

Relasjonsmodellen

Tidlig innsats for oss som jobber med barn og unge i Gjøvik.

En grunnleggende modell for voksenatferd. Kjennetegnes ved at den har hovedfokus på den voksnes ansvar og praksis.

**I**nnhold

[Tidlig innsats i praksis 3](#_Toc87600733)

[Vårt verdigrunnlag 3](#_Toc87600734)

[Likeverdig dialog 3](#_Toc87600735)

[Tannhjulene (Michael Fullan) 4](#_Toc87600736)

[Forståelse kan skape endring 4](#_Toc87600737)

[Autentisitet 4](#_Toc87600738)

[Anerkjennelse 4](#_Toc87600739)

[Empati 5](#_Toc87600740)

[Utvikling av egen relasjonskompetanse 5](#_Toc87600741)

[Samarbeid med foreldre 5](#_Toc87600742)

[Kvaliteter og kjennetegn hos voksne 6](#_Toc87600743)

[Hva gjør jeg når jeg urolig for om jeg klarer å gjøre jobben min? 6](#_Toc87600744)

[Råd for samtalene 7](#_Toc87600745)

[Hva gjør jeg når dialogen strander og jeg ikke får til samarbeidet med foreldrene? 8](#_Toc87600746)

[Anbefalt litteratur 8](#_Toc87600747)

# Tidlig innsats i praksis

Tidlig innsats i praksis vil si at vi som profesjonelle tar ansvar for å handle med utgangspunkt i egen uro for et barns utvikling.

Vi har lav terskel for å drøfte uro i tverrfaglige fora.

Målet er å få til god utvikling, og virkemiddelet er å etablere likeverdig dialog. Dialogen skal skape ny innsikt og forståelse, og gjennom det kunne endre rammebetingelsene for trivsel og utvikling.

Vi er bevisste på at vi som profesjonelle har stor mulighet til å skape endringer via samspill og relasjoner ved å endre på vårt eget bidrag i relasjonen.

# Vårt verdigrunnlag

Den voksne har ansvar for kvaliteten på relasjonen til barna.

Voksne skal formidle at

* jeg ser deg
* jeg hører deg
* jeg er interessert i å høre hva du tenker og hva du sier
* jeg undrer meg sammen med deg
* jeg tror på at du har noe å si meg
* jeg tror på at du ønsker å samarbeide
* jeg tror på at du er kompetent og at du gjør så godt du kan
* jeg vil være oppriktig med deg
* jeg tror på at det du sier og tenker er viktig og kan lære meg noe
* jeg vil støtte deg gjennom nødvendige konflikter

# Likeverdig dialog

Den profesjonelle har et særlig ansvar for å etablere, vedlikeholde og reparere dialogen med barn, foreldre og kollegaer. Barnets stemme skal lyttes til, og barnets beste skal være et grunnleggende hensyn i vurderinger som berører barn.

Likeverdig dialog vil si å vise sine egne tanker, følelser, opplevelser, mål og grenser. Samtidig har man både vilje og evne til å lytte til og anerkjenne den andres.

## MC900311328[1]Tannhjulene (Michael Fullan)

Tenk deg at hvert menneske i en relasjon representerer ett av tannhjulene i modellen.

Dersom man beveger på ett av hjulene i modellen vil alle andre tannhjul også bevege seg. Den profesjonelle har stor mulighet til å endre på samspill og relasjoner ved å endre på sitt eget bidrag i relasjonen. Jeg kan bare vri på mitt eget hjul!

*Se også veileder* [*‘Dialog i små og store møter’*](http://eqs/cgi-bin/document.pl?pid=gjovik&DocumentID=7247&UnitID=1007)*.*

# Forståelse kan skape endring

Som profesjonell skal jeg ikke først og fremst være opptatt av at et problem må løses, at jeg har ansvar for at et barn eller foreldre må endre seg. Det viktigste er å forstå min egen uro slik at jeg i samarbeid med barn og/eller foreldrene kan undersøke om uroen min er av en slik karakter at den skal følges opp.

For å få til dette i en likeverdig dialog, er det tre begreper som står sentralt: **autentisitet**, **anerkjennelse** og **empati**.

## Autentisitet

Handler om i hvilken grad eller på hvilken måte jeg makter å uttrykke meg med utgangspunkt i meg selv og min egen uro. Jeg har ansvar for å invitere til dialog i vanskelige saker ved at jeg selv er åpen, ærlig og personlig.

