



Haninge
kommun

Lokal värdegrund och värdighetsgaranti



En vägledning för värdegrundsarbetet
inom äldreomsorgen i Haninge

Glöm inte bort...

...att vi även tidigare har arbetat med den äldres bästa för ögonen! Att se till den äldres värdighet och välbefinnande är inget nytt, vare sig i Socialtjänstlagen eller i praktiken. Värdegrundsarbetet handlar alltså inte om att starta från noll med något som vi över huvud taget inte sysslat med tidigare. Snarare ger det en möjlighet att reflektera över hur vi arbetar och hur vi bemöter våra äldre.

Förord

Att som äldre få stöd och omsorg för att kunna fortsätta leva ett värdigt liv och känna välbefinnande – trots bristande förmågor och sviktande hälsa – är något vi alla hoppas på inför vårt eget åldrande. Det är också själva innebörden i den nationella värdegrund för äldreomsorg som skrevs in i Socialtjänstlagen den 1 januari 2011. Men för att den nationella värdegrunden ska ha någon betydelse så måste den också omsättas i praktiken, ute i kommunernas hemtjänstenheter, vård- och omsorgsboenden, dagverksamheter med mera.

I Haninge har vi under 2012-2013 arbetat med just detta, att få grepp om vad den nationella värdegrunden för äldreomsorg har för betydelse i den konkreta verkligheten. Arbetet har skett i samarbete mellan äldreförvaltningen och Nestor FoU-center. Många har deltagit i detta arbete: äldre personer med omsorgsinsatser, pensionärsföreningar, omsorgspersonal, enhetschefer,

biståndshandläggare samt förvaltningsledningen har alla bidragit på sitt sätt och med sina kunskaper, erfarenheter och sitt engagemang.

Resultatet har blivit en lokal värdegrund och värdighetsgaranti för äldreomsorgen i Haninge, anpassad till de behov och den efterfrågan som finns här. Och som hjälp att införliva värdegrunden och värdighetsgarantin i de dagliga verksamheterna finns den vägledning som du nu håller i handen. Här får du veta mer om vad en värdegrund och värdighetsgaranti är, och också en del tips att använda dig av i ditt arbete för att utveckla äldreomsorgen i kommunen.

Med den lokala värdegrunden och värdighetsgarantin som grund tar vi nu ytterligare ett steg för att bevara och utveckla vår ställning som en av Sveriges mest seniorvänliga kommuner.

Haninge i juni 2013



Ewa Kardell, chef äldreförvaltningen

INNEHÅLL

Förord	2
DEL 1: BAKGRUND TILL VÄRDEGRUNDSARBETET	
Inledning	4
Värdegrund	4
Värdighetsgaranti	6
Värdegrundsledare	8
Om kommunen inte lever upp till sina utfästelser	9
DEL 2: VÄRDEGRUNDSARBETE I PRAKTIKEN	
Att levandegöra värdegrund och värdighetsgaranti	11
Lite om reflektion	12
Strategiseminarium	14
Roller i värdegrundsarbetet	14
Omtanke, ödmjukhet, engagemang – vad innebär begreppen?	15
Erfarenhet och idéer kring utvecklingsarbete	17
Den äldre i fokus	18
Metoder och stöd	20
Dialogkartor	20
Praktiska och etiska frågeställningar	24
Akvarium	25
Tabeller som stöttar	27
Riskanalys	29
Till sist	30
Läs mer	31

Haninge kommun

Augusti 2013

Författare:
Eva M Karlsson,
Nestor FoU-center

Foto: Fredrik Hjerling

Denna text är framtagen i samarbete mellan Haninge kommun och Nestor FoU-center. Nestor arbetar på uppdrag av sina ägare Botkyrka, Haninge, Huddinge, Nacka, Nykvarn, Nynäshamn, Salem, Södertälje, Tyresö och Värmdö kommuner samt Stockholms läns landsting. Genom praktisknära forskning och utvecklingsarbete vill Nestor bidra till att öka kvaliteten inom vården och omsorgen om äldre människor.

Del 1: Bakgrund till värdegrundsarbetet

Inledning

Den vägledning du nu har framför dig är framtagen i samarbete mellan äldreförvaltningen i Haninge kommun och Nestor FoU-center. Texten vänder sig främst till dig som arbetar inom en verksamhet i Haninge kommun som omfattas av äldreomsorgens lokala värdighetsgaranti, men även andra kan ha glädje av att känna till lite om den lokala värdegrunden och värdighetsgarantin. Texten består av två delar. **Del 1: Bakgrund till värdegrundsarbetet** ger en kort introduktion till vad en värdegrund respektive värdighetsgaranti är, samt hur Haninge kommuns lokala värdegrund och värdighetsgaranti ser ut och fungerar. All personal bör ta del av denna del.

