulike undersøkelsesmetoder som for eksempel intervju, historiefortelling osv. I denne fasen er man ute etter å finne ut hva som gir energi i arbeidshverdagen (Hauger 2008). Alle i systemet (ansatte, ledere, samarbeidspartnere) bør delta i denne fasen (ibid). Dataen innhentet i denne fasen er utgangspunktet for å jobbe med organisasjonens fremtidsbilder, derfor er denne fasen avgjørende for hvilke tiltak og skritt organisasjonen tar videre (Hauger 2008). I prosessen med å samle inn data rekonstrueres historien om bedriften på en måte slik at den øker bedriftens muligheter til å få mer av det de ønsker seg (ibid). Essensen i denne fasen er bruk av intervju som metode. Intervju gjør at alle kommer til ordet, og alle er dermed involvert på samme nivå (Hauger 2008). I intervjuene med hverandre kan man få frem de ubrukte ressursene som kan gi en positiv innvirkning på fremtiden i organisasjonen. (Haaland 2007)

I drømmefasen snakker man om hvordan organisasjonen kunne være i sin mest ideelle form (Hauger 2008). Deltakerne involveres i å utarbeide en drøm om hvordan organisasjonen ser ut dersom suksesskriteriene er til stede. Arbeid med drømmer kan ha mange former. Ofte legges det vekt på å bruke kreative virkemidler for å få fram drømmen. Fasen gir organisasjonen muligheten til å hoppe bukk over utfordringer og problemer for å gå rett på fremtiden som den kan være (ibid).

Deltagerne på konferansen ble ønsket velkommen i døra. De fikk også hilse på alle oss i HR- gruppa. Vi startet dagen med kaffe/te og frukt, dette for å legge grunnlag for et godt

miljø i gruppa for videre produktivitet utover dagen. Vi så på atmosfære som viktig for trivselen og la stor vekt på dette.



I innledninga av konferansen ble det lagt vekt på å understreke viktigheten av det positive fokuset, og at dette ikke måtte glemmes. Vi valgte å starte konferansen med anerkjennende intervju. Dette for å få frem og fokusere på styrker, suksesshistorier og drømmer hos deltagerne, for å være sikker på at alle kom til orde. I dette intervjuet var det viktig med åpne spørsmål, invitasjoner til å fortelle historier og ikke bryte inn. Vi påpekte dette. Intervjuene tok utgangspunkt i en intervjuguide basert på modellen til Anne Liv Kaarstad (minimetodehefte). To og to intervjuet hverandre. I forhold til intervjuguiden, utvidet vi tiden på intervjuet fra 15 til 20 minutter.



Etter intervjuet ble deltagerne plassert i grupper på 4 – 6 stykker, hvor vi la vekt på en flerfaglig gruppering. Den enkelte skulle gjenfortelle de viktigste punktene fra historien til den de hadde intervjuet.

Deltagerne ble deretter presentert for styrketreet. Hver enkelt gruppe skulle lage et tre hvor de i stammen skulle skrive inn ønsket de har for fremtiden, i røttene skulle de sette hva som må til for å nå og bygge opp under ønsket i stammen og i krona skulle de skrive hva resultatet ble når dette var på plass. Gruppene måtte ut i fra intervjuene finne frem til hva de ønsket å plassere på de ulike stedene. I denne delen av oppgaven så vi at noen få

deltakere ble problemorienterte, men vi fikk veiledet dem raskt til å endre fokus. I og med at vi hadde en liten gruppe kunne vi lett fange opp situasjoner hvor det trengtes veiledning. Videre skulle gruppa trekke frem de viktigste røttene. Dette ble gjort på følgende måte: hver enkelt fikk prioritere røttene fra 1-3, der 1 var viktigst. Dette ble så oppsummert og gruppa fikk dermed frem tre felles røtter som var viktigst for gruppa. Gruppene presenterte styrketrærne de hadde kommet frem til i plenum. For å trekke trådene etter konferansen, laget vi et felles styrketre i plenum. Med dette treet ønsket vi å komme frem til en felles drøm og forståelse av utfordringen.



Designfasen

Deltagerne involveres i å designe hvilke endringer som må gjøres for å realisere drømmen (Hauger 2008).

Denne fasen er en prosess som CUH arbeider videre med. CUH fikk med seg styrketreet fra konferansen, og legger dette til grunn for den videre prosessen.

Realiseringsfasen

Deltakerne på konferansen involveres i å identifisere hvilke tiltak som bør startes opp for å bringe organisasjonen i ønsket retning (Hauger 2008).

På konferansen kom det frem et forslag til tiltak. Dette var å arrangere en felles fagdag med ansatte fra CUH og representanter fra skoleverket. Tiltaket er satt i verk, og lærere og rådgiver fra Frei ungdomsskole er invitert til personalmøte ved CUH. Dette er et direkte resultat av dialogkonferansen. CUH vil arbeide videre med denne fasen. Vår HR- gruppe representant ved CUH vil følge opp dette arbeidet.

Evaluering

Rett etter dialogkonferansen evaluerte HR- gruppa og to lærere fra Høgskolen i Molde. Det som gikk igjen var at vi klarte å skape engasjement blant deltagerne og en god atmosfære. Det ble et stort frafall på grunn av sykdom og ferieavvikling. Det skulle komme 24 deltagere, men endte opp med 15. Vi erfarte at det var gunstig med en liten gruppe første gangen vi gjennomfører en dialogkonferanse. Dette førte til større mulighet for fleksibilitet i forhold til tidsplan. Vi fikk tilbakemelding fra deltagerne om at dette var positivt. Det ble også oversiktlig for oss, noe som blant annet resulterte i at vi kunne veilede grupper hvor det var behov. Det førte også til at vi fikk god kontakt med deltagerne.

Det var et godt samarbeid innad i HR- gruppen under konferansen. Vi utfylte hverandre godt og satt i igjen med en god følelse av at det ble et sammenhengende arrangement. Noen uenigheter oppstod, men vi fant gode løsninger.

Vi så i etterkant at dette var en fin måte å jobbe på og at det var fullt mulig å realisere metoden. Rammen for dagen mener vi var bra.

Vi erfarte at flere deltagere hang seg opp i trestrukturen under oppsummeringa. Det gikk bedre da vi gikk bort fra treet og fikk en mer generell diskusjon, som vi som ledere kunne trekke inn mot treet. Dette gjorde vi ved å spørre om det aktuelle kunne være med i treet. Kanskje kunne vi ha gått grundigere inn i metoden på begynnelsen av dialogkonferansen. Det var positivt at vi hadde oppsummering, noe som førte til at konferansen ikke ble hengende i lufta. Ved at vi til slutt fikk trukket sammen trådene, gjorde at CUH fikk noe håndfast å arbeide videre med i etterkant. Vi føler derfor at deltagerne sitter igjen med kunnskap som gjør at de kan ta steg videre i prosessen.

