

Äldreomsorgens nationella värdegrund

– ett vägledningsmaterial

Du får gärna citera Socialstyrelsens texter om du uppger källan, exempelvis i utbildningsmaterial till självkostnadspris, men du får inte använda texterna i kommersiella sammanhang. Socialstyrelsen har ensamrätt att bestämma hur detta verk får användas, enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk (upphovsrättslagen). Även bilder, fotografier och illustrationer är skyddade av upphovsrätten, och du måste ha upphovsmannens tillstånd för att använda dem.

ISBN	978-91-87169-05-2
Artikelnr	2012-3-3
Grafisk form	Jupiter Reklam AB
Illustration	Helena Halvarsson
Tryck	Edita Västra Aros, Västerås, april 2012

Förord

Den 1 januari 2011 infördes en värdegrund i socialtjänstlagen. Lydelsen är att "Socialtjänstens omsorg om äldre ska inriktas på att äldre personer får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande (värdegrund)." 5 kap. 4§ socialtjänstlagen (2001:453), SoL. Med anledning av detta fick Socialstyrelsen 2010 ett antal regeringsuppdrag. Ett av dessa har varit att ta fram ett handledningsmaterial. Syftet är att stödja utförarnas arbete med värdegrunden, inspirera till utvecklande samtal och reflektera kring värdegrundsfrågor.

Resultatet har blivit ett vägledningsmaterial för personal som arbetar tillsammans med äldre personer, såsom biståndshandläggare, vård- och omsorgspersonal, sjuksköterskor, enhetschefer, arbetsterapeuter och sjukgymnaster och annan personal inom enskilt och offentligt driven äldreomsorg. Det kan även användas av intresserade nämndpolitiker.

Vägledningsmaterialet utgår från Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2012:3) om värdigt liv och välbefinnande, och syftar till att skapa goda förutsättningar för äldre människor inom socialtjänsten. Tonvikten ligger på reflektion och konkretisering med allmänna råden som underlag.

I vägledningsmaterialet ges en orientering kring sambanden mellan värdegrund, systematiskt förbättringsarbete och evidensbaserad praktik.

Vägledningsmaterialet har författats av Maria Olsson Eklund och Eva Entelius-Melin med bistånd av projektledare Susanna Wahlberg, utredarna Julia Zyto, Annika Jalap Hermansson, Annica Ragert, Ulrika Roslund Gidlöf samt enhetschef Mari Forslund. Shriti Radia har varit juridisk konsult. Flera andra utredare vid Socialstyrelsen har bidragit med inspiration och kloka synpunkter. Samråd har skett med Sveriges Kommuner och Landsting, Famna och Vårdföretagarna.

En rad personer har under arbetets gång läst texter och använt materialet i syfte att testa dess användbarhet. Stort tack till utvecklingsledare, chefer och värdegrundsledare från äldreboendet Ängsglantan och Skogsglantan i Kalix, personal och chefer från hemtjänst driven av Humana Omsorg i Laholm, personal, chefer och utvecklingsledare vid korttidsboendet Cedersborg i Norrköping, chef och personal vid demensboendet Villa Cederschiöld inom Ersta Diakoni i Stockholm, samt utvecklingsledare, biståndshandläggare och chef i Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning i Stockholm.

Taina Bäckström

Ställföreträdande myndighetschef

Innehåll

Förord	I
--------------	---

Introduktion	6
--------------------	---

Förarbete, planering och förankring..... 11

Om att delta i ett värdegrundsarbete	12
Framgångsfaktorer vid verksamhetsutveckling	13
Dags att planera.....	13
Roller och ansvar – några checklistor	15
Stötta, uppmuntra och motivera varandra	17
Om respekt och kommunikation – förhållningssätt	17
Summering av kapitlet.....	18

Den nationella värdegrunden och evidensbaserad praktik21

Våra föreställningar om andra29

Introduktion till dialogerna.....	32
-----------------------------------	----

Dialog självbestämmande.....35

Dialogens innehåll – en översikt	37
Om självbestämmande.....	38
Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd	39
Dialogkarta: självbestämmande	41
En forskare skriver om självbestämmande.....	43
Övningar	44
Självbestämmande – individuell reflektion	47
Summering	48

Dialog trygghet.....51

Dialogens innehåll – en översikt	53
Vad är trygghet?	54
Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd	55
Övning 1	57
Dialogkarta: trygghet.....	59
Mer om trygghet	61
Övning 2.....	62

Trygghet – individuell reflektion	63
Summering	64

Dialog meningsfullhet och sammanhang.....67

Dialogens innehåll – en översikt	69
Meningsfullhet, sammanhang, gemenskap och aktiviteter	70
Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd	71
Dialogkarta: meningsfullhet och sammanhang.....	72
Ur regeringens proposition värdigt liv i äldreomsorgen	73
Om meningsfullhet och sammanhang	74
Övningar	75
Meningsfullhet och sammanhang – individuell reflektion	78
Summering	79

Dialog respekt för privatliv och personlig integritet.....81

Dialogens innehåll – en översikt	83
Vad är respekt?	84
Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd	85
Dialogkarta: respekt för privatliv och personlig integritet.....	87
Några texter om respekt, privatliv och personlig integritet.....	88
Övningar	89
Respekt för privatliv och personlig integritet – individuell reflektion	92
Summering	93

Dialog individanpassning och delaktighet.....95

Dialogens innehåll – en översikt	97
Om individanpassning och delaktighet.....	98
Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd	99
Dialogkarta: individuell reflektion	101
Vad behövs för att stödja delaktighet?	102
Övningar	103
Individanpassning och delaktighet – individuell reflektion	106
Summering	107

Dialog gott bemötande 109

Dialogens innehåll – en översikt	111
Gott bemötande, värdigt liv och välbefinnande	112
Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd	113

Dialogkarta: gott bemötande.....	114
Övningar.....	115
Gott bemötande – individuell reflektion.....	118
Summering.....	119

Dialog insatser av god kvalitet..... 121

Dialogens innehåll – en översikt.....	123
God kvalitet och värdigt liv och välbefinnande	124
Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd.....	125
Vad är god kvalitet?.....	127
Dialogkarta: insatser av god kvalitet.....	128
Övningar.....	129
Summering.....	131

Vi går vidare med vårt värdegrundsarbete..... 132

Vi har tagit fram förslag till värdegrundsmeningar	132
Övning – hur arbetar vi enligt våra värdegrundsmeningar idag?	133
Vi har samarbetat och utvecklats tillsammans.....	135

Om arbetsmöten..... 136

Arbetsmöte 1 – vi arbetar med vår värdegrund.....	138
Arbetsmöte 2 – hur kan vår verksamhet omsätta värdegrunden i praktiken?.....	140
Arbetsmöte 3 – hur kan jag omsätta värdegrunden i praktiken?	142
Arbetsmöte 4 – värdegrunden och arbetsplatsen.....	144
Arbetsmöte 5 – parkeringar	146

Utvecklingsforum..... 148

Övning.....	149
-------------	-----

Avslutning..... 150

Arbetsblad och lästips..... 151

Arbetsblad 1: Checklista för förarbete, planering och förankring.....	152
Arbetsblad 2: Tids- och aktivitetsplan.....	153
Arbetsblad 3: Kommunikationsplan.....	154
Arbetsblad 4: Dialog – reflektion kring trygghet	155

Arbetsblad 5: Dialog – lösningar.....	156
Arbetsblad 6: Dialog – underlag för värdegrund.....	158
Arbetsblad 7: Dialog – underlag för parkeringar	163
Arbetsblad 8: Dialog – återkoppling	165
Arbetsblad 9: Prioritering	167
Arbetsblad 10: Vårt förslag till värdegrund.....	168
Arbetsblad 11: Arbetsmöte – genomförande.....	169
Arbetsblad 12: Arbetsmöte – min personliga handlingsplan.....	170
Arbetsblad 13: Arbetsmöte – vad jag vill bidra med för att främja värdegrunden	171
Arbetsblad 14: Arbetsmöte – Parkering.....	172
Lästips.....	174
Till dig som har använt detta material:.....	178

FAKTA

Den nationella värdegrunden finns i 5 kap. 4§ socialtjänstlagen (SoL): Socialtjänstens omsorg om äldre ska inriktas på att äldre personer får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande (värdegrund).

Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2012:3) finns på www.socialstyrelsen.se.

Introduktion

Vägledningmaterialet vänder sig till dig som är delaktig i och ansvarig för äldre personers vård och omsorg inom socialtjänsten. Du kan exempelvis vara chef, undersköterska eller vårdbiträde. Du kan vara biståndshandläggare, sjuksköterska eller arbetsterapeut. Du kan vara MAS eller verksamhetsutvecklare. Och du kan tillhöra någon annan personalgrupp inom äldreomsorgen eller vara politiskt ansvarig. Ansvar för att äldre personer ska ha ett värdigt liv och känna välbefinnande är ett delat ansvar och ett gemensamt uppdrag.

Värdegrundsfrågor har under lång tid varit centralt i äldreomsorgen. Många verksamheter arbetar redan med värdegrundsfrågor. Det som nu är nytt är att det finns en nationell och lagfäst värdegrund att förhålla sig till. Socialstyrelsen vill med denna bok stödja verksamheterna i värdegrundsarbetet utifrån den nationella värdegrunden i socialtjänstlagen. Många organisationer har värdegrunder och etiska koder både inom socialtjänsten och hälso- och sjukvården. Boken kan ses som ett komplement till dessa, med fokus på socialtjänstens nationella värdegrund och Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2012:3) om värdigt liv och välbefinnande. Den kan vara ett underlag för ett fortsatt arbete med värdegrundsfrågor.

En värdegrund visar vilka etiska värden och normer som ska ligga till grund för en verksamhet. Den tydliggör värderingar och kan ses som ett etiskt förhållningssätt, som ska fungera som ett stöd för alla medarbetare i deras arbete. För att en värdegrund ska kunna vara ett sådant stöd behöver den också bli konkret – värdegrunden visar inriktningen och i det dagliga arbetet måste den rent praktiskt påverka tankar och handlingar.

Tanken är att du tillsammans med dina kollegor samtalar och reflekterar kring vad som är viktigt för att arbeta i enlighet med värdegrunden, det vill säga vad ni utifrån era respektive yrkesroller kan göra för att äldre människor ska få ett värdigt liv och kunna känna välbefinnande. Boken kan användas i ett arbetslag eller i grupper bestående av flera olika yrkeskategorier. För att värdegrunden ska påverka hur arbetet genomförs konkret i arbetet måste innebörden i den också bearbetas. I boken finns därför många övningar vars syfte är att skapa samsyn och förståelse för innebörder och utförande.

Vare sig den verksamhet du arbetar i har en värdegrund eller inte kan boken användas i sin helhet. Saknar verksamheten en värdegrund kan boken användas för att ta fram ett underlag till en sådan och tydliggöra hur ni konkret kan arbeta för att den nationella värdegrunden ska genomsyra verksamheten. Finns en värdegrund i verksamheten kan arbetet med boken hålla en värdegrundsprocess levande – en värdegrund förändras i samklang med förändringar i omvärlden och materialet kan användas för att utveckla verksamheten.



Som inspiration för reflektioner och övningar finns en del texter och citat. För den som vill fördjupa sig och läsa mer finns lästips och länkar. Arbetet i boken är upplagt som en process. Det innebär att ni kan använda den som inspiration för ett fortsatt värdegrundsarbete i framtiden.

Boken har Socialstyrelsens allmänna råd om värdegrunden som utgångspunkt. De allmänna råden ska vägleda verksamheterna och bidra till en enhetlig tillämpning av den nationella värdegrunden. Allmänna råd innehåller rekommendationer om hur en författning kan eller bör tillämpas. De utesluter inte andra sätt att nå de mål som avses i författningen. Genom att bygga upp boken kring de allmänna rådens rubriker kopplas er värdegrundsprocess till den nationella värdegrunden. På så sätt kan er egen lokala värdegrund vila på den nationella värdegrunden.

De allmänna råden innehåller i flera fall värdeord som redan finns i socialtjänstlagen och som omfattar hela socialtjänstområdet. Det innebär att boken och dess övningar även kan användas inom andra socialtjänstområden genom att byta ut exemplen inom äldreomsorg till någon annan aktuell verksamhet. Vägledningmaterialet kan också användas för att stödja det konkreta arbetet med att följa de lokala värdighetsgarantier som kommunen fastställt. Läs gärna mer på www.socialstyrelsen.se/aldre/nationellvardegrund.

Bokens innehåll

Boken består av 17 huvudkapitel som kan användas på flera sätt. Man kan arbeta med ett kapitel i taget över en längre tid eller välja kapitel som är viktiga för verksamhetens arbete med en värdegrund.

De första kapitlen beskriver vad man ska tänka på när det gäller att förbereda, planera och förankra värdegrundsarbetet. Följande kapitel orienterar om förbättringsarbete och evidensbaserad praktik. Därefter tar samtal och övningar om de allmänna rådens värdeord vid i sju *dialoger*:

Dialogerna handlar om

- självbestämmande
- trygghet
- meningsfullhet och sammanhang
- respekt för privatliv och personlig integritet
- individanpassning och delaktighet
- gott bemötande
- insatser av god kvalitet.



Genom ert arbete tillsammans i dialogerna lägger ni en bas för att ta fram en värdegrund mot bakgrund av den nationella värdegrunden, eller för att förstärka den värdegrund ni redan har. Denna värdegrund konkretiserar ni sedan som arbetssätt i de följande arbetsmötena. I slutet av boken finns *arbetsblad* som kan användas i arbetet med dialoger och arbetsmöten. Där finns också alla lästips i materialet samlade.

Till sist ...

Boken använder sig genomgående av ett "vi"-tilltal med undantag för förordet, denna introduktion samt citat och lagtexter. Genom att utgå från ett "vi" är avsikten att visa att arbetet med värdegrundsfrågor inte utesluter någon från delaktighet och inte heller pekar ut någon särskild målgrupp för värdegrundsarbetet. Det är när alla som arbetar inom äldreomsorgen samverkar och samarbetar som en samsyn kan uppnås, som i sin tur leder till att äldre personer får ett värdigt liv och kan känna välbefinnande.

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.

Den nationella värdegrunden och evidensbaserad praktik

”Socialtjänstens omsorg om äldre ska inriktas på att äldre personer får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande (värdegrund).”

5 kap. 4§ SoL.



FAKTA

Handläggning:

Förfarande som börjar med att ett ärende väcks och efter utredning utmynnar i ett beslut.

SOSFS 2006:5

Genomförande:

Verkställighet av en beslutad insats.

SOSFS 2006:5

Allmänna råd:

Allmänna råd innehåller rekommendationer om hur en författning kan eller bör tillämpas och utesluter inte andra sätt att nå de mål som avses i författningen.

Socialstyrelsen

En värdegrund synliggör centrala värden hos ett samhälle, en organisation eller en grupp och kommer till uttryck genom hur vi som enskilda individer väljer att handla gentemot varandra. Sedan 2011 har socialtjänstlagen utökats med en nationell värdegrund för äldre personer med insatser inom äldreomsorgen.

Genom den nationella värdegrunden har vi som arbetar inom äldreomsorgen fått ett tydligt uppdrag att stödja varje person att leva som han eller hon vill och kan. Värdegrunden ska genomsyra hela äldreomsorgens arbete både i handläggning och genomförande. Viktiga begrepp i socialtjänstlagen är självbestämmande, respekt, integritet och god kvalitet. De är grunden för allt arbete inom äldreomsorgen.

Socialtjänstlagens värdegrund kompletteras genom Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2012:3) som beskriver hur värdegrunden kan praktiseras och betonar att vi ska ha ett etiskt förhållningssätt. Det innebär att vi ser till de äldres självbestämmande, trygghet, meningsfullhet och sammanhang, visar respekt för privatliv och personlig integritet, arbetar med individanpassning och delaktighet, samt ger ett gott bemötande och insatser av god kvalitet.

Ett etiskt förhållningssätt betyder att vi alltid strävar efter att stödja inflytande och delaktighet i vård och omsorg och att inte skada. Det innebär att vi behöver använda oss av bästa tillgängliga kunskap i vården och omsorgen om den äldre personen. Det betyder också att vi hela tiden behöver förbättra våra arbetssätt.

Ett systematiskt förbättringsarbete är en process som innebär en ständig strävan efter att något ska bli bättre. Precis som en värdegrund saknar egenvärde om den inte praktiseras så saknar systematik ett egenvärde om det inte fylls med innehåll.

Evidensbaserad praktik

Regeringen och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har kommit överens om att socialtjänsten ska sträva efter att arbeta enligt en evidensbaserad praktik. Grunden för att arbeta enligt en evidensbaserad praktik är att göra gott och inte skada den vi ska hjälpa – vi ska veta vad vi gör; vi ska ta hänsyn till den enskildes önskemål och det vi gör ska vila på vetenskaplig grund. För att öka möjligheten att hjälpa bör utgångspunkten vara att söka vetenskaplig kunskap kring det som ska förbättras och om möjligt utgå från den.

Hur kan vi inom äldreomsorgen arbeta enligt en evidensbaserad praktik när vi har en äldre person som söker bistånd, eller när vi ska hjälpa en ångestfylld person med demenssjukdom, eller när vi försöker ge förutsättningar för den äldre att ha ett värdigt liv och känna välbefinnande?

Lars Oscarsson beskriver i sin bok *Evidensbaserad praktik inom socialtjänsten* ett evidensbaserat förhållningssätt för praktiker. Till praktiker räknas alla som arbetar inom socialtjänsten, det vill säga även vi som arbetar inom äldreomsorgen. Han använder ordet klient i citatet nedan men det gäller även den äldre personen. Han skriver:

"I det dagliga arbetet kan ett evidensbaserat förhållningssätt för en praktiker innebära att:

- Så långt det är möjligt ha en vetenskaplig och professionellt förankrad uppfattning om orsakerna till och lämpliga insatser för klientens behov och problem.
- Beakta klientens egen uppfattning om orsakerna till och lämpliga insatser för hans eller hennes behov eller problem.
- Så långt möjligt välja och föreslå insatser som beaktar kunskaper från forskningen, från egna och kollegers erfarenheter och från klienten.
- Så långt möjligt ta ansvar för och följa upp insatsernas effekter på klientens livssituation."

Citatet pekar på att det är viktigt att vi har kunskap om vad vi gör, att vi måste lyssna på den äldre personens uppfattningar och önskemål och att vi måste följa upp det vi gör. Det kan handla om att vi använder oss av metoder och insatser som vi vet har positiva effekter. Det är att arbeta enligt en evidensbaserad praktik.

FAKTA

I juni 2010 kom regeringen och SKL överens om att stödja en evidensbaserad praktik i socialtjänsten och konkretiserar det med årliga överenskommelser. Det handlar om att förbättra förutsättningarna för socialtjänsten att arbeta evidensbaserat och använda informationsteknik. I överenskommelsen pekas regionala stödstrukturer för kunskapsutveckling ut som en nyckelfaktor, till exempel nätverk på läns- och regionalnivå som kan stödja verksamheterna med handledning och metodstöd. Syftet är att ta tillvara den kunskap och de erfarenheter som finns lokalt och att föra ut ny kunskap och nya metoder från exempelvis Socialstyrelsen, andra myndigheter och organisationer på nationell nivå. Nätverken kan bestå av personer inom samma yrkesområde (professionsnätverk) som arbetar i kommuner och landsting samt inom FoU-verksamheter, universitet och högskolor.

ORDFÖRKLARING

Evidensbaserad praktik

syftar till att lindra och hjälpa och innebär att vi använder oss av bästa tillgängliga vetenskapliga kunskap, och att den enskilde ska vara delaktig och respekteras. *Socialstyrelsen*

Läs mer på

<http://www.socialstyrelsen.se/evidensbaseradpraktik/omevidensbaseradpraktik>.



Den nationella värdegrunden
och evidensbaserad praktik

”Att göra gott och inte skada handlar om att känna till alternativa handlingar, till exempel vad forskning har att visa eller vad beprövad erfarenhet pekar på. Men det handlar också om att förstå hur en sjuke personen själv reagerar på handlingen.”

Nationella riktlinjer för vård och omsorg vid demenssjukdom 2010 – stöd för styrning och ledning. Socialstyrelsen 2010. Artikelnummer 2010-5-1.

ORDFÖRKLARING

Dokumentation regleras i socialtjänstlagens 11 kapitel. Där står bland annat att beslut och planer för genomförande ska upprättas, och att dokumentationen ska utformas med respekt för den enskildes integritet. Dokumentationen ska förvaras så att inte obehöriga kan ta del av den.
Socialstyrelsen

Det finns fyra viktiga kunskapskällor i en evidensbaserad praktik. Bilden visar vad som ska ingå när vi som professionella ska fatta våra beslut. Vi ska helst ha vetenskapligt baserad kunskap om att det vi gör hjälper eller åtminstone inte skadar. Men eftersom den vetenskapliga kunskapen visar genomsnittliga effekter är det inte självklart att åtgärderna fungerar lika för alla. Därför behöver vi även annan kunskap för vårt beslutsfattande i det enskilda fallet. Vi ska väga in personens situation och omständigheter, vi ska ta del av personens egen erfarenhet av insatser och vilka önskemål han eller hon ha. Och vi ska förstås använda vår egen kunskap som professionella.



Nyckelord i en evidensbaserad praktik är frivillighet, självbestämmande, individens behov, god kvalitet och bästa tillgängliga kunskap. Det ska finnas transparens, det vill säga att vi kan redovisa vilken vetenskaplig kunskap som ligger till grund för hur vi handlar. Orden lyfter fram sambandet mellan etik och kunskap. De visar att självbestämmande, frivillighet och behov hos individen är avgörande. Att länka samman en evidensbaserad praktik med den nationella värdegrunden förstärker synsättet att den äldre personen står i centrum och att det är dennes perspektiv som ska styra insatsernas utformning.

Men ofta saknas evidensbaserade metoder. Inom socialtjänsten i allmänhet finns det ganska få metoder som är vetenskapligt bevisade att de fungerar och ännu färre inom äldreomsorgen. Då får vi börja med att söka kunskap i vårt arbete. För att få mer kunskap om det arbete vi gör, och se om det förbättrar den äldre tillvaro, behöver vi följa

upp arbetet lokalt. Vi behöver ta fram konkreta och mätbara mål på individnivå. Målen som vi tar fram behöver vi mäta för att se om de är uppnådda och om det blir ett bra resultat av vårt arbete för den äldre personen.

Genom att vi arbetar systematiskt får vi kunskap på individnivå, det vill säga att vi kan följa den enskilde äldre personens utveckling. Men vi kan också sammanställa våra erfarenheter så att vi får kunskap om det vi gör tycks vara bra för flera äldre. Och även om det saknas evidensbaserade metoder är det viktigt att vi håller oss uppdaterade om det som händer på forskningsfronten.

