

# Förarbete, planering och förankring

Att arbeta med vilka etiska värden och normer som ska känneteckna den äldreomsorgs verksamhet vi arbetar i och hur vi konkret ska omsätta dessa i handling och förhållningssätt innebär att vi behöver ha en samsyn kring mål och arbetsprocess. Innan vi börjar med värdegrundsarbetet behöver vi därför förbereda oss. Vi behöver planera hur värdegrundsarbetet ska genomföras och hur vi kan skapa engagemang och motivation för att få en god dialog i vår organisation. I det här kapitlet finns råd och tips på hur vi kan gå tillväga. Både den som ska leda värdegrundsarbetet och andra kan ha stor nytta av kapitlet i det fortsatta arbetet.

# Om att delta i ett värdegrundsarbete



## **Dialog! Handbok för ökad möteskompetens, effektiv planering och verklig demokrati.**

Ingrid Olausson, Svenska Dagbladets Förlags AB, 1996.

Boken ger tips om hur man kan ge struktur åt möten och arbeta med dialoger som metod.

## **Att leda en evidensbaserad praktik – en guide för dig som är chef inom socialt arbete.**

Kerstin Färm, Synnöve Ljunggren, Kristin Marklund & Ulrika Bergström. Socialstyrelsen 2009.

**Att ta fram en värdegrund** är att skapa en kultur där alla känner sig delaktiga. En värdegrundsprocess är också en del i ett gemensamt lärande på arbetsplatsen. Sammantaget syftar arbetet till att utveckla kvaliteten genom en ökad kompetens om vad värdigt liv och välbefinnande för den äldre personen kan innebära. Ett öppet och tillåtande klimat, en gemensam strävan efter ökad förståelse och en vilja att utvecklas ger goda förutsättningar för att alla ska känna sig trygga med att kunna fråga om sådant man inte förstår, och våga ge uttryck för sin egen mening. Som stöd i detta arbete har Socialstyrelsen tagit fram detta vägledningsmaterial.

## **Övergripande mål för verksamhetens värdegrundsarbete kan till exempel vara:**

- Vi ska ta fram en värdegrund för vår verksamhet eller utveckla den värdegrund vi har.
- Vi ska få kunskap om socialtjänstlagens nationella värdegrund och Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2012:3).
- Vi ska konkretisera vår värdegrund i vårt arbete så att var och en av oss utifrån vår yrkesroll, vårt ansvar och våra befogenheter utför arbetet så att den äldre personen får ett värdigt liv och känner välbefinnande.
- Vi ska förstå hur vi kan göra för att hela tiden förbättra vården och omsorgen om de äldre i riktning mot värdigt liv och välbefinnande.
- Vi ska kunna ta tillvara de kunskaper som finns i vår verksamhet så att vi kan fortsätta att utveckla vården och omsorgen.

## Framgångsfaktorer vid verksamhetsutveckling

**För att lyckas med utvecklingsarbetet** behöver vi vara överens i hela organisationen, det vill säga nämnd, ledning, företagsledning, chefer och andra medarbetare, om att vi ska genomföra det. Forskning visar att det är nödvändigt att alla är delaktiga och engagerade utifrån sina förutsättningar och sina yrkesroller för att en sådan här process ska bli framgångsrik, något som bland annat beskrivs i boken *Att leda en evidensbaserad praktik*. Alla behöver vi ha kunskap om och förståelse för vad som ska göras och varför. Då blir det lättare att lyckas och få ett resultat som ger långsiktig vinst av förändringsarbetet. Vi behöver bland annat tänka på att

- motivera behovet av att arbeta med värdegrundsarbete
- värdegrundsarbete är en process där vi behöver planera långsiktigt och där vi behöver stöd av kollegor och chefer
- börja där vi befinner oss – utgå från vår situation på enheten eller arbetsplatsen
- fundera på vilka personer som är viktiga för värdegrundsarbetet – även de som inte finns just på vår enhet eller arbetsplats kan ha betydelse
- ha stöd från högsta ledningen för att vi ska kunna driva arbetet på lång sikt
- ha tydliga roller och mandat
- alla har god kännedom om förändringsarbetet
- utbildning inte bara är undervisning utan även övning och återkoppling.

Innan vi börjar värdegrundsarbetet behöver vi ha satt oss in i materialet, gjort klart för oss vilka mål vi ska uppnå med värdegrundsarbetet och förstå att det kan innebära förändringar för vårt arbete.