Värdegrund

Den nationella värdegrund som infördes i socialtjänstlagen den första januari 2011 grundade sig på det resultat som presenterades 2008 av *Värdighetsutredningen* i rapporten *Värdigt liv i äldreomsorgen* (SOU 2008:51). Utredningen hade fått i uppdrag att lägga fram ett förslag om en värdighetsgaranti med syfte att lyfta fram de etiska värden och normer som ska ligga till grund för allt arbete inom äldreomsorgen. Utredningen kom dock fram till att värdighetsgarantier handlar om utfästelser mellan utföraren och den enskilde äldre, och att de därför bör utformas i ett lokalt sammanhang, det vill säga på en kommunal nivå. Istället gav utredningen ett förslag på en nationell värdegrund som i sitt färdiga skick kom att se ut på följande vis.

Del 2: Värdegrundsarbete i verksamheterna vänder sig i första hand till dig som är utsedd till värdegrundsledare inom äldreförvaltningen, det vill säga enhetschefer och biståndshandläggare. Men all personal är välkommen att ta del av detta avsnitt om de så önskar. Här hittar du tips på metoder att använda för att levandegöra den lokala värdegrunden och värdighetsgarantin i praktiken. Avsnittet utgår till stor del från de strategiseminarier som genomfördes med enhetschefer och biståndshandläggare under hösten 2012 och våren 2013.



Socialtjänstlagen 5 kap. 4 §

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

En värdegrund uttrycker just detta – en gemensam grund av normer och värderingar, eller ett förhållningssätt, för en verksamhet, kommun, samhällssektor, nation eller annat. Formuleringen i en värdegrund befinner sig ofta på ett övergripande plan, är långsiktig och kan vara skriven i ganska abstrakta ordalag. Exempel på begrepp som lyfts fram av Värdighetsutredningen är välbefinnande, värdigt liv, inflytande, trygghet, värdighet, integritet, självbestäm-

mande, respekt, meningsfullhet, gott bemötande samt god kvalitet. För att dessa begrepp ska ha någon betydelse i praktiken är det viktigt att de som är berörda av dem reflekterar över vad begreppen kan innebära i deras verksamhet.

Haninges lokala värdegrund för omsorgen om äldre är framtagen i samarbete med äldre personer med omsorgsinsatser, medborgare samt personal inom äldreförvaltningen. Värdegrunden ska genomsyra allt arbete inom omsorgen om äldre i kommunen.

Lokal värdegrund för omsorgen om äldre i Haninge

Den lokala värdegrunden för omsorgen om äldre i Haninge ger stöd och vägledning för kommunens medarbetare i deras arbete. Värdegrunden tydliggör att det är den äldre personen och dennes närstående som är fokus för detta arbete.

Omtanke – ödmjukhet – engagemang

Omsorgen om äldre i Haninge syftar till att ge äldre personer möjlighet att leva ett värdigt liv och känna välbefinnande. I sitt arbete med detta utgår personalen från begreppen omtanke, ödmjukhet och engagemang.

Vi bemöter äldre personer – och deras närstående – med *omtanke* och respekt oavsett ålder, kön, klass, hälsostatus, religiös tillhörighet, sexuell läggning samt nationell eller kulturell bakgrund. Ett gott bemötande är avgörande för hur vår verksamhet uppfattas av dem som kommer i kontakt med den.

Vi är *ödmjuka* inför idéer, förslag och önskingar. Genom detta ger vi äldre personer vi möter – och deras närstående – inflytande över sin egen tillvaro. Detta gäller i så stor utsträckning som möjligt såväl inflytande över omsorgens innehåll som individens delaktighet i planering och beslut om *hur* och *när* omsorgsinsatser ska utföras.

Vi visar *engagemang* och ansvar i vårt arbete. Vi menar att personalens intresse för de äldre, och inlevelseförmåga i vardagliga situationer, är avgörande för att vi ska kunna erbjuda en god omsorg – som inkluderar hela människan och dennes sammanhang.

OMTANKE ÖDMJUKHET
ENGAGEMANG



Värdighetsgaranti

Att införa lokala värdighetsgarantier är en del i kommunernas arbete med att omsätta innebörden i den nationella (och lokala) värdegrunden i en praktisk verklighet. Men för att uppnå det målet krävs även andra insatser, till exempel utbildnings-satsningar, prioriteringar av resurser med mera. Att införa lokala värdighetsgarantier är också ett sätt att tydliggöra för medborgarna vad de kan förvänta sig av äldreomsorgen i kommunen.