Kvalitativ analyse

Den kvalitative analysen veksler mellom detaljer og helhet. Denne vekslingen kalles for hermeneutisk metode. Vi må se om dataene har noen felles trekk og hva som skiller seg ut (Jacobsen 2005). Innholdsanalyse er basert på at det gruppen forteller, reduseres til temaer eller kategorier. Deretter leger vi enhetenes uttalelser under kategoriene og ser da på likheter og ulikheter i de forskjellige enhetene som er knyttet til kategoriene.

Kategorisering er en forenkling av masse detaljerte data (ibid).

Det første som er viktig å påpeke er at analysen av materialet er basert på notater fra konferansen. Personen som skrev disse har sin egen forforståelse av teamet og er nok preget av ”å høre det den vil høre”. Analysen er også preget av forforståelsen til alle i HR-gruppa.

I analysen av datamaterialet tok vi utgangspunkt i notatene fra dialogkonferansen. Vi sortere svarene inn i temaer, hvor vi tok utgangspunkt i røttene til det felles styrketreet. Dette på grunn av at røttene i dette treet oppsummerte det som hadde kommet opp i løpet av dagen. Røttene representerer temaene vi har valgt. Deretter så vi på notatene fra de enkelte gruppene sine trær og på punkter som kom opp når vi hadde felles oppsummering. Dette satte vi inn under de temaene de passet inn. Etter dette prøvde vi å samle temaene i enda større samlebokser, der hvor vi så at dette var mulig.

Resultat

Det deltok 15 personer på dialogkonferansen. To personer fra Frei ungdomsskole, en fra Nordlandet ungdomsskole, en student fra kull 2010 i tverrvaglig videreutdanning i psykososialt samarbeid med barn og unge, to lærere fra høghskolen i Molde og ni ansatte fra CUH

Resultat fra dialogkonferansen

Gjennom diskusjon i plenum kom det frem en felles drøm for gruppa:

”Godt samarbeid rundt den enkelte ungdom.”

Denne satte vi i trekronen på det felles styrketreet. Da ble de stilt spørsmål om hva som skulle til for å nå denne drømmen. Vi fikk følgende svar som ble satt i røttene til styrketreet:

1. Lytte til ungdommen
2. Fleksibilitet
3. Klar ansvarsfordeling
4. Nok ressurser
5. Felles forståelse
6. Felles møtepunkt
7. Respekt og innsyn i hverandres hverdag

Under har vi satt inn punkter som kom frem da de ulike temaene ble presentert. Det som ble sagt av de enkelte gruppene er også flettet inn her.

1. Lytte til ungdommen

Forslag til tiltak som konferansen foreslo:

AI intervju med ungdommen – for å få frem drømmen til ungdommen og kunne realisere denne. Dele denne informasjonen med andre parter som samarbeider med ungdommen. Inkludert i dette ønsket de å høre historier om når ungdommene lyktes

Det kom også frem at skolen må bør styrke sin kompetanse på å lytte, da de

vanligvis snakker mest. Representant fra skolen ønsker seg et redskap for å lære å lytte, lytte annerledes.

2. Fleksibilitet

Deltagerne ønsker fleksibilitet fra skolen sin side i forhold til hvordan elevene kan få et best mulig læringsmiljø, og fleksibilitet fra hjemmet sin side i forhold til hvordan skolehverdagen kan være.

3. Klar ansvarsfordeling

Ønske om å snakke sammen om hva som er de forskjellige parters ansvar.

Ungdommens familie ble nevnt spesielt da man skal huske å bruke ressursene i familien.

Gode skriftlige planer satt i system og som skal evalueres, er viktig for å treffe med rett tiltak på alle nivå. Det er viktig å skille mellom organisasjons nivå og individ ved å realisere drømmen.

4. Nok resurser

Dette kom opp som et viktig punkt for å nå drømmen, det ble også påpekt at dette kan være en drøm i seg selv, da CUH hadde et ønske om egen pedagogstilling knyttet opp mot skoler.

5. Felles forståelse

Dette ved å gi hverandre innsyn og dele kunnskap om hvordan man kan forstå den enkelte ungdom og de utfordring disse har. Noen deltagerne mener det snakkes godt sammen fra før, og at de hadde tilegnet seg kunnskap om hverandre over tid.

6. Felles møtepunkt

Ønske om felles fagdag og felles kurs. Ønske om å se på felles overordna retningslinjer for barn i institusjon og skole. Frei ungdomsskole inviterer til samarbeidsmøte – dette møtet er planlagt.

7. Respekt og innsyn i hverandres hverdag.

Felles for mange av punktene er at de handler om samarbeid (punkt 3, 6 og 7) og å forstå hverandre og ha respekt og innsyn.

I stammen kom det frem ønske om en felles fagdag. Det ble ikke satt noen datoer på stammen da dette var for tidlig i prosessen. Ledelsen ved CUH fikk med seg treet for å arbeide videre med det.

Resultat fra det videre utviklingsarbeidet

Det vi vet per i dag er at det har vært avholdt flere møter mellom Frei ungdomsskole og CUH. De fleste på ledernivå, men nå skal flere av lærerne inviteres til CUH sine fagmøter.

Diskusjon

Metodediskusjon

Dialogkonferanse er et sammensatt ord, dialog og konferanse. Dialog kan defineres som en realistisk samtale som omfatter både innlevelse, språk og kontakt (Øvreeide 1995). Mange av oss vil tenke på samtale når vi hører ordet dialog, en samtale mellom to eller flere personer. I en samtale vil vi gjerne kommunisere noe til den andre. Hva er kommunikasjon og ikke minst hva er god kommunikasjon? Man ønsker som regel å formidle noe til den eller de andre, et budskap. Men er det god kommunikasjon om den andre har oppfattet det som er formidlet verbalt? Samtalen er et naturlig redskap for kommunikasjon, men vi kommuniserer med hverandre på mange forskjellige plan. I samhandling med andre ønsker vi ofte å gi mer enn bare informasjon. Vi kan ønske å formidle at vi handler ut fra bestemte verdier. Dette kan være verdier som trygghet, tillit eller følelsen av kontakt (Hansen og Røkenes 2004). God kommunikasjon blir da å forholde seg slik at disse verdiene blir ivaretatt.

I følge ordboken (www.nob-ordbok.uio.no lest 01.05.2011) kan konferanse defineres som; forhandling, rådslåing eller drøfting. Dialogkonferanse kan brukes som metode, hvor deltakerne sitter i små grupper der samtalen blir styrt etter prinsipper som gjøre at alle blir hørt og lyttet til (Hauger, Højland og Kongsbak 2008, 65). Spørsmålet blir om en dialogkonferanse legger til rette for at verdiene for god kommunikasjon og drøftinger kan finne sted. Er det andre metoder som kan brukes for at disse verdiene kan komme bedre til rette?

I boken "Samtalen, skjønnets og evidensen" av Kari Martinsen viser hun til Skjervheims redegjørelse av det han kaller en treleddet relasjon. Der man møtes om en felles sak eller problem som man skal samtale om. Der man skal engasjere seg i saken som samtalen dreier seg om (Martinsen 2005). Er ikke deltakerne i en dialogkonferanse engasjert vil metoden ikke egne seg. Det vil derfor være en stor del av arbeidet for å lykkes med metoden at man får deltakerne til å engasjere seg i forhold til det som skal drøftes. Greier man å få til engasjement kan det føre til at enkelt mennesker føler seg sett og hørt.

