

Om arbetsmöten

Arbetsmötena handlar om hur vi ska arbeta för att värdegrunden ska ge resultat, det vill säga att de äldre personer som vi ger stöd och omsorg kan ha ett värdigt liv och känna välbefinnande.

En fråga vi har återkommit till flera gånger i dialogerna är denna: Vad kan vi tillsammans göra och vad kan jag göra utifrån min yrkesroll för att bidra till verksamhetens utveckling? Vi är alla medarbetare, och några har också ett uppdrag som chef eller en arbetsledande befattning. Vi behöver alla bli delaktiga i att stödja ett framgångsrikt värdegrundsarbete utifrån vår egen roll som medarbetare.

I våra dialoger har vi arbetat med värdeord för att på bästa sätt kunna möta de äldre personerna på individnivå. På våra arbetsmöten kommer vi att gå vidare med vår verksamhet och vårt eget medarbetarskap för att framgångsrikt kunna arbeta med värdegrund och systematiskt förbättringsarbete.

Detta är syftet med arbetsmötena:

1. Vi kommer fram till och dokumenterar hur vi ska arbeta för att leva upp till vår värdegrund (verksamhetsnivå).
2. Var och en av oss skapar en handlingsplan för det egna medarbetarskapet – det vill säga hur jag som medarbetare arbetar för att leva upp till vår värdegrund (individuell nivå).
3. Vi lär oss att stötta varandra, ge och ta återkoppling och arbeta med problemlösning.
4. Vi planerar för ett systematiskt dokumentations- och uppföljningsarbete.
5. Vi tänker framåt: Vad kan vi utveckla i framtiden? Vad kan vi följa upp i framtiden? Hur fortsätter vi vårt värdegrundsarbete?

Det första arbetsmötet handlar om att vi bearbetar våra värdegrundsförslag från dialogerna och omformar dem till en värdegrund eller utvärderar vår nuvarande värdegrund mot bakgrund av den nationella värdegrunden. **Det andra arbetsmötet** kopplar ihop vår värdegrund med vår verksamhets mål och vi arbetar med att konkretisera vad vi ska göra för att uppfylla värdegrunden. Fokus i **det tredje arbetsmötet** är vi själva och vår individuella roll för att värdegrunden ska leda till att den äldre personen får ett värdigt liv och välbefinnande. **Det fjärde arbetsmötet** tar sikte på hur värdegrunden kan användas av oss som medarbetare i verksamheten. På **det femte arbetsmötet** tar vi upp våra parkeringar: Kan vi lösa dem genom vår egen kunskap och inom vårt mandat? Är de viktiga att lösa? Har de betydelse för värdigt liv och välbefinnande hos den äldre personen? Vilka parkeringar måste lösas på en annan organisatorisk nivå?

Efter våra arbetsmöten har vi ett utvecklingsforum – här arbetar vi med att koppla ihop vår verksamhet och vår värdegrund med systematiskt förbättringsarbete med hjälp av förbättringshjulet. Vi planerar hur vi fortsätter vår värdegrundsprocess, följer upp vår värdegrund och bidrar till att vara vaksamma på nödvändiga förändringar i värdegrunden.



Arbetsmöte I

Vi arbetar med vår värdegrund

En värdegrund har inget egenvärde. Den gör nytta först när den används i praktiken. Nu börjar vi arbetet med att ta fram vår värdegrund. Har vi redan en värdegrund använder vi våra värdegrundsmeningar för att utveckla den. Vi ska konkretisera hur vi ska göra för att leva upp till värdegrunden. Det handlar alltså om vad vi står för, hur vi utför vårt arbete och hur vi organiserar arbetet.

Mål med arbetsmöte I: Att lägga en grund för hur vi konkret arbetar så att de äldre personer vi möter i vår yrkesroll ska få ett värdigt liv och känna välbefinnande.