Viktigt att vara medveten om är att de lokala värdighetsgarantierna ska handla om något extra, utöver vad den enskilde har rätt till enligt lag. Garantierna är alltså inte i första hand inriktade mot vad som ska göras och i vilken omfattning det ska göras, istället ligger fokus snarare på *hur*, *när* och *vilket sätt* en insats utförs.

Så här skriver Socialstyrelsen om värdighetsgarantier i vägledningen *Hur kan lokala värdighetsgarantier inom äldreomsorgen utformas* (2011).

Äldreomsorg innebär en betydligt mer komplicerad process än att utföra en standardiserad uppsättning insatser. Enskilda äldres behov tillgodoses genom stöd och hjälp som är individuellt utformat, målinriktat och som syftar till att stärka den enskildas egna resurser.

Det handlar alltså inte bara om vad som ska göras och i vilken omfattning för att tillgodose ett behov, utan mycket mer om *hur*, *när* och på *vilket sätt* det ska

göras. Här kan de lokala värdighetsgarantierna få en värdefull roll genom att tydliggöra dessa aspekter i arbetet med att tillgodose enskilda äldres behov.

På www.kunskapsguiden.se och www.socialstyrelsen.se går det att hitta mer information från Socialstyrelsen om värdegrund och värdighetsgarantier inom äldreomsorgen.

Att införa en lokal värdighetsgaranti har varit en del i äldreförvaltningens kvalitetsutvecklingsarbete, där även formulerandet av den lokala värdegrunden ingått. I kommunen fanns sedan tidigare *Kvalitetsdeklarerade tjänster* som i och med värdegrundsarbetet uppdaterats och som inom fyra verksamhetsområden nu också innehåller en värdighetsgaranti. Dessa verksamhetsområden är *biståndshandläggning*, *vård- och omsorgsboende*, *hemtjänst* samt *dagverksamhet*. Successivt kommer även andra verksamhetsområden att omfattas av värdighetsgarantin.

I de kvalitetsdeklarerade tjänsterna går att läsa vad verksamheterna erbjuder, vem som är berättigad till olika insatser och hur man i så fall kommer i kontakt med eller kan ta del av dem. Här finns också ett antal *Vi-ser-till-att-meningar* där kommunen inte bara säger vad som ska göras, utan även *hur* detta ska göras. Det är utfästelserna i dessa meningar som är kopplade till Haninges lokala värdighetsgaranti.

På följande sida kan du ta del av den lokala värdighetsgarantin.

Lokal värdighetsgaranti

för omsorgen om äldre i Haninge

Omtanke, ödmjukhet och engagemang är ledord i Haninges värdegrund för omsorgen om äldre i kommunen. Med dessa ord vill vi uttrycka hur vi förhåller oss till äldre personer som vi möter i vårt arbete. För att vara säkra på att värdegrunden inte bara blir ord, har vi också infört en värdighetsgaranti.

Värdighetsgarantin är kopplad till de löften vi ger under rubriken *Vi ser till att* i aktuell *Kvalitetsdeklarerad tjänst*. Om vi inte lyckats leva upp till vad vi utlovat önskar vi komma i kontakt med dig för att vi tillsammans ska finna ett lämpligt sätt att kompensera dig för den eventuella olägenhet vi förorsakat dig, samt motverka att den upprepas vid fler tillfällen.

Kompensationen innehåller alltid en ursäkt samt en tydlig muntlig och skriftlig redogörelse av vår plan för att olägenheten inte ska upprepas. Efter överenskommen tid görs en uppföljning för att se att problemet är åtgärdat och inte har upprepats. Utöver detta kan, efter en prövning, även annan kompensation bli aktuell.

Du åberopar garantin genom att kontakta oss. Antingen via *personal i verksamheten* eller någon av tjänsterna *Synpunkt Haninge* eller *Äldre direkt*.

Värdighetsgarantin är tillämpningsbar på följande kvalitetsdeklarerade tjänster.

- ◆ Att söka hjälp – Biståndshandläggning
- ◆ Hemtjänst
- ◆ Vård- och omsorgsboende
- ◆ Dagverksamhet

Successivt kommer även andra verksamhetsområden att omfattas av värdighetsgarantin.