Man kan anta at et demokratisk verdisyn er en viktig komponent i forhold til dialogkonferanse, hvor alle skal bli sett og hørt. Der de partene som blir berørt av saken også skal bli hørt. Dette er et verdisyn som har et godt fundament og er velkjent i vår del av verden. Dette kan være en prosess som er tidkrevende og derfor også økonomisk krevende. Vi kjenner alle begrepet; tid er penger. Det kan for enkelte organisasjoner bli en viktig faktor at ting koster penger. På den andre siden kan man diskutere hva som vil koste mest på lang sikt. God kommunikasjon kan forebygge og dermed bli besparende. Det at mange eller alle får være med å si sin mening, kan styrke fellesskapet og samhörigheten. Å føre til den såkalte Bottom Up effekten, hvor bestemmelser er forankret fra bunnen og opp og ikke styrt og pålagt fra ledelsen ned mot de ansatte. Skal man drive med organisasjonsutvikling hvor man gir fra seg myndighet, stiller dette krav til ledelsen. Ingun Stang peker på at ledelsen bør ha evne og vilje til å delegerer myndighet nedover i organisasjonen (Hauge og Mittelmark 2006, 157). Da kan man oppnå hensikten om at beslutninger i størst mulig grad skal tas av brukerne og fagpersoner som samarbeider med brukerne. Hun viser videre til at for å kunne skape et demokratisk arbeidsmiljø er det viktig at informasjon og deltakelse kommer til et tidspunkt som gir reel innflytelse i beslutningsprosessen (ibid). Da bør man ikke se bort fra forhold som makt og autoritet. Man kan komme til å miste sin spesielle funksjon innen for en organisasjon, ved at man ikke tar hensyn til ulikhetene i en relasjon. Videre bør man ikke se bort fra at man også i en organisasjon har ulike typer av makt, som kulturellmakt, politiskmakt, økonomiskmakt osv. At man har fokus på andre ressurser enn de materielle og økonomiske, ressurser som samarbeid, gjensidig støtte og ærlighet kan gjøre at en organisasjon klarer å lære å integrere ny kunnskap og utvikle seg.

Så er det tidsperspektivet, det kan være slik at ting må bestemmes uten at alle får uttalt seg, at bestemmelser må tas. Vi styres også av lover, regler og politiske føringer, noe som kan kreve raske avgjørelser. Raske beslutningsprosesser kan enkelte ganger være en nødvendighet for å skape ro, robusthet og fleksibilitet i organisasjonen.

Aksjonsforskning

I boken "Helsefremmende arbeid i en brytningstid" vises det til at aksjonsforskning sidestiller alle aktører sin kunnskap, der den ene kunnskapsformen ikke nødvendigvis er mer riktig enn den andre (Hauge og Mittelmark 2006). Utfordringen blir å få de ulike

formene for kunnskap til å anerkjenne hverandre og kommunisere som likeverdige. Det vises også til at aksjonsforskning har en utfordring i forhold til at den er uforutsigbar fordi en ikke kan legge planer for samarbeid. Man har ikke en oppskrift man kan følge slavisk ved denne typen forskning. Utgangspunkter for denne typen forskning er at forskning alene ikke kan komme frem til den fulle sannhet om et sosialt fenomen (ibid). Det blir forskeren som stiller sin kompetanse til rådighet for de som forskningen omhandler, for at de sammen skal se hvordan dette kan gjøres. Hvor målet er å bidra til å finne løsninger på praktiske problemer i en virkelig situasjon.

Hans-Einar Eidem viser til at dialogkonferanse kan være en god metode for å få strukturert kommunikasjon, at kommunikasjonen med forskningsfeltet er blitt mulig og ofte god, så har kommunikasjonen tilbake til forskningsfeltet blitt vanskelig (Hauge og Mittelmark 2006). Han viser også til at det foreligger få gode empiriske beskrivelser av aksjonsforskningsprosjekt. Å stille spørsmål ved om resultater fra aksjonsforskning kan overføres til andre sammenhenger enn den praksisen hvor den er gjennomført (ibid). Aksjonsforskning har også blitt kritisert for at den blander politikk og vitenskap sammen i en stor smørje (Aadland 2004). Samtidig har aksjonsforskning gjort det tydelig at vitenskapen ikke kan unngå å være politisk, selv når den hevdes å være nøytral. Aksjonsforskere vil kunne hevde at det er bedre å være åpen i forhold til ideologi og verdisyn enn å gi et skinn av nøytralitet (ibid).

I boken Helsefremmende arbeid i en brytningstid (2006,176) hevder Annett Arntzen og Bjørn Hauge at dialogkonferanse er en metode for brukermedvirkning. Brukermedvirkning er et begrep som kan være vanskelig å definere. Om man definerer det til at det dreier seg om at brukeren selv aktivt skal medvirke og ha muligheten til å ta avgjørelser i spørsmål som angår dem selv, kan dialogkonferanse være en metode for å nå dette. Det kreves av deltakerne i en slik konferanse at de kan kommunisere sine meninger og sine behov. Har brukeren de ressurser som er relevant for å oppnå det en slik konferanse ønsker svar på? Spørsmålet om likeverdighet kan også stilles, vil alle deltakerne være likeverdige i forhold til sine meninger?

Man kan gå i den fellen at man lager arbeidsformer og former for kommunikasjon som passer for de mest ressurssterke (Hauge og Mittelmark 2006, 189). Skal man unngå dette bør man stille seg spørsmål om hva som fremmer et trygt læringsmiljø og en god

atmosfære. Arbeidet bør organiseres på en slik måte at alle får innvirkning på et eventuelt utviklingsarbeid. Skal man stille disse spørsmålene blir evaluering noe man må gjøre gjennom alle faser i arbeidet med en dialogkonferanse. I etterkant bør man også evaluere om konferansen har ført til at tjenestetilbudet man ønsket å kommunisere om har ført til videreutvikling. Som pekt på tidligere er dialogkonferanse en kostbar og tidkrevende prosess, hvor mennesker som har ulik status og posisjon skal samarbeide, noe som krever tid og resurser.

Hauger (2008) gir en innføring i metoden Appreciative Inquiry (AI), man stiller spørsmål ved hva som skaper organisasjoner får frem det beste i sine ledere og ansatte vises det til forskning innen positiv psykolog. Det vises til at det særlig er forskning fra dette feltet som kan gi svar på hva som skaper velfungerende organisasjoner og som får ledere og ansatte til å yte sitt beste. Der fokuset er rettet mot forbygging og hva som aktiverer menneskers styrker (ibid). Dette betyr ikke at de ikke ser at mennesker og organisasjoner kan negative erfaringer, men at man ser mer mot hva som får oss til å blomstre. Dette er tanker vi kjenner igjen fra Løft og boken "LØFT og narrativer i profesjonelle samtaler" av Kirsti R. Haaland (2007). Denne metoden har fokus mot løsninger, brukernes egne mål og ressurser og dette gir håp (ibid).