## Dags att planera

**För att få en överblick** av hur vi behöver förbereda oss kan vi tillsammans resonera kring vad vi anser behöver göras. Till vår hjälp kan vi använda arbetsbladet *Checklista* som finns i bokens bilagedel. En av oss fyller i arbetsbladet när vi har bestämt oss för våra svar. På så sätt tydliggör vi vad vi behöver göra och kan gå vidare med en tids- och aktivitetsplan. Vi behöver också en person som kan leda värdegrundsarbetet. Det kan vara chefen eller någon som chefen utser till värdegrundsledare. En värdegrundsledare kan fungera som stöd till chefen när det gäller värdegrundsarbete i arbetsgrupperna. Värdegrundsledaren kan också vara till stöd för chefen när det gäller annat som har med värdegrundsarbete att göra, till exempel lokala värdighetsgarantier och värdegrundsmärkning. De kan även introducera nyanställda i värdegrundsarbetet.

### FAKTA

En lokal värdighetsgaranti beskriver vilka etiska värden som ska präglade äldreomsorgen och vad de äldre kan vänta sig. Den syftar bland annat till att ge äldre ökat inflytande.

Se också: Hur lokala värdighetsgarantier kan utformas. Socialstyrelsen. Artikelnummer 2011-5-19.

[illegible]

Ett exempel på en enkel tidplan finns i bilagedelen, ett arbetsblad som heter *Tids- och aktivitetsplan*. Den kan innehålla

- Vi behöver tänka över hur vi ska informera om** vårt värdegrundsarbete. Ett sätt att planera vår information är att ta fram en kommunikationsplan. Genom den kan vi planera för att alla som berörs av värdegrundsarbetet får rätt information vid rätt tidpunkt och av rätt person. Vi kan vilja informera äldre och närstående om vårt arbete eller andra yrkesgrupper på vår arbetsplats. Det ger stöd åt arbetsprocessen och ökar chanserna att lyckas om vi beskriver vad vi vill informera om, hur vi vill göra det och när vi vill göra det. Chef och medarbetare har ett gemensamt ansvar för att informera varandra på ett öppet och tydligt sätt.

## Roller och ansvar – några checklistor

**Vi är alla delaktiga** i att bidra till att värdegrundsarbetet utvecklas positivt för de äldre personerna och för vår egen del. Det innebär att vi utifrån vårt eget ansvarsområde samarbetar för att värdegrundsarbetet ska bli lyckat. Det kan exempelvis betyda att:

### Chefen

- planerar och förankrar värdegrundsarbetet med sin chef och fackliga företrädare
- planerar och förankrar värdegrundsarbetet med alla i verksamheten som deltar i värdegrundsarbetet
- förankrar värdegrundsarbetet med andra aktörer och samarbetspartners
- bemannar och budgeterar inför värdegrundsarbetet
- gör en tids- och aktivitetsplan tillsammans med alla som deltar i värdegrundsarbetet
- planerar kommunikationen tillsammans med alla som deltar i värdegrundsarbetet
- använder kommunikationsplanen tillsammans med alla som deltar i värdegrundsarbetet
- utser värdegrundsledare om det inte är chefen själv
- coachar värdegrundsledaren alternativt blir coachad av den egna chefen
- återkopplar till sin chef
- tar fram en systematik för att följa upp och driva processen vidare tillsammans med värdegrundsledaren.

### Värdegrundsledaren

- planerar och sätter sig in i materialet tillsammans med närmsta chef
- gör en tids- och aktivitetsplan tillsammans med chef och alla som deltar i värdegrundsarbetet
- följer regelbundet upp och kompletterar tidplanen och kommunikationsplanen
- planerar kommunikationen tillsammans med chef och alla som deltar i värdegrundsarbetet
- använder kommunikationsplanen tillsammans med chef och alla som deltar i värdegrundsarbetet
- leder mötena, fördelar ordet och ser till att alla kommer till tals
- är uppmärksam på att alla förstår värdegrundsarbetets mål
- bidrar till att skapa förståelse för syftet med värdegrundsarbetet
- dokumenterar och för olösta frågor vidare till närmsta chef
- återkopplar till närmsta chef
- följer upp och driver processen vidare.

## Medarbetaren

- tar del av information om värdegrundsarbetet och ställer frågor som utvecklar planeringen
- deltar i förankringsaktiviteter
- gör en tids- och aktivitetsplan tillsammans med chef och alla som deltar i värdegrundsarbetet
- planerar kommunikationen tillsammans med chef och alla som deltar i värdegrundsarbetet
- använder kommunikationsplanen tillsammans med chef och alla som deltar i värdegrundsarbetet
- bidrar med förslag till lösningar för att arbetsprocessen ska utvecklas
- tar del av kommunikationsplan och tids- och aktivitetsplan
- stödjer värdegrundsprocessen genom att vara aktiv och medskapande.

**När våra roller i värdegrundsarbetet** är tydliga kan vi fylla i vår tids- och aktivitetsplan. Först läser vi igenom vad som är viktigt att tänka på och vilka våra olika roller är. Sedan går vi igenom kapitel för kapitel och försöker avgöra tidsåtgången. Vi bestämmer vem som ska göra vad. Vi kan till exempel arbeta med tids- och aktivitetsplanen i tre grupper:

- En grupp planerar tid och aktiviteter för de första kapitlen.
- En grupp planerar tid och aktiviteter för de sju dialogerna.
- En grupp planerar tid och aktiviteter för arbetsmöten.

Ytterligare några kapitel finns i boken men de kan planeras in senare när arbetet har kommit igång. Till vår hjälp kan vi använda arbetsbladet *Tids- och aktivitetsplan* i bilagedelen. En av oss fyller i arbetsbladet när vi har bestämt oss för våra svar.

**Kommunikationsplanen tar vi fram** genom att arbeta med arbetsbladet *Kommunikationsplan*. Det kan vara svårt att veta vad vi vill informera om innan vi har börjat med värdegrundsarbetet, men vi kan redan nu tänka över vad vi skulle vilja berätta om och på vilket sätt. Senare i vårt arbete kan vi fylla på information och informationstillfällen när vi tycker att det behövs.

## Stötta, uppmuntra och motivera varandra

**I en förändringsprocess** lyckas vi bäst om vi känner till vad som motiverar oss – vi kanske tycker att det är spännande, intressant, roligt och trivs med utvecklingsarbete. Vi behöver också veta vad som hindrar oss – vi kanske tycker det är svårt, vi vet inte hur det kommer att bli och liknande tankar. Detta gäller både chefer och medarbetare.

**Det kan därför vara bra** att gå igenom var vi har vår motivation och var vi kan känna motstånd. På så sätt kan vi lättare hantera motgångar och bygga vidare på det som ger oss arbetsglädje. För att komma fram till vad som motiverar och hindrar kan vi göra så här:

1. Vi samtalar två och två om vad som kan vara motiverande och driva oss framåt, och vad som kan vara hindrande. Vi skriver ner våra förslag på post-it-lappar.
2. Vi samlas i stor grupp igen och sätter upp våra förslag på ett blädderblock eller på väggen. De motiverande förslagen sitter för sig och de hindrande för sig.
3. Halva gruppen arbetar sedan med att ta fram lösningar för att hantera hindren, och den andra halvan arbetar med hur man ska kunna fortsätta med det som motiverar. Vi kan till exempel låta dem som betraktar sig själva som optimister ta sig an hindren och de som ser sig själva som realister arbeta med hur vi kan fortsätta att känna oss motiverade!

## Om respekt och kommunikation – förhållningssätt

**I en process som denna** är det viktigt att vi är överens om att vi alla är människor i utveckling. Det innebär att det är tillåtet att ha olika uppfattningar, att pröva sig fram och att överge en uppfattning för en ny under processens gång. För att vi ska våga öppna oss och delta fullt ut kan vi ta fram en överenskommelse som var och en skriver på. En sådan överenskommelse kan till exempel innehålla detta:

- Vi talar i jagform.
- Det som sägs inom gruppen stannar inom gruppen.
- Vi värderar inte varandras reflektioner eller förslag utan vi tar del av dem.
- Vi lyssnar aktivt.
- Vi frågar för att förstå bättre.
- Vi avbryter inte varandra.
- Vi för en dialog (ett samtal) i stället för att argumentera för att vinna en diskussion.
- Om något inte känns bra när vi talar med varandra tar vi upp det med en gång.

## Summering av kapitlet

Vi kan summera kapitlet genom att vi var och en för sig funderar på hur kapitlet fungerat.

*Jag har god kännedom om...*

... vad värdegrundsarbetet kommer att innebära.

... vilken roll jag har.

... vad som motiverar och vad som kan hindra oss i vårt värdegrundsarbete.

### Enskild reflektion:

De enskilda reflektionerna som finns i boken på flera ställen har vi för vår egen skull och behöver inte visa någon annan.

Hur har arbetet med förankringen fungerat? Har alla kommit till tals? Lyssnade vi på varandra? Är jag nöjd med mitt bidrag? Vill jag förändra något till nästa gång?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Nu har vi arbetat med förankringsdelen och är redo att ta nästa steg i värdegrundsarbetet. Vi kommer att orientera oss om den nationella värdegrunden för äldreomsorgen och hur den hänger samman med en evidensbaserad praktik och ett systematiskt förbättringsarbete.