Värdegrundsledare

För att ett utvecklingsarbete inte ska stanna av eller bli en produkt som förvaras i en hylla och sedan glöms bort, så måste det hållas levande och bli en del av den ordinarie verksamheten. För att detta ska bli verklighet krävs att någon eller några har ett ansvar för att arbetet drivs framåt, i värdegrundsarbetet är detta *värdegrundsledarens* roll. I Haninge är det *enhetschefer inom berörda verksamheter* samt äldreförvaltningens *biståndshandläggare* som är värdegrundsledare.

I *enhetschefernas* roll som värdegrundsledare ingår att lägga upp en plan för hur värdegrundsarbetet ska leva vidare i verksamheten, och också övervaka att denna plan följs. Vidare ska de vara ett stöd för medarbetarna i deras arbete samt lyfta upp frågor om etik, förhållningssätt och arbetssätt i arbetsgruppen. Enhetschefen kan också vara den som leder reflektionssamtal eller andra aktiviteter som ingår i denna plan. Att följa upp värdegrundsarbetet och att alla på enheten arbetar utifrån den lokala värdegrunden och lever upp till värdighetsgarantin ingår också i enhetschefens uppdrag som värdegrundsledare.

Biståndshandläggarna är de som utreder den äldres behov av insatser och utifrån detta beslutar om vilka insatser den äldre ska ha. Biståndshandläggarna följer också upp hur insatserna fungerar för den äldre, om de får rätt omfattning av insatser och hur dessa insatser utförs. Den lokala värdegrunden och värdighetsgarantin ställer särskilda krav på detta arbete. En viktig uppgift i biståndshandläggarnas roll som värdegrundsledare är att förmedla innebörden i den lokala värdegrunden och värdighetsgarantin till de äldre personer de möter samt även till deras närstående. Genom rollen som värdegrundsledare tydliggörs biståndshandläggarnas roll i värdegrundsarbetet.

Du kan läsa mer om roller och ansvar i värdegrundsarbetet i Socialstyrelsens texter *Utbildning i värdegrundsarbete inom äldreomsorgen* samt *Äldreomsorgens nationella värdegrund – ett vägledningsmaterial*.

Om kommunen inte lever upp till sina utfästelser

För att det ska finnas tyngd bakom en garanti måste den enskilde känna till garantin, veta hur man åberopar eller lämnar klagomål på den och samtidigt uppleva det som meningsfullt att framföra sina synpunkter. Det är därför viktigt att vi som arbetar inom äldreomsorgen informerar de äldre, deras närstående samt medarbetarna inom omsorgen om vad garantin är värd och hur den åberopas.

Åberopande av den lokala värdighetsgarantin ska i första hand ske genom kommunens ordinarie synpunkts-hantering *Synpunkt Haninge*. Om åberopande inkommer via *Äldre direkt* eller om den äldre personen vänt sig till *personalen* med sin synpunkt, så ska den som mottar synpunkten vidareförmedla den till Synpunkt Haninge.

Det kan vara svårt för en äldre person som bor på ett vård- och omsorgsboende eller får hjälp av hemtjänsten i sitt hem att själv åberopa värdighetsgarantierna via Synpunkt Haninge. Personalen har då en viktig uppgift i att hjälpa den äldre personen med detta.

Det kan också vara svårt för den äldre att åberopa värdighetsgarantin på grund av att hon eller han inte törs eller inte vill vara till besvär. Att förmedla till den äldre att det är viktigt att åberopa garantin, så att vi kan förbättra oss om det är något vi brister i, är en utmaning för alla medarbetare att vara delaktiga i.

Vi vill veta vad du tycker

Har du synpunkter på kommunens verksamhet? Berätta det för oss! Lämna gärna klagomål, förslag och beröm. Vi vill ta del av dina tankar, idéer och synpunkter. Det ger oss en chans att bli bättre. Vi ser till att din synpunkt kommer till rätt person, som tar hand om den.

(Utdrag från Synpunkt Haninge)



Hur kan vi då kompensera en äldre person som pekar på att vi inte levt upp till vad vi utlovat genom värdighetsgarantin? I värdighetsgarantin kan vi läsa följande.

Kompensationen innehåller alltid en ursäkt samt en tydlig muntlig och skriftlig redogörelse av vår plan för att olägenheten inte ska upprepas. Efter överenskommen tid görs en uppföljning för att se att problemet är åtgärdat och inte har upprepats. Utöver detta kan, efter en prövning, även annan kompensation bli aktuell.

För att utföra den prövning som står omtalad i värdighetsgarantin har en *Garantigrupp* tillsatts. Garantigruppen har till uppdrag att handlägga ärenden kopplade till värdighetsgarantin, ta ställning till kompensation vid åberopande av värdighetsgarantin samt också följa upp hur värdighetsgarantin används av de äldre och efterlevs i verksamheterna.