"Enhver lang tur starter med et første skritt. Innenfor LØFT bestreber en seg på å avgrense og vandre ett skritt av gangen, eller sikte seg inn mot små, enkle endringer" (www.loft-instituttet.no lest 01.05.2011).

LØFT er et mål - orientert tilnærming. Prinsippet i løsningsfokuset tilnærming er å begynne å forhandle om mål der samtaler i fremtiden knyttes opp mot målformuleringene for så å definere eller evaluere målene.

Dette øker sannsynligheten for at man raskt lykkes. Man tror også at små forandringer på sikt, vil gi større forandringer i organisasjonen. En rimelig tanke er at de som lykkes med å løse ett problem blir bedre i stand til å finne løsninger på andre problemer(www.loft-instituttet.no lest 01.05.2011).

I boken om løft som vist til tidligere er dette forankret i konstruktivismen. Begrepet konstruktivisme henspiller på at man er interessert i hvordan mennesker konstruerer, fortolker og lager sin virkelighet. Den sosialkonstruktivistiske tilnærmingen legger stor

vekt på samhandling, der virkeligheten skapes gjennom felles konstruksjoner og narrativer. Begge disse retningene har et utgangspunkt om at det ikke er mulig å gi en objektiv beskrivelse av virkeligheten (Røkenes og Hanssen 2004, 137). Dette ligger nært opp mot fortolkning og hermeneutikken. Einar Aadland (2004) peker på at mye av nyere nordisk omsorgsteori er påvirket av fenomenologi og hermeneutikk. Fenomenologi legger vekt på fenomenets egenart ved at mennesker kommuniserer eller handler. Fenomenologi og hermeneutikk utgjør en egen forståelsesform for sosialpedagogisk arbeid (Gjertsen 2006). En felles forståelse som kan gi kunnskap og mening. Det åpner for spørsmålet om det er andre metoder som kunne vært brukt, metoder som er forankret i et annet verdisyn og en annen kultur. Aadland (2004) peker på at nordisk og vestlig kultur er påvirket av dette verdisynet. Andre kulturer og fagmiljøer enn det sosialpedagogiske kan ha andre verdisyn som gjør at dialogkonferanse ikke er like godt egnet. Det kan i noen tilfeller virke naivt at man ikke skal snakke om og diskutere problemer. Organisasjoner har noen ganger bruk for å snakke om problemer og utfordringer.

Mange vil hevde at LØFT er en overfladisk tilnærming og at den ikke går tilstrekkelig i dybden av problemene. I en slik uttalelse ligger det blant annet innbakt en antakelse om at fenomener under flaten er mer verdt enn fenomener over flaten (www.loft-instituttet.no lest 01.05.2011).

AI er en gren innen for fag- og forskningsmiljøet som er opptatt av å se på det som virker innenfor en organisasjon og derfor har den ikke fokus på problemer. Innenfor organisasjonsforskningen studerer AI positive institusjoner og positive organisasjoner (Hauger 2008, 51). Organisasjonsforskning er forskning om hvordan organisasjoner fungerer, hvor man søker kunnskap om hvordan organisasjonene bør være oppbygd for å fungere bra.

Resultatdiskusjon/konsekvenser for klinisk praksis

For de fleste barn og unge er tre aktører mer eller mindre aktive i forhold til skolegang, det er foreldre/hjem, samfunnet og barnet eller den unge selv. Samfunnet er avhengig av at kunnskap videreføres. Hjemmet har interesse av at barnet får denne kunnskapen. Å barnet eller den unge sosialiseres via skolen til samfunnets normer og regler. Da de fleste barn og unge knytter vennskapsbånd på skolen (Ogden 2005). Som vist til tidligere i den generelle delen av læreplanen, skal barn og unge rustes til å møte livets utfordringer sammen med andre. Der læreren spesielt skal sette seg inn i de generelle og spesielle vansker barnet må

ha, ikke bare med innlæring men også sosialt og emosjonelt. Det å fokusere mot de personlige egenskapene til eleven og ikke bare mot faginnholdet er også en målsetning.

I forhold til dette kan institusjonen tilby støtte og hjelp for og tilrettelegging av opplæring i skolen. Da det miljøterapeutiske arbeidet som drives i barnevernsinstitusjoner er basert på barndoms psykologisk forståelse. Denne forståelsen setter barn og unges oppvekst inn i en kulturell og sosial sammenheng, noe som også innbefatter vennskap og skole. Dette var et av punktene som også deltakerne ved konferansen var opptatt av å oppnå en felles forståelse. Samtidig kan skolen bidra med sin merkunnskap, men forskningsspørsmålet dreide seg om hva CUH kunne gjøre.

Når deltakerne ved konferanse hadde et punkt om å lytte til ungdommen kan man si at de hadde brukernes perspektiv, selv om beboerne ved Clausenengen Ungdomshjem ikke var deltakere ved konferansen. Å arbeide med mennesker som trenger hjelp av ulikt slag, byr ikke bare på faglige utfordringer i snever betydning. Det handler også om etikk og etiske vurderinger (Ekeland og Heggen 2008). Vi tok den etiske vurderingen at ungdommene fra CUH ikke skulle delta på konferanse av flere årsaker, blant annet taushetsplikten. I Nasjonalt bibliotek for barnevern og familievern fant vi i en avsluttende refleksjon i artikkelsamlingen ”Modeller for barns medvirkning – en eksempelsamling”. Denne artikkelen kunne vi ikke bruke direkte, men den hevder at deltakelse kan være både ett mål og et middel og både innhold, form og relevans er viktig for mobiliseringen. Dette kan tale for at ungdommene ved CUH kunne vært invitert med i konferansen.

Som vist til tidligere ønsket vi også at dialogkonferansen skulle gi personalet ved CUH et løft i forhold til det psykososiale arbeidsmiljøet. Om personalet har fått dette løftet er vanskelig å måle. Som nevnt er et godt psykososialt arbeidsmiljø preget av kvaliteter som respekt, åpenhet, tillit, god kommunikasjon og samarbeidsvilje. Dette er verdier og kvaliteter som vi kjenner igjen fra AI og anerkjennende dialogkonferanse.

Personalgruppen så frem til at de skulle flytte til et senter og bli en del av en større organisasjon. Som nevnt gjorde dette noe med det psykososiale arbeidsmiljøet. Et godt psykososialt arbeidsmiljø bør kjennetegnes av kvaliteter som respekt, åpenhet, tillit, god kommunikasjon og samarbeidsvilje. Et godt psykososialt arbeidsmiljø fremmer samarbeid, fornyelsesevne og effektivitet, samtidig som det bidrar til mindre fravær og mindre

gjennomtrekk av personale. Arbeidsmiljølovens § 4-3. setter krav til det psykososiale arbeidsmiljøet Som vist til tidligere ønsket vi også at dialogkonferansen skulle gi personalet ved CUH et løft i forhold til det psykososiale arbeidsmiljøet. Om personalet har fått dette løftet er vanskelig å måle. Som nevnt er et godt psykososialt arbeidsmiljø preget av kvaliteter som respekt, åpenhet, tillit, god kommunikasjon og samarbeidsvilje. Dette er verdier og kvaliteter som vi kjenner igjen fra AI og anerkjennende dialogkonferanse.