## Anerkjennelse

Først og fremst noe vi er, ikke noe vi gjør.

Handler om våre holdninger og hvordan de kommer til uttrykk i relasjonen.

Gjennom vår anerkjennelse gyldiggjør vi den andres opplevelser og følelser og lar den andre eie sin egen opplevelse.

Ved å opptre anerkjennende, retter vi oppmerksomheten mot barnets (den andres) intensjon heller enn mot handlingene.

Anerkjennelse vil være et viktig bidrag til å håndtere de følelsene som oppstår i vanskelige saker, og å skape ro. Det vil kunne være med å åpne døren inn til kreativ tenkning omkring løsninger og endringsmuligheter.

## Empati

Å oppfatte en annens følelse, og å respondere og kommunisere på en måte som øker den andres forståelse for seg selv.

Gjennom min empatiske kommunikasjon vil jeg kunne bidra til økt selvinnsikt og selvforståelse både hos meg selv og den andre.

Må ikke blandes sammen med sympati (medfølelse, trøsting).

Vår empati og anerkjennende holdning utvikles gjennom hele livet vårt. Det er viktig at vi som profesjonelle er opptatt av og oppmerksomme på dette. Vi må ta inn over oss at vi alltid vil fungere som viktige læremestere, forbilder og rollemodeller.

Vi kommer ikke lenger i å bistå andre i deres empatiutvikling enn vi er kommet i - og med - oss selv.

# Utvikling av egen relasjonskompetanse

Å ha en konstant årvåkenhet og å være i en konstant utvikling gjennom praktisk øvelse, refleksjon og teoretisk påfyll mht.:

* Mine egne handlinger
* Min bevissthet om egne reaksjoner og væremåte
* Min egen innflytelse i kontakten med andre
* Mine egne styrker og svakheter

**Relasjonsmodellen skal hjelpe de profesjonelle til å utvikle egen relasjonskompetanse i refleksjon sammen med kollegaer/leder** (se s. 6)

# Samarbeid med foreldre

I møtet med foreldre er det viktig at den profesjonelle har fokus på likeverdig dialog:

* Ser betydningen av egen atferd og kommunikasjon, er oppriktig om egne oppfatninger
* Lytter for å forstå, akseptere og tolerere, dvs. anerkjenner foreldrenes opplevelser og følelser
* Formidler sin uro for barnet på en tydelig, ærlig og samtidig omsorgsfull måte
* Ser foreldrene som likeverdig ressurs og samarbeidspartner

**Målet er at jeg får ny innsikt og forståelse slik at jeg kan tilpasse eget bidrag og rammer for at barnet kan trives og utvikle seg.**

|  |
| --- |
| *”Jeg kan ikke hjelpe et barn bedre enn jeg får til å samarbeide med foreldrene”* |

# Kvaliteter og kjennetegn hos voksne

* Evne til å se hvordan min adferd / mitt bidrag virker på andre
* Evne til empati, forståelse, romslighet
* Evne til å lytte til barnets stemme
* Evne til å se og bekrefte den enkelte
* Evne til å erkjenne og håndtere at jeg er irritert / frustrert
* Evne til å erkjenne når jeg er usikker på hva jeg skal gjøre
* Evne til å se positive intensjoner hos den andre
* Evne til å se foreldre som en ressurs, som likeverdige partnere og kunne ta deres perspektiv
* Evne til å lytte aktivt til andres budskap
* Evne til å innrømme egen utilstrekkelighet og be om veiledning fra leder eller kollegaer
* Evne til å håndtere meg selv når barn ikke gjør det jeg forventer
* Evne til helhetlig kommunikasjon, at kroppsspråk sammenfaller med/understreker det jeg sier

# Hva gjør jeg når jeg er urolig for om jeg klarer å gjøre jobben min?

Hva gjør jeg når jeg merker at jeg ikke vet hvordan jeg kan hjelpe barnet til trivsel og utvikling?

**1. Våge å ta min egen uro/usikkerhet på alvor og ta dette opp i fast møtearena med kollegaer (avdelingsmøte, teammøte) eller leder. Våge å ha fokuset på meg selv/min egen rolle:**

* Hvilke kvaliteter / kjennetegn er utfordrende for meg?
* Hva påvirker / utløser vanskelige situasjoner?

Prioritere hva jeg skal ta tak i (først).