Tidsåtgång:

Steg 1: 10 minuter

Steg 2: 30 minuter

Steg 3: 40 minuter

Till mötet behöver vi ta fram följande material:

- ✓ våra värdegrundsmeningar med plus-markeringar
- ✓ våra individuella svar på frågorna i materialet till dialogkartorna om vi har några
- ✓ arbetsbladet Prioritering
- ✓ arbetsbladet Vårt förslag till värdegrund. (Om en värdegrund redan finns i verksamheten använder vi den och använder arbetsbladet till våra förslag på hur värdegrunden kan utvecklas och förstärkas.)
- ✓ post-it-lappar.

Steg 1:

Vi tar fram våra värdegrundsmeningar med plusmarkeringar som vi arbetade fram efter de avslutade dialogerna. Tillsammans tog vi då fram vad vi tycker att vi redan gör mycket bra, vad vi gör bra men som kan förbättras och vad vi tycker att vi behöver utveckla. Vi läser också igenom de individuella svar vi skrev om vi har gjort det i dialogerna.

Steg 2:

När vi har gjort det, delar vi in oss tre och tre. Nu reflekterar vi kring hur stark påverkan på den äldre personens värdighet och välbefinnande varje värdegrundsmening har. Vi reflekterar kring alla meningar oavsett hur många plus de har.

- Vid de värdegrundsmeningar som vår grupp på tre personer tycker har störst påverkan på den äldres värdighet och välbefinnande och som vi kan börja med omedelbart skriver vi en 1:a.
- Vid de meningar som vår grupp på tre personer tycker har stor inverkan på den äldre personens värdighet och välbefinnande men som vi inte har möjlighet att göra omedelbart skriver vi en 2:a.
- Vid de meningar som har liten påverkan på den äldres värdighet och välbefinnande som vi kan arbeta med omedelbart skriver vi en 3:a.
- Och vid de meningar som har liten påverkan på den äldres värdighet och välbefinnande och som vi inte kan arbeta med omedelbart skriver vi en 4:a.

Sedan samlas vi återigen i storgrupp.

Steg 3:

I storgruppen går vi gemensamt igenom vad smågrupperna har kommit fram till. På arbetsbladet *Prioritering* placerar vi in meningarna som smågrupperna har värderat.

Resultat:

Nu har vi tillsammans kommit fram till vad som har stor påverkan på de äldre personernas värdighet och välbefinnande, det vill säga de två översta rutorna i arbetsbladet. Det är de som kan användas till vår värdegrund eller till att utveckla den vi redan har. Vi skriver ner våra värdegrundsmeningar på arbetsbladet *Vårt förslag till Värdegrund*.

Till arbetsmöte 2 har vi en första uppgift:

Vi reflekterar enskilt kring följande fråga: Hur kan vi i vår verksamhet arbeta så att vi lever upp till värdegrunden (den vi redan har eller den som vi tagit fram) så att de äldre personerna som vi ger stöd och omsorg får leva värdigt och känna välbefinnande? Vi har våra anteckningar och svar på frågorna i materialet som stöd. Vi skriver ner våra tankar och tar dem med oss till Arbetsmöte 2.

Så här tycker jag att vi kan arbeta för att de äldre som vi ger stöd och omsorg ska få leva värdigt och känna välbefinnande:

Arbetsmöte 2

Hur kan vår verksamhet omsätta värdegrunden i praktiken?

En värdegrund visar en riktning för vårt arbete och fungerar som vår kompass. Nu ska vi konkretisera vår värdegrund med aktiviteter och praktiska förhållningssätt.

Mål med arbetsmöte 2: Att ha ett arbetsblad där det finns nedskrivet vad vi ska göra och hur ofta så att den äldre personen får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande. Det vi gör kommer att vara kopplat till vår verksamhets mål.

Syfte med arbetsmöte 2: Att sätta fokus på hur vi konkret använder värdegrunden i vår verksamhet. Vi kopplar vår värdegrund till vår verksamhetsplan och beskriver konkret hur vi ska arbeta för att de äldre personer som får stöd och hjälp av oss ska ha ett värdigt liv och känna välbefinnande.

Tidsåtgång:

Steg 1: 20 minuter

Steg 2: 20 minuter

Steg 3: 20 minuter

Steg 4: 20 minuter

Material:

- ✓ vår nya värdegrund på arbetsbladet Vårt förslag till värdegrund och den värdegrund som verksamheten redan har, om en sådan finns
- ✓ vår verksamhetsplan
- ✓ våra individuella svar på frågorna i materialet till dialogkartorna om vi har några
- ✓ post-it-lappar
- ✓ arbetsbladet *Arbetsmöte – genomförande*
- ✓ våra individuella anteckningar från föregående gång.

Steg 1:

Vi börjar med att gå igenom vår verksamhetsplan. Vi delar in oss i grupper tre och tre och läser igenom den tillsammans. Allt vi inte förstår i verksamhetsplanen markerar vi och tar upp i storgrupp. Tillsammans med vår chef besvarar vi oklarheter, så att vi alla har en samsyn om vad verksamhetsplanen säger att vi ska göra. Sedan tar vi fram alla mål för verksamheten som vi hittar i verksamhetsplanen och skriver upp vart och ett av dem på ett blädderblock.

**Steg 2:**

Vi använder vår värdegrund. Vi börjar med att resonera kring under vilket eller vilka mål värdegrundsmeningarna hör hemma. Sedan placerar vi våra meningar under respektive mål.

Nu ska vi konkretisera vad vi kan göra. Tillsammans ska vi komma fram till **hur vår verksamhet kan skapa möjligheter för äldre personer att kunna leva värdigt och känna välbefinnande!**

Gör så här:**Steg 3:**

Var och en funderar individuellt kring *hur* vi som *grupp* kan arbeta och skriver ner förslagen på post-it-lappar! Nu ska vi vara mycket konkreta och tänka utifrån den äldre personens perspektiv. Vi utgår från vår värdegrund.

(Exempel på värdegrundsmening: "De äldre personer som får stöd och hjälp av oss ska kunna känna trygghet." Exempel på förslag: "Vi har utarbetade checklistor för välkomstsamtal", "Vi talar alltid om vad vi ska göra när vi är hos den äldre personen", "Vi har namnskyltar", "Kontaktpersonen träffar den äldre personen enskilt och samttalar".)

Steg 4:

Värdegrundsledaren läser upp innehållet på alla post-it-lappar och fäster dem på väggen. Tillsammans samttalar vi om hur vi ska arbeta konkret. Vi kategoriserar de olika svaren med hjälp av arbetsbladet *Arbetsmöte – genomförande*: Vad vi alltid ska göra, vad vi ska göra minst en gång i veckan, vad vi ska göra en gång i kvartalet och så vidare. Arbetsbladet *Arbetsmöte – genomförande* är nu vår utgångspunkt för hur vi arbetar med omedelbar verkan och sparas i vår pärm.

Till sist...

Till arbetsmöte 3 behöver alla ha en egen kopia av arbetsbladet *Vårt förslag till värdegrunden*, en egen kopia av arbetsbladet *Prioritering* och en egen kopia av arbetsbladet *Arbetsmöte – genomförande*.

Till arbetsmöte 3 har vi en individuell uppgift. Inför nästa arbetsmöte, som handlar om hur jag som individ och enskild medarbetare ska arbeta i riktning för att den äldre personen får ett värdigt liv och kan känna välbefinnande, tar vi alla med oss denna individuella reflektionsuppgift:

Reflektera över ditt eget bidrag till verksamhetens värdegrundsarbete. Hur vill du bidra till att alla äldre får leva värdigt och känna välbefinnande? Du ska tänka ut minst tre och max fem exempel på hur du kan bidra till att verksamheten lever upp till värdegrunden. Ta med dina funderingar till arbetsmöte 3.

Arbetsmöte 3

Hur kan jag omsätta värdegrunden i praktiken?

På vårt andra arbetsmöte arbetade vi med att koppla ihop vår värdegrund med vår verksamhetsplan och verksamhetens mål. Arbetsmöte 3 kommer att ta sikte på hur var och en av oss som finns inom verksamheten personligen kan bidra till att värdegrunden levs och omsätts i vårt arbete utifrån den egna yrkesrollen.

Mål med arbetsmöte 3: Att var och en av oss har påbörjat en personlig handlingsplan. I handlingsplanen beskrivs våra egna önskemål om delaktighet, verksamhetsutveckling, kompetensutveckling, yrkesrollsutveckling och utveckling av personliga egenskaper med betydelse för att ge den äldre personen stöd till ett värdigt liv och till att känna välbefinnande. Handlingsplanen kan användas som stöd i utvecklingssamtal och på arbetsplatsträffar.

Syfte med arbetsmöte 3: Att tydliggöra hur vårt egna medarbetarskap i verksamheten främjar en arbetskultur som skapar möjligheter för de äldre personerna att kunna leva värdigt och känna välbefinnande. Arbetsmötet ska också tydliggöra att samspelet mellan medarbetare och ledare ska vara tydligt, öppet och ärligt i båda riktningar samt att värdegrunden gäller inom hela verksamheten.

Inför mötet behöver vi ta fram följande material:

- ✓ arbetsbladet *Arbetsmöte – genomförande från arbetsmöte 2*
- ✓ våra individuella svar på frågorna i materialet till dialogkartorna om vi har några
- ✓ svaren på frågorna, om det finns några, i den individuella övningen i slutet på arbetsmöte 3
- ✓ de egna anteckningarna från den individuella reflektionen i arbetsmöte 1, om det finns några
- ✓ våra "återkopplingskort" från *Vi går vidare med vårt värdegrundsarbete*
- ✓ arbetsbladet *Arbetsmöte – vad jag vill bidra med för att främja värdegrundens genomförande*
- ✓ arbetsbladet *Arbetsmöte – min personliga handlingsplan*.

Gör så här:

1. Vi delar in oss i par (vid ojämnt antal kan en grupp vara tre personer).
2. Vi läser tyst för oss själva våra egna anteckningar från uppgiften till arbetsmöte 2, och våra "kort" med positiv återkoppling. Vi tittar också på arbetsbladet *Arbetsmöte – genomförande från arbetsmöte 2*. Och vi kan använda våra personliga svar till dialogkartorna. Under cirka 5 minuter funderar vi för oss själva på vad vi personligen vill förändra och utveckla hos oss själva eller göra mer av för att främja värdegrunden.



3. Sedan delar vi våra reflektioner med varandra och lyssnar aktivt, det vill säga att vi inte värderar och vi kommer inte med kommentarer men vi är uppmärksamma på vad och hur saker sägs. Vi får fråga om vi inte förstår. (Tidsåtgång cirka 5 minuter).
4. När vi båda eller alla tre har berättat och lyssnat tar vi fram ett papper där vi listar vilka av de förhållningssätt vi i paret eller trion beskriver som *främjar värdegrunden*. (Tidsåtgång cirka 5 minuter).
5. Efter det tar vi ett nytt papper där vi listar vilka förhållningssätt som *motverkar värdegrunden*. (Tidsåtgång 5 minuter.)
6. När vi återsamlas i hela gruppen redovisar en av oss i varje par eller trio de förhållningssätt som *främjar värdegrunden* och som vi vill se mer av i arbetsgrupp och verksamhet. Vi redovisar också de förhållningssätt som *motverkar värdegrunden* och som inte är önskvärda. (Tidsåtgång 20 minuter).

Här kan det vara bra att ta en bensträckare!

7. Nu är det dags för var och en av oss att reflektera kring vad vi har tagit del av och precisera vad jag vill bidra med till verksamheten för att främja genomförandet av värdegrunden. (Tidsåtgång 5–10 minuter).
8. Därefter skriver var och en ner tre personliga bidrag utifrån de önskvärda förhållningssätt gruppen har enats kring på arbetsbladet *Arbetsmöte – vad jag vill bidra med för att främja värdegrunden*. Alla väljer sina egna bidrag.
9. Till sist sätter vi upp våra arbetsblad med våra bidrag på en vägg för att de ska bli officiella och för att alla ska kunna gå och läsa och tänka vidare på dem.

Här tar vi en bensträckare igen.

10. Därefter tar vi varsitt exemplar av arbetsbladet *Arbetsmöte – min personliga handlingsplan* och skriver enskilt ner vad vi för egen del vill göra i verksamheten. Handlingsplanen ser vi som ett personligt dokument som vi kan använda vid utvecklingssamtal och liknande tillfällen.

Det här har vi gjort hittills på våra arbetsmöten

Vi har gemensamt tagit fram arbetsblad för genomförande där vi har beskrivit vilka prioriterade områden vi har att arbeta med. Vi har också tagit fram hur ofta vi ska göra det. Vi har en värdegrund. Nu har vi dessutom gått igenom vad vi som individer behöver göra för att stödja värdegrunden för att de äldre personerna ska få ett värdigt liv och känna välbefinnande. För att vi ska lyckas är det viktigt att vi också kan stötta varandra, både som grupp och som individer. På arbetsmöte 4 beskrivs ett sätt att stödja.

Arbetsmöte 4

Värdegrunden och arbetsplatsen

De värdeord som finns i de allmänna råden och som vi har arbetat med under dialogerna är ord som också är viktiga för oss i verksamheten. För att kunna arbeta i riktning för att äldre personer ska kunna ha ett värdigt liv och känna välbefinnande behöver vi i vår arbetsgrupp på motsvarande sätt behandla varandra bra. Även på vår arbetsplats har vi behov av självbestämmande, trygghet, meningsfullhet och sammanhang, respekt för privatliv och personlig integritet, individanpassning och delaktighet, gott bemötande och god kvalitet.

Alla vi som finns inom äldreomsorgen har ett medarbetarskap, vare sig vi är chefer eller har andra uppgifter. I medarbetarskapet ligger att vi finns till också för varandra och kan stötta, hjälpa och reflektera med varandra när någon av oss har behov av det. Ett sätt att konkret stötta och hjälpa är genom coachning och återkoppling. Vi kan använda några av coachningens idéer i det dagliga arbetet när behovet uppstår, särskilt om vi inte alltid har tillgång till utbildade coacher.

Det handlar i hög grad om att utveckla sitt problemlösande, både på egen hand och med hjälp av andra. Och vi behöver alltid sträva efter att fortsätta att lita på varandra och våga ta hjälp.

Övningen bygger på allmänt vedertagna modeller för coachning och återkoppling. Övningen börjar med att vi delar in oss i grupper tre och tre. En person, A, har ett problem. Person B lyssnar och försöker stödja A att själv hitta svaren (person B kommer alltså inte med lösningar). Person C deltar inte i samtalet utan lyssnar och iakttar.

Övningen ger deltagarna flera resultat: Person A övar på att formulera sitt problem och komma fram till en lösning genom samtal. Person B övar på att lyssna och ställa frågor som kan leda till person A till en lösning. Person C övar på att lyssna, och reflektera över hur problemlösningen går till.

Övningen fortsätter sedan med att C berättar för A och B vad han eller hon har hört och iakttagit. Det ger möjligheter att lära av både misstag och goda exempel. Att samla sina tankar kring iakttagelserna och ge återkoppling utvecklar förmågan att ge konstruktiv kritik och förmågan för A och B att ta emot den. Att öva detta kan stärka arbetslaget och göra oss tryggare med varandra. Då tilliten ökar vågar vi utnyttja mer av vår kunskap öppet och dela den med varandra i gruppen.

Övningen kännetecknas av att vi talar i jagform och tilltalar varandra direkt.

Syftet med övningen är att vi ska få ett sätt att tala med varandra som vi kan använda oss av regelbundet. Om vi har tid byter vi roller med varandra så att alla har möjlighet att formulera problemet, lyssna, stödja, iaktta och ge återkoppling.



Steg 1: Nulägesbeskrivning av A (5 minuter)

A beskriver ett nuläge. Det kan vara en arbetssituation, ett dilemma eller en undran över hur A ska gå till väga för att till exempel bidra till att en äldre person känner sig trygg. Det behöver inte vara existerande problem, utan kan också vara funderingar som uppstått under dialogerna. Hur ser problemet ut? Vilka är inblandade? Vad är det som händer när problemet uppstår? Varför blir det svårt att leva värdegrunden i det här fallet?