Personalgruppen så frem til at de skulle flytte til et senter og bli en del av en større organisasjon. Som nevnt gjorde dette noe med det psykososiale arbeidsmiljøet. Et godt psykososialt arbeidsmiljø bør kjennetegnes av kvaliteter som respekt, åpenhet, tillit, god kommunikasjon og samarbeidsvilje. Et godt psykososialt arbeidsmiljø fremmer samarbeid, fornyelsesevne og effektivitet, samtidig som det bidrar til mindre fravær og mindre gjennomtrekk av personale. Arbeidsmiljølovens § 4-3. setter krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. I organisasjoner som skal gjennom en endringsprosess der rammebetingelsene er fastlåste (for eksempel budsjett eller politiske beslutninger), kan ikke LØFT alene gjøre endringer, men den kan anvendes som ett kartleggings- og avklaringsredskap.

Det vi håper kan ha vært en effekt av vår dialogkonferanse, er at de ansatte ved CUH fikk en dag med positive opplevelser og fokus på beste praksis. Det at mer ressurser var et ønske, kan ikke dialogkonferanse gjøre noe med. Dette er i utgangspunktet politisk bestemt som må opp til et høyere nivå enn konferansen. Om de ansatte får tro og tillit at ting kan endres også når det gjelder ressurser, har vi gjort en god innsats.

Tillit er en ressurs som i neste omgang skaper håp, håp skaper forventninger, og forventninger skaper de aktiviteter som kan realisere håpet. Dette er selvforsterkende prosesser som til en viss grad blir selvoppfyllende profetier, at troen øker sjansen for ett godt resultat (Ekeland og Heggen 2008).

I det framtidige samarbeidet mellom CUH og skole som det nå er lagt et godt grunnlag for, vil det være viktig å involvere ungdommen. I første rekke handler det om å få gode rutiner. Når en ungdom flytter til CUH og bort fra tidligere hjem og skole, er det for ungdommen mange utfordringer som må håndteres. Utfordringer som for hver enkelt ungdom vil være forskjellige. Dermed vil det være vanskelig å lage en mal som passer for alle når det gjelder å begynne på ny skole. Mange barn som hele tiden bor hjemme og går på den samme skolen har en individuell opplæringsplan. Bare det faktum at en er plassert i

ungdomsinstitusjon kan nødvendiggjøre en slik plan. En plan som både CUH, skole og ungdommen selv bør samarbeide om.

Informasjon fra gode erfaringer med tidligere skole og hjelpeinstanser er det greit å ha en rutine på, men det er her det kan vær lurt å lytte til ungdommen.

Hva tenker ungdommen selv om å begynne på ny skole? Det er i denne fasen CUH og skolen sammen med ungdommen må finne gode løsninger. Løsninger som tar hensyn til ungdommens behov og forutsetninger og som er individuelt tilpasset.

Skolen ungdommen skal begynne på kan selvfølgelig være en flott skole med et godt miljø, hvor lærere og elever tar vare på hverandre. Dette og mange andre kvaliteter kan være til stede på skolen uavhengig av om en ny elev skal begynne på skolen eller ei. Vi kan vurdere rutiner og kvaliteter for elever som skal begynne på skolen som bra og som påvirker til en god skolestart. Vi kan altså forstå oppvekstmiljøet på skolen og den nye eleven med sin personhistoriske bakgrunn hver for seg. I prinsippet som to fenomener hver for seg, men som kan påvirke hverandre, i dette tilfellet til god skolestart.

Legger vi til grunn en kontekstualisert forståelse vil premissene være annerledes.

”Kontekst refererer til en forståelse av sammenheng som impliserer at en ”del” bare kan forstås som en del av sin sammenheng og ikke isolert fra denne” (Gulbrandsen 2009, 21).

Den kommende skolen og klassen til den nye eleven finnes, men har enda ikke blitt den nye eleven sin skole og klasse. På samme måte blir skolen og klassen annerledes når eleven har begynt på skolen. Individuelle planer og livet i klassen med sine elever og lærere vil nok legge noen rammer rundt den nye eleven. Samtidig vil den nye eleven selv være med på å skape dette sosiale feltet. En kontekst som legger føringer på elevens opplevelse av seg selv og av de andre i klasserommet og skolegården. På dette tidspunktet fungerer den nye eleven gjensidig konstituerende eller dannende i følge Gulbrandsen (2009). *”Denne forståelsen av barn i kontekst samsvarer med transaksjonsmodellens utviklingsprinsipper” (Gulbrandsen 2009, 22).*

En forståelse som kan være samlende mellom skole og CUH og hvor det å lytte til ungdommen er en forutsetning for å lykkes i en ny skole. En slik forståelse vil også

legitimere nytten av et kontinuerlig samarbeid også etter at den nye ungdommen ikke lenger er ny, men som en likeverdig elev ved skolen.

Om en følger perspektivet over som omhandlet det å lytte til ungdommen vil også fleksibilitet være viktig. I transaksjonsmodellen er gjensidighet et bærende prinsipp. I følge Gulbrandsen (2009) er det viktig å ta i betraktning at graden av gjensidighet også reguleres av de involverte partenes alder, funksjonsnivå og sosiale posisjon. I praksis vil dette si at voksne ansvarpersoner rundt barnet både som miljøterapeuter i institusjon og lærere ved skole kan ha en avgjørende rolle og ansvar i barnas utvikling. Den voksne kan legge stramme føringer på hvordan en vil at barnet eller eleven skal opptre og utvikle seg. Allikevel er det ikke sikkert resultatet er det den voksne ønsker seg. Ofte er den voksne i villrede når en skal gi tilbakemelding på vanskelig atferd eller situasjoner som oppstår. Tidligere erfaringer med barn og ungdom lar seg vanskelig generalisere i mange situasjoner. I forhold til et læringsmiljø om det er på skolen eller i en institusjon er en avhengig av å være fleksibel. Fleksibel i forhold til tilbakemeldinger til barnet, fleksibel i forhold til barnets modenhet og forutsetninger, fleksibel i forhold til barnets følelser og selvopplevelse m.m. Videre vil det dermed også være viktig med fleksibilitet mellom skole og hjem. Skole og hjem er to forskjellige arenaer, hvor ikke alt den voksne gjør, er overførbart til den andre. Gjensidigheten i en bestemt miljømessig sammenheng kan påvirke en annen miljømessig sammenheng. Allikevel kan den aldri bli helt den samme. Dette understreker nødvendigheten av fleksibilitet mellom skole og i dette tilfelle Clausenengen ungdomshjem.