A word cloud featuring various terms in different colors and sizes. The most prominent word is 'Omtanke' in a large, dark purple font. Other significant words include 'Engagemang' in a large, dark purple font, 'Värdigt liv' in a large, green font, and 'Ödmjukhet' in a large, dark purple font. Other words include 'Trygghet', 'Integritet', 'Välbefinnande', 'Gemenskap', 'Social samvaro', 'Inflytande', 'Respekt', 'Rättighet', 'Flexibilitet', 'Valfrihet', 'Individanpassning', 'Värdighet', 'Kvalitet', 'Livskvalitet', 'Personcentrerad', 'Självbestämmande', 'Livsglädje', 'Frihet', 'Delaktighet', 'Tillgänglighet', 'Kontinuitet', 'Professionell', 'Kompetens', 'Garanti', 'Meningsfullhet', 'Medbestämmande', 'Gott bemötande', 'Samverkan', and 'Jämlikhet'.

Del 2: Värdegrundsarbete i praktiken

Att levandegöra värdegrund och värdighetsgaranti

Att genomföra ett utvecklingsarbete, som att ta fram en lokal värdegrund och värdighetsgaranti för äldreomsorgen i kommunen, är bara början på en process eller en förändring i verksamheten. Det är när resultatet från utvecklingsarbetet ska införlivas i den ordinarie verksamheten som den stora utmaningen börjar, när värdegrund och värdighetsgaranti ska omsättas i praktiken. Frågor som har diskuterats ingående under framtagande av värdegrund och värdighetsgaranti får plötsligt mindre uppmärksamhet och mindre med resurser, intresset från omgivningen kanske minskar och medarbetarna får inte samma kontinuerliga påminnelser om värdegrundsarbetet som tidigare. Utöver det kan det tillkomma nya förändringar eller utvecklingsarbeten, som är lika viktiga och intressanta som det förra. I omsorgens vardag pågår dessutom ständigt saker som kräver personalens uppmärksamhet och engagemang. Därför är det viktigt att man har stöd i det fortsatta förändringsarbetet, samt en plan och metoder för hur man ska ta tillvara nya kunskaper och erfarenheter som ska införlivas i verksamheten.

I del 1 av denna text kunde vi läsa vad en värdegrund är, hur Haninges lokala värdighetsgaranti ser ut med mera. Men för att den lokala värdegrunden och värdighetsgarantin ska bli verklighet, och inte bara en produkt på ett papper, krävs att den levandegörs i verksamheterna. I denna andra del av texten fokuseras därför hur den lokala värdegrunden och värdighetsgarantin kan levandegöras i verksamheterna. Texten utgår till stor del från de strategiseminarier

som genomfördes med värdegrundsledare, det vill säga enhetschefer och biståndshandläggare, under hösten 2012 och våren 2013. Under rubriken *Strategiseminarium* ges korta inblickar i vad som hände under dessa seminarier. I varje sådan presentation finns några reflektionsfrågor med anknytning till texten.

Därefter följer *Metoder och stöd* med konkreta råd och tips som är tänkta att vara ett stöd när den lokala värdegrunden och värdighetsgarantin i Haninge ska införas och sedan fortleva i de ordinarie verksamheterna.

Fundera på

Rubriken till avsnittet lyder *Att levandegöra värdegrund och värdighetsgaranti*. Vad menas levandegöra i detta sammanhang?

Eftersom reflektion var något som genomfördes på alla strategiseminarier så kommer allra först några ord om just reflektion.



Lite om reflektion

I arbetet med att levandegöra den lokala värdegrunden och värdighetsgarantin är reflektion ett användbart redskap. Genom att reflektera kring värdegrunden, och de ord den bygger på, kan vi tydliggöra för oss själva vad vi menar när vi säger att vi ska arbeta utifrån den lokala värdegrunden. Omtanke, ödmjukhet, engagemang, vad betyder det egentligen? Vi ska visa omtanke, men vad innebär det? Och stämmer min omtanke om den äldre alltid överens med den äldres egen uppfattning av vad som är bäst i en situation? Att vara ödmjuk, betyder det att jag alltid måste göra precis som den äldre eller min chef säger? Ska jag aldrig stå på mig om jag tycker att jag har rätt? Och varför ska jag visa engagemang för mitt jobb, räcker det inte med att jag utför det? Det är bara några av alla de frågor man kan ställa sig i värdegrundsarbetet.

Reflektion kan ske enskilt eller i grupp. Jag kan själv reflektera över en situation jag hamnat i eller ett givet ämne. Eller också kan jag tillsammