

Tank op – skab udvikling med dialog om etik!

Jeg har i et stykke tid været meget optaget af, hvordan vi på vore arbejdspladser synliggør kulturen og arbejder med det overordnede værdigrundlag. For mig er kulturdialog, refleksion og kommunikation tæt knyttet til læring. Det vil for mig sige, at der bør skabes et "dialogisk rum" for læreprocesser. At arbejde med relationer og dialog kan dog i visse tilfælde kræve bevidsthed om rammerne for læring. Derfor falder det mig naturligt at reflektere over hvilke rammer i det daglige arbejde, der kan skabe en læreproces med fokus på refleksion og dialog.

Hvordan kan der skabes en kontekst, hvor dialog om værdier som ansvarlighed, etiske dilemmaer, og medmenneskelig respekt er i fokus?

Kan vi finde vores faglige identitet gennem historiefortælling om etik og værdier i arbejdstiden?

Nogle af svarerne på ovenstående spørgsmål fandt jeg gennem arbejdet som medlem af Ældreområdet styregruppe omkring et etikprojekt. Projektets indhold og metode er kort fortalt, at medarbejdere samles om et sæt spillekort med en række etiske dilemmaer, hvor fokus i kortspillet er den etiske dialog, som samtidig synliggør det overordnede værdigrundlag.

Projektet har givet mig ny motivation og tro på, at refleksioner og fordybelse i hverdagen er med til at give samtlige medarbejdere et løft. Når jeg skriver samtlige medarbejdere, er der her tænkt meget tværfagligt. Alle afdelinger i Ældreområdet deltog - lige fra administrativt personale til medarbejdere der arbejder med visitation, forebyggelse, udvikling og styring. Alle områder arbejdede med en tovholder, der var ansvarlig for refleksionsprocessen og gav tilbagemelding gennem nedskrevne noter på et refleksionsskema.

Min hypotese er, at vi gennem vor faglige udvikling og vort daglige arbejde er meget styret af en *resultatorienteret* tænkning, der fokuserer på løsninger. Denne arbejds metode er god i mange sammenhænge, men kan blokere for en mere *mulighedsorienteret* dialog, der samtidig skaber rum for forskelle. Hovedformålet med at skabe dialog om de etiske dilemmaer er at få de vanskelige situationer, som mange medarbejdere står i, frem i lyset. Den fælles dialog giver et fælles udgangspunkt for arbejdet, når medarbejderne får drøftet holdninger uden at tænke løsninger i starten.

En medarbejder udtaler: "Meningen med kortspillet om etiske dilemmaer er ikke, at vi skal være enige. Tværtimod, så er det jo her, at alle vore forskellige holdninger skal komme frem. Men vi skal helst i sidste ende nå frem til en fælles handleplan for situationen, og det kan man faktisk godt, selv om man har vidt forskellige holdninger."

Jeg har som styregruppemedlem haft mulighed for at følge både tovholdere og medarbejderes involvering. Jeg er meget inspireret af at se den kompetenceudvikling, som medarbejderne gennemgår i projektforløbet. Alle deltager på lige fod i dialog og refleksion, og alle oplever et fagligt løft. Projektet er "top down" styret, med deltagelse af både politikere, medarbejderorganisationer og ledere i Ældreområdet.

En mulig pointe for projektets succes kan være, at der er afsat tid i det daglige arbejde til refleksion, dialog og fordybelse. Jeg må derfor afslutningsvis overveje, hvordan der *efter* projektforløbet kan skabes rammer for den fortsatte dialog og refleksion. Måske kan jeg som Garfield sige: "Jeg hader mig selv, når jeg er sløv, slasket og overvægtig, men nu skal der gøres noget ved det."

Fra i dag nedsætter jeg mit ambitionsniveau!"

Annette Adelhardt
Personaleudviklingskonsulent
Søllerød Kommune