I transaksjonsmodellen nevnes partenes gjensidige innflytelse på hverandre. Videre at graden av gjensidighet påvirkes av flere faktorer, blant annet sosial posisjon med mer. Med dette vil det være av betydning hvordan de voksne velger å tilnærme og forholde seg til barnet. Denne modellen leder oppmerksomheten mot barnet og ungdommens utvikling, eller som Gulbrandsen (2009) beskriver, hvordan barn forandrer seg over tid. Det stilles spørsmål om hvordan barnet beveger seg i forhold til tanker og følelser, ferdigheter, selvopplevelser med mer. Videre hvor disse prosessene henter energi og gis retning. Dette sier Gulbrandsen (2009) er vanskelige spørsmål og at svarene er avhengig av hvilket teoretisk perspektiv man bruker. Med dette ser en nødvendigheten av at to systemer, i dette tilfellet CUH og skole, har en felles forståelse samtidig som det er en klar ansvarsfordeling.

I denne sammenhengen kan en trekke inn LØFT som metode som handler om hvordan en forholder seg til de utfordringer som barnet eller ungdommen måtte ha. Eksempelvis kan CUH velge å bruke tankegangen fra LØFT når ungdommen gjør lekser. Dette for å illustrere poenget med felles forståelse og ansvarsfordeling. Skolen gir lekser. CUH har fokus på det eleven får gjort og får til. Tilbake på skolen får eleven kritikk for det som ikke er gjort.

Med respekt og innsyn i hverandres hverdag vil en lettere kunne få en felles forståelse som mer effektivt bidrar til det samme målet. Et felles mål om at ungdommen skal fungere på best mulig måte i skole og hjem.

Læringsutbytte for HR- gruppa

Vi som studenter hadde lært mye teori om AI- metoden og dialogkonferansen, men ingen av oss hadde vært bort i det i praksis. Gjennom denne oppgaven har vi hatt en unik mulighet til å gjennomføre denne lærte teorien i praksis ved at vi tilrettela og gjennomførte en dialogkonferanse med alle de utfordringene dette ga. Dette mener vi var en positiv og lærerik opplevelse som vi kommer til å ta med oss videre på arbeidsplassene våre.

Konklusjon

De viktigste hovedfunnene er beskrevet tidligere under funn i resultatdiskusjonen. Essensen kan i etterkant sammenfattes. Kort fortalt handler funnene om å ta seg tid til å lytte til hverandre og enes om felles mål. I tillegg kan funnene sees på som virkemidler for å best mulig nå dette målet.

”Hvordan kan Clausenengen Ungdomshjem tilrettelegge for best mulig samarbeid med skolen rundt den enkelte ungdom?”

Konsekvensene for praksis vil da være en dialog mellom skole og CUH som fungerer til det beste for barnet. En anbefaler at frekvensen mellom CUH og skole opprettholdes med et brukerperspektiv i høyetet.

Litteraturlise

- Aadland, Einar. 2004. "Og eg ser på deg..." *Vitenskapsteori i helse- og sosialfag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Aarnes, A. *IOP i praksis. Individuelle planer og tilpasset opplæring*.
- Barnevernloven 1992. *Lov av 17. Juni 1992 nr 100 om barneverntjenester (barnevernloven)*. www.lovdatab.no (Lest 25.04.2010).
- Den generelle læreplanen <http://www.udir.no/Store-dokumenter-i-html/Den-generelle-delen-av-lareplanen-bokmal/?extendedMenu=true> (Lest 01.05.2011).
- Ekeland, Tor-Johan og Kåre Heggen. 2007. *Meistring og myndiggjøring, reform eller retorikk*. Gyldendal.
- Gjertsen, Per – Åge. 2006. *Spesialpedagogikk, grunnlagstenking, kunnskap og refleksjon*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS
- Gulbrandsen, Liv Mette. 2009. *Oppvekst og psykologisk utvikling. Innføring i psykologiske perspektiver*. Oslo: Universitetsforlaget
- Haaland, Kirsti R. 2007. *LØFT og narrativer i profesjonelle samtaler*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hauge, Hans A. og Maurice B. Mittelmark (red). 2006. *Helsefremmende arbeid i en brytningstid. Fra monolog til dialog*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS
- Hauger, Bjørn. *Appreciative Inquiry. En strategi for å utvikle skolen som lærende organisasjon*.
- Hauger, Bjørn, Thomas Gedde Højland og Henrik Kongsbakk. 2008.: *Organisasjoner som begeistrer. Appreciative Inquiry*. Oslo: Kommuneforlaget
- Hauger, Bjørn og Kaarstad Anne Liv. *M(ini)Metodehefte for Anerkjennende dialogkonferanser*. Sareptas
- Klefbeck, Johan og Terje Ogden. 2003. *Nettverk og økologi*. Oslo: Universitetsforlaget
- Kristoffersen, Lars B. og Stein- Erik Clausen. 2008. *Barneverns klienter i Norge 1998 – 2005. En longitudinell studie*. Nova rapport 3/2008. Oslo: NOVA
- Kunnskapsdepartementet. 2009. *Retten til læring*. NOU 2009:18. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Langslet, Gro Johnsrud, *LØFT Instituttet* <http://www.loft-instituttet.no/Hva.htm>, (Lest 05.05.2011)
- Langslet, Gro Johnsrud, Agenda Utredning & Utvikling AS. *Løft av organisasjoner, løsningsfokusert tilnærming til utvikling og problemløsning*

http://www.loft-instituttet.no/artikler/loft_av_organisasjoner.pdf (Lest 01.05.2011)

Martinsen, Kari. 2005. *Samtalen, skjønnnet og evidensen*. Oslo. Akribe AS.

Mæland, Ingeborg og Bjørn Hauger. 2008. *Anerkjennende elevsamtaler. Metoder for reell elevmedvirkning i arbeidet med karriereplanlegging og forebygging av frafall i opplæringen*. Buskerud Fylkeskommune og Sareptas.

Nasjonalt bibliotek for barnevern og familievern. *Modell for barns medvirkning – en eksempelsamling*. www.nbbf.no (Lest 11.04.2011).

Ogden, Terje. 2005. *Sosial kompetanse og problematferd i skolen, kompetanseutviklende og problemløsende arbeid i skolen*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Oppland Fylkeskommune. *Opplæring for barn og unge i barnevernsinstitusjoner i Oppland. Håndbok for samarbeid mellom barnevern og skole 2010*.
http://www.oppland.no/Documents/Videregåendeopplaring/11_Skjema_og_dokumenter/16_Tilrettelagt_Opplaring/Handbok_for_samarbeid_mellom_barnevern_og_skole_web_2010.pdf (Lest 01.05.2011).

Opplæringsloven. 1998. *Lov av 27. november 1998 nr 61 om grunnskolen og den videregående opplæringen (opplæringsloven)*. www.lovdatabank.no (Lest 24.04.2010).

Sørli, Mari- Anne og Thomas Nordahl. 1998. *Problematferd i skolen: hovedfunn, forklaringer og pedagogiske implikasjoner: Hovedrapport fra forskningsprosjektet ” Skole og samspillvansker”*. NOVA rapport 12a/98 OSLO: NOVA.