När vi ska systematisera vårt arbete är vår dokumentation i handläggning, beslut och genomförandeplaner bra instrument. Då ser vi hur livssituationen utvecklar sig för den äldre personen och kan bedöma hur vi ska arbeta vidare. Vi sätter mål tillsammans med den äldre personen, vi arbetar för att målet ska uppnås och vi följer upp för att se om en förbättring skett. Och självklart dokumenterar vi vårt arbete så att vi kan lära av det. Finns det bedömningsmetoder inom det område vi arbetar med kan vi använda dem i våra uppföljningar. På sikt bygger vi då upp lokal och erfarenhetsbaserad kunskap som gör att vi kan mäta och jämföra resultatet av vårt arbete. Och vi förstärker systematiken och lägger grunden till ett systematiskt förbättringsarbete.

Det är av stort värde att vi tillägnar oss ny kunskap. Det kan till exempel vara genom att vi tar till oss resultat från forskning och utvärderingar. Vi finner kunskap i nationella riktlinjer och liknande styrdokument. Vi får påfyllning av kunskap genom utbildningar som verksamheterna själva anordnar. Vi får också kunskap genom att enskilda medarbetare utbildar sig, eller genom att vi anställer personal med god kompetens inom vissa områden.

Om vi vill ha ett forskningsperspektiv på vårt arbete kan vi ta kontakt med regionala forsknings- och utvecklingsenheter (FoU) som kan följa vår verksamhet i forskningssyfte när vi arbetar med att följa upp och utvärdera ett arbetssätt mer systematiskt. Flera kommuner har också utvecklingsledare som arbetar med metod- och kunskapsutveckling.

Det är först när vi använder värdegrund och ett evidensbaserat förhållningssätt och kombinerar det med att arbeta systematiskt, som de fylls med innehåll. Både värdegrund och evidensbaserad praktik är äldreomsorgens redskap för att uppnå en god kvalitet för den äldre personen.

Vårt uppdrag – att äldre människor med insatser från socialtjänsten ska ha ett värdigt liv och känna välbefinnande – lyckas om den äldre personen har inflytande över sitt liv och verksamheten stödjer detta.



Social dokumentation – ett steg till.

Tomas Carlsson och Ann Nilsson. Gothia Förlag AB 2008.

Handläggning och dokumentation inom socialtjänsten, individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, handikappomsorg

(SoL och LSS).
Socialstyrelsen 2011.
Artikelnr: 2010-6-13.

Omtankar, praktisk kunskap i äldreomsorg

Södertörns studies in practical knowledge 5 2011.

Evidensbaserad omvårdnad. En bro mellan forskning & klinisk verksamhet.

Ania Willman, Peter Stoltz & Christel Bathsevani.
Studentlitteratur 2011.

Evidensbaserad praktik inom socialtjänsten.

Lars Oscarsson. SKL
Kommentus 2009.

Evidensbaserad praktik i socialt arbete.

Red. Ulla Jergeby. IMS och Gothia förlag 2008.

Om evidensbaserad praktik.

Broschyr. Socialstyrelsen 2011. Artikelnummer: 2011-5-7.



Den nationella värdegrunden
och evidensbaserad praktik



Sammanfattningsvis:

- Värdegrunden stödjer den enskildes självbestämmande och integritet.
- En evidensbaserad praktik bidrar till att kvaliteten utvecklas.
- Vi ökar våra kunskaper om hur vi ska utveckla vårt arbete genom att ta del av forskning.
- Vi ökar våra kunskaper om vårt arbete genom lokal uppföljning.
- Det systematiska förbättringsarbetet ger struktur åt verksamhetsutvecklingen och skapar tydlighet kring hur vi ska arbeta mot uppsatta mål och säkerställa kvaliteten.

Summering av kapitlet

Jag har kännedom om...

... den nationella värdegrunden och sambandet med evidensbaserad praktik.

... hur vi kan tillägna oss och utveckla ny kunskap i vår verksamhet.

Att fundera på till nästa gång

Att ha ett etiskt förhållningssätt innebär att vi ställer oss frågor, reflekterar och granskar våra svar: Stödjer vi den äldre personen att vara delaktig i vård och omsorg? Hindrar vi den äldre personen från att vara delaktig i vård och omsorg? Arbetar vi med rutiner och metoder som bygger på bästa tillgängliga kunskap? Arbetar vi med rutiner som försvårar de äldre personernas delaktighet? Vet vi att det vi gör fungerar bra? Granskar vi vårt eget arbete? När vi har gjort något som vi upplever som bra, vet vi varför det blev bra? Kan vi förbättra det vi gör?

Plats för egna anteckningar:



Våra föreställningar om andra

”Svaret på frågan varför klienter gör och tänker som de gör är samma som varför människor i allmänhet gör och tänker som de gör – vi är alla människor, både klienter och praktiker. Och av detta följer: Att arbeta med människor förutsätter en grundläggande reflektion kring existentiella frågor och kring vad det är att vara människa i olika faser och situationer i livet.”

Evidensbaserad praktik inom socialtjänsten. Lars Oscarsson SKL 2009



FAKTA

Diskrimineringslagen (2008:567).

I § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

ORDFÖRKLARING

Norm: Det "normala" eller godtagna beteendet i t.ex. en social grupp; konvention, praxis.
Nationalencyklopedin.

Vi har alla attityder och föreställningar om varandra. Dessa kan bli hinder för att se det unika och individuella hos varje människa. Samhället och vi själva kategoriserar människor och grupperar dem efter kön, sexuell identitet och läggning, ålder, etniskt ursprung och så vidare. När vi grupperar människor gör vi det ofta utifrån föreställningen att det finns en norm som några avviker ifrån. I Sverige har vi lagstiftning för att förhindra att människor diskrimineras. Det finns sju diskrimineringsgrunder som beskrivs i faktarutan.

Vi som arbetar inom äldreomsorgen har ett stort ansvar för att den äldre personen ska kunna känna sig respekterad trots att han eller hon ofta står i en beroendeställning. Vårt uppdrag är att lyssna och stödja var och en utifrån dennes situation. Vilka uppfattningar vi har om den enskildes livsval får inte färga vårt sätt att arbeta och bemöta den enskilde. Vi ska bidra till en miljö där alla kan känna sig trygga och respekterade.

"Individens identitet skapas i ett samspel med den andres blick. Jag blir den du gör mig till. I den andres blick föds jaget. Att fortsätta vara sig själv, att våga låta sig reduceras av den andres blick kräver styrka. Det gör ont att reduceras till något mindre, definieras av den andre som något man inte är. Varje individ bör ha rätten att definiera sig själv. Att ta från någon den rätten är ett övergrepp. I den andres blick, den andres förakt, den andres äckel, föds min skam, mitt självförakt (och en smygande känsla av misstro: kanske är jag den där de säger att jag är och inte den jag tror att jag är): En skamsen människa är inte fri. En självföraktande individ är inte i sig själv, inte sig själv. Hon har övertagit den andres blick och accepterat den andres definition som sanningen om sig själv."

Ett gott liv. Ann Heberlein. Albert Bonniers Förlag 2011.



Introduktion till dialogerna

I dialogerna reflekterar vi över värdeorden i Socialstyrelsens allmänna råd för att bli medvetna om deras innebörd. Med hjälp av dialogerna tar vi fram vad som ska känneteckna vår verksamhet när de människor som vi ger stöd och omsorg har ett värdigt liv och känner välbefinnande.

Vi behöver ta fram det tillsammans för att få en samsyn kring vad vår värdegrund ska stå för och hur den ska användas. I Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2012:3) finns beskrivningar av hur värdegrunden kan konkretiseras, det vill säga hur vi kan tänka och handla för att äldre personer ska kunna ha ett värdigt liv och känna välbefinnande. Socialstyrelsens allmänna råd innehåller rekommendationer om hur en författning kan eller bör tillämpas och utesluter inte andra sätt att nå de mål som avses i författningen.

Det finns sju dialoger som var och en tar upp värdeord från de allmänna råden.

Dialogerna handlar om

- självbestämmande
- trygghet
- meningsfullhet och sammanhang
- respekt för privatliv och personlig integritet
- individanpassning och delaktighet
- bemötande
- insatser av god kvalitet.

I varje dialog finns lagtext, föreskrifter och allmänna råd som har med respektive värdeord att göra, samt övningar och individuella reflektioner. Där finns också ordförklaringar, faktarutor och lästips. De tidigare kapitlen i boken har handlat om värdegrunden i socialtjänstlagen, evidensbaserad praktik och värdet av att systematisera och utveckla kunskap. De kan bilda en bakgrund. Vi kommer att ta fram förslag utifrån värdeorden som stödjer den äldre personen att få ett värdigt liv och känna välbefinnande. Dessa förslag arbetar vi sedan vidare med i våra arbetsmöten.

Det kan hända att vi ibland fastnar på en fråga eller att något kommer upp som är ett problem vi inte kan lösa. Då parkerar vi frågan. Det betyder att vi skriver ner det vi uppfattar som problematiskt och vilka som ser det så. Alla våra parkeringar kommer vi att ta hand under våra arbetsmöten som finns i slutet av boken.

Värdegrundsarbetet fördjupas när vi känner till sambanden mellan lagstiftning och vårt eget arbete. Socialtjänstlagen styr äldreomsorgen, och Socialstyrelsen ger ut föreskrifter, allmänna råd, riktlinjer och vägledningar. De politiska nämnderna är ytterst ansvariga för den äldreomsorg som bedrivs. Kommuner och verksamheter har dokument som styr. Vi kan ha nytta av att ha ett exemplar framme av socialtjänstlagen och SOSFS 2012:3 samt vår egen verksamhetsplan när vi arbetar med dialogerna. När vi börjar med dialogerna kan det vara bra att vi samlar vårt material i en pärm.





Dialog Självbestämmande

Av 1 kap. 1 § tredje stycket i socialtjänstlagen framgår det att verksamheten ska bygga på respekt för människors självbestämmande och integritet.





Dialogens innehåll – en översikt

Temat för dialogen är självbestämmande. Vårt mål för dagens dialog är att ta fram vad vår verksamhet kan bidra med som möjliggör den enskildes självbestämmande. Syftet med dialogen är att synliggöra för oss själva hur vi arbetar med självbestämmande, och att reflektera över hur vårt egna förhållningssätt påverkar vårt arbete med de enskildas självbestämmande.

Vi börjar med att läsa texten *Om självbestämmande* tillsammans som inspiration. Vi läser också tillsammans igenom stycket *Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd*. Här beskrivs vad som står i lagen om självbestämmande. De allmänna råden ger uppslag till hur man kan arbeta med självbestämmande i verksamheten.

Dialogkartan tar upp frågeställningar med anknytning till vårt arbetssätt, vår verksamhet och vårt förbättringsarbete. Dialogkartan kan användas för enskilda reflektioner eller som uppslag till samtal och övningar.

Vi samtalar tillsammans kring texten *En forskare skriver om självbestämmande*.

Om vi inte tror att vi hinner med dialogen vid ett tillfälle kan det vara lämpligt att stanna här och fortsätta med resten vid nästa tillfälle.

I dialogens övning reflekterar vi enskilt och gemensamt kring värdeordet självbestämmande, både utifrån våra egna erfarenheter och utifrån vårt arbete. Övningen fortsätter med att vi gemensamt formulerar tre meningar som ska fungera som underlag för oss när vi ska ta fram eller utveckla vår värdegrund.

Om vi fastnar på en fråga i vår övning parkerar vi frågan för att vi ska kunna gå vidare med övningen.

Till övningen behöver vi ta fram följande material:

- ✓ block med post-it-lappar (ett till varje deltagare till övning 1)
- ✓ pennor (en till varje deltagare)
- ✓ blädderblock eller en whiteboardtavla till övning 2
- ✓ arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund* för gruppens gemensamma förslag till tre meningar. Arbetsbladet sparas och tas fram till nästa dialog.
- ✓ arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar* för att skriva ner eventuella parkeringar. Arbetsbladet sparas och tas fram till nästa dialog.

Dialogen avslutas med en individuell reflektion som vi ska arbeta med till nästa dialog.

ORDFÖRKLARING

Deklaration: Förklaring, tillkännagivande, uttalande. *Nationalencyklopedin.*



Lästips

Äldres upplevelser av självbestämmande på särskilda boenden.

Ulla W Hellström. Nordiska högskolan för folkhälsovetenskap. Master of Public Health. MPH 2005:30

**Propositionen:
Värdigt liv i äldreomsorgen.**

Prop. 2009/10:116, s.27–28.

Om självbestämmande

Självbestämmande kan betyda många saker, och mycket tar vi för givet. Vi förutsätter att våra åsikter och beslut respekteras i stort som i smått. Vi vill vara självständiga och kunna styra vårt eget liv. Självbestämmande kan alltså verka enkelt. Samtidigt vet vi att det finns situationer som gör det svårt att bestämma själv. Och det finns situationer där vi och våra medmänniskor har svårt att hävda självbestämmande. Det finns många tillfällen när det blir särskilt svårt med självbestämmande, till exempel när en person har olika hinder för att uttrycka sin vilja, eller när någon annan säger sig veta hur en person vill ha det. Ibland kan det vara svårt att våga säga vad man vill och ibland kan människors önskemål ses som oviktiga. Ibland kan en persons självbestämmande hindra andra människors självbestämmande.

Att bestämma själv är något vi lär oss genom hela livet och som vi utvecklar mer och mer. Under uppväxtåren får vi bestämma mer och mer ju äldre vi blir. Som vuxna måste vi mycket ofta bestämma själva. Och som äldre har vi levt ett helt liv där vi dagligen har fattat beslut efter våra önskemål eller om sådant vi måste göra. EU har tagit fram en deklARATION som beskriver hur äldre personer har rätt att fortsätta att bestämma själva över sitt eget liv. Deklarationen är inte bindande men visar vad som kan vara viktigt att tänka på:

"Rätt till självbestämmande: När du blir äldre och kan bli beroende av andra för stöd och omvårdnad, har du fortfarande samma rätt att göra dina egna livsval och rätt till respekt för din fria vilja. Denna rätt utsträcker sig till en lämplig tredje part utsedd av dig." (*Europeisk deklARATION om äldres rättigheter och skyldigheter då de är i behov av vård och omsorg. Maj 2010. Daphne*).

Vi som arbetar i äldreomsorgen har ett ansvar för att stödja den äldre personen i dennes självbestämmande. Det ansvaret har vi på alla nivåer inom äldreomsorgen. Annars kanske det kan bli så här:

"Ja, det finns nog mycket man skulle kunna göra och säga, bestämma om, om man kunde, om man finge. Många gånger tycker man att man skulle vilja ha det annorlunda, men det är väl svårt och få det förstås, det måste gå efter deras regim." *Äldre person intervjuad av Ulla W Hellström*



Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd

Vi läser igenom, gärna högt, vad socialtjänstlagen (SoL) och Socialstyrelsens allmänna råd i SOSFS 2012:3 säger om självbestämmande. Vi samtalar under fem minuter om det är något vi särskilt reagerat på.

Vad säger socialtjänstlagen?

"Samhällets socialtjänst skall på demokratis och solidaritetens grund främja människornas

- ekonomiska och sociala trygghet,
- jämlikhet i levnadsvillkor,
- aktiva deltagande i samhällslivet.



Socialtjänsten skall under hänsynstagande till människans ansvar för sin och andras sociala situation inriktas på att frigöra och utveckla enskildas och grupper egna resurser. Verksamheten ska bygga på respekt för människornas självbestämmanderätt och integritet."

1 kap. 1 § SoL.

"Socialtjänstens omsorg om äldre ska inriktas på att äldre personer får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande (värdegrund)."

5 kap. 4 § SoL.

"Den äldre personen ska, så långt det är möjligt, kunna välja när och hur stöd och hjälp i boendet och annan lättåtkomlig service ska ges"

5 kap. 5 § tredje stycket SoL.

Fortsättning på nästa sida ►►

FAKTA

Socialstyrelsens författningssamling (SOSFS) innehåller föreskrifter och allmänna råd samt kungörelser. Föreskrifter är bindande regler.

Allmänna råd innehåller rekommendationer om hur en författning kan eller bör tillämpas och utesluter inte andra sätt att nå de mål som avses i författningen.

[illegible]

- Personalen ger den äldre personen stöd i att upprätthålla sitt oberoende, t.ex. genom att tillämpa ett funktionsbevarande och rehabiliterande arbetssätt.
- Personalen arbetar på ett sätt som säkerställer att den äldre personen kan påverka såväl innehållet i beslut om bistånd som hur insatserna genomförs.
- Personalen arbetar på ett sätt som säkerställer att hjälpen och stödet anpassas till den äldre personens behov, förutsättningar och önskemål.
- Personalen har ett förhållningssätt som inbjuder den äldre personen att föra fram sina åsikter och önskemål.
- Kommunikationen med den äldre personen anpassas till hans eller hennes förutsättningar och behov.
- Samtal förs på ett språk som den äldre personen förstår och särskild hänsyn tas till betydelsen av att få uttrycka sig på sitt modersmål, om detta inte redan följer av förvaltningslagen (1986:223) eller lagen (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk.
- Personalen samarbetar med närstående när den äldre personen så önskar.”



Dialogkarta: Självbestämmande

Självbestämmande är ett begrepp som finns i många sammanhang. I dialogkartan finns frågor om hur självbestämmande hänger ihop med vad vi kan göra för att stödja eller hindra den äldre personens självbestämmande. Där finns frågeställningar om hur vår verksamhet stödjer självbestämmande. Vi kan också fundera över hur vår verksamhet följer upp att den fungerar som den ska. Frågorna kan vi använda som inspiration eller vid tillfällen när vi vill göra övningar.

En extra frågeställning som vi kan arbeta med i mån av tid och lust gäller öppna jämförelser. Vi kan ta fram de indikatorer som gäller självbestämmande och fundera på om de saker som mäts ger rätt bild.

Att fundera på

Vad är självbestämmande?

Hur kan självbestämmande uttryckas?

Vad kan man göra om självbestämmande är till hinder för värdigt liv och välbefinnande?

Vår verksamhet

Hur gör jag när den äldre personens självbestämmande kolliderar med verksamhetens rutiner?

Vad gör jag i mitt arbete som stödjer och utvecklar de äldres självbestämmande?

Den äldre personen i centrum

Förbättringsarbete

Från vems behov utgår våra rutiner?

Hur följer vi upp hur våra rutiner stödjer den äldre personens självbestämmande?

Extra övning

Ta fram frågor från brukarundersökningen och indikatorer i öppna jämförelser som handlar om självbestämmande: Mäts rätt saker? Vad kan vi göra för att förbättra resultaten? Är det något mer som borde mätas? Kan vi göra det själva i vår verksamhet?

ORDFÖRKLARING

Öppna jämförelser är återkommande jämförelser av kvalitet. Syftet med öppna jämförelser är bland annat att skapa öppenhet och förbättrad insyn i den offentligt finansierade vården och omsorgen och ge ett underlag för utveckling, förbättring, uppföljning, analys och lärande i verksamheterna. De ska också underlätta val av utförare.

Indikator: För att kunna mäta och följa upp verksamheter behövs mått på kvalitet som är möjliga att följa upp. Indikatorer gör det även möjligt att göra jämförelser.

Läs gärna mer på

<http://www.socialstyrelsen.se/oppnajokforelser/omoppnajokforelser>.



Enskild reflektion

Vi börjar med att **tyst reflektera** och svara individuellt på frågorna. Till vår hjälp kan vi också använda frågorna i dialogkartan. När vi börjar med våra arbetsmöten längre fram kan det vara bra att gå tillbaka till svaren.

Vad är självbestämmande?

Vad kan jag utifrån min roll göra för att möjliggöra de äldre personernas självbestämmande?

Vad kan vår verksamhet göra för att stödja de äldres självbestämmande?



En forskare skriver om självbestämmande

Vi riskerar att se en del av de äldres önskemål som oviktiga frågor som vi har makt att bestämma om vi ska ta hänsyn till eller inte. Det menar Tove Harnett, forskare vid Lunds universitet. Harnett har i sin avhandling *The Trivial Matters* studerat makt och inflytande i vardagen inom äldreomsorgen. Eftersom de äldre är beroende av vårt stöd får personalen makt, säger hon. Den makten vi har kan påverka hur vi pratar och resonerar kring de äldre. Vi ser inte alltid den äldres önskemål som ett uttryck för självbestämmande.

Självbestämmande och inflytande kan begränsas genom exempelvis våra rutiner. En person kanske vill se färdigt ett program på TV men påverkas att gå och lägga sig innan nattpersonalen kommer. Ett annat exempel är att vi säger att vi ska göra som den äldre personen önskar men vi väntar tills vi anser det vara möjligt och våra rutiner tillåter det.

Tove Harnett menar att vi som personal och tjänstemän inom äldreomsorgen använder vad hon kallar *trivialiseringsretorik* som maktressurs. Med det menar hon att de äldres önskemål, klagomål och viljor beskrivs som gnäll och småsaker. Att vi gör så påverkar också oss – när vi "lyckas" med att förminska önskemål, klagomål och viljor så att verksamheten fungerar för oss som personal kan vi på sikt känna att vi också har rätt att ha makt över de äldre.

Det blir då rutinerna som är det viktiga och inflytandet för de äldre blir mindre viktigt. Harnett avslutar sin sammanfattning så här: "Genom att visa hur saker kan göras oviktiga respektive viktiga genom sättet vi pratar, har denna studie visat att vardagligt prat i vardagliga situationer spelar en viktig roll för att förstå makt i äldreomsorgen."



Att fundera på

Har vi några rutiner som hindrar den äldre personens självbestämmande?

ORDFÖRKLARING

Trivialisera: Bagatellisera, banalisera, göra något oviktigt eller obetydligt.

Retorik: Konsten att tala övertygande.



The trivial matters. Everyday power in swedish elder care.

Tove Harnett. School of health sciences, Jönköping university. Dissertation series no. 9, 2010.



Övningar

Övningarna baseras på samtal och reflektion.

Vi kan använda stycket *Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd* som utgångspunkt och de andra texterna.

Övning 1 är tänkt som en introduktion till att reflektera över värdeordet självbestämmande dels utifrån våra erfarenheter, dels i förhållande till vårt arbete inom äldreomsorgen. Här behöver vi varsitt post-it-block och varsin penna.

Övning 2 ska ses som dialogens huvudövning vars syfte är att vi ska komma fram till vad som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller värdeordet självbestämmande. Här behöver vi ha tillgång till ett blädderblock eller en whiteboardtavla, och arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund* som finns i bilagedelen. En av oss utses att fylla i arbetsbladet medan vi arbetar.

Till sist avslutar vi med en enskild reflektionsövning som vi ska arbeta med till nästa dialog.

Beräknad tidsåtgång:

Övning 1: 25 minuter

Övning 2: 50 minuter

Parkering

P Under övningens gång kan det hända att vi upptäcker frågor som vi känner att vi inte kan lösa, men som behöver en lösning för att vi ska kunna leva värdegrunden. För att inte tappa bort dessa frågor parkerar vi dem! Att parkera en fråga innebär att vi dokumenterar den, arbetar med den på arbetsmöte 5 och återkopplar den till chefen. Vi skriver ner vilka frågor det gäller och vilka som har den uppfattningen. Det är viktigt att alla känner att de aktivt kan hålla med om eller ta avstånd från det som parkeras. I arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar* finns plats att dokumentera våra parkeringar.

[illegible]

Övning 2

Mål: Att vi formulerar tre meningar som ska stödja och värna den äldre självbestämmande. Meningarna skriver vi ner på arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund*. De sparas för att användas senare i värdegrundsarbetet.

Frågeställning:

Vad möjliggör de äldre personernas självbestämmande i vår verksamhet?

Gör så här:

1. Vi börjar med att besvara frågeställningen individuellt och skriver ner våra ord eller meningar på post-it-lappar.
2. Därefter delar vi in oss i grupper tre och tre. Vi redovisar för varandra i de små grupperna hur vi har svarat på frågeställningen. Vi lyssnar på varandra utan att värdera eller fylla i den andras svar och tankar. Tillsammans i gruppen ska vi nu komma fram till tre ord eller meningar på vad som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller den äldre personens självbestämmande.
3. Vi återsamlas på utsatt tid. Allas förslag sätts nu upp synligt på tavlan eller väggen. Orden och meningarna ska nu grupperas i kategorier: Vilka ord hör ihop? Var finns det kopplingar? Gemensamt reflekterar vi över kategorierna. Frågan som ska besvaras är vilka av förslagen som har störst betydelse för den äldre personen när det gäller självbestämmande.
4. Vi ska nu enas om vilka meningar bland dem som har störst betydelse för den äldre personens självbestämmande och som vi vill ska känneteckna vår verksamhet när det gäller att möjliggöra de äldre personernas självbestämmande. Vi skriver ner våra tre förslag på arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund* under rubriken *Självbestämmande*. Bladet sätts in i vår värdegrundspärm och tas fram igen till nästa dialog.

Om några frågor blivit parkerade skriver vi ner dem på arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar* och sätter in i en pärm som vi kan ha med oss på våra värdegrundsmöten.

Plats för egna anteckningar:



Självbestämmande – individuell reflektion

Individuell övning till nästa dialog

Mål: att vid nästa dialog delge varandra våra erfarenheter av att arbeta på ett sådant sätt att den äldres självbestämmande främjas, och ta vara på framgångsrika arbetssätt.

Till nästa gång ska var och en av oss uppmärksamma hur vi själva arbetar med de äldres självbestämmande i det vardagliga arbetet. Vi ska aktivt arbeta med att stödja den äldre personens självbestämmande. Innan vi påbörjar nästa dialog sammanfattar vi våra erfarenheter.

Förslag på frågor vi kan ställa oss själva för att uppmärksamma det egna sättet att arbeta:

Hur har jag konkret gjort för att tillgodose den äldre personens självbestämmande?

Vad har fungerat? Varför?

Vad har inte fungerat? Varför?

Summering

Det här har vi gjort idag!

Vi har gemensamt kommit fram till tre meningar som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller självbestämmande, det vill säga tagit fram förslag och dokumenterat dem på arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund*.

Om vi har hittat problem som vi inte löser eller har frågor kring, har vi parkerat dem på arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar*.



Anteckna vad du tycker att du gjorde bra i dialogen, och vad du är mindre nöjd med. Skriv gärna ned hur du vill att det ska vara nästa gång.

[illegible]





Dialog Trygghet

Av 5 kap. 4§ andra stycket i socialtjänstlagen framgår det att socialnämnden ska verka för att äldre personer får möjlighet att leva och bo självständigt under trygga förhållanden.

Innan vi börjar med dialogen om trygghet talar vi först om vår individuella reflektion sedan den förra dialogen. Vilka erfarenheter har vi fått? Vi går laget runt under cirka 15 minuter så att vi kan delge varandra våra reflektioner.





Dialogens innehåll – en översikt

Temat för dialogen är trygghet. Vi ska under dagens dialog ta fram vad vår verksamhet kan bidra med för att öka de äldre personernas känsla av trygghet. Syftet med dialogen är att synliggöra för oss själva hur vi arbetar med trygghet och hur vi kan arbeta med trygghet.

Vi börjar med att läsa texten *Vad är trygghet?* tillsammans som inspiration. Vi läser också tillsammans igenom stycket *Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd*. Här beskrivs vad som står i lagen om trygghet.

Vi gör en första övning där vi arbetar med att tydliggöra vad trygghet kan vara, både för oss själva och för den äldre personen.

Dialogkartan tar upp frågeställningar med anknytning till vårt arbetssätt, vår verksamhet och vårt förbättringsarbete. Dialogkartan kan användas för enskilda reflektioner eller som uppslag till samtal och övningar.

Tillsammans läser vi igenom texterna under rubriken *Mer om trygghet*.

Om vi inte tror att vi hinner med dialogen vid ett tillfälle kan det vara lämpligt att stanna här och fortsätta med resten vid nästa tillfälle.

I dialogens andra övning reflekterar vi kring värdeordet trygghet, och målet är att vi gemensamt formulerar tre meningar som ska fungera som underlag för oss när vi ska ta fram eller utveckla vår värdegrund.

Om vi fastnar på en fråga i vår övning parkerar vi frågan för att vi ska kunna gå vidare med övningen.

Till övningarna behöver vi ta fram följande material:

- ✓ blädderblocksark
- ✓ arbetsbladet *Dialog – reflektion kring trygghet* till övning 1
- ✓ pennor (en till varje deltagare)
- ✓ post-it-lappar
- ✓ blädderblocksark
- ✓ arbetsbladet *Prioritering* som används i övning 2
- ✓ arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund* för gruppens gemensamma förslag till tre meningar, vilka sparas och tas fram till nästa dialog
- ✓ arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar* för att skriva ner eventuella parkeringar. Arbetsbladet sparas och tas fram till nästa dialog.

Dialogen avslutas med en individuell reflektion som vi ska arbeta med till nästa dialog.



**Värdigt liv i
äldreomsorgen.**

Prop. 2009/10:116, s.29–30.

Vad är trygghet?

Vad som gör att vi känner oss trygga skiljer sig åt mellan olika personer. Att känna sig trygg betyder inte detsamma som att faktiskt vara utom fara. Att faktiskt vara utom fara behöver inte betyda att man känner sig trygg.

Trygghet kan beskrivas som ett samlingsbegrepp för både fysiska, psykiska och existentiella aspekter på välbefinnande. Trygghet är en av förutsättningarna för att vi ska orka ta itu med saker. Är vi otrygga går mycket tid och kraft åt att ta hand om de känslor som följer med otrygghet: oro, rädsla, ångest och kanske till och med skräck.

När förmågan att kommunicera förändras genom sjukdom eller när kroppens krafter sviker kan vi vara utlämnade till andra för att klara vårt dagliga liv. Det kan skapa otrygghet, men det behöver inte göra det.

Det finns flera faktorer som spelar roll för hur trygga vi känner oss, både individuella och generella. Att ha kontroll över situationen är till exempel en viktig förutsättning för att kunna känna trygghet, liksom möjligheterna att kunna göra sig förstådd och förstå sin omgivning. Vilka behov behöver vara tillgodosedda för att man ska känna sig trygg? Trygghet kan handla om så olika saker som ekonomi, privata och offentliga relationer, självtillit, vår närmiljö och hela jordens miljö. Även hur vi är klädda och vilken mat vi äter kan påverka känslan av trygghet.

När man är gammal och behöver stöd och hjälp för att klara sitt dagliga liv är man i beroendeställning gentemot biståndshandläggare och övrig personal inom äldreomsorgen. I socialtjänstlagen poängteras vikten av att utforma stöd så att det stärker den enskildes tilltro till sina egna resurser (1 kap. 1 § SoL). Det kan i praktiken handla om att stödja den äldre personen att bevara sin självständighet i så hög grad som möjligt. Det kan handla om att lyssna på den äldre personen och förstå vad han eller hon behöver för att känna sig trygg. Att känna till och förstå den äldres behov är en förutsättning för att vi ska kunna bidra till den äldre personens trygghetskänsla.

I regeringens proposition beskrivs att vår förmåga att skapa en trygg miljö kan bidra till den äldre personens känsla av välbefinnande även om behovet av stöd och hjälp är stort. Att vi som arbetar inom äldreomsorgen också har den utbildning, kompetens och det bemötande som behövs är också ett bidrag till den äldres upplevelse av trygghet.



Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd

Vi läser igenom, gärna högt, vad socialtjänstlagen (SoL) och Socialstyrelsens allmänna råd i SOSFS 2012:3 säger om trygghet. Vi samtalar under fem minuter om det är något vi särskilt reagerat på.

Vad säger socialtjänstlagen?

"Socialtjänstens omsorg om äldre ska inriktas på att äldre personer får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande (värdegrund)" (5 kap. 4§ SoL)



Av 5 kap. 4§ andra stycket socialtjänstlagen framgår det att "Socialnämnden ska verka för att äldre personer får möjlighet att leva och bo självständigt under trygga förhållanden och ha en aktiv och meningsfull tillvaro i gemenskap med andra."

I Socialstyrelsens allmänna råd om värdegrunden i socialtjänsten, SOSFS 2012:3 står följande om trygghet:

"Den nämnd som har ansvar för verksamhet inom socialtjänsten eller den som yrkesmässigt bedriver enskild verksamhet bör beakta följande aspekter i syfte att verka för att äldre personer ska känna trygghet:

- Personalen arbetar på ett sätt som skapar förtroende och trygghet.
- Personalen värnar om att insatser genomförs på de tider och på det sätt som personalen och den äldre personen har kommit överens om.
- Personalen informerar den äldre personen inför förändringar, t.ex. om när och hur en insats ska genomföras.
- Personalen arbetar på ett sätt som säkerställer kontinuitet i insatserna, t.ex. genom att ta hänsyn till den äldre personens önskemål om vem som återkommande ska hjälpa till med den personliga omvårdnaden.

Fortsättning på nästa sida ►►

FAKTA

Socialstyrelsens författningssamling (SOSFS) innehåller föreskrifter och allmänna råd samt kungörelser. Föreskrifter är bindande regler.

Allmänna råd innehåller rekommendationer om hur en författning kan eller bör tillämpas och utesluter inte andra sätt att nå de mål som avses i författningen.

- Personalen uppmärksammar sådant som skapar oro eller ovisshet hos den äldre personen och kommer överens med honom eller henne om vad som ska göras för att han eller hon ska känna sig trygg.
- Personalen arbetar på ett sätt som säkerställer att de insatser som ges är lättillgängliga och att det är enkelt för den äldre personen att komma i kontakt med ansvarig personal.”



Plats för egna anteckningar:

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



Övning I

Vi börjar med att reflektera spontant. Vi utser en person som får skriva ner vad vi har kommit fram till i slutet av reflektionen.

Mål: Att utforska begreppet trygghet.

Övning I är tänkt som en introduktion till att reflektera över värdeordet trygghet, dels utifrån våra erfarenheter, dels i förhållande till vårt arbete inom äldreomsorgen. Här behöver vi varsitt post-it-block och varsin penna.

Beräknad tidsåtgång: Övning I: 25 minuter

P Parkering

Under övningens gång kan det hända att vi upptäcker frågor som vi känner att vi inte kan lösa, men som behöver en lösning för att vi ska kunna leva värdegrunden. För att inte tappa bort dessa frågor parkerar vi dem! Att parkera en fråga innebär att vi dokumenterar den, arbetar med den på arbetsmöte 5 och återkopplar den till chefen. Vi skriver ner vilka frågor det gäller och vilka som har den uppfattningen. Det är viktigt att alla känner att de aktivt kan hålla med om eller ta avstånd från det som parkeras. I arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar* finns plats att dokumentera våra parkeringar.

Gör så här:

Vi börjar med att reflektera spontant kring värdeordet trygghet. Betyder det en sak för oss själva och något annat för de äldre vi ger stöd? Först funderar vi tyst för oss själva och sedan samtalar vi i grupp kring det vi kommit fram till. Vi utser en person som får skriva ner vad vi kommit fram till i slutet av reflektionen.

Vi delar upp oss i två grupper:

- I grupp A har vi ett blädderblocksark med rubriken: Vad är trygghet för mig?
- I Grupp B har vi ett blädderblocksark med rubriken: Vad tror vi är trygghet för en äldre person?

I båda grupperna reflekterar vi först individuellt kring våra frågeställningar. Efter cirka fem minuter har vi ett kort samtal kring vad vi har kommit fram till och skriver ner våra ord, tankar och meningar på blädderblocksarket. Vi värderar inte varandras svar.

ÖVNING

Vilka likheter och skillnader finns?

Vi sätter upp våra blädderblocksark på väggen (Vad är trygghet för mig och Vad tror vi är trygghet för en äldre person). Det är viktigt att alla i gruppen kan se vad som står under de båda rubrikerna.

Grupp A läser upp alla ord och meningar som har skrivits på arket Vad är trygghet för mig?

Grupp B läser upp alla ord och meningar som har skrivits på arket. Vad tror vi är trygghet för en äldre person?

Tillsammans tänker vi igenom om det finns några skillnader och likheter? Skiljer sig våra egna föreställningar om trygghet från det vi tror är viktigt för en äldre person? Tror vi att vissa saker bara är viktiga för oss, men inte för en äldre person? Varför?

Vi dokumenterar vad vi kommer fram till i arbetsbladet *Dialog – reflektion kring trygghet*.

Plats för egna anteckningar:

[illegible]



Dialogkarta: Trygghet

Trygghet finns i många sammanhang. I dialogkartan finns frågor vi kan tänka över och vars svar har konsekvenser för den äldre personens upplevelse av trygghet. Frågorna kan vi använda som inspiration eller vid tillfällen när vi vill göra övningar. I en extra övning finns inspiration till en övning med öppna jämförelser.

Att fundera på

Vad kan vara tecken på otrygghet?

Hur viktigt är trygghet?

Vår verksamhet

Hur kan behov och mål för den äldre personens behov av trygghet formuleras i ett biståndsbeslut och i en genomförandeplan?

**Den äldre personen
i centrum**

Förbättringsarbete

Från vems behov utgår våra rutiner?

Hur följer vi upp på vilket sätt våra rutiner stödjer den äldre personens trygghet?

Extra övning

I öppna jämförelser finns flera indikatorer som kan ha en koppling till upplevelsen av trygghet: fallskador, förebygga fallskador, undernäring, trycksår m.m. Fundera på om det är något ytterligare som kan mätas för att fånga in vad trygghet kan vara.

FAKTA

Genomförandeplan är en planering av hur de insatser som har beviljats i biståndsbeslutet ska utföras.

Handläggning och dokumentation inom socialtjänsten. Socialstyrelsen 2011. Artikelnummer: 2010-6-13.



Enskild reflektion

Vi reflekterar tyst för oss själva och svarar individuellt på frågorna. Till vår hjälp kan vi också använda frågorna i dialogkartan. När vi börjar med våra arbetsmöten längre fram kan det vara bra att gå tillbaka till svaren.

Mina förslag på vad jag kan göra utifrån min yrkesroll...

1. ...för att en äldre person ska känna trygghet i sitt boende vare sig det är i ordinärt boende eller särskilt boende.

2. ...för att vår verksamhet ska utformas så att en äldre person kan känna sig trygg.

3. ...för att följa upp om den äldre personen känner sig trygg.



Mer om trygghet

Här finns några citat kring trygghet.

”En viktig del av välbefinnandet är en känsla av trygghet. Den känslan kan naturligtvis skapas av att man ’får möjlighet att leva och bo under trygga förhållanden’ och att man har tillgång till förhållanden som utgör ett värdigt liv. Men det behövs också en särskild uppmärksamhet på vad som kan ge en känsla av trygghet. Och naturligtvis också på vad som kan skapa en känsla av otrygghet.”

Erik Blennberger och Bengt Johansson

”Att känna trygghet är viktigt för välbefinnandet. Trygghet inom äldreomsorgen innebär att få god omsorg. Eftersom det är du som ger omsorgen är det viktigt att du är tillgänglig, att du lyssnar på den äldre och du ser till att hon får sina behov tillgodosedda. Arbetar du på det sättet ökar den äldres känsla av trygghet.”

Charlotte Roos

”Det är svårt att inte veta när de kommer på kvällen, de ska komma sex, men det kan vara halv fem eller sju, och då ligger man där med sin oro.”

Äldre kvinna intervjuad av Marta Szebehely



Värdigt liv och välbefinnande.

Erik Blennberger och Bengt Johansson. Fortbildning AB/ tidningen Äldreomsorg. 2010.

Äldreassistent. Om människosyn, värdegrund och bemötande.

Charlotte Roos. Vårdförlaget. 2010.

Vardagens organisering. Om vårdbiträden och gamla i hemtjänsten.

Marta Szebehely. Arkiv förlag, Lund 1995.



Övning

Övning 2

Vi läser igenom *Mer om trygghet* tillsammans innan vi börjar med övningen. I övningen kommer vi att försöka ringa in vad vi kan göra för att öka den äldre personens känsla av trygghet.

Mål: Att vi formulerar tre meningar som ska stödja och värna den äldres trygghet. Meningarna skriver vi ner på arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund*. De sparas för att användas senare i värdegrundsarbetet.

Beräknad tidsåtgång:

Övning 2: 50 minuter

ÖVNING

Gör så här

1. Vi börjar med att fundera individuellt och skriver våra funderingar på post-it-lappar. Vi skriver en sak på varje lapp som vi tror kan påverka den äldres upplevelse av trygghet. Vi skriver ner allt vi kan komma på!
2. Sedan arbetar vi tillsammans. Nu ska vi placera alla våra förslag i ett gemensamt arbetsblad (arbetsbladet *Prioritering*). Rita av rutnätet på ett blädderblock eller en whiteboardtavla. Vi utser en person som får skriva ner vårt gemensamma resultat vid övningens slut i vårt gemensamma arbetsblad.
3. Tillsammans samtalar vi kring allas post-it-lappar. De enda värderingar vi gör av varandras förslag är om de har stor eller liten påverkan på den äldres värdighet och möjlighet att känna välbefinnande, och om det är möjligt att genomföra förslaget omedelbart eller inte. Fäst alla förslag i den ruta de hör hemma.
4. När vi är klara har vi ett antal förslag utplacerade i rutorna. Den vi har utsett att skriva får skriva ner alla förslagen i arbetsbladet så att vi kan dokumentera vår process.
5. Nu går vi vidare. I de två översta rutorna finns de förslag som vi har bedömt har störst inverkan på den äldre personens värdighet och välbefinnande när det gäller trygghet. Några kan vi börja arbeta med redan idag, andra behöver vi planera för att arbeta med. Därifrån fortsätter vi nu med att försöka ta fram tre förslag som vi vill prioritera: Vilka tre förslag vill vi ta fram som ska känneteckna vår verksamhet så att den äldre får ett värdigt liv och kan känna välbefinnande när det gäller trygghet? Vi samtalar om detta i cirka 20 minuter och bestämmer gemensamt vilka tre förslag vi vill prioritera.
6. Nu har vi gemensamt kommit fram till tre förslag på vad som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller trygghet, och vi dokumenterar dem på arbetsbladet *Dialog – underlag värdegrund* under rubriken *Trygghet*.

Om några frågor har blivit parkerade skriver vi ner dem på arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar* och sätter in i pärmen.



Trygghet – individuell reflektion

Individuell övning till nästa dialog

Mål: Att vid nästa dialog delge varandra våra erfarenheter av att arbeta på ett sådant sätt att den äldre upplevelse av trygghet främjas, och att ta vara på framgångsrika arbetssätt.

Till nästa gång ska var och en av oss uppmärksamma hur vi själva gör i vårt arbete för att den äldre personen ska kunna uppleva trygghet. Vi reflekterar över vårt eget förhållningssätt och kan fundera på det utifrån dessa frågor:

I vilka situationer fungerar det väl?

I vilka situationer fungerar det mindre väl?

Hur ser situationen ut när jag upplever att den äldre personen känner sig trygg?

Hur ser situationen ut när jag upplever att den äldre personen känner sig otrygg?

Summering

Det här har vi gjort idag!

Vi har gemensamt kommit fram till tre meningar som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller trygghet, det vill säga tagit fram förslag och dokumenterat dem på arbetsbladet *Dialog – underlag värdegrund*.

Om vi har hittat problem som vi inte löser eller har frågor kring har vi parkerat dem på arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar*.



Anteckna vad du tycker att du gjorde bra i dialogen, och vad du är mindre nöjd med. Skriv gärna ned hur du vill att det ska vara nästa gång.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.





Dialog Meningsfullhet och sammanhang

Av 5 kap. 4§ andra stycket i socialtjänstlagen framgår det att socialnämnden ska verka för att äldre personer får möjlighet att ha en aktiv och meningsfull tillvaro i gemenskap med andra.

Innan vi börjar med dialogen om meningsfullhet och sammanhang talar vi först om vår individuella reflektion sedan den förra dialogen. Vilka erfarenheter har vi fått? Vi går laget runt under cirka 15 minuter så att vi kan delge varandra våra reflektioner.





Dialogens innehåll – en översikt

Temat för dialogen är meningsfullhet och sammanhang. Vi ska under dagens dialog ta fram vad vår verksamhet kan bidra med för att möjliggöra de äldre personernas känsla av meningsfullhet och sammanhang. Syftet med dialogen är att reflektera över vad vi gör som möjliggör det och vad vi gör som hindrar det.

Vi börjar med att läsa igenom texten *Meningsfullhet, sammanhang, gemenskap och aktiviteter*. Vi går gemensamt igenom stycket *Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd*.

Dialogkartan tar upp frågeställningar med anknytning till vårt arbetssätt, vår verksamhet och vårt förbättringsarbete. Dialogkartan kan användas för enskilda reflektioner eller som uppslag till samtal och övningar.

Vi samtalar om hur meningsfullhet och sammanhang beskrivs i regeringens proposition, efter att ha läst stycket *Ur regeringens proposition Värddigt liv i äldreomsorgen*.

Sedan går vi tillsammans igenom texten *Om meningsfullhet och sammanhang*.

Om vi inte tror att vi hinner med dialogen vid ett tillfälle kan det vara lämpligt att stanna här och fortsätta med resten vid nästa tillfälle.

Övningen i dialogen baseras på samtal och reflektion och är uppdelad i två steg. I det första steget reflekterar vi individuellt och i grupp kring våra erfarenheter av äldre personers upplevelser av meningsfullhet och sammanhang. Övningen fortsätter sedan med att vi tillsammans tar fram tre meningar som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller att möjliggöra de äldre personernas känsla av meningsfullhet och sammanhang.

Om vi fastnar på en fråga parkerar vi den!

Till övningen behöver vi ta fram följande material:

- ✓ block med post-it-lappar (ett till varje deltagare) till övning 1
- ✓ pennor (en till varje deltagare)
- ✓ blädderblock eller en whiteboardtavla till övning 2
- ✓ arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund* för gruppens gemensamma förslag till tre meningar, vilka sparas och tas fram till nästa dialog
- ✓ arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar* för att skriva ner eventuella parkeringar. Arbetsbladet sparas och tas fram till nästa dialog.

Dialogen avslutas med en individuell övning som vi ska arbeta med till nästa dialog.

Meningsfullhet, sammanhang, gemenskap och aktiviteter

I **socialtjänstlagen** talas om att äldre personer ska ha en aktiv och meningsfull tillvaro i gemenskap med andra (5 kap. 4§ andra stycket SoL). För den enskilde individen har det olika betydelser. Meningsfullhet och aktivitet behöver inte vara samma sak. Det som är meningsfullt för en person är inte nödvändigtvis meningsfullt för en annan. Vem avgör vad som är meningsfullt?

Om vi ser till vad vi själva upplever som meningsfullt och vilka sammanhang som är viktiga för oss kommer vi snart att upptäcka att det varierar. Vi befinner oss till exempel på en arbetsplats tillsammans med andra anställda. Det är ett av våra sammanhang. Det är också en plats där något utförs som några av oss uppfattar som meningsfullt men som andra mer ser som ett sätt att kunna försörja sig. Vi ingår i många olika sammanhang. Vissa sammanhang passar oss bättre, andra mindre bra. När vi lämnar vår arbetsplats finns andra sammanhang som vi hör till – vänner, partner, kanske familj och barn, en kör, ett fotbollslag och mycket annat.

Hur är det då för den som kanske har förlorat delar av det som tidigare var meningsfullt, eller har förlorat vänner, familjemedlemmar och förmågor? Hur är det för den som bor i särskilt boende och är beroende av andra för att klara sitt liv? Hur är det för den som inte kan lämna sitt sammanhang efter åtta timmar och gå till något annat? Hur är det för den som av andra anses ingå i ett sammanhang som "brukare, kund, vårdtagare"? Att bo på ett särskilt boende är inte samma sak som att ha fått en ny familj. Att ta del av olika aktiviteter behöver inte vara detsamma som att uppleva meningsfullhet.

Är det rentav så att vi förväntar oss att den äldre personen ska känna meningsfullhet genom de aktiviteter vi erbjuder? Förutsätter vi att den äldre personen ska känna gemenskap med andra under en gudstjänst eller en sångstund på det särskilda boendet? Utgår vi ifrån att den som har hemtjänst ska vara glad för att han eller hon får komma ut på promenad?

För att fullt ut kunna bidra till meningsfullhet och sammanhang behöver vi lyssna på vad individen vill och stödja honom eller henne i de egna valen. Vi behöver komma förbi våra egna uppfattningar om vad som är meningsfullt för en äldre person så att vi verkligen ser och förstår vad den äldre personen själv uppfattar som meningsfullt.



Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd

Vi läser igenom, gärna högt, vad socialtjänstlagen (SoL) och Socialstyrelsens allmänna råd i SOSFS 2012:3 säger om meningsfullhet. Vi samtalar under fem minuter om det är något vi särskilt reagerat på.

Vad säger socialtjänstlagen?

Av 5 kap. 4§ andra stycket SoL framgår det att socialnämnden ska verka för att äldre personer får möjlighet att ha en aktiv och meningsfull tillvaro i gemenskap med andra.



I Socialstyrelsens allmänna råd om värdegrunden i socialtjänsten, SOSFS 2012:3 står följande om meningsfullhet:

"Den nämnd som har ansvar för verksamhet inom socialtjänsten eller den som yrkesmässigt bedriver enskild verksamhet bör beakta följande aspekter i syfte att verka för att äldre personer ska uppfatta sin tillvaro som meningsfull:

- Personalen beaktar den äldre personens behov av socialt innehåll i insatserna.
- Personalen skapar förutsättningar för den äldre personen att uppleva en meningsfull tillvaro, alltifrån möjligheten att utöva någon fysisk aktivitet till att han eller hon kan leva enligt sin kultur, livsåskådning och tro.
- Personalen bidrar till att stärka den äldre personens självkänsla och tilltro till sin egen förmåga.

FAKTA

Socialstyrelsens författningssamling (SOSFS) innehåller föreskrifter och allmänna råd samt kungörelser. Föreskrifter är bindande regler.

Allmänna råd innehåller rekommendationer om hur en författning kan eller bör tillämpas och utesluter inte andra sätt att nå de mål som avses i författningen.

ORDFÖRKLARING

Beakta: Uppmärksamma, ta hänsyn till, tänka på

Aspekter: Synvinklar, perspektiv, synpunkter, sidor

Plats för egna anteckningar:

Dialogkarta: Meningsfullhet och sammanhang

För att kunna stödja den äldre personen i att finna meningsfullhet och sammanhang behöver vi, förutom att fundera på vad det innebär, också fundera på hur vi kan åstadkomma det i vår verksamhet. Lika viktigt är det att komma fram till hur vi följer upp att den äldre personen har möjligheter att göra det han eller hon kan och vill. I dialogkartan visas flera frågor vi kan ställa oss som hänger ihop med meningsfullhet och sammanhang.

Var och en av oss ägnar först fem minuter åt att tyst fundera kring begreppen meningsfullhet och sammanhang. Till vår hjälp har vi dialogkartans frågor.

Vad kan jag utifrån min roll göra för att möjliggöra en äldre persons känsla av meningsfullhet och sammanhang?



Vad kan vår verksamhet göra för att stödja de äldres känsla av meningsfullhet och sammanhang?

Att fundera på

Hur kan jag utifrån min yrkesroll förstå den äldre personens uppfattning om det egna sammanhanget och vad som är meningsfullt?

Hur kan jag möta det?

Vår verksamhet

Hur kan en äldre persons behov av meningsfullhet och sammanhang beskrivas i ett biståndsbeslut? Hur kan det uttryckas i en genomförandeplan?

Vad skapar meningsfullhet och sammanhang för oss i vårt arbete inom äldreomsorgen?

Den äldre personen
i centrum

Förbättringsarbete

Hur kan vi utveckla vårt arbete när det gäller att tillgodose den enskildes behov av meningsfullhet och sammanhang?

Vad gör vi om vi inte har möjlighet att stödja meningsfullhet?

Extra övning

Kan man mäta upplevelser av meningsfullhet och sammanhang?
Om ja – hur? Om nej – varför inte?



Ur regeringens proposition Värdigt liv i äldreomsorgen

Utredningen *Värdigt liv i äldreomsorgen* gjordes 2008 och gav regeringen underlag till propositionen *Värdigt liv i äldreomsorgen*. Propositionen antogs av riksdagen 2010, som beslutade om ett tillägg i socialtjänstlagen när det gäller äldre personer inom äldreomsorgen. I propositionen nämns meningsfullhet och sammanhang flera gånger:

”**Välbefinnande innebär även** att den äldre personen känner meningsfullhet i tillvaron. Det bör vara fråga om att skapa förutsättningar för sådant som ger livsmod, livsglädje och en känsla av sammanhang. Att äldre personer ska kunna känna meningsfullhet i tillvaron kan också handla om att äldreomsorgen bidrar till att skapa olika former av samhörighet och att stärka personens självkänsla samt göra det möjligt att vistas i en god närmiljö. Meningsfullhet kan även innebära att den äldre kvinnan eller mannen kan leva enligt sin kultur, livsåskådning och tro. Ofta kan ett aktivt arbete med kultur bidra till att skapa en tillvaro som upplevs meningsfull och begriplig. Mening och sammanhang kan innebära att personalen stödjer den äldre personen i att upprätthålla kontakter och gemenskap, inte bara med sina närstående utan också med vänner eller föreningsliv m.m. Det kan också vara att ha möjlighet att utöva någon fysisk aktivitet som exempelvis att komma ut i friska luften varje dag, ta en promenad eller att träna olika förmågor. För att öka fokus på äldre personers välbefinnande bör biståndsbedömningen i större utsträckning uppmärksamma den enskildes behov av socialt innehåll”.

FAKTA

Utredning: Några frågor som regeringen ska besluta om kan kräva att man behöver ha tillgång till ett ordentligt underlag där olika fakta beskrivs. Värdigt liv i äldreomsorgen var ett sådant utredningsuppdrag.

När utredningen var klar kunde regeringen ta fram ett förslag på vad som skulle göras. Det förslaget är regeringens **proposition** till riksdagen. Riksdagen beslutar sedan om förslaget i sin helhet eller till vissa delar ska genomföras.



Utredningen:
Värdigt liv i äldreomsorgen.

SOU 2008:51.
<http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/106288>.

Propositionen:
Värdigt liv i äldreomsorgen.

Prop. 2009/10:116
<http://www.regeringen.se/sb/d/12168/a/140555>.



”Det värsta jag vet är när dom säger – det kan du göra själv. Det är klart att jag kan, men det tar så lång tid och jag blir så trött så då orkar jag inget annat.”

Äldre man intervjuad av
Marta Szebehely.

”Meningsfullhet... det är att det jag är, gör och har ger mig en känsla av tillfredsställelse. Sammanhang är att jag finns i en miljö där jag själv blir bekräftad och jag kan bekräfta andra.”

Man, 56 år.



**Vardagens organisering.
Om vårdbiträden och gamla i hemtjänsten.**

Marta Szebehely. Arkiv förlag, Lund 1995.

Hälsans mysterium.

Aaron Antonovsky. Natur och Kultur 2005.

Om meningsfullhet och sammanhang

Kasam, känsla av sammanhang och mening.

Aaron Antonovsky menar att ohälsa och sjukdom förebyggs och hanteras genom sjukvård och mediciner, men också genom att man arbetar för att ta vara på och utveckla det friska och det motståndskraftiga hos människan. Han använde begreppet salutogen som betyder hälsoskapande.

Antonovsky forskade för att försöka komma fram till vad det var som hjälpte några att bevara hälsan och kom fram till en faktor som han kallade kasam – känsla av sammanhang och mening (brukar uttalas med betoningen på andra stavelsen). Kasam består av tre delar:

- Begriplighet, att man förstår vad som händer och att man väntar sig att man i stort sett ska förstå det som kommer att hända. Att förstå ger överblick och sammanhang.
- Hanterbarhet, att man i allmänhet förväntar sig att man kan klara av situationer och krav som man möter.
- Meningsfullhet, att det finns områden i livet som är viktiga för den enskilde, som man är eller var mycket engagerade i och som har betydelse och man känner starkt för.

För att kunna avgöra hur stark den enskildes kasam är tog Antonovsky fram ett sätt att mäta kasam. Mellan dessa tre delar – begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet – finns ett samband. Man kan ha ett lågt värde i någon av dem och högt i ett annat. Den som har hög kasam har lättare att klara av svårigheter och utmaningar i livet än den som har låg kasam.

För att ha en stark kasam behöver man inte känna att allt i livet är begripligt, hanterbart och meningsfullt. Men avgörande är om det finns områden eller aktiviteter i livet som personen själv upplever som viktiga.

Andra ord som har med meningsfull att göra:

Viktig
Meningsfylld
Innebördsrik
Djuptänkt

Andra ord som har med sammanhang att göra:

Omgivning
Kontext
Samband
Samhörighet
Förbindelse



Övningar

Övningarna baseras på samtal och reflektion.

Alla har vi säkert erfarenhet av äldre personer inom äldreomsorgen som vi upplever har en tydlig känsla av ett sammanhang samt upplever meningsfullhet i sin tillvaro. Lika säkert är att vi känner till äldre personer inom äldreomsorgen som inte tycks uppleva meningsfullhet.

Huvudsyftet med övningarna är att vi gemensamt tar fram förslag på för vad som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller möjligheten att känna meningsfullhet och sammanhang för äldre personer. Vi kan använda texterna *Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd*, och *Ur regeringens proposition Värddigt liv i äldreomsorgen*, och *Om meningsfullhet och sammanhang* som inspiration.

I övning 1 reflekterar vi tillsammans kring meningsfullhet och sammanhang för att medvetandegöra egna och andras erfarenheter. Här behöver vi varsitt post-it-block och varsin penna.

Övning 2 ska ses som dialogens huvudövning vars syfte är att vi ska komma fram till vad som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller meningsfullhet och sammanhang. Här behöver vi ha tillgång till blädderblock eller whiteboardtavla, och arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund*. En av oss utses att fylla i arbetsbladet medan vi arbetar.

Till sist avslutar vi med en enskild reflektionsövning som vi ska arbeta med till nästa dialog.

Beräknad tidsåtgång:

Övning 1: 40 minuter

Övning 2: 30 minuter

Parkering

Under övningens gång kan det hända att vi upptäcker frågor som vi känner att vi inte kan lösa, men som behöver en lösning för att vi ska kunna leva värdegrunden. För att inte tappa bort dessa frågor parkerar vi dem! Att parkera en fråga innebär att vi dokumenterar den, arbetar med den på arbetsmöte 5 och återkopplar den till chefen. Vi skriver ner vilka frågor det gäller och vilka som har den uppfattningen. Det är viktigt att alla känner att de aktivt kan hålla med om eller ta avstånd från det som parkeras. I arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar* finns plats att dokumentera våra parkeringar.

Övning 1.

Mål: Att tillsammans reflektera kring meningsfullhet och sammanhang för att medvetandegöra egna och andras erfarenheter.

Gör så här: Vi tänker på en äldre person som vi har träffat i vår yrkesroll och som tycks känna meningsfullhet och känna att han eller hon vistas i ett sammanhang. Vi kan antingen välja en äldre person som alla gemensamt känner till (vi får tänka på sekretessen) eller så väljer varje deltagare ut en enskild äldre person att tänka på. Under tio minuter reflekterar vi individuellt kring frågorna 1–4 och skriver våra svar på post-it-lapparna.

1. Hur uttrycker den äldre personen vad han eller hon vill?
2. Vad gör den äldre personen som skapar meningsfullhet och sammanhang för honom eller henne?
3. Vad är det som gör det lätt för den äldre personen att göra det han eller hon gör?
4. Har vi gjort något som stödjer den äldre personen i att känna meningsfullhet och sammanhang? I så fall: vad har vi gjort?

När de tio minuterna har gått går vi laget runt i tio minuter och berättar våra egna erfarenheter för varandra. Efter att vi har resonerat kring frågeställningarna ovan och känner att vi är klara är det dags att göra om övningen ur ett annat perspektiv.

Gör så här: Nu tänker vi på en äldre person som vi har träffat i vår yrkesroll som *inte tycks uppleva* meningsfullhet och sammanhang. Vi kan antingen välja en äldre person som alla gemensamt känner till eller så väljer varje deltagare ut en enskild äldre person att tänka på. Vi resonerar sedan i gruppen utifrån nedanstående frågor:

1. Hur uttrycker den äldre personen vad han eller hon vill?
2. Varför är det svårt för den äldre personen att känna meningsfullhet och sammanhang?
3. Vad är det som gör det svårt för den äldre personen att göra det han eller hon vill göra?
4. Har vi gjort något för att stödja den äldre personen i att känna meningsfullhet och sammanhang? I så fall: vad har vi gjort? Varför har det inte fungerat? Eller har vi försvårat för den äldre personen i stället?
5. Är det någon kunskap vi saknar för att den äldre personen ska kunna göra det han eller hon vill?
6. Vad behöver göras för att det ska bli lättare för den äldre personen att leva utifrån sina intressen?

Vi går laget runt och alla berättar sina erfarenheter för varandra.



Övning 2.

Mål: Att vi formulerar tre meningar som ska stödja och värna den äldres möjlighet att uppleva meningsfullhet och sammanhang. Meningarna skriver vi ner på arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund*. De sparas för att användas senare i värdegrundsarbetet.

Från övning 1 har vi "kartlagt" både förutsättningar och hinder för hur en äldre person kan uppleva en känsla av meningsfullhet och sammanhang. Det är nu dags att beskriva vad vi behöver göra för att vår verksamhet ska fungera så att alla äldre personer kan känna meningsfullhet och sammanhang.

Gör så här:

1. Vi "brainstormar" fram våra förslag. Det betyder att vi under fem minuter lämnar alla förslag vi kan komma på som stödjer meningsfullhet och sammanhang. Vi värderar eller diskuterar inga förslag, utan skriver upp allt som kommer fram. Låt erfarenheterna från "kartläggningen" i övning 1 vara en inspiratör!
2. Vi skriver upp allas förslag på whiteboardtavlan eller blädderblocket. Var och en går fram och sätter ett streck vid de tre förslag som vi tycker bäst stödjer den äldre personen att känna meningsfullhet och sammanhang.
3. Till sist resonerar vi gemensamt i gruppen för att komma fram till vad vi tror har störst betydelse för den äldre personens känsla av meningsfullhet och sammanhang och därmed välbefinnandet. Tillsammans formulerar vi tre meningar som beskriver vad som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller meningsfullhet och sammanhang. Förslagen skrivs ner på arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund* och sparas för att användas senare i värdegrundsarbetet.

Om några frågor blivit parkerade skriver vi ner dem på arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar* och sätter in i pärmen.

Plats för egna anteckningar:



Meningsfullhet och sammanhang – individuell reflektion

Individuell övning till nästa dialog

Till nästa gång ska var och en av oss göra en reflektionsövning. Vi utgår från en äldre person vi möter i arbetet. Vi väljer var för sig, en av de tre meningar som kännetecknar hur vi ska arbeta med meningsfullhet och sammanhang och utgår ifrån den i samspelet med den äldre personen.

Förslag på frågor att ställa sig själv för att uppmärksamma det egna sättet att arbeta i den utvalda situationen:

I vilka situationer tycks den äldre personen känna meningsfullhet och sammanhang?

Har jag gjort något annorlunda mot vad jag brukar? I så fall vad?

På nästkommande dialogträff börjar vi med att delge varandra erfarenheter från den individuella övningen.



Summering

Det här har vi gjort idag!

Vi har gemensamt kommit fram till tre meningar som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller meningsfullhet och sammanhang, det vill säga tagit fram förslag och dokumenterat dem på arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund*.

Om vi har hittat problem som vi inte löser eller har frågor kring har vi parkerat dem på arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar*.



Kort, tyst enskild reflektion

Fungerade dagens dialog bra? Har alla kommit till tals?
Lyssnade vi på varandra? Är du nöjd med ditt bidrag i dialogen?

Om inte – hur skulle du vilja att det blir nästa gång?

Anteckna vad du tycker att du gjorde bra i dialogen, och vad du är mindre nöjd med. Skriv gärna ned hur du vill att det ska vara nästa gång.





Dialog

Respekt för privatliv och personlig integritet

Av 1 kap. 1 § tredje stycket i socialtjänstlagen framgår det att verksamheten ska bygga på respekt för människors självbestämmande och integritet.

Innan vi börjar med dialogen om respekt för privatliv och personlig integritet talar vi först om vår individuella reflektion sedan den förra dialogen. Vilka erfarenheter har vi fått? Vi går laget runt under cirka 15 minuter så att vi kan delge varandra våra reflektioner.





Dialogens innehåll – en översikt

Temat för dialogen är respekt för privatliv och personlig integritet. Vårt mål för dagens dialog är att ta fram vad vår verksamhet kan bidra med för att möjliggöra den enskildes självbestämmande. Syftet med dialogen är att reflektera kring respekt, privatliv och personlig integritet för att vi ska bli medvetna om hur vi arbetar och kan arbeta för att värna dessa värden.

Vi börjar med att läsa texten *Vad är respekt?* tillsammans som inspiration. Vi läser också tillsammans igenom stycket *Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd*. Här beskrivs vad som står i lagen om privatliv och personlig integritet, och de allmänna råden ger uppslag till hur man kan arbeta med frågan i verksamheten. Här finns också en enskild reflektion.

Dialogkartan tar upp frågeställningar med anknytning till vårt arbetssätt, vår verksamhet och vårt förbättringsarbete. Dialogkartan kan användas för enskilda reflektioner eller som uppslag till samtal och övningar.

Om vi inte tror att vi hinner med dialogen vid ett tillfälle kan det vara lämpligt att stanna här och fortsätta med resten vid nästa tillfälle!

I dialogens övningar reflekterar vi kring situationer där vi känner att vi har brustit i respekt för att bli medvetna om vad som inte blev bra, för att sedan kunna ta fram tre meningar som ska fungera som underlag för oss när vi ska ta fram eller utveckla vår värdegrund.

Om vi fastnar på en fråga i vår övning parkerar vi frågan för att vi ska kunna gå vidare med övningen.

Till övningen behöver vi ta fram följande material:

Dialogen avslutas med en individuell reflektion som vi ska arbeta med till nästa dialog.

ORDFÖRKLARING

Integritet: Rätt att få sin personliga egenart och inre sfär respekterad och att inte utsättas för personligen störande ingrepp. Kränkning av den personliga integriteten kan ske på fysisk väg (våld, tvång, aga) eller psykisk (förnedring, diskriminering, indoktrinering).

Nationalencyklopedin

FAKTA

Regeringsformen (1974:152) är en av Sveriges grundlagar. I 1 kap. 2§ står följande: "Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet."



Lästips

**Propositionen:
Värdigt liv i
äldreomsorgen.**

Prop. 2009/10:116, s.27.

Vad är respekt?

Respekt förknippas ofta med begrepp som bemötande, inflytande, delaktighet och självbestämmande. Respekten för alla människors lika värde ligger till grund för vår lagstiftning genom en av våra grundlagar. Ändå tycks det vara svårt att tydliggöra vad denna respekt egentligen handlar om. Respekt kan omfatta allt från artighet och finkänslighet till att en annan människa känner sig sedd, förstådd och respekterad.

Att visa respekt för en annan människas privata sfär och personliga integritet är av största vikt i omsorgsarbete. På ytan är det ganska lätt att tro att man har en gemensam uppfattning om vad respekt är. Ett exempel är att man alltid knackar på dörren innan man går in till någon.

Respekt innebär dock mer. I mötet mellan två personer påverkar var och en av oss möjligheterna till en jämlik och respektfull relation. Det innebär att vi fullt ut måste förstå att den andre är sin egen person, och att vi inte har någon rättighet till den andres privatliv och personliga integritet.

Vårt förhållningssätt inom äldreomsorgen blir särskilt viktigt eftersom den äldre står i beroendeställning till oss. Det uppstår en obalans ur ett maktperspektiv som vi alltid måste vara medvetna om. Vad innebär det att verkligen respektera en människas privatliv och personliga integritet? Hur får vi kunskap om den äldre personens behov och önskemål utan att den äldre personen känner sig tvingad att svara eller kränks av frågorna? Kan våra arbetsätt i form av rutiner vara integritetskränkande eller kan de skydda den personliga integriteten? På vilket sätt?

Vi behöver tänka över hur våra arbetsätt påverkar de äldre personernas upplevelse av respekt för sitt privatliv och sin integritet. I varje möte med en annan människa bygger vi en relation. Relationen ser olika ut beroende på situationen. För den äldre personen vi träffar i vårt arbete är det förstås viktigt att det är dennes behov och önskemål som styr hur vår relation ser ut. Ett möte där den äldre känner sig respekterad förutsätter att vi som personal förmedlar att vi lyssnar, är intresserade och vill förstå.

Plats för egna anteckningar:



Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd

Vi läser igenom, gärna högt, vad socialtjänstlagen (SoL) och Socialstyrelsens allmänna råd i SOSFS 2012:3 säger om respekt för privatliv och personlig integritet. Vi samtalar under fem minuter om det är något vi särskilt reagerat på.

Vad säger socialtjänstlagen?

Av 1 kap. 1 § tredje stycket socialtjänstlagen framgår det att "verksamheten ska bygga på respekt för människors självbestämmande och integritet".



I Socialstyrelsens allmänna råd om värdegrunden i socialtjänsten, SOSFS 2012:3 står följande om privatliv och personlig integritet:

"Den nämnd som har ansvar för verksamhet inom socialtjänsten eller den som yrkesmässigt bedriver enskild verksamhet bör beakta följande aspekter för att se till att äldre personers privatliv och integritet respekteras:

- Personalen värnar om att den äldre personen får leva sitt liv i enlighet med sin personlighet och identitet.
- Personalen respekterar att den äldre personens bostad är dennes hem, t.ex. genom att det finns en överenskommelse om hur besök i hemmet ska gå till.
- Personalen arbetar på ett sätt som säkerställer att den äldre personen själv får bestämma om den kroppsliga omsorgen, t.ex. av- och påklädning och toalettbesök.
- Personalen visar diskretion i omsorgssituationer."

FAKTA

Socialstyrelsens författningsamling (SOSFS) innehåller föreskrifter och allmänna råd samt kungörelser. Föreskrifter är bindande regler.

Allmänna råd innehåller rekommendationer om hur en föfattning kan eller bör tillämpas och utesluter inte andra sätt att nå de mål som avses i föfattningen.



Enskild reflektion

Mål: att vi blir medvetna om vad var och av oss utifrån vår egen yrkesroll bör göra för att främja den äldres privatliv och personliga integritet.

Var och en av oss ägnar först fem minuter åt att tyst fundera kring begreppet respekt för privatliv och personlig integritet. Vi använder frågorna under rubriken texten *Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd* som stöd i våra tankar.

Vad behöver jag utifrån min roll tänka på när det gäller att respektera den äldre personens privatliv och personliga integritet?



Dialogkarta: Respekt för privatliv och personlig integritet

I dialogkartan finns frågor om privatliv och personlig integritet som vi kan reflektera över, inspireras av till övningar eller bara ha med i vårt tänkande kring hur vi kan arbeta för att äldre personer ska uppleva att de blir respekterade. Vi kan också fundera över hur vår verksamhet följer upp att den fungerar som den ska.

Att fundera på

I vilka situationer är det lättare respektive svårare att respektera den äldre personens privatliv och personliga integritet?

Vår verksamhet

Hur har vi formulerat respekt för privatliv och personlig integritet i vår verksamhetsplan?

Hur syns det i biståndsbeslut och genomförandeplaner?

Den äldre personen
i centrum

Förbättringsarbete

Hur följer vi upp våra arbetssätt för att stödja och värna den äldre personens privatliv och personliga integritet?

Extra övning

Hur skulle du uttrycka dina egna behov av respekt för privatliv och personlig integritet? Försök skriva in dem i ett biståndsbeslut eller i en genomförandeplan.

”Det är inte möjligt att exakt definiera vad som avses med integritet. Detta varierar mellan olika personer och kan förändras över tiden.”

*Värdigt liv i äldreomsorgen.
Prop.2009/10:116.*

ORDFÖRKLARING

Tillit: Att lita på någon, ha förtroende för någon.
Svenska akademins ordbok.

Förtröstan: Att man tror på något eller känner hopp om att något kommer att bli bra.
Nationalencyklopedin

Trauma: Påverkan på människokroppen eller psykiska besvär efter händelse.
Nationalencyklopedin



Lästips

Äldreassistent. Om människosyn, värdegrund och bemötande.

Charlotte Roos. Vårdförlaget. 2010.

Personcentrerad omvårdnad i teori och praktik.

David Edvardsson (red.)
Studentlitteratur. 2010.

Etik i socialpolitik och socialt arbete.

Erik Blennberger. Studentlitteratur, Lund. 2005.



Röster om

Några texter om respekt, privatliv och personlig integritet

”Relationen och uppgiften är varandras förutsättningar och de är alltid närvarande samtidigt. God omvårdnad kan därför endast ges inom relationen till den äldre. Relationen skapas i mötet mellan dig och den äldre. Du har därför ansvar för att detta möte blir ett bra möte.”

Charlotte Roos

”Vanliga möten i vården är möten mellan patient och vårdpersonal av någon kategori. Dessa två agerar i sina roller som innebär ett skevt maktförhållande. Patienten är i ett beroendeförhållande till vårdaren. Vårdaren kan ta sig makt att påverka hur relationen utvecklas mot tillit och förtröstan, eller mot en känsla av att känna sig utsatt och övergiven. Däremot, då mötet sker mellan dem som personer, blir förhållandet mer jämlikt. Vårdaren kan styra detta förhållande på grund av sin kunskap, erfarenhet och sin person. Etiskt har vårdaren ansvaret att upprätthålla en jämlik relation baserad på respekt och värdighet till patienten, som på grund av sitt tillstånd (sjukdom, trauma eller beroende) inte kan göra det.”

David Edvardsson

”Med respekt avser vi en hållning av hänsyn och artighet och ibland också av aktning. Med respekt för den andre kan jag ha en hållning av värdighet, av saklighet, opartiskhet och tydlighet. Ett bemötande med respekt krävs i alla samhälleliga verksamhet, liksom i alla situationer i det personliga livet. Det finns ingen situation där vi har rätt att brista i respekt för en annan person.”

Erik Blennberger



Övningar

Vad innebär respekt för privatliv och personlig integritet? I våra yrkesroller ställs vi varje dag inför andra människor som har många erfarenheter bakom sig. Vi arbetar bland annat genom att ställa frågor i samband med biståndsbedömning, genomförandeplaner och bedömning av hälsotillstånd. Hur väl respekterar vi de äldre i dessa situationer? I dialogens övning kommer vi att försöka få en bild av vad vi faktiskt gör och säger i dessa situationer.

Vi börjar med att tillsammans läsa igenom texterna under rubriken *Några texter om respekt, privatliv och personlig integritet* som inspiration!

I övning 1 reflekterar vi över situationer där vi har upplevt att vi inte lyckats att visa respekt. En av oss får dokumentera vårt exempel.

Övning 2 är dialogens huvudövning. Målet är att vi ska komma fram till vad som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller värdeordet respekt för privatliv och personlig integritet. Vi utgår från våra beskrivningar i övning 1 och formulerar med hjälp av dem tre meningar som värnar privatliv och personlig integritet. Här behöver vi ha tillgång till blädderblock eller whiteboardtavla, och arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund*. En av oss utses att fylla i arbetsbladet medan vi arbetar.

Till sist avslutar vi med en enskild reflektionsövning som vi ska arbeta med till nästa dialog.

Beräknad tidsåtgång:

Övning 1: 25 minuter.

Övning 2: 50 minuter.

P Parkering

Under övningens gång kan det hända att vi upptäcker frågor som vi känner att vi inte kan lösa, men som behöver en lösning för att vi ska kunna leva värdegrunden. För att inte tappa bort dessa frågor parkerar vi dem! Att parkera en fråga innebär att vi dokumenterar den, arbetar med den på arbetsmöte 5 och återkopplar den till chefen. Vi skriver ner vilka frågor det gäller och vilka som har den uppfattningen. Det är viktigt att alla känner att de aktivt kan hålla med om eller ta avstånd från det som parkeras. I arbetsbladet *Dialog – underlag för parkering* finns plats att dokumentera våra parkeringar.

Övning I

Mål: Att vi blir medvetna om när vi och vår verksamhet inte riktigt lyckas med att visa respekt för den enskildes privatliv och personliga integritet.

Gör så här:

1. Vi delar upp oss i grupper två och två och tänker på en händelse eller en situation som berör respekt för privatliv och personlig integritet för en äldre person. Det kan vara när vi har brustit i respekt eller en situation som vi inte löste på ett respektfullt sätt. Det kan ha varit medvetet eller omedvetet som vi handlade som vi gjorde. Beskriv situationen så noggrant och enkelt som möjligt. En av oss skriver ner vad vi kommer fram till.
2. Tillsammans resonerar vi kring situationen och använder frågorna som hjälp:
 - Vad gjorde att situationen inte blev bra?
 - Frågade jag eller vi den äldre personen hur han eller hon ville ha det?
 - Tog jag eller vi inte den äldre personen på allvar?
 - Lyssnade jag eller vi inte på vad den äldre personen sa?
 - Var jag eller vi för närgången eller för nyfiken?
 - Var det något i våra rutiner som kunde uppfattas som kränkande för den äldre personen?
 - Var det något annat?
3. Vi samlas i storgruppen. Vi summerar vad som gjorde att situationen hade brister när det gäller respekt för privatliv och integritet. Vi skriver upp det på en whiteboard eller ett blädderblock, och använder vårt resultat i nästa övning.



Plats för egna anteckningar:

[illegible]



Respekt för privatliv och personlig integritet – individuell reflektion

Individuell övning till nästa dialog

Till nästa gång ska var och en av oss göra en reflektionsövning. Vi tänker var och en på ett tillfälle när vi känt att vi lyckats respektera en äldre person när det gäller privatliv och personlig integritet, trots en besvärlig situation. Vid nästa dialog delger vi varandra våra berättelser.

Förslag på frågor att tänka på:

Vad var det för situation?

Hur gjorde jag för att förhålla mig respektfullt trots den besvärliga situationen?



Summering

Det här har vi gjort idag!

Vi har gemensamt kommit fram till tre meningar som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller respekt för privatliv och personlig integritet, det vill säga tagit fram förslag och dokumenterat dem på arbetsbladet *Dialog* – underlag för värdegrund.

Om vi har hittat problem som vi inte löser eller har frågor kring har vi parkerat dem på arbetsbladet *Dialog* – underlag för parkeringar.



Kort, tyst enskild reflektion

Fungerade dagens dialog bra? Har alla kommit till tals?
Lyssnade vi på varandra? Är du nöjd med ditt bidrag i dialogen?

Om inte – hur skulle du vilja att det blir nästa gång?

Anteckna vad du tycker att du gjorde bra i dialogen, och vad du är mindre nöjd med. Skriv gärna ned hur du vill att det ska vara nästa gång.





Dialog Individanpassning och delaktighet

Av 5 kap. 5 § tredje stycket i socialtjänstlagen framgår att den äldre personen, så långt det är möjligt, ska kunna välja när och hur stöd och hjälp i boendet och annan lättåtkomlig service ska ges.

Innan vi börjar med dialogen om individanpassning och delaktighet talar vi först om vår individuella reflektion sedan den förra dialogen. Vilka erfarenheter har vi fått? Vi går laget runt under cirka 15 minuter så att vi kan delge varandra våra reflektioner.





Dialogens innehåll – en översikt

Temat för dialogen är individanpassning och delaktighet. Målet med dialogen är att ta fram vad vår verksamhet kan bidra med för att möjliggöra individanpassning och delaktighet. Syftet är att vi skapar förståelse för vad delaktighet innebär i den praktiska vardagen och vad vi i vårt arbete måste tänka på för att stödja den äldres rätt till delaktighet. Syftet är också att uppmärksamma när vi i vår yrkesroll riskerar att hindra delaktighet.

Dialogen börjar med att vi tillsammans läser texten *Om individanpassning och delaktighet*. Den kan inspirera oss i vårt arbete i dialogen.

Vi läser också igenom dialogens text om *Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd*. Sedan reflekterar vi tillsammans och besvarar frågorna som finns till texten.

Vi reflekterar och besvarar individuellt två frågor kring dialogkartan. Syftet med dialogkartan är att ta upp några frågor som vi kan ställa oss för att bevaka hur vi stödjer individanpassning och delaktighet utifrån vår yrkesroll.

Om vi inte tror att vi hinner med dialogen vid ett tillfälle kan det vara lämpligt att stanna här och fortsätta med resten vid nästa tillfälle.

Övningen inleder vi med att läsa texten *Vad behövs för att skapa delaktighet?* I övningen arbetar vi med att lösa problem för att bättre kunna arbeta individanpassat och främja den äldres delaktighet. Övningen avslutas med att vi tillsammans kommer överens om tre förslag på vad som kan vara underlag för vårt värdegrundsarbete när det gäller individanpassning och delaktighet.

Om vi fastnar på någon fråga parkerar vi frågan för att vi ska kunna gå vidare med övningen.

Till övningen behöver vi ta fram följande material:

- ✓ block med post-it-lappar (ett till varje deltagare)
- ✓ blädderblock eller en whiteboardtavla
- ✓ pennor (en till varje deltagare till övning 1)
- ✓ arbetsbladet *Dialog – lösningar* till övning 2
- ✓ arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund* till gruppens gemensamma förslag till tre meningar i övning 3, vilka sparas och tas fram till nästa dialog.
- ✓ arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar* för att skriva ner eventuella parkeringar. Arbetsbladet sparas och tas fram till nästa dialog.

Dialogen avslutas med en individuell reflektion som görs till nästkommande dialog som kommer att handla om gott bemötande.

ORDFÖRKLARING

Autonomi: Självständighet, oberoende. Att var och en bör ha rätt att bestämma över sitt eget liv.

Integritet: Rätt att få sin personliga egenart och inre sfär respekterad och att inte utsättas för personligen störande ingrepp. Kränkning av den personliga integriteten kan ske på fysisk väg (våld, tvång, aga) eller psykisk (förnedring, diskriminering, indoktrinering).

Nationalencyklopedin



Lästips

Propositionen:

Värdigt liv i äldreomsorgen.

Prop. 2009/10:116, s.28.

Brukarinflytande inom äldreomsorgen.

Socialstyrelsen 2008.

Artikelnummer: 2008-131-11.

Om individanpassning och delaktighet

Hur tänker vi när vi säger att vi anpassar något efter individen? Ibland är det relativt enkelt – om en äldre person behöver ha en rollator ställs den in efter personen och vi frågar om den passar honom eller henne. När det gäller andra frågor kan det vara svårare. En förutsättning för att insatser och göromål ska anpassas till den enskilde individen är att vi uppmärksammar och förstår individens behov innan vi beslutar om insatsen. Annars riskerar vi att insatsen i sig sätter gränsen för anpassningen till den enskilde.

Att vara delaktig kan vara att ha möjlighet att välja. Det kan vara att ha medinflytande. Det kan vara att ha kontroll och förstå sin situation. Var och en av oss har i vår yrkesroll ett stort ansvar för att respektera andra människors autonomi och integritet. Många äldre är sköra på grund av sjukdom, vilket kan vara ett hinder för att vara aktiv och delaktig i sina val. Ibland kan vi ta hjälp av närstående för att få förståelse för den äldre personens behov, samtidigt som vi behöver vara lyhörda för den äldres egen uppfattning. I vårt arbete behöver vi därför alltid vara aktiva för att värna den äldres delaktighet utifrån dennes förutsättningar.

Den enskildes delaktighet och anpassningen till den enskildes individuella behov kan stöta på hinder av många olika skäl. Det kan bero på att vi saknar kunskap om hur vi på bästa sätt kan ställa frågor. Vi kanske saknar kunskap om hur vi kan tala med den som har kommunikationsproblem av olika slag. Det kan handla om att vi inte har kunskap om hur ett behov kan lösas. Det kan till och med bero på att vi inte har förstått vilka behov den äldre personen har.

I propositionen påpekas att människor har olika behov, önskemål och intressen, och att anpassning till individen innebär krav på variation, valfrihet och flexibilitet i äldreomsorgens insatser.

Delaktighet och individanpassning är en fråga om brukarinflytande. I Socialstyrelsens publikation *Brukarinflytande inom äldreomsorgen* skriver författaren så här: "Brukarinflytande kan också beskrivas utifrån vilken riktning den har: uppifrån och ner eller nerifrån och upp. Vid ett uppifrån-ner-inflytande är verksamhetens behov i centrum. Med utgångspunkt i det som intresserar servicegivarna kan man ta reda på vad brukarna tycker om mål och innehåll. Ett nerifrån-upp-perspektiv utgår i stället från brukarnas behov. Det är brukarna som ska definiera vad som till exempel är god kvalitet i en verksamhet."

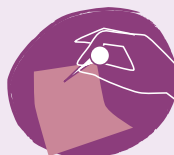


Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd

Vi läser igenom, gärna högt, vad socialtjänstlagen (SoL) och Socialstyrelsens allmänna råd i SOSFS 2012:3 säger om individanpassning och delaktighet. Vi samtalar under fem minuter om det är något vi särskilt reagerat på.

Vad säger socialtjänstlagen?

I 1 kap. 1 § tredje stycket i SoL anges att verksamheten ska bygga på respekt för människornas självbestämmande och integritet. I lagen skrivs också att insatser för den enskilde ska utformas och genomföras tillsammans med honom eller henne (3 kap. 5 §). Slutligen beskrivs att den äldre personen ska, så långt det är möjligt, kunna välja när och hur stöd och hjälp i boendet och annan lättåtkomlig service ska ges (5 kap. 5 §). Däremot används inte begreppen individanpassning och delaktighet i lagtexten. I stället finns de med i de allmänna råden.



I Socialstyrelsens allmänna råd om värdegrunden i socialtjänsten, SOSFS 2012:3 står följande om individanpassning och delaktighet:

"Den nämnd som har ansvar för verksamhet inom socialtjänsten eller den som yrkesmässigt bedriver enskild verksamhet bör beakta följande aspekter för att se till att äldre personer visas respekt för och får stöd i sitt självbestämmande, är delaktiga i hur stöd och hjälp ges samt får individanpassad omsorg:

- Personalen ger den äldre personen stöd i att upprätthålla sitt oberoende, t.ex. genom att tillämpa ett funktionsbevarande och rehabiliterande arbetssätt.
- Personalen arbetar på ett sätt som säkerställer att den äldre personen kan påverka såväl innehållet i beslut om bistånd som hur insatserna genomförs.
- Personalen arbetar på ett sätt som säkerställer att hjälpen och stödet anpassas till den äldre personens behov, förutsättningar och önskemål.

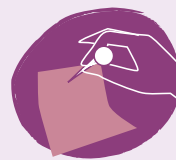
Fortsättning på nästa sida ►►

FAKTA

Socialstyrelsens författningssamling (SOSFS) innehåller föreskrifter och allmänna råd samt kungörelser. Föreskrifter är bindande regler.

Allmänna råd innehåller rekommendationer om hur en författning kan eller bör tillämpas och utesluter inte andra sätt att nå de mål som avses i författningen.

- Personalen har ett förhållningssätt som inbjuder den äldre personen att föra fram sina åsikter och önskemål.
- Kommunikationen med den äldre personen anpassas till hans eller hennes förutsättningar och behov.
- Samtal förs på ett språk som den äldre personen förstår och särskild hänsyn tas till betydelsen av att få uttrycka sig på sitt modersmål, om detta inte redan följer av förvaltningslagen (1986:223) eller lagen (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk.
- Personalen samarbetar med närstående när den äldre personen så önskar."



Reflektion

Vilka punkter de i allmänna råden är lättast för oss att handla efter? Vilka punkter är svårast? Vi reflekterar tillsammans och skriver ner våra svar här.

Lättast att uppfylla är:

Svårast att uppfylla är:



Dialogkarta: Individanpassning och delaktighet

För att vi ska kunna arbeta med att anpassa våra insatser och göromål efter de äldre personernas egna önskemål behöver vi, förutom att fundera på vad det innebär, också fundera på hur vi kan åstadkomma det i vår verksamhet. Lika viktigt är det att komma fram till hur vi följer upp att den äldre personen är delaktig och det vi gör är individanpassat. I dialogkartan ges exempel på frågor vi kan ställa oss som hänger ihop med delaktighet och individanpassning.

Var och en av oss ägnar först fem minuter åt att tyst fundera kring begreppen individanpassning och delaktighet. Till vår hjälp har vi dialogkartan. Sedan besvarar vi individuellt följande frågor:

Vad kan jag utifrån min roll göra för att möjliggöra individanpassning och delaktighet?

Vad kan vår verksamhet göra för att stödja individanpassning och delaktighet?

Att fundera på

Vad underlättar för oss att arbeta med individanpassning och delaktighet?

Vår verksamhet

Vad i våra verksamhetsplaner stödjer individanpassning och delaktighet?

**Den äldre personen
i centrum**

Förbättringsarbete

Hur följer vi upp om våra rutiner stödjer den äldre personens rätt till delaktighet?

Extra övning

Vi kan gå tillbaka till kapitlet om evidensbaserad praktik. Skulle detta förhållningssätt kunna stödja oss i vårt arbete med individanpassning och delaktighet?



"Jag ville ha städning oftare än vad jag kunde få. Enligt information från biståndshandläggaren kunde jag få städning var tredje vecka och jag ansökte därför om att få det. Detta fick jag bifall på."

Intervju med äldre person i Snac-projektet.

"Man måste ju anpassa sig till det man måste ha hjälp med. Det är sånt som man kommer in i så småningom".

Äldre person intervjuad av Eva Wikström.



**Från ord till handling.
Från ansökan till utförd
hemtjänst – en studie på
Kungsholmen.**

Snac-k rapport nr 16. Rose-Marie Hedberg & Eva Norman. Stiftelsen Stockholms läns äldrecentrum. 2010.

**Inflytandets paradoxer
Möjligheter och hinder
för självbestämmande
och inflytande i hem-
tjänsten.**

Eva Wikström. Licentiatavhandling i sociologi. Institutionen för samhällsvetenskap, Växjö universitet 2005.

Vad behövs för att stödja delaktighet?

Att stödja någons delaktighet är inte bara att fråga: Vad tycker du? Hur vill du ha det? Det är en bra början men för att den äldre ska ha en verklig möjlighet att vara delaktig i sin vård, omsorg och liv behövs mycket mer.

För att ge möjlighet till verklig delaktighet kan vi ...

- ... skapa en relation så att den enskilde vågar öppna sig
- ... vara lyhörda, vilja lyssna och vilja förstå så att den enskilde ska känna sig trygg att säga vad han eller hon önskar
- ... undvika att ha förutfattade meningar och antaganden om vad den enskilde vill, kan eller upplever
- ... anpassa det vi gör och säger till den det berör så att den enskilde har en möjlighet att förstå och ta ställning till det
- ... samtala genom att svara på frågor, delge erfarenheter och fråga på nytt
- ... ge den enskilde tid att vara delaktig
- ... ge akt på oss själva så att det inte blir vi som bestämmer vad den enskilde ska "få" vara delaktig i
- ... informera, och ta reda på om informationen har förståtts
- ... respektera den enskildes åsikt – inte debattera den!
- ... avstå från att värdera det den enskilde vill – det som är oviktigt för oss kan vara av största vikt för honom eller henne
- ... visa valmöjligheter
- ... tänka efter – kan vi åstadkomma det den enskilde vill eller har vi rutiner som försvårar för den enskilde? Vad gör vi åt det?
- ... dokumentera vad den enskilde vill och följa upp så att det som beslutas också genomförs
- ... komma ihåg att det som var ett önskemål vid ett tillfälle inte nödvändigtvis gäller i all evighet – människor förändras
- ... finna former för att stödja den enskilde i att vara delaktig även när förmågor saknas.



Övningar

Övningarna baseras på samtal och reflektion.

Att arbeta aktivt med individanpassning och delaktighet innebär att vi aktivt främjar de äldres inflytande över sitt liv och sin vardag. Det handlar till exempel om att kunna välja – allt från att välja utförare av hemtjänst eller särskilt boende till att välja sina kläder, vilken mat man vill ha och när man vill gå och lägga sig på kvällen. I vår övning ska vi börja med att försöka hitta de hinder som kan finnas i vår verksamhet för att delaktighet ska kunna förverkligas. Först läser vi tillsammans igenom texten *Vad behövs för att stödja delaktighet?*

Vi kan också använda stycket *Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd* som utgångspunkt och de andra texterna.

I övning 1 börjar vi med att fundera över vad vi tycker och tror hindrar oss från att stödja delaktighet och arbeta individanpassat. Övningen syftar till att vi ska få ögonen på det som vi tror är hinder för individanpassning och delaktighet. Då kan vi arbeta för att ta bort hindren. Annars är det lätt hänt att de finns kvar i vår tankevärld, både hos oss som individer och hos oss som arbetsgrupp och verksamhet. Och då ser vi kanske inte möjligheterna bortom hindren. Vi går sedan tillsammans igenom våra upptäckta hinder och försöker kategorisera dem på ett blädderblock eller en whiteboardtavla. Vi behöver ha post-it-lappar och pennor.

I övning 2 försöker vi hitta lösningar för att övervinna hindren. Vi använder arbetsbladet *Dialog – lösningar*. Sedan tar vi fram tre förslag som underlag för vår blivande värdegrund när det gäller individanpassning och delaktighet som främjar att den äldre personen får ett värdigt liv och känner välbefinnande. Vi dokumenterar dem på arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund*.

Till sist avslutar vi med en enskild reflektionsövning som vi ska arbeta med till nästa dialog.

Beräknad tidsåtgång:

Övning 1: 30 minuter

Övning 2: 50 minuter



Parkering

Under övningens gång kan det hända att vi upptäcker frågor som vi känner att vi inte kan lösa, men som behöver en lösning för att vi ska kunna leva värdegrunden. För att inte tappa bort dessa frågor parkerar vi dem! Att parkera en fråga innebär att vi dokumenterar den, arbetar med den på arbetsmöte 5 och återkopplar den till chefen. Vi skriver ner vilka frågor det gäller och vilka som har den uppfattningen. Det är viktigt att alla känner att de aktivt kan hålla med om eller ta avstånd från det som parkeras. I arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar* finns plats att dokumentera våra parkeringar.

Övning 1

Mål: Att identifiera hinder som finns av olika slag – kunskapsrelaterade, beteenderelaterade, organisatoriska eller andra orsaker.

1. Vi delar in oss i grupper tre och tre. I varje grupp resonerar vi kring vilka hinder vi uppfattar finns för att vi ska kunna arbeta aktivt med individanpassning och delaktighet. Vi gör inga värderingar av varandras svar utan varje hinder skrivs ner på en egen post-it-lapp. Använd texter och dialogkarta som inspiration (tidsåtgång cirka tio minuter).
2. När vi samlas i storgruppen igen läser vi upp de hinder vi har upptäckt. Tillsammans försöker vi sedan kategorisera hindren under rubriker: Är det till exempel hinder som uppstår på grund av att vi saknar kunskap, eller för att vi som personal inte betar oss på rätt sätt? Har det organisatoriska orsaker? Finns det fler kategorier? Vi skriver de rubriker vi kommer fram till på ett blädderblock eller en whiteboardtavla och placerar våra post-it-lappar under den rubrik som passar.

Övning 2

Mål: Att komma fram till hur vi ska upplösa eller försvaga hindren för att kunna arbeta aktivt med individanpassning och delaktighet. Använd *Dialog – lösningar*. Vi utser en person som får skriva i arbetsbladet.

Gör så här:

- Vi börjar med en rubrik i taget. På arbetsbladet skriver vi rubriken och de hinder som finns under rubriken. Sedan börjar vi med det första hindret. Vi kan ställa oss några frågor som hjälp för att komma fram till en lösning:
- Är det något i våra rutiner som skapar hindret för att vi ska kunna arbeta med individanpassning och delaktighet?
- Är det något i vårt förhållningssätt som skapar hindret för att vi ska kunna arbeta med individanpassning och delaktighet?
- Är det något vi kan göra för att försvaga hindret även om vi inte får bort det helt?
- Vi skriver ner vår lösning i arbetsbladet och arbetar vidare med övningen. Arbetsbladet kan vi sedan spara i pärmen och ha som underlag för utvecklingsarbetet.



Övning 3

Mål: Att ta fram lösningar på de hinder vi har identifierat och därefter ta fram tre meningar som är grundade på de lösningar vi funnit. Meningarna skriver vi ner på arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund*. De sparas för att användas senare i värdegrundsarbetet.

Nu har vi flera förslag på lösningar som ger oss möjlighet att arbeta aktivt med att främja individanpassning och delaktighet.

1. Vår uppgift är nu att välja tre av dessa lösningar och skriva dem som något som ska känneteckna vår verksamhet för att äldre personer ska kunna få ett värdigt liv och känna välbefinnande. För att ha lättare att prioritera kan vi lägga fokus på de lösningar som vi tror har störst påverkan på de äldres värdighet och välbefinnande och som också går att börja förändra på en gång.
2. Sedan dokumenterar vi våra förslag i vårt arbetsblad *Dialog – underlag för värdegrund*. Om några frågor blivit parkerade skriver vi ner dem på arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar* och sätter in i pärmen.

Plats för egna anteckningar:



Individanpassning – individuell reflektion

Individuell övning till nästa dialog

Mål: Att vid nästa dialog delge varandra tre nyckelord för att lyckas med individanpassning.

Till nästa dialog ska var och en av oss uppmärksamma hur vi själva gör i vårt arbete för att främja den äldre personens delaktighet och hur vi anpassar det vi gör efter varje individs behov och önskemål. Var och en väljer individuellt vilket av våra tre förslag vi vill arbeta aktivt med till nästa dialog. Vi reflekterar över vårt eget sätt att vara och kan fundera på det utifrån dessa frågor:

Vad hände när vi gjorde rätt, det vill säga lyckades med individanpassning och delaktighet?

Vad hände när vi gjorde fel, det vill säga misslyckades med individanpassning och delaktighet?

På nästa dialog börjar vi med att tillsammans tala om vad vi upptäckt under cirka 15 minuter.



Summering

Det här har vi gjort idag!

Vi har gemensamt kommit fram till tre meningar som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller individanpassning och delaktighet, det vill säga tagit fram förslag och dokumenterat dem på arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund*.

Om vi har hittat problem som vi inte löser eller har frågor kring har vi parkerat dem på arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar*.



Kort, tyst enskild reflektion

Fungerade dagens dialog bra? Har alla kommit till tals?
Lyssnade vi på varandra? Är du nöjd med ditt bidrag i dialogen?

Om inte – hur skulle du vilja att det blir nästa gång?

Anteckna vad du tycker att du gjorde bra i dialogen, och vad du är mindre nöjd med. Skriv gärna ned hur du vill att det ska vara nästa gång.





Dialog Gott bemötande

Socialtjänstlagen säger inget uttalat om gott bemötande. Däremot kan man se det som en grundläggande etisk, filosofisk och religiös princip.

Detta avsnitt av studiecirkeln handlar om bemötande. Innan vi börjar med dialogen om gott bemötande talar vi först om vår individuella reflektion sedan den förra dialogen. Vilka erfarenheter har vi fått? Vi går laget runt under cirka 15 minuter så att vi kan delge varandra våra reflektioner.





Dialogens innehåll – en översikt

Dialogens tema handlar om att bemötande är något som finns med i allt vi gör i vårt arbete. Vi ska under dagens dialog ta fram vad vår verksamhet kan bidra med för att möjliggöra ett gott bemötande i alla avseenden.

Vi börjar med att läsa texten *Gott bemötande, värdigt liv och välbefinnande*.

Vi fortsätter med att se vad socialtjänstlagen säger om bemötande i stycket *Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd* om bemötande och gör en enskild reflektion om vad vi spontant tänker på när vi tänker på bemötande.

I dialogkartan finns frågeställningar vi kan använda oss av för enskild reflektion eller som underlag för gemensamma reflektioner och övningar. Frågeställningarna handlar bland annat om vad vi kan behöva tänka på i vår verksamhet, och hur vi kan arbeta för att utveckla oss när det gäller bemötande.

Om vi inte tror att vi hinner med dialogen vid ett tillfälle kan det vara lämpligt att stanna här och fortsätta med resten vid nästa tillfälle.

Dialogens övningar handlar om att reflektera kring vad som kan ingå i ett gott bemötande mot bakgrund av värdeorden i Socialstyrelsens allmänna råd, och att vi gemensamt formulerar tre meningar som ska fungera som underlag för oss när vi ska ta fram eller utveckla vår värdegrund.

Om vi fastnar på en fråga i vår övning parkerar vi frågan för att vi ska kunna gå vidare med övningen.

Till övningen behöver vi ta fram följande material:

- ✓ blädderblock eller whiteboardtavla
- ✓ pennor (en till varje deltagare)
- ✓ sex pappersark till övning I
- ✓ arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund* till gruppens gemensamma förslag till tre meningar, vilka sparas och tas fram till nästa dialog
- ✓ arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar* för att skriva ner eventuella parkeringar. Arbetsbladet sparas och tas fram till nästa dialog.

Dialogen avslutas med en individuell reflektion som vi ska arbeta med till nästa dialog.

Gott bemötande, värdigt liv och välbefinnande

När man talar om värdegrund brukar gott bemötande vara det första som nämns. Bemötandet människor emellan lägger grunden till hur mötet kommer att fungera. Ofta sägs att man ska vara vänlig och tillmötesgående. Men frågan är vad innebörden av ett gott bemötande är. Räcker det med att vara snäll? Räcker det med att vara korrekt och artig?

Vi har alla erfarenhet av att inte blivit trevligt bemötta. Vi känner det inom oss, och det påverkar vår bild av oss själva. Vi kan känna oss otrevligt bemötta även om den andre har gjort "rätt", till exempel svarat på våra frågor och behandlat oss artigt. Ändå kan vi känna att den andre personen inte bryr sig om oss. Och där någons finns förmodligen hemligheten; det räcker inte med att vara snäll, korrekt och ha kunskaper. Det måste till en relation. Och vårt bemötande som professionella hänger samman med självbestämmande, trygghet, meningsfullhet och sammanhang, respekt för privatliv och personlig integritet, individanpassning och delaktighet och inte minst god kvalitet som tas upp i nästa dialog.

Vad händer med oss när vi blir otrevligt bemötta? Om vi tycker att det saknar betydelse blir vi nog bara irriterade och släpper obehagskänslan ganska snabbt. Men om vi behöver hjälp eller stöd, eller känner oss utsatta, kan det dåliga bemötandet förvärra vår situation.

Erik Blennberger och Bengt Johansson beskriver i sin bok *Värdigt liv och välbefinnande* några olika bemötandefrågor. Det *skrivna språket* är ett exempel. Bemötandet i en skriven text blir synligt på flera sätt: Är texten begriplig för den det gäller? Är den fysiskt tillgänglig – vet den som texten berör var de kan hitta den? Är det skrivet så att innehållet kan missförstås, eller tolkas fel? Kan man till och med känna sig illa till mods, eller bli rädd på grund av det som har skrivits? *Kroppsspråket* visar också mycket tydligt vad vi känner och tänker oavsett vad vi säger. Kroppsspråk handlar också om att vi tar i varandra, och det sätt vi gör det på avslöjar ofta mer än det vi säger. Inte minst visar både kroppsspråk och vårt sätt att tala om vi visar respekt för den vi möter. *Miljön och organisationen* är också viktiga inslag i bemötandet. Är miljön inbjudande till delaktighet och välbefinnande? Ger organisationen de äldre och oss tillräckliga möjligheter att kunna möta varandra på ett bra sätt?

Om vi tänker på gott bemötande som mer än vad vi talar om och hur vi talar kanske vi kan bli bättre i mötet med andra i olika situationer. Vad kan ett mindre bra bemötande få för konsekvenser?

- Om vi inte samtalar, lyssnar och visar intresse – vad händer då?
- Vad händer nästa gång vi träffar personen?
- Om personen känner sig otrygg med oss för att bemötandet inte är bra – hur går det då att göra det vi ska?
- Vad händer med oss själva när vi ska träffa personen igen?



Värdigt liv och välbefinnande.

Erik Blennberger och Bengt Johansson. Fortbildning AB/tidningen Äldreomsorg. 2010.

Propositionen: Värdigt liv i äldreomsorgen.

Prop. 2009/10:116, s.29.

I Socialstyrelsens allmänna råd om värdegrunden i socialtjänsten, SOSFS 2012:3 står följande om gott bemötande:



"Den nämnd som har ansvar för verksamhet inom socialtjänsten eller den som yrkesmässigt bedriver enskild verksamhet bör beakta följande aspekter för att se till att äldre personer får ett gott bemötande:

- Personalen är lyhörd och empatisk i mötet med den äldre personen.
- Arbetet organiseras så att personalen får tillräcklig tid att lyssna till och samtala med den äldre personen.
- Personalen beaktar att den äldre personen befinner sig i en beroendeställning och verkar för att bemötandet upplevs som respektfullt."

Allmänna råd innehåller rekommendationer om hur en författning kan eller bör tillämpas och utesluter inte andra sätt att nå de mål som avses i författningen.

[illegible]



”Det var en som hjälpte mig mest, Marie hette hon. Hon var speciellt lämpad, hon hjälpte mig över att kunna ta emot hjälp i början. För det är svårt, när man varit van att klara sig själv, att ta hjälp från en annan människa, att en annan ska gripa in i ens lilla kök. Hon blev som en vän nästan, när hon satte nyckeln i dörren därhemma och jag hörde hennes röst, då riktigt spratt jag till av glädje.”

Äldre person intervjuad
av Marta Szebehely.



**Vardagens organisering.
Om vårdbiträden och
gamla i hemtjänsten.**

Marta Szebehely. Arkiv
förlag, Lund 1995.

Dialogkarta: Gott bemötande

I dialogkartan finns frågor om gott bemötande som vi kan reflektera över, enskilt eller i grupp. Frågorna kan vi använda som inspiration, eller som frågeställningar i övningar.

Att fundera på

Vad försvårar ett gott bemötande?

Vår verksamhet

Hur vi bemöter varandra i arbetet – har det betydelse för hur vi bemöter den äldre personen?

Den äldre personen
i centrum

Förbättringsarbete

Vad kan vi göra för att utveckla vårt bemötande av andra personer?
Hur ska det följas upp?

Extra övning

Ett gott bemötande betyder inte att det blir ett gott möte. Men när det blir ett gott möte, vilka är då förutsättningarna? Vi funderar utifrån egna erfarenheter.



Övningar

Övningarna baseras på samtal och reflektion.

Vi kan använda stycket *Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd* som utgångspunkt och referatet av Erik Blennbergers och Bengt Johanssons bok i texten *Gott bemötande, värdigt liv och välbefinnande* som inspiration.

I övning 1 reflekterar vi kring egenskaper och uttryck i vårt bemötande som stödjer de värdeord som finns i allmänna råden och som är viktiga för att den äldre personen får ett värdigt liv och kan känna välbefinnande.

Övning 2 ska ses som dialogens huvudövning där vi ska komma fram till vad som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller värdeordet gott bemötande. Vi använder våra slutsatser från övning 1 till hjälp. Vi behöver ha arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund* framme. En av oss utses att fylla i arbetsbladet medan vi arbetar.

Till sist avslutar vi med en enskild reflektionsövning som vi ska arbeta med till nästa dialog.

Beräknad tidsåtgång:

Övning 1: 30 minuter

Övning 2: 50 minuter

Material:

- Blädderblock eller whiteboardtavla
- Sex pappersark
- Pennor
- arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund*
- arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar*

P Parkering

Under övningens gång kan det hända att vi upptäcker frågor som vi känner att vi inte kan lösa, men som behöver en lösning för att vi ska kunna leva värdegrunden. För att inte tappa bort dessa frågor parkerar vi dem! Att parkera en fråga innebär att vi dokumenterar den, arbetar med den på arbetsmöte 5 och återkopplar den till chefen. Vi skriver ner vilka frågor det gäller och vilka som har den uppfattningen. Det är viktigt att alla känner att de aktivt kan hålla med om eller ta avstånd från det som parkeras. I arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar* finns plats att dokumentera våra parkeringar.

Övning I

1. Vi börjar med att läsa igenom texten *Gott bemötande, värdigt liv och välbefinnande* och då särskilt stycket som refererar till Blennbergers och Johanssons bok. Texten handlar om att bemötande är mer än bara ett trevligt sätt, att det också kan ta sig uttryck i kroppsspråk, talat språk, skrivet språk, beröring och miljön man befinner sig i. Vi läser också igenom de citat som finns i dialogen.
2. På ett blädderblock eller en whiteboardtavla ritar vi upp en bild med gott om plats för att skriva. Den kan se ut så här:



3. De sex värdeorden skrivs upp som rubrik på varsitt pappersark (A4-storlek eller större); på ett står det alltså självbestämmande och på nästa trygghet och så vidare.
4. Pappersarken delas ut så att vi alla har ett var (någon kan bli utan första gången, eller ha två stycken, men det löser sig när övningen har börjat).
5. Nu ska var och en av oss längta ner på det papper vi har fått skriva en bemötandeegenskap eller ett bemötandesätt som vi tycker är viktigt för att just det värdeordet som är rubrik ska bidra till värdigt liv och välbefinnande. (Exempel: Jag har fått pappret med "Trygghet" som rubrik. Då skriver jag ner en egenskap eller ett sätt att vara när det gäller bemötande som jag tycker är viktigt för att kunna skapa trygghet för den äldre personen.) Sedan viker vi över svaret och skickar pappret vidare till den person som sitter till vänster om oss. Det vi har skrivit individuellt ska alltså inte synas när nästa person får fortsätta. På så sätt kommer vi alla att skriva något under varje värdeord som vi tycker är viktigt. Låt pappren gå runt tills det inte verkar finnas mer att skriva.



6. När rundskrivningen är avslutad läser vi i tur och ordning upp de förslag på sätt att vara och egenskaper som har kommit fram och skriver upp dem under respektive värdeord på blädderblocket eller whiteboardtavlan.

ÖVNING

Övning 2

Nu är det dags att vi tillsammans formulerar tre meningar som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller gott bemötande. Våra meningar skriver vi in på arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund*.

1. Under tio minuter resonerar vi tillsammans kring vad vi har skrivit upp. Vi kan ha några frågor till vår hjälp:
 - a. Vilka egenskaper och förhållningssätt kommer igen under alla värdeord?
 - b. Vilka av egenskaperna och förhållningssätt kan vi enas om har mycket stort inflytande på den äldre personens värdighet och välbefinnande?
2. Utifrån resultatet av vårt resonemang enas vi om tre meningar som vi skriver ner på arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund*.

Om några frågor blivit parkerade skriver vi ner dem på arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar* och sätter in i pärmen.

Plats för egna anteckningar:



Gott bemötande – individuell reflektion

Individuell övning till nästa dialog

Mål: Att vid nästa dialog tillsammans gå igenom hur vi ser på gott bemötande utifrån våra erfarenheter.

Inför nästa dialog ska var och en av oss gå tillbaka till de tre ord vi skrev ner i det egna materialet i början av dagens dialog. Vi reflekterar över...

... om våra spontant valda ord speglar innebörden i gott bemötande.

... hur vi konkretiserar våra spontant valda ord i mötet med de äldre och med alla som arbetar i vår verksamhet.

Här finns några förslag på frågor vi kan ställa oss för att uppmärksamma det egna förhållningssättet:

Är mina spontant valda ord kring gott bemötande till hjälp för att främja värdigt liv och välbefinnande?

Hur har jag konkret arbetat utifrån de spontant valda orden?



Summering

Det här har vi gjort idag!

Vi har gemensamt kommit fram till tre meningar som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller gott bemötande, det vill säga tagit fram förslag och dokumenterat dem på arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund*.

Om vi har hittat problem som vi inte löser eller har frågor kring har vi parkerat dem på arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar*.



Kort, tyst enskild reflektion

Fungerade dagens dialog bra? Har alla kommit till tals?
Lyssnade vi på varandra? Är du nöjd med ditt bidrag i dialogen?

Om inte – hur skulle du vilja att det blir nästa gång?

Anteckna vad du tycker att du gjorde bra i dialogen, och vad du är mindre nöjd med. Skriv gärna ned hur du vill att det ska vara nästa gång.





Dialog Insatser av god kvalitet

Av 3 kap. 3 § i socialtjänstlagen framgår att insatser inom socialtjänsten ska vara av god kvalitet. För utförande av uppgifter inom socialtjänsten ska det finnas personal med lämplig utbildning och erfarenhet. Kvaliteten i verksamheten ska systematiskt och fortlöpande utvecklas och säkras.

Detta avsnitt av studiecirkeln handlar om insatser av god kvalitet. Innan vi börjar med dialogen talar vi först om vår individuella reflektion sedan den förra dialogen. Vilka erfarenheter har vi fått? Vi går laget runt under cirka 15 minuter så att vi kan delge varandra våra reflektioner.





Dialogens innehåll – en översikt

Det här är den sista av de sju dialogerna. Ämnet för dialogen är att de insatser som görs ska vara av god kvalitet. God kvalitet inbegriper inte bara frågor om att göra rätt och att ha ett bra bemötande, utan handlar också om vad som krävs enligt lagar och föreskrifter. Vi ska under dagens dialog ta fram vad vår verksamhet kan bidra med för att möjliggöra god kvalitet. Syftet med dialogen är att visa vilken lagstiftning som styr oss när det gäller kvalitetsutveckling och att synliggöra våra utvecklingsbehov av verksamheten för att kunna arbeta med god kvalitet.

Vi börjar med att läsa igenom texten *God kvalitet och värdigt liv och välbefinnande*.

Vi fortsätter med att läsa stycket *Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd*.

Tillsammans går vi igenom texten *Vad är god kvalitet?*

Om vi inte tror att vi hinner med dialogen vid ett tillfälle kan det vara lämpligt att stanna här och fortsätta med resten vid nästa tillfälle.

I dialogkartan finns flera frågeställningar. Några används i dialogens övningar och andra kan vi arbeta med om vi har tid över eller vid något annat tillfälle. Där finns också en enskild reflektion och plats för att skriva ner våra svar.

I dialogens ena övning reflekterar vi kring vad vi behöver kunna om lagstiftningen för att arbeta med god kvalitet. I den andra övningen tar vi gemensamt fram tre meningar som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller god kvalitet.

Om vi fastnar på en fråga i vår övning parkerar vi frågan för att vi ska kunna gå vidare med övningen.

Till övningen behöver vi ta fram följande material:

- ✓ post-it-lappar samt pennor till övning 1
- ✓ arbetsbladet Dialog – underlag för värdegrund till övning 2 för gruppens gemensamma förslag till tre meningar, vilka sparas och används i nästa kapitel
- ✓ arbetsbladet Dialog – underlag för parkeringar för att skriva ner eventuella parkeringar. Arbetsbladet sparas och tas fram till arbetsmöte 5.



Propositionen:
**Värdigt liv i
äldreomsorgen.**

Prop. 2009/10:116, s.28–29.

God kvalitet och värdigt liv och välbefinnande

Att bevaka att vård och omsorg håller en god kvalitet ställer stora krav på oss som arbetar inom äldreomsorgen, och denna dialog kommer därför att handla mycket om vad lagstiftningen säger att vi ska göra för att ständigt förbättra kvaliteten inom vård och omsorg.

Av socialtjänstlagen framgår att insatser inom socialtjänsten ska vara av god kvalitet och därmed även att äldreomsorgen ska vara av god kvalitet. God kvalitet kan vara av många slag. Det kan betyda att all personal har kunskaper och förutsättningar för att arbeta i verksamheten och utveckla kvaliteten. Det kan handla om hur vår verksamhet är organiserad och givetvis om att vi systematiskt utvecklar och kvalitets-säkrar verksamheten. Konkret kan det innebära att vi arbetar förebyggande, till exempel genom att bedöma risken för fallskador, trycksår och undernäring hos den äldre så att vi kan göra någonting åt dessa risker innan något hinner hända.

Svårare kan det vara att sätta fingret på vad god kvalitet innebär om vi kopplar det till de värden vi har talat om i våra dialoger. Vad är god kvalitet när det gäller självbestämmande? Hur tar sig trygghet uttryck om den är av god kvalitet? Kan god kvalitet på något sätt mätas för att följa upp den äldres känsla av meningsfullhet och sammanhang, respekt för privatliv och personlig integritet, individanpassning och delaktighet samt gott bemötande?

Det är troligen ganska lätt för oss att ställa bristande kvalitet till rätta när det gäller konkreta, "tekniska" uppgifter som att skydda någon från fall, från trycksår och från undernäring, eller att städa och ge medicin. Men om vi i stället tänker på personlig omsorg blir det genast mer komplicerat – vi kan säkert hjälpa någon med exempelvis dusch och toalettbesök på ett bra och korrekt sätt, men för att dessa insatser ska vara av god kvalitet behöver vi samtidigt vara vaksamma på vårt bemötande och vår förmåga att ge trygghet. Vi behöver också utföra insatsen på ett sätt som passar den enskilde individen.

Inte sällan talas det om att "sätta guldkant" på tillvaron, det vill säga att ge möjligheter till välbefinnande. Det tar sig uttryck exempelvis i att komma ut på promenader, att frivilligorganisationer kommer och hälsar på personer inom särskilt boende, eller lite vin till middagen på lördagen. Mot bakgrund av värdegrunden och socialtjänstlagens skrivning om respekt för självbestämmande, integritet och delaktighet kan vi fundera över om "guldkanterna", utifrån den äldre personens önskemål, också kan vara god kvalitet ur ett värdighetsperspektiv.



Socialtjänstlagen, föreskrifter och allmänna råd

Vi läser igenom, gärna högt, vad socialtjänstlagen (SoL), annan lagstiftning och Socialstyrelsens allmänna råd säger om insatser av god kvalitet och om kvalitetsarbete. Vi samtar under fem minuter om det är något vi särskilt reagerat på.

Vad säger lagen?

Av 3 kap. 3 § socialtjänstlagen framgår att insatser inom socialtjänsten ska vara av god kvalitet, att det för uppgifter inom socialtjänsten ska finnas personal med lämplig utbildning och erfarenhet, och att kvaliteten i verksamheten systematiskt och fortlöpande ska utvecklas och säkras.



Föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2011:9) om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete har stor betydelse för hur vi inom äldreomsorgen ska ha ett ständigt pågående förbättringsarbete. Vi har alla ansvar för vår del i kvalitetsuppföljning. Med hjälp av det ledningssystem som socialnämnden upprättar för äldreomsorgen får vi kunskap om vår delaktighet i att bevaka kvalitetsfrågor.

Föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2011:5) om lex Sarah är en annan viktig föreskrift för våra möjligheter att bevaka kvalitetsutveckling. I föreskriften beskrivs vår skyldighet att rapportera både missförhållanden och risker för missförhållanden. Även lex Sarah innebär kvalitetsutveckling – genom att vi rapporterar och utreder missförhållanden kan vi utveckla arbetssätt och rutiner för att det inte ska hända igen.

Föreskriften och allmänna råden (SOSFS 2005:28) om lex Maria gäller för hälso- och sjukvården och handlar om hur vad som ska anmälas, vem som ska anmäla och hur en anmälan ska göras enligt lex Maria. Hälso- och sjukvårdspersonal ska anmäla till vårdgivaren om en patient i samband med undersökning, vård eller behandling har drabbats av skada eller sjukdom.

Fortsättning på nästa sida ►►

FAKTA

Socialstyrelsens författningssamling (SOSFS) innehåller föreskrifter och allmänna råd samt kungörelser. Föreskrifter är bindande regler. Allmänna råd innehåller rekommendationer om hur en författning kan eller bör tillämpas och utesluter inte andra sätt att nå de mål som avses i författningen. Kungörelser är oftast upphävanden av allmänna råd.

Ledningssystem är system för principer om hur verksamheten ska styras och ledas.



Vägledning om kunskapsområden för specialiserade arbetsuppgifter inom äldreomsorgen.

Socialstyrelsen.
Artikelnummer 2012-1-22.



Plats för egna anteckningar:

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



Vad är god kvalitet?

I SOSFS 2011:9 Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete definieras kvalitet så här:

"Kvalitet – att en verksamhet uppfyller de krav och mål som gäller för verksamheten enligt lagar och andra föreskrifter om hälso- och sjukvård, socialtjänst och stöd och service till vissa funktionshindrade och beslut som har meddelats med stöd av sådana föreskrifter".

Vi kan också få en bild av vad kvalitet kan innebära genom Socialstyrelsens och SKL:s (Sveriges Kommuner och Landsting) gemensamma rapport om hur vården och omsorgen om äldre ser ut. Här finns alla kommuner beskrivna utifrån olika kvalitetsindikatorer. Tanken är att kommunerna ska få kunskap om hur det fungerar och vad man kan förbättra och lära sig något av.

SKL har också tittat närmare på vad som gör att vissa kommuner lyckas bättre än andra med att ge en god vård och omsorg till de äldre.

SKL beskriver åtta så kallade framgångsfaktorer, det vill säga sådant som har betydelse för hur vi lyckas med en bra äldreomsorg. Dessa faktorer handlar om att

- ge en individuellt anpassad omsorg
- ha en välutvecklad personalstrategi
- verksamhetsstyrningen är förankrad i organisationen
- skapa en tydlig rollfördelning mellan politiker och tjänstemän
- arbeta systematiskt med kvalitetsutveckling
- skapa en brukarorienterad organisationskultur
- samarbeta strukturerat med landstinget
- samarbeta aktivt i kommunala nätverk.



Vård och omsorg om äldre Öppna jämförelser 2011.

Rapporten finns att ladda ner eller beställa på Socialstyrelsens webbplats:
www.socialstyrelsen.se/publikationer2011/2011-12-5.

Framgångsfaktorer inom äldreomsorgen – en analys utifrån kommunernas resultat 2009.

Rapporten går att ladda ner på
www.kommunforbundet.ax/files/framgangsfaktorer_inom_aldreomsorgen.pdf.

Dialogkarta: Insatser av god kvalitet

God kvalitet handlar i hög grad om lagar och föreskrifter som ska vara ett stöd för oss. Vi kan använda dialogkartan för att fundera kring frågan om god kvalitet som enskild reflektion eller använda frågorna i kartan som underlag för samtal och övningar.

Vi reflekterar individuellt över frågorna i dialogkartan och skriver våra svar på frågorna nedan. Vi kan ta fram våra svar när vi arbetar med arbetsmötena – det vi känner oss osäkra på eller vill veta mer om kan vara uppslag till fortsatt lärande.

Vad känner jag mig osäker på när det gäller systematiskt kvalitetsarbete?

Vad vill jag veta mer om när det gäller systematiskt kvalitetsarbete?

Att fundera på

Vad gör vi idag om något går fel?
Hur lär vi oss något av det?

Vår verksamhet

Har vi ett ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete?
Vilken är min roll i ledningssystemet för systematiskt kvalitetsarbete?

Den äldre personen
i centrum

Förbättringsarbete

Vad är god kvalitet i vår verksamhet?

Extra övning

Vi läser igenom SOSFS 2011:5 om lex Sarah och ser vad vi ska tänka på och hur vi ska använda den.



Övningar

Vi har läst om vilka lagar och föreskrifter som styr hur vi ska arbeta med systematisk kvalitetsutveckling och därmed god kvalitet. Vår övning kommer att handla om hur vi ser på framtiden. Vad behöver vi utveckla?

Övningen baseras på samtal och reflektion.

Vi kan använda alla texter i dialogen som utgångspunkt.

Övning 1 lägger fokus på vad vi behöver känna till och förstå om ledningssystem och lex Sarah. För att vi ska kunna arbeta systematiskt med att den äldre personen har ett värdigt liv, kan känna välbefinnande och får insatser av god kvalitet behöver vi ha förståelse för våra roller i ledningssystemet.

I övning 2 arbetar vi med att försöka ta fram tre meningar som syftar till att främja insatser av god kvalitet och fyller i dem på arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund* i den andra delen. En av oss utses att fylla i arbetsbladet medan vi arbetar.

Mål: Att vi tar fram tre meningar som underlag för vår värdegrund som syftar till god kvalitet.

Beräknad tidsåtgång:

Övning 1: 30 minuter

Övning 2: 40 minuter

P Parkering

Under övningens gång kan det hända att vi upptäcker frågor som vi känner att vi inte kan lösa, men som behöver en lösning för att vi ska kunna leva värdegrunden. För att inte tappa bort dessa frågor parkerar vi dem!

Att parkera en fråga innebär att vi dokumenterar den, arbetar med den på arbetsmöte 5 och återkopplar den till chefen. Vi skriver ner vilka frågor det gäller och vilka som har den uppfattningen. Det är viktigt att alla känner att de aktivt kan hålla med om eller ta avstånd från det som parkeras. I arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar* finns plats att dokumentera våra parkeringar.

Övning 1

Gör så här:

1. Vi börjar med att använda oss av några av frågorna i dialogkartan och talar om dem gemensamt:
 - Har vi ett ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete? Vilken är min roll i ledningssystemet för systematiskt kvalitetsarbete?
 - Vad gör vi idag om något går fel? Hur lär vi oss något av det?

Vi börjar med att tala om vad vi vet om ledningssystem i vår verksamhet och vad vi behöver veta. Vi utser en person som får dokumentera vad vi saknar kunskap om, och de förslag vi tar fram på hur vi ska gå vidare i organisationen för att få sådan kunskap.
2. Vi fortsätter med fråga 2 och delar in oss i grupper tre och tre. Tillsammans reflekterar vi över någon situation som har blivit fel och kanske borde ha anmälts enligt lex Sarah. Vi skriver ner några exempel på sådana situationer.
3. Vi samlas åter i storgrupp och går tillsammans igenom vad det står i lex Sarah om skyldighet att anmäla (SOSFS 2011:5, 2 kap. 1 §). Vi reflekterar laget runt kring situationerna vi talade om i smågrupperna: Vad kan vi lära av en anmälan? Hur tas anmälningar emot i verksamheten? Hur kan vi använda oss av gjorda anmälningar?

I den här övningen har vi framför allt försökt få klarhet i vad vi behöver veta mer om. I nästa övning tar vi som vanligt fram några förslag på vad god kvalitet innebär hos oss.

Övning 2

Gör så här:

1. Vi delar upp oss i smågrupperna en gång till och resonerar kring denna fråga: Vad behöver vi tänka på för att vår verksamhet ska vara av god kvalitet? Vi skriver ner våra svar på post-it-lappar.
2. Vi samlas återigen i den större gruppen. En av oss skriver upp förslagen på ett blädderblock eller en whiteboardtavla. Vi skriver bara upp de förslag som har betydelse för den äldre personen.
3. Finns det fler än fyra förslag numrerar vi dem. Sedan får var och en av oss "rösta" på de tre förslag som vi tycker har störst möjlighet att säkra en god kvalitet i vår verksamhet så att vårt arbete leder fram till värdigt liv och välbefinnande för den äldre personen.
4. Vi dokumenterar våra förslag på arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund*.



Summering

Det här har vi gjort idag!

Vi har gemensamt kommit fram till tre meningar som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller god kvalitet, det vill säga tagit fram förslag och dokumenterat dem på arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund*.

Om vi har hittat problem som vi inte löser eller har frågor kring har vi parkerat dem på arbetsbladet *Dialog – underlag för parkeringar*.



Kort, tyst enskild reflektion

Fungerade dagens dialog bra? Har alla kommit till tals?
Lyssnade vi på varandra? Är du nöjd med ditt bidrag i dialogen?

Om inte – hur skulle du vilja att det blir nästa gång?

Anteckna vad du tycker att du gjorde bra i dialogen, och vad du är mindre nöjd med. Skriv gärna ned hur du vill att det ska vara nästa gång.

Vi går vidare med vårt värdegrundsarbete

Vi har tillsammans tagit fram ett antal förslag till värdegrundsmeningar. Nu stannar vi upp och ser på vad vi hittills har gjort och hur vårt samarbete har lett fram till ett underlag till arbete med vår värdegrund.

Syfte: Syftet är att vi tillsammans tittar vi på det arbete vi har gjort, och utvecklar vår värdegrund. Syftet är också att vi ger varandra återkoppling, och går igenom vad som är nästa fas i värdegrundsarbetet. Vi kommer också få en individuell fråga att ta med till *arbetsmöte 1*.

Till övningarna tar vi fram följande material:

- ✓ våra värdegrundsmeningar i dokumentet arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund*
- ✓ blädderblock
- ✓ pennor
- ✓ arbetsbladet *Dialog – återkoppling*.

Vi har tagit fram förslag till värdegrundsmeningar

Det här har vi gjort hittills:

- Vi har planerat för att arbeta med värdegrunden i vår verksamhet.
- Vi har talat om socialtjänstlagen, evidensbaserad praktik och om systematiskt förbättringsarbete.
- Vi har genomfört sju dialoger kring den nationella värdegrundens värdeord.
- Vi har genom dialogerna förhoppningsvis skapat en samsyn kring vad den nationella värdegrunden ska betyda hos oss.
- Vi har troligen ett tjugotal förslag till värdegrundsmeningar som redovisar vad som kännetecknar verksamheten när den lever upp till den nationella värdegrunden i socialtjänstlagen, det vill säga vad som ska känneteckna vår verksamhet när de äldre personerna som vi ger stöd och omsorg har möjlighet att leva värdigt och känna välbefinnande.



Hur arbetar vi enligt våra värdegrundsmeningar idag?

Vi börjar med att ta fram arbetsbladet *Dialog – underlag för värdegrund* och tejpar upp på en vägg. En av oss läser upp vad vi har kommit fram till. Sedan gör vi två övningar tillsammans. Den första övningen syftar till att vi ska se och bearbeta alla våra värdegrundsmeningar. Den andra syftar till att vi ska se vad vi har bidragit med i värdegrundsarbetet och komma fram till våra individuella styrkor.

Tidsåtgång övning 1:

Steg 1: 10 minuter

Steg 2: 30 minuter

Tidsåtgång övning 2:

Steg 1: 15 minuter

Steg 2: 15 minuter

Steg 3: 15 minuter



ÖVNING

Övning I

Steg 1:

Vi börjar med att reflektera individuellt: Vad tycker jag att vi redan gör för att äldre personer ska ha ett värdigt liv och känna välbefinnande utifrån vår värdegrund?

Steg 2:

Vi delar in oss i grupper tre och tre. Tillsammans gör vi en värdering av hur vi arbetar enligt våra värdegrundsmeningar redan idag. Varje grupp markerar med tecknet plus (+) de utvalda meningarna på arbetsblad *Dialog – underlag för värdegrund*.

- Tre plus vid en eller flera meningar betyder att vi redan gör detta mycket bra.
- Två plus vid en eller flera meningar betyder att vi redan gör detta bra men att det kan förbättras.
- Ett plus vid en eller flera meningar betyder att vi tycker att vi kan utveckla vårt arbete kring detta.

Resultat: När reflektionen är över ser vi vilka områden som kan ha större eller mindre behov av förbättringar och utveckling. Vi sparar vår dokumentation i pärmen och kommer att använda den vid vårt första arbetsmöte.



Vi har samarbetat och utvecklats tillsammans

Att vi har lyckats med att ta fram våra värdegrundsmeningar beror på att vi har samarbetat, lyssnat, talat, frågat, och reflekterat. För att göra tydligt vad vi har bidragit med behöver vi ge varandra återkoppling och det gör vi i en övning. Syftet med övningen är att ge och få positiv återkoppling på de egna insatserna under dialogerna.

Kopiera och klipp ut det antal kort – två per person – som behövs från arbetsbladet *Dialog – återkoppling*.

Övning 2

Steg 1:

1. Vi delar in oss i grupper tre och tre.
2. Varje deltagare tar två kort eller papper.
3. Vi reflekterar individuellt över vad vi som enskilda individer har uppskattat hos de andra deltagarna under vårt arbete med dialogerna.
4. Vi skriver individuellt ett kort till var och en av de andra i den lilla gruppen och berättar vad vi har uppskattat med just honom eller henne. Alla tre ska skriva två kort och få två kort.

Steg 2:

Vi läser själva upp kortet för den som kortet är skrivet till och talar i jag-form: "det jag tycker du har gjort bra i vårt värdegrundsarbete är...". Alla i den lilla gruppen lyssnar.

Steg 3:

När alla grupper är klara med steg 1 och steg 2 kan en person i den lilla gruppen sammanfatta det som har uppskattats. I hela gruppen går vi gemensamt igenom vad vi har uppfattat som bra egenskaper i värdegrundsarbetet. (Tidsåtgången är cirka 15 minuter beroende på antal deltagare.)

Resultat: Nu ser vi faktorer som är viktiga för oss för att vi ska ha ett bra samarbete. När vi fortsätter med arbetsmötena har vi kunskap om vad var och en särskilt kan bidra med.

Nästa fas i vår värdegrundsprocess är att börja med arbetsmöten. Vi använder dialoger och texter när vi behöver reflektera över någon fråga eller vill få uppslag till det fortsatta arbetet. Vi har också med oss vad vi tycker att vi redan gör bra och vi vet vilka egenskaper som är bra att ha i en värdegrundsprocess. Vi kan läsa om arbetsmöten i nästa kapitel.

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 levts 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.



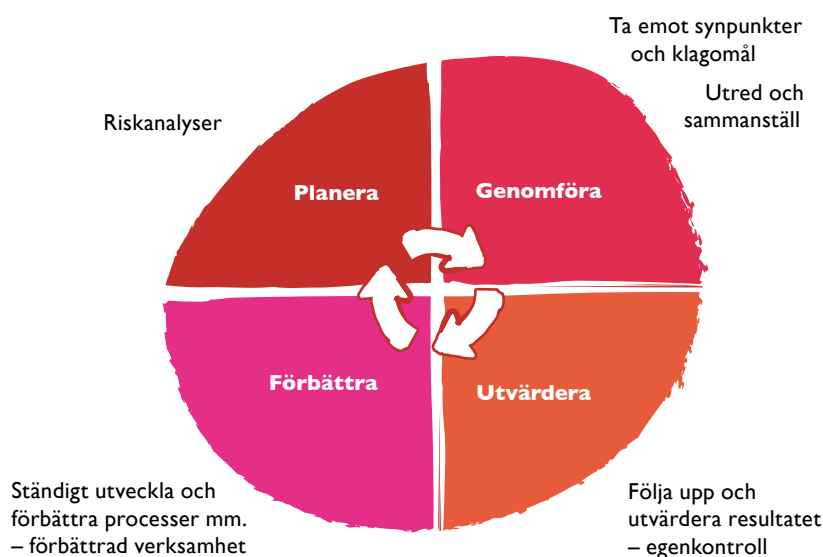
Utvecklingsforum

Systematik och uppföljning med värdegrundsfokus

Nu har vi arbetat igenom nästan hela boken. Vi har lagt ner tid och kraft på vårt arbete med värdegrunden och det har blivit dags att rita kartan för framtiden. Framtiden för med sig utveckling och förbättring där vi är delaktiga. Utifrån det kan verksamhetens planering få en skjuts uppåt och vi får större möjligheter att säkerställa att den nationella värdegrundens intentioner tar form i våra arbetssätt. På så vis kan vi arbeta konsekvent i riktning mot att de äldre personer vi ger stöd ska kunna känna välbefinnande och känna att vi stödjer och främjar deras krav på värdighet. Och vi bidrar till att verksamheten uppfyller lagstiftningen.

Vi gör det genom en sista brainstorming och använder förbättringshjulet som verktyg. Ett förbättringshjul är en vanlig modell för systematik i kvalitetsarbetet. Denna modell av förbättringshjulet, som också är känt som PDCA ("plan", "do", "check", "act" eller PGSA (planera, göra, studera, agera) använder sig av begreppen planera, genomföra, utvärdera och förbättra.

Förbättringshjulet – faserna



Man kan önska eller tro att våra förbättringar börjar med att vi planerar dem, men ofta händer något av en slump eller av nödvång. Då kan man säga att förbättringsaktiviteten uppstår i genomförandefasen. Den kan också uppstå för att vi av en slump upptäcker att något inte fungerar. Den äldre personen och hela verksamheten blir alltså vinnare på att vi systematiserar vårt arbete. Att bygga upp systematiken för vårt värdegrundsarbete hjälper oss att hålla skärpan på hur vi arbetar enligt den nationella värdegrunden för äldreomsorgen i alla delar av vårt arbete.



Vi kan använda förbättringshjulet som en modell för i stort sett allt vi planerar att förbättra. Bilden av förbättringshjulet visar ett löpande förbättringsflöde. Det ska känneteckna alla socialtjänstens (och hälso- och sjukvårdens) verksamheter, både privat drivna liksom ideellt och kommunalt drivna. Vi kan använda det på små eller stora processer. Kopplar vi hjulet till ett enskilt mål i till exempel en genomförandeplan, så löper processen över den tid vi har satt upp för genomförandet och fram till målet.

Syftet med att visa bilden är att ge förslag på en modell som går att använda i de flesta sammanhang i arbetet. När vi planerar verksamhetsåret blir det självklart att lägga in aktiviteter och uppföljningar som är kopplade till värdegrundsarbetet. Vårt systematiska arbetsmiljöarbete och övrigt kvalitets- och utvecklingsarbete har också en plats i hjulet. En viktig kunskapskälla för oss är klagomål och synpunkter på vår verksamhet, och det vi gör för att förbättra har givetvis en plats i förbättringshjulet. Att vi alla är delaktiga skapar ett gemensamt ägarskap av värdegrundsfrågorna och verksamheten.



Övning

Mål: Att skapa en skiss på vår verksamhets förbättringshjul – ett flöde för värdegrundsarbetet hos oss.

Till övningen behöver vi följande material: Post-it-lappar och pennor.

1. Vi ritar upp ett stort förbättringshjul på en whiteboard eller gör ett av stora papper på väggen. Det ska vara stort nog att rymma en massa post-it-lappar.
2. Vi börjar med att vi reflekterar individuellt: Vad kännetecknar en verksamhet som vår när förbättringshjulet fungerar hos oss? Vad ska göras, när, av vem och hur? Skriv en sak i taget på varje lapp.
3. Vi sätter upp våra egna post-it-lappar där vi tycker de hör hemma.
4. Värdegrundsledaren går igenom varje del av hjulet och vi får alla chansen att rätta till eller förklara våra förslag. Sitter de på rätt plats? Förstår alla vad som menas?

Nu kan vi ta en bensträckare.

5. Sedan samlas vi den stora gruppen. Utifrån vår värdegrund planerar vi nu vad vi ska göra och var i hjulet vi befinner oss. Var befinner vi oss i vårt arbete med värdegrunden? Behöver vi planera för att arbeta med trygghetsfrågorna? Är vi i en genomförandefas när det gäller meningsfullhet och sammanhang? Har vi lagt in system för utvärdering?
6. Det vi inte har någon systematisk dokumentation och plan för skriver vi upp som uppgifter vi måste arbeta vidare med i vårt värdegrundsarbete. Till sist har vi en lista på saker vi ska arbeta systematiskt med inom ramen för verksamhetens ledningssystem för kvalitet.

Avslutning

I det ögonblick vi hade vår värdegrund klar börjar det egentliga arbetet. Nu ska den förvaltas. Den ska skötas om. Den ska ha en funktion, och den ska styra vårt arbete så att den äldre personen har ett värdigt liv och känner välbefinnande.

Men världen och människorna förändras och därför måste vi hela tiden bevaka vår värdegrund. Fyller den någon funktion? Går den att använda? Betyder den något för de människor som har vård och omsorg? Och allra viktigast – gör vi vårt arbete på ett sådant sätt att avsikten med värdegrunden uppnås?

Den här bokens syfte är att vara en vägledning till hur den nationella värdegrunden kan ligga till grund för en lokal värdegrund. I de olika kapitlen har de allmänna råden beskrivits och övningarna har haft som fokus att skapa förståelse för de olika värdeorden.

Ett annat syfte har varit att boken ska kunna återanvändas. När nya situationer uppstår, eller när vi återigen behöver reflektera över innebörden i självbestämmande, trygghet, meningsfullhet, respekt för privatliv, individanpassning och delaktighet, gott bemötande och god kvalitet, då ska vi kunna plocka fram den igen. Övningarna kan återanvändas och utvecklas. Nya värdeord kan behöva sin reflektion. Nya parkeringar kan behöva bearbetas. Och ibland kan vi behöva ta nya tag när det gäller hur vi ska arbeta.

Det viktigaste är att alltid minnas att alla är delaktiga i hur den äldre personen upplever sitt möte med äldreomsorgen, från den första kontakten med en biståndshandläggare till det konkreta utförandet av beslutade insatser. Alla är ansvariga utifrån sin yrkesroll att förverkliga värdegrunden i socialtjänstlagens 5 kap. 4§ "Socialtjänstens omsorg om äldre ska inriktas på att äldre personer får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande (värdegrund)".

Arbetsblad och lästips



Checklista för förarbete, planering och förankring

	OK	Inte OK, vad ska göras?	Vem ska göra det?	När ska det vara klart?
Politikerna i nämnden stödjer värdegrundsarbetet				
Beslut är fattat om att värdegrundsarbetet ska påbörjas				
Äldreomsorgschefen/socialchefen stödjer värdegrundsarbetet				
Närmaste chefen stödjer värdegrundsarbetet				
Det finns en plan för hur all personal på olika nivåer ska få information om att värdegrundsarbetet pågår				
Det finns en ledningsgrupp för värdegrundsarbetet				
All personal inom verksamheten är införstådda med att värdegrundsarbetet ska påbörjas				
Alla ovan har sett värdegrundsmaterialet				
Tid är avsatt för värdegrundsledare				
Det finns en värdegrundsledare				
Tid är avsatt för värdegrundsledare				
Tid är avsatt för deltagare				
Det finns tillgång till material				
Det finns tillgång till lokal				

Tids- och aktivitetsplan

[illegible]



Kommunikationsplan

I kommunikationsplanen beskriver vi vad vi ska informera om, vem eller vilka som ska informeras, när det ska ske och hur det ska göras. Se exempel. Kommunikationsplanen fyller vi på regelbundet allt eftersom processen går vidare.

Vad ska vi informera om?

Hur?

Varför?

Vem/vilka ska informeras?

Hur?

När?



Dialog – reflektion kring trygghet

Vad är trygghet för mig?

Vad tror vi är trygghet för en äldre person?

Vilka likheter ser vi?

Vilka skillnader ser vi?



Dialog – Lösningar

Hinder	
Orsak	
Lösning	
Vem ansvarar?	
När ska det vara klart?	

Hinder	
Orsak	
Lösning	
Vem ansvarar?	
När ska det vara klart?	

Hinder	
Orsak	
Lösning	
Vem ansvarar?	
När ska det vara klart?	



Hinder	
Orsak	
Lösning	
Vem ansvarar?	
När ska det vara klart?	

Hinder	
Orsak	
Lösning	
Vem ansvarar?	
När ska det vara klart?	

Hinder	
Orsak	
Lösning	
Vem ansvarar?	
När ska det vara klart?	



Dialog – underlag för värdegrund

Tre förslag som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller **självbestämmande** så att den äldre personen får ett värdigt liv och kan känna välbefinnande:

Förslag 1:

Förslag 2

Förslag 3:

Tre förslag som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller **trygghet** så att den äldre personen får ett värdigt liv och kan känna välbefinnande:

Förslag 1:



Förslag 2:

Förslag 3:

Tre förslag som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller **meningsfullhet och sammanhang** så att den äldre personen får ett värdigt liv och kan känna välbefinnande:

Förslag 1:

Förslag 2

Förslag 3:



Tre förslag som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller **respekt för privatliv och integritet** så att den äldre personen får ett värdigt liv och kan känna välbefinnande:

Förslag 1:

Förslag 2

Förslag 3:

Tre förslag som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller **individanpassning och delaktighet** så att den äldre personen får ett värdigt liv och kan känna välbefinnande:

Förslag 1:



Förslag 2:

Förslag 3:

Tre förslag som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller **gott bemötande** så att den äldre personen får ett värdigt liv och kan känna välbefinnande:

Förslag 1:

Förslag 2

Förslag 3:



Tre förslag som ska känneteckna vår verksamhet när det gäller **insatser av god kvalitet** så att den äldre personen får ett värdigt liv och kan känna välbefinnande:

Förslag 1:

Förslag 2

Förslag 3:



Dialog – underlag för parkeringar

Våra parkeringar

Dialogens namn: _____

Parkering

Vi tycker att frågan ska parkeras och tas upp på arbetsmötet:

Namn _____

Dialogens namn: _____

Parkering

Vi tycker att frågan ska parkeras och tas upp på arbetsmötet:

Namn _____

Dialogens namn: _____

Parkering

Vi tycker att frågan ska parkeras och tas upp på arbetsmötet:

Namn _____



Dialogens namn: _____

Parkering

Vi tycker att frågan ska parkeras och tas upp på arbetsmötet:

Namn _____

Dialogens namn: _____

Parkering

Vi tycker att frågan ska parkeras och tas upp på arbetsmötet:

Namn _____

Dialogens namn: _____

Parkering

Vi tycker att frågan ska parkeras och tas upp på arbetsmötet:

Namn _____



Dialog – återkoppling

Till _____

Från _____

Det här har jag tyckt att du gjort bra i vårt värdegrundsarbete:

Till _____

Från _____

Det här har jag tyckt att du gjort bra i vårt värdegrundsarbete:



Till _____

Från _____

Det här har jag tyckt att du gjort bra i vårt värdegrundsarbete:

Till _____

Från _____

Det här har jag tyckt att du gjort bra i vårt värdegrundsarbete:



Prioritering

Förklaring

Resonera kring hur varje förslag påverkar den äldres möjlighet till värdigt liv och välbefinnande, samt om förslaget går att genomföra omedelbart.

- Har förslaget liten påverkan och inte är möjligt att genomföra omedelbart skrivs det in i den vänstra nedre rutan.
- Har förslaget stor påverkan, men inte är möjligt att genomföra omedelbart skrivs det in i den övre vänstra rutan.
- Om förslaget har liten påverkan och går att genomföra omedelbart skrivs det in i den högre nedre rutan.
- Har förslaget stor påverkan och går att genomföra omedelbart skrivs det in i den högra övre rutan.

Den högra övre rutan har alltså hög prioritet både kort- och långsiktigt.

Den vänstra övre rutan har prioritet för att utvecklas.

Stor påverkan på den enskildes värdighet och möjlighet att känna välbefin- nande		
Liten påverkan på den enskildes värdighet och möjlighet att känna välbefin- nande		
	Inte möjligt att genomföra omedelbart	Möjligt att genomföra omedelbart



Vårt förslag till värdegrund

Självbestämmande

Trygghet

Meningsfullhet och sammanhang

Respekt för privatliv och personlig integritet

Individanpassning och delaktighet

Gott bemötande

Insatser av god kvalitet



Arbetsmöte – genomförande

Vi ska alltid ...	Till vilket verksamhetsmål hör åtagandet?
Vi ska minst en gång i veckan ...	
Vi ska minst en gång i kvartalet ...	
Vi ska minst en gång i halvåret ...	
Vi ska minst en gång om året ...	



Arbetsmöte – min personliga handlingsplan

Jag skulle vilja bli mer delaktig i vår verksamhet när det gäller ...

Jag skulle vilja utveckla vår verksamhet när det gäller ...

Kompetensutveckling: Jag behöver utveckla min kunskap när det gäller ...

Jag skulle behöva utveckla min yrkesroll när det gäller ...

Jag skulle behöva utveckla mina personliga egenskaper när det gäller ...



Arbetsmöte – vad jag vill bidra med
för att främja värdegrunden

A large, empty rectangular box with a light gray border and a subtle drop shadow, designed for handwritten notes.A large, empty rectangular box with a light gray border and a subtle drop shadow, designed for handwritten notes.A large, empty rectangular box with a light gray border and a subtle drop shadow, designed for handwritten notes.



Arbetsmöte – Parkeringar

Vad kan vi individuellt utifrån vår yrkesroll göra för att lösa problemet?

Vad kan vår verksamhet göra för att lösa problemet?

Vem ska ansvara för det?

Om vi inte kan lösa problemet, vare sig individuellt eller på verksamhetsnivå, vem ska frågan skickas vidare till?



Vem ansvarar för att frågan skickas vidare?

Är det ett problem som måste lösas i samverkan med andra enheter eller verksamheter? I så fall vilken eller vilka?

Vem ansvarar för att det blir gjort?

Saknas det en rutin för att lösa problemet? Om det gör det – vem eller vilka tar ansvar för att ta fram en rutin? När ska det vara klart?



Förarbete, planering och förankring

Olausson, Ingrid. Dialog! Handbok för ökad möteskompetens, effektiv planering och verklig demokrati. Svenska Dagbladets Förlags AB: 1996.

Socialstyrelsen. Att leda en evidensbaserad praktik – en guide för dig som är chef inom socialt arbete. Artikelnummer: 2009-126-248. Stockholm: 2009.

Socialstyrelsen. Hur lokala värdighetsgarantier inom äldreomsorgen kan utformas. Artikelnummer: 2011-5-19. Stockholm: 2011.

Den nationella värdegrunden och evidensbaserad praktik

Prop. 2009/10:116 Värddigt liv i äldreomsorgen.

Socialstyrelsen. Nationella riktlinjer för vård och omsorg vid demenssjukdom 2010. Artikelnummer: 2010-5-1. Stockholm: 2010.

Oscarsson, Lars. Evidensbaserad praktik inom socialtjänsten: en introduktion för praktiker, chefer, politiker och studenter. SKL Kommentus: 2009.

SOSFS 2006:5 Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om dokumentation vid handläggning av ärenden och genomförande av insatser enligt SoL, LVU, LVM och LSS.

<http://www.socialstyrelsen.se/evidensbaseradpraktik/attarbetevidensbaserat> (Om evidensbaserad praktik)

Jergeby, Ulla (red). Evidensbaserad praktik i socialt arbete. IMS och Gothia förlag: 2008.

Socialstyrelsen. Om evidensbaserad praktik. Broschyr. Artikelnummer: 2011-5-7. Stockholm: 2011.

Carlsson T, Nilsson A. Social dokumentation – ett steg till. Gothia Förlag AB: 2008.

Socialstyrelsen. Handläggning och dokumentation inom socialtjänsten, individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, handikappomsorg (SoL och LSS). Artikelnr: 2010-6-13. Stockholm: 2011.

OMTANKAR, praktisk kunskap i äldreomsorg. Södertörns studies in practical knowledge 5: 2011.

Willman A, Stoltz P, Bathsevani C. Evidensbaserad omvårdnad. En bro mellan forskning & klinisk verksamhet. Studentlitteratur: 2011.

Våra föreställningar om andra

<http://www.regeringen.se/sb/d/11043/a/111986> (Om diskrimineringslagen)

Heberlein, A. Ett gott liv. Albert Bonniers Förlag: 2011.

Dialog Självbestämmande

Europeisk deklaration om äldres rättigheter och skyldigheter då de är i behov av vård och omsorg. Handbok, november 2010. EuStacEa-projektet, med stöd av Daphne III-programmet.

Hellström, Ulla W. Äldres upplevelser av självbestämmande på särskilda boenden. Master of public health. Mpa 2005:30. Nordiska högskolan för folkhälsovetenskap: 2005.



Prop. 2009/10:116 Värddigt liv i äldreomsorgen.

<http://www.socialstyrelsen.se/oppnajokforelser/omoppnajokforelser> (Om öppna jämförelser)

Harnett, Tove. The trivial matters. Everyday power in swedish elder care. School of health sciences, Jönköping university. Dissertation series no. 9, 2010.

Dialog Trygghet

Prop. 2009/10:116 Värddigt liv i äldreomsorgen.

SOSFS 2011:5 Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om lex Sarah.

Socialstyrelsen. Handläggning och dokumentation inom socialtjänsten, individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, handikappomsorg (SoL och LSS).

Artikelnr: 2010-6-13. Stockholm: 2011.

Blennberger E, Johansson B. Värddigt liv och välbefinnande. Äldreomsorgens värdegrund och brukarinflytande i tolkning och praktik.

Fortbildning ab/tidningen Äldreomsorg: 2010.

Roos, Charlotte. Äldreassistent. Om människosyn, värdegrund och bemötande.

Vårdförlaget: 2010.

Szebehely, Marta. Vardagens organisering. Om vårdbiträden och gamla i hemtjänsten.

Arkiv förlag: 1995.

Dialog meningsfullhet och sammanhang

Värddigt liv i äldreomsorgen. Betänkande av värdighetsutredningen. SOU 2008:51. Stockholm: 2008.

Prop. 2009/10:116 Värddigt liv i äldreomsorgen.

Szebehely, Marta. Vardagens organisering. Om vårdbiträden och gamla i hemtjänsten.

Arkiv förlag: 1995.

Antonovsky, Aaron. Hälsans mysterium.

Natur och Kultur: 2005

Dialog respekt för privatliv och personlig integritet

Prop. 2009/10:116 Värddigt liv i äldreomsorgen.

Roos, Charlotte. Äldreassistent. Om människosyn, värdegrund och bemötande.

Vårdförlaget: 2010.

Edvardsson, David (red.). Personcentrerad omvårdnad i teori och praktik.

Studentlitteratur: 2010.

Blennberger, Erik. Etik i socialpolitik och socialt arbete.

Studenlitteratur: 2005.

Individanpassning och delaktighet

Prop. 2009/10:116 Värddigt liv i äldreomsorgen.

Socialstyrelsen. Brukarinflytande inom äldreomsorgen.

Artikelnr 2008-131-11. Stockholm: 2008.



Hedberg R-M, Norman E. Från ord till handling. Från ansökan till utförd hemtjänst – en studie på Kungsholmen. Snac-k rapport nr 16. Stiftelsen Stockholms läns äldrecentrum: 2010.

Wikström, Eva. Inflytandets paradoxer Möjligheter och hinder för självbestämmande och inflytande i hemtjänsten. Licentiatavhandling i sociologi.

Institutionen för samhällsvetenskap, Växjö universitet 2005.

Gott bemötande

Blennberger E, Johansson B. Värddigt liv och välbefinnande. Äldreomsorgens värdegrund och brukarinflytande i tolkning och praktik. Fortbildning ab/tidningen Äldreomsorg: 2010.

Prop. 2009/10:116 Värddigt liv i äldreomsorgen.

Szebehely, Marta. Vardagens organisering. Om vårdbiträden och gamla i hemtjänsten.

Arkiv förlag: 1995.

Insatser av god kvalitet

Prop. 2009/10:116 Värddigt liv i äldreomsorgen.

SOSFS 2011:9 Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete.

SOSFS 2011:5 Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om lex Sarah.

SOSFS 2005:28 Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om lex Maria.

SOSFS 2011:12 Socialstyrelsens allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre.

Socialstyrelsen. Vägledning om kunskapsområden för specialiserade arbetsuppgifter inom äldreomsorgen. Artikelnummer: 2012-I-22. Stockholm 2012.

Sveriges Kommuner och Landsting, Socialstyrelsen.

Öppna jämförelser 2011. Vård och omsorg om äldre. Artikelnr: 2011-I2-5.

Sveriges Kommuner och Landsting. Öppna jämförelser analys. Framgångsfaktorer inom äldreomsorgen – en analys utifrån kommunernas resultat. SKL: 2009.

Andra lästips

Hällstén F, Tengblad S (red.). Medarbetarskap i praktiken.

Studentlitteratur: 2006.

Thoursie, Ragnar. Sånger från äldreomsorgen.

Albert Bonniers Förlag: 2009.

Socialstyrelsen. Det dubbla utanförskapet. Mångfald och sexuell läggning bland äldre.

Artikelnummer: 2008-I23-6. Stockholm: 2008.

Wreder, Malin. I omsorgens namn. Tre diskurser om äldreomsorg.

Karlstad University Studies: 2005

Anderfjäll, Linda. Berättelsen om Ingegerd och Marcus. Praktiskt värdegrundsarbete inom äldreomsorgen.

Diopter, Västerås: 2011.

Till dig som har använt detta material:

Socialstyrelsen tar gärna emot dina synpunkter på *Värdigt liv i äldreomsorgen – ett vägledningsmaterial*. Vad tycker du om det? Har det varit lätt att använda? Är det något som fattas?

[illegible]

Skicka gärna in dina synpunkter till:

Socialstyrelsen
K/Enheten för vägledning 2
106 30 Stockholm

Äldreomsorgens nationella värdegrund – ett vägledningsmaterial

har tagits fram för att stödja verksamheter inom äldreomsorgen i deras arbete med värdegrundsfrågor.

Vägledningsmaterialet utgår från Socialstyrelsens allmänna råd om värdegrunden i socialtjänstens omsorg om äldre (SOSFS 2012:3). Tonvikten i materialet ligger på reflektion och konkretisering med de allmänna råden som underlag.

Boken kan användas i ett arbetslag eller i grupper bestående av flera olika yrkeskategorier. Den beskriver hur man kan förbereda, planera och förankra värdegrundsarbete, och förklarar sambandet mellan värdegrund, systematiskt förbättringsarbete och evidensbaserad praktik.

I boken finns även dialoger för reflektion och övningar kring självbestämmande, trygghet, meningsfullhet, respektfullhet, individanpassning, delaktighet, gott bemötande och insatser av god kvalitet.

Äldreomsorgens nationella värdegrund – ett vägledningsmaterial

(artikelnr 2012-3-3) kan beställas från
Socialstyrelsens beställningsservice, 120 88 Stockholm
www.socialstyrelsen.se/publikationer
E-post: socialstyrelsen@strd.se
Fax: 08-779 96 67

Publikationen kan också laddas ner på
www.socialstyrelsen.se