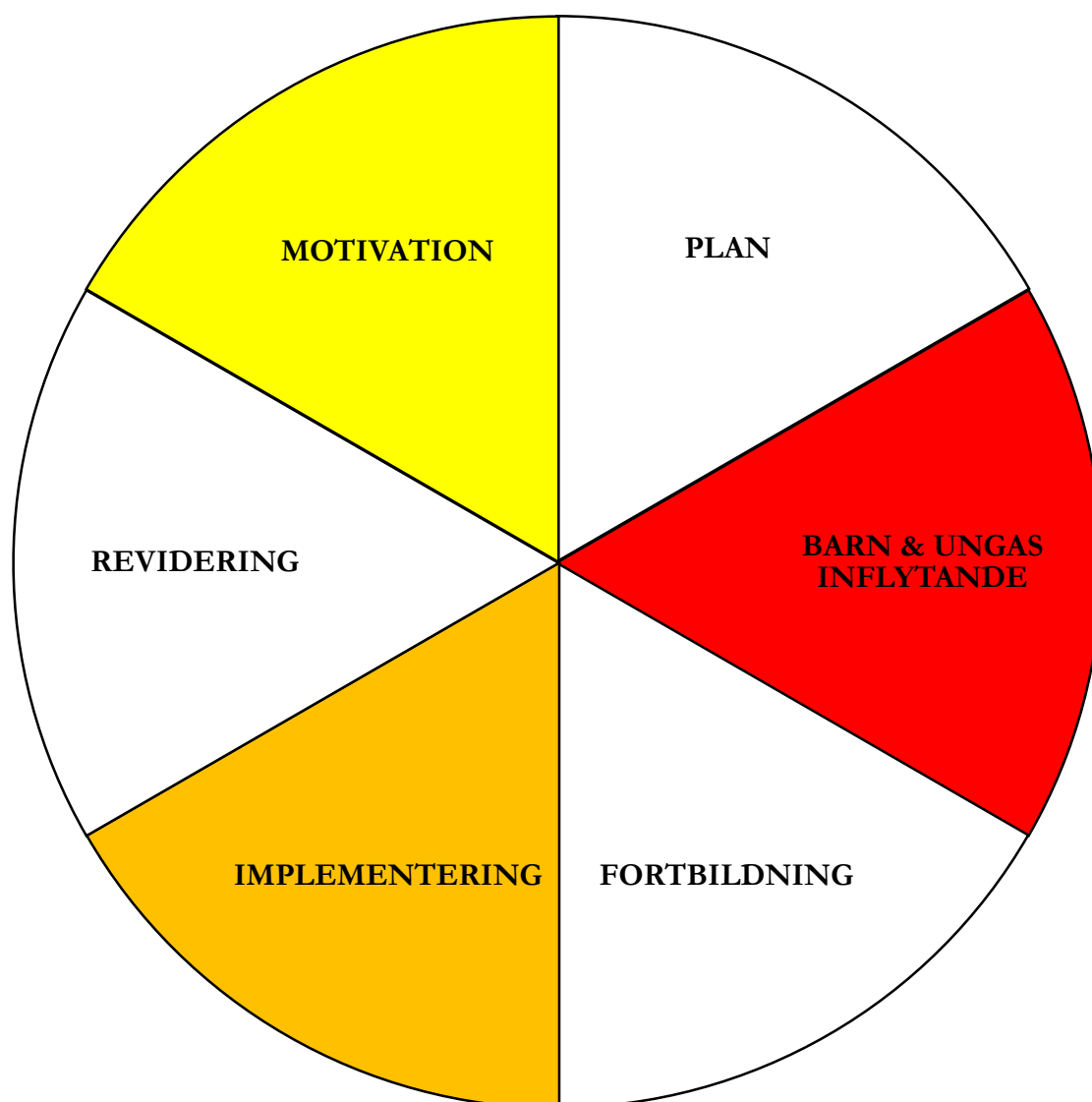


SåSantmodellen

SåSantmodellen sprids i Skånes kommuner genom Kommunförbundet Skånes satsning på värdegrundsutveckling på avd. Samhällsplanering, miljö, kultur och folkhälsa.

Kontaktperson är Linda Leveau, linda.leveau@kfsk.se

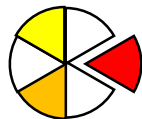
Modellen är framtagen genom ett utvecklingsarbete i Malmö stad (2004-2014) med skolors undervisning i likabehandling, jämställdhet och sexualitet. Utvärderingsresultatet lyfter speciellt fram vikten av att arbetet bedrivs verksamhetsnära och med hjälp av en processledare som hämtar lokal förankring och legitimitet hos målgruppen. Arbetet utvärderades av en extern utvärderare (Kontigo, 2012) som ringade in följande samexisterande framgångsfaktorer för ett hållbart utvecklingsarbete:





MOTIVATION

Genom att lyfta hur arbetet är kopplat till internationella/ nationella/ regionala och lokala riktlinjer får arbetet en övergripande mening. Argument till varför en värdegrundsutveckling av verksamheten ska göras kan pedagogiskt förklaras både genom en genomgång av diskrimineringslagen och av Mänskliga rättigheter/ Barnkonventionen. Utvecklingsarbetet behöver även göras angeläget genom att påvisa vilka vinster satsningen ger på professionaliteten i arbetsgruppen och hur arbetet kommer målgruppen till gagn.



BARN & UNGAS INFLYTANDE

Alla våra riktlinjer såväl internationella genom Barnkonventionen som på lokal nivå genom delaktighetspolicys pekar mot samma resurs: barn och unga ska tas med i planeringsarbetet och ges möjlighet av vuxenheten att påverka insatser och innehåll. Utvecklingsarbetet ska ta sin utgångspunkt ifrån vad barn och unga anser är relevant kunskap och vilka problem som de anser ska åtgärdas. Barnen och ungdomarnas syn på vilka värden som är viktiga att lyfta och koppla insatser till skapar ett pedagogiskt uppdrag och innehåll till utvecklingsprocessen. Barn och ungas kompetens kan användas i alla den andra fem delarna.



PLAN för värdegrundsutveckling

En samsyn i kollegiet gällande vilken värdegrund som ska utvecklas konkretiseras i en plan. Planen innehåller en konkretisering av de övergripande uppdrag som verksamheten har att förhålla sig till. Innehållet i planen utgår ifrån målgruppsintervjuer och ett processorienterat arbetssätt att fylla begrepp som likabehandling, jämställdhet, genus med ett gemensamt och överenskommet innehåll.



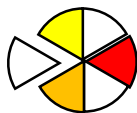
FORTBILDNING

Ett gemensamt fortbildningspaket tas fram för hela personalgruppen utifrån personalens önskemål om kompetenspåbyggnad i syfte att kunna genomföra överenskommen plan. Fortbildningen görs obligatorisk och vid varje tillfälle kopplas innehållet till planen och till vad som förväntas göras annorlunda i verksamheten efter utbildningstillfället.



IMPLEMENTERING

Varje medarbetare har en tydlig förväntan och arbetsuppgift i hur arbetet ska förankras i verksamheten. Utvecklingsarbetet lägger stor vikt vid att arbetssätt och förhållningssätt ska bli på ett annat sätt än det var innan processen. På chefsnivå tas uppföljningsfrågor fram i syfte att lyfta arbetets gång på medarbetarsamtal och i planering framåt gällande nya kompetensutvecklingssatsningar.



REVIDERING

Värdegrundsarbete blir aldrig klart. I en modell för hur utvecklingsarbetet kan utvecklas med regelbundenhet är nödvändig för att föra arbetet framåt och höja kvalitén på bemötandet och innehållet till målgruppen. Planen ska skrivas om utifrån nya kunskaper vilket i sig kommer att formulera nya behov av relevant kompetenshöjning.