B Lyssnar aktivt på A. B ställer följdfrågor om något är oklart.

C är tyst och lyssnar och antecknar vad som sägs i stödord. C ska ge återkoppling till både A och B efter övningen.

Steg 2: Inventering av problemet av B (10 minuter)

B ställer frågor till A. Frågorna ska vara öppna och öka B:s förståelse av A:s problem. B kan fråga vad A har för tankar kring problemet och dess lösning och fråga vidare utifrån svaren. B får inte gå in och föreslå lösningar, bara invänta och fråga vidare.

A svarar. Frågor och svar sker växelvis i dialog.

C lyssnar och antecknar.

Steg 3: Reflektion och samling (5 minuter)

A får tid att reflektera över vad som har väckts genom B:s frågor och de egna svaren. Vad har hänt?

B får tid att reflektera över hur det var att fråga A och att inte komma med lösningar.

C får tid att samla sina intryck inför att ge A och B återkoppling.

Steg 4: Återkoppling från C (5 minuter)

C berättar vad han eller hon fått för intryck först till A och sedan till B. C ska vara ärlig men inte sära någon av de andra två. Återkopplingen ska stärka den som får den och ges så att A och B känner att de har blivit sedda och förstådda. A och B lyssnar och när C har talat klart är det bra om C ställer en fråga av den här typen: Kände du igen dig i min beskrivning? Stämmer min bild?

Steg 5: Vi delar med oss av upplevelsen (10 minuter)

A berättar hur det kändes att formulera sitt problem och sina tankar om värdegrundens inverkan på både problemformulering och lösningstankar. B berättar hur det kändes att ha rollen att fråga för att förstå och att hålla inne med lösningsförslag. C berättar hur det kändes att vara lyssnare och iakttagare.

Arbetsmöte 5

Parkeringar

Under vårt värdegrundsarbete har det hänt att vi har fastnat på någon fråga som vi inte har kunnat lösa, eller som vi har valt att inte ägna tid åt. Några parkeringar kan vi ha varit överens om medan andra frågor kanske inte har upplevts som problematiska av alla.

På arbetsmöte 4 övade vi på att formulera problem, lösa problem och ge varandra återkoppling, vilket vi kan ha nytta av nu på vårt sista arbetsmöte som tar upp våra parkeringar.

Till arbetsmötet behöver vi utse en person som skriver ner våra svar. Vi tar fram alla våra parkeringar från arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar*. Vi kan börja med att läsa igenom dem tillsammans utan att göra någon värdering. Vi behöver också ta fram *Arbetsblad parkeringar* som finns i bilagedelen.

Parkeringar med betydelse för värdigt liv och välbefinnande

Vi börjar med att gå igenom varje parkering och ställa en fråga: Vilken betydelse har det vi parkerade för att den äldre personen ska ha ett värdigt liv och känna välbefinnande? De parkeringar som får svaret "Stor betydelse" fortsätter vi sedan först med. Om någon av parkeringarna inte längre upplevs som ett problem så stryker vi den. Kring varje parkering som har fått svaret "Stor betydelse" och som fortfarande kan vara ett problem för en eller flera av oss ställer vi frågorna i arbetsbladet.

Övriga parkeringar

Nu har vi bearbetat de parkeringar som har stor betydelse för att den äldre personen ska ha ett värdigt liv och känna välbefinnande. Vi kan nu fortsätta med de som finns kvar, och som kan ha påverkan på vår egen arbetssituation eller innebära ett problem för oss på annat sätt. Vi bearbetar frågorna på samma sätt. Är någon parkering inte längre ett problem stryker vi den. Precis som tidigare ställer vi samma frågor kring det som fortfarande kan vara ett problem.

Hur går vi vidare?

Efter att vi har gått igenom våra parkeringar och våra olika åtgärder, kommer vi överens om när vi ska börja genomföra våra lösningar och påminner om vem eller vilka som fått ansvaret för dem. Vi kommer också överens om när vi ska följa upp att det har blivit genomfört.

Vid nästa träff, utvecklingsforumet, planerar vi framtiden för vårt värdegrundsarbete.