**2. Planlegge inngangen til samtalen jeg skal ha med barnet eller foreldrene.**

Hvilke spørsmål/innfallsvinkeler kan være kloke? Hvordan klare å holde meg lenge nok på avklaring og forståelsesnivået? Hvordan unngå å tenke at jeg må komme med løsning/tiltak?

Evt. øve sammen med kollega.

**3. Gjennomføre samtale med barnet eller foreldrene.**

Bruk god tid på forståelsen! Se avsnitt om ”råd for samtalene” på neste side!

**4. Gjennomføre den løsningen vi har kommet fram til.**

**5. Refleksjon sammen med kollegaer, evt. leder, over egen rolle i samtalene som er gjennomført.**

Klarte jeg å få til god nok avklaring før jeg startet med å finne løsninger? Husket jeg å legge fram mitt eget perspektiv, også? Lot jeg den andre komme med løsningsforslag? Klarte jeg å beholde likeverdigheten i dialogen gjennom hele samtalen? Fikk vi til en løsning som tilfredsstilte begges behov/perspektiv?

**Målet er at slike refleksjoner skal være en naturlig del av daglig samarbeid i personalgruppa.**

Knytt refleksjonene til hva som er god eller dårlig praksis. Hvordan kan vi sammen jobbe for å endre dårlig praksis? Gjennom dette utvikler hver av oss vår egen relasjonskompetanse (se s. 5)

## Råd for samtalene

**Start samtalen med å forklare** godt/problematisere din egen uro. Kom med konkrete eksempler. Vær åpen og ærlig om hva du selv tenker om deg selv i situasjonen: Hvis den profesjonelle er usikker, kan det ofte være greit å si det. By på deg selv uten å gjøre deg selv til samtaletema.

**Aktiv lytting.** Gi tid til at den andre skal få fram sin virkelighetsforståelse, ikke fall for fristelsen til å definere den andres virkelighet. Dette krever ofte god tid og en nøytral holdning, dvs. at den profesjonelle ikke legger inn vurderinger i beskrivelsene sine. (se eksempler i ressursheftet). Husk autensitet, anerkjennelse, empati (se s. 4-5)

Når forståelsen er avklart med barnet eller foreldrene, er det viktig at den profesjonelle også **tydeliggjør sitt eget perspektiv**. Etterpå er det viktig at den profesjonelle gjentar begges perspektiv for at det ikke skal være noen tvil om at begge parter har oppfattet det samme.

Etter at avklaringen er gjort grundig. kan man **starte å se på mulige løsninger.** Her er det svært viktig at man ser etter løsninger som kan være tilfredsstillende både for barnets/foreldrenes perspektiv og den profesjonelles. Den profesjonelle skal først spørre den andre om den har noen ideer til mulige løsninger. Bruk tid på å drøfte forslag som kommer opp, før man bestemmer seg for ett eller flere tiltak man ønsker å gjennomføre.

# Hva gjør jeg når dialogen strander og jeg ikke får til samarbeidet med foreldrene?

Hvor går grensen for hvor lenge vi skal forsøke når vi ser at arbeidet ikke fører til utvikling?

1. Refleksjon sammen med teamet sitt eller leder (se s. 7) for å vurdere egen rolle i dialogen/samarbeidet: Er mitt bidrag i samarbeidet tilstrekkelig?
2. Dersom dialogen/samarbeidet fremdeles ikke fører til at barnet får bedre utvikling og trivsel, skal jeg henvise til annen instans, for eksempel PPT, barnevern e.l. Det vil si at våre overordnede rutiner/systemer tas i bruk.
3. Meld saken inn til et av de tverrfaglige fora.

# Anbefalt litteratur

Lis Møller: ”Anerkjennelse i praksis. Om utviklingsstøttende relasjoner”

Ross W. Greene: ”UTENFOR – Elever med atferdsutfordringer”

Jesper Juul: ”Her er jeg! Hvem er du?”

Emilie Kinge: ”Barnesamtaler” og ”Hvor er hjelpen når den trengs?”

May B. Drugli / Ragnhild Onsøien: ”Vanskelige foreldresamtaler – gode dialoger”

Barnekonvensjonen



Relasjonsmodellen er utviklet gjennom et 2-årig modellforsøk bygd på erfaringer gjort i Vindingstad barnehage og på Vindingstad skole i Gjøvik kommune. Representanter for barnehagekontoret, skolekontoret og PPT har sammen med styrer og rektor vært sentrale i utarbeidelsen av endelig modell.

Veileder i prosessen har vært Institutt for relasjonsbasert ledelse v/Bjørn O. Larssen.