Røkenes, Odd Harald og Per-Halvard Hanssen. 2004. *Bære eller bryte, kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker 2004*, Fagbokforlaget

Universitetet i Oslo, *Ordbok* www.nob-ordbok.uio.no (Lest 01.05.2011).

Vedlegg:

1. Logg
2. Styrketreet
3. Notater fra konferansen
4. Dagsprogram + intervjuguide

Vedlegg 1

Logg

- | | |
|------------|---|
| 14.9.2010 | Veiledning med Anne Liv Kaarstad |
| 14.9.2010 | Forelesning med Dialogkonferanse som tema ved Anne Liv Kaarstad |
| 15.9.2010 | Forelesning med Dialogkonferanse som tema ved Anne Liv Kaarstad |
| 27.9.2010 | Veiledning I HR-gruppa med Lillian Bjerkeli Grøvdal |
| 30.9.2010 | Samarbeid med prosjektgruppa ved Frei ungdomskole |
| 5.10.2010 | Litteratursøk (Høyskolesenteret i Kristiansund) |
| 14.10.2010 | Møte i styringsgruppa ved Frei ungdomskole |
| 21.10.2010 | Møte i HR-gruppe (Prosjektskisse) |
| 26.10.2010 | Veiledning i HR-gruppa med Lillian Bjerkeli Grøvdal |
| 27.10.2010 | Møte i Hr-gruppe (Litteratur/artikkelsøk, PICO skjema |
| 18.11.2010 | Møte i styringsgruppe for prosjektet (Frei ungdomskole) |
| 22.11.2010 | Veiledning I HR-gruppa med Lillian Bjerkeli Grøvdal |
| 13.12.2010 | Veiledning i HR-gruppa med Lillian bjerkeli Grøvdal |
| 20.12.2010 | Avklaring med rektor ved Frei ungdomskole Gunn Otnes |
| 21.12.2010 | Møte i styringsgruppe ved Clausenengen ungdomshjem. |
| 18.1.2011 | Møte i HR-gruppa |
| 24.1.2011 | Møte i HR-gruppa |
| 9.2.2010 | Møte med Styringsgruppa+ ansatte ved CUH |
| 21.2.2011 | Veiledning i HR-gruppa med Lillian Bjerkeli Grøvdal |
| 22.2.2011 | Møte i HR-gruppa |
| 23.2.2011 | Gjennomføring av dialogkonferansen |
| 15.3.2011 | Samling i HR-gruppa |
| 28.3.2011 | Veiledning i HR-gruppa med Lillian Bjerkeli Grøvdal |

12.4.2011	Samling i HR-gruppa
27.4.2011	Samling i HR-gruppa
3.5.2011	Veiledning i HR-gruppa med Lillian Bjerkeli Grøvdal
7.5.2011	Samling i HR-gruppa
8.5.2011	Samling i HR-gruppa
9.5.2011	Samling i HR-gruppa
10.5.2011	Samling i HR-gruppa
11.5.2011	Samling i HR-gruppa

Vedlegg 2

Styrketreet



NOTATER FRA DIALOGKONFERANSEN 23.02.2011

Innspill fra gruppene – presentasjon av trærne:

Midterste bordet

1. Viktig å lytte til ungdommen
2. Samarbeide – ha et ønske om det. Få rutiner for samarbeid.
3. Ha tid og være fleksibel

Nederst bordet

De begynte med å nevne: Viktig å kjenne hverandres arbeidshverdag. Viktig å hindre at murer blir bygd, ønsker ikke murer. Ønsker flere møteplasser gjerne som konferansen i dag.

1. Skjønne hverandres standpunkt.
2. Felles møtepunkt.
3. Gi hverandre innsyn.

Gruppen følte treet som en ”tvangstrøye”.

Påpekte at i dag er med på å forme bunnen for videre samarbeid.

Kommentar fra gruppa (et av gruppelemmene): Hvem skal tilpasse seg hvem? Hva med ungdommer som ikke ”klarer” å tilpasse seg flere ganger?

Bord 1 – nærmest døra

1. respekt - kjennskap til hverandres arbeidsområder/kunnskap
2. Klar arbeidsfordeling mellom skole/hjem. Lytte til hverandre. Nevnte familie spesielt – bruke ressursene i familien.
3. Nok ressurser (det er drømmen)
Egen pedagog på institusjonen
4. Gode planer som skal evalueres – veldig viktig for å treffe med tiltak.

DEN FELLES DRØMMEN

”Godt samarbeid rundt den enkelte ungdom”.

Det ble påpekt at det er viktig å skille mellom organisasjon og individ nivå, i arbeidet med å realisere drømmen.

To punkt som kom opp med det samme:

Læring/mestring

Godt klima

HVA MÅ TIL FOR Å KLATRE OPP I KRONA – KOMME TIL DRØMMEN (nummerert punktene etterhvert som de kom opp i plenum)

1. *FORSTÅ HVERANDRE*

Se på felles overordna retningslinjer

CUH har behov for å vite hvor mye eleven må være på skolen for å få godkjent.

CUH har behov for å kunne lovene til skolen.

Kunnskap om hverandre.

Felles kurs.

Felles fagdag

2. *AI – INTERVJU MED UNGDOMMEN*

- for å få til drømmen – realisere drømmen til ungdommen

- informere andre parter om hva som er viktig for ungdommen.

3. *SKOLEN SIN KOMPETANSE PÅ Å LYTTE?*

- Det snakkes mest

- Få et redskap til å lytte – lytte annerledes

4. *INDIVID NIVÅ/ SYSTEMNIVÅ*

Noe (tiltak) må gå på individ nivå og noe på systemnivå – samarbeid viktig på begge nivå.

Viktig med samarbeid på ledernivå

Vilje til godt samarbeid er viktig.

Tenke på samme måte

Åpenhet

5. *DET VI HAR SNAKKET OM I DAG BRINGES VIDERE TIL ANDRE PARTER.*

6. *ALLE ETATER MED PÅ ARBEIDET*

BUP PPT BUF- etat – viktig at alle er med på arbeidet. **Vilje** til samarbeid viktig.

Bedre samarbeid mellom disse partene; håper det gir noe positivt til alle elevene på skolen, ikke bare elever fra CUH.

Noen mener at det snakkes godt sammen fra før – har tilegnet seg kunnskap om hverandre over tid.

Samarbeidsmøter. Frei ungdomsskole inviterer CUH på info/samarbeidsmøtet er planlagt.

7. VALG AV POSITIVE ORD

måten en snakker på er med på å skape virkeligheten. Språket har stor betydning – eksempelvis hvordan CUH omtaler samarbeidet med Nordland ungdomsskole (omtaler Nordland ungdomsskole positivt). Se positivt på hverandre – gir godt fundament til videre samarbeid.

8. HØRE HISTORIENE TIL UNGDOMMENE (da de lyktes)

EVALUERING RETT ETTER KONFERANSEN

Fikk til engasjement

Var bar at vi hadde oppsummering. Det førte til at konferansen ikke ble hengende i løse lufta.

Noen ville ta opp problemer, måtte veilede dem til å tenke positivt.

Vi ville ikke ha det for stramt, lita gruppe dermed mulighet for fleksibilitet. Vi syntes at dette fungerte bra. Tilbake melding om at det var bra at vi var fleksibel i forhold til tidsplan.

Gunstig for oss at det var ei lita gruppe første gangen vi gjennomførte en dialogkonferanse. Førte til intimitet. Fikk kontakt med dem som kom.

Sett at mulig å realisere metoden – fin måte å jobbe på.

Vi samarbeidet godt i løpet av dagen. Utfyller hverandre godt. Uenig, men finner positive løsninger. Lærer av hverandre.

Føler at deltageren sitter igjen med steg dem kan ta videre.

Rammene for dagen har vært bra.

Deltagerne hang seg for mye opp i treet på oppsummeringa. Gikk bedre når vi gikk bort fra treet.

Kunne forklart bedre treet/intervjuene.

Alle på gruppa fikk jobbe forskjellig/forskjellige oppgaver – vi synes dette var en styrke.

Tilbakemeldingen var veldig positive.

Var en vanskelig prosess å oppsummere.

Fikk forslag til konkrete tiltak – bra.

Veilederne som var tilstede mente det burde vært bedre tid på intervjuene.

Alle i gruppa må forstå metoden.

Kunne hatt egen prosess på røttene – finnes to metoder. Kunne valgt den med egne lapper.

Satt på røttene – prioriter med tall på lappene eller antall lapper man ønsket på røttene.

Lillian som nevnte hvordan det ble brukt i under de to andre konferansene.

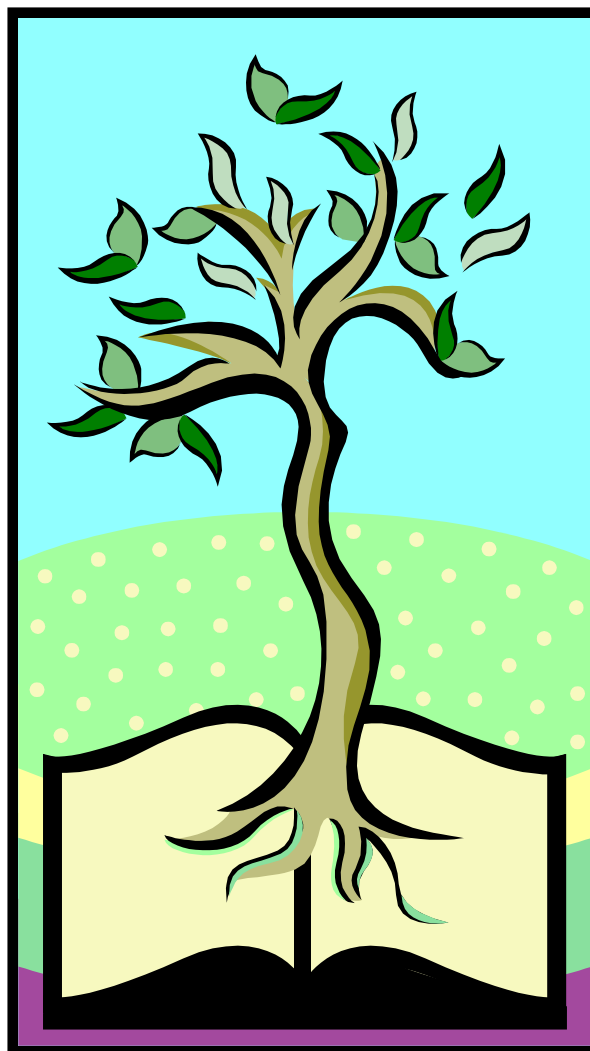
Føler at vi har lært mye

Erkjenne at vi burde ha hatt ryddeprosess i metoden siste dagene før konferansen – bra at vi var fleksibel og fort fant nye løsninger der vi så at de planlagte ikke fungerte godt.

Veldig bra at vi reorganiserte gruppene da det viste seg st det ble stort frafall på grunn av sykdom. - Bra med fleksibilitet.

Vedlegg 4

Hvordan kan CUH tilrettelegge for best mulig samarbeid med skolen rundt den enkelte ungdom?



Dialogkonferanse Kristiansund 23.02.2011

PROGRAM

TID	HVA	ORGANISERING
08.30	Kaffe/te og frukt. Alle setter seg ved tilvist bord.	Plenum
09.00	Velkommen og informasjon om dagen	Plenum
09.15	Anerkjennende intervju.	To og to intervjuer hverandre. Se intervjuguide.
09.45	Pause i 15 min.	
10.00	Metarefleksjon ut i fra intervjuene	Gruppe
10.20	Lage ”styrketre”	Gruppe
11.00	Pause i 15 min.	
11.15	Presentasjon av ”styrketre”	Plenum
12.00	Lunsj	
13.00	Veien videre	Gruppe/plenum
14.00	Oppsummering/evaluering	Plenum
14.30	Slutt	

INTERVJUGUIDE

Intervju hverandre to og to. Hver enkelt skal intervjues i ca 15 minutter. Bruk intervjuguiden som et utgangspunkt for intervjuet. Forsøk å få intervjupartneren din til å fortelle om sine *beste* erfaringer og historier. Ta notater underveis og lytt til det som blir fortalt. I etterkant skal du gjenfortelle hovedtrekkene av det intervjupartneren fortalte.

- Husk at dette er et intervju – ikke dialog. Du skal ikke kommentere det som blir sagt.
- Still åpne spørsmål slik at personen utdypere svarene sine. Bruk hv-spørsmål (hva, hvorfor, hvem, hvordan osv)
- Følg opp de temaene du synes er interessante og ønsker at personen skal utdype.
- La intervjupersonen få tid til å svare.

Lykke til ☺

1. Hva er det du setter mest pris på?

- ved ditt arbeidssted?
- ved ditt arbeid?
- ved deg selv?

2. Dine beste erfaringer med samarbeid mellom skole/hjem.

Når du ser tilbake på samarbeid mellom skole og hjem husker du sikkert gode øyeblikk fylt av glede og mestring, og stunder med frustrasjon og oppgitthet. Nå skal du fortell din historie om når du har *lyktes* i samarbeid med skole/hjem.

Hjelpespørsmål:

- Hva skjedde?
- Hva gjorde du/dem du samarbeidet med? Hvem samarbeidet du med?
- Hva var årsaken til at du/dere lyktes?
- Hva kan andre lære av denne historien?
- Hva tror du skal til for å få til mer av det samme?

3. Drøm

Drøm deg 3 år frem i tid. Se for deg at samarbeidet mellom skole og hjem er blitt mye bedre og at samarbeidet er preget av positivitet og at alle er med på å dra lasset. Hvordan samarbeider dere? Hvordan har dere kommet frem til dette samarbeidet?

Hva er det dere allerede kan gjøre for å få til noe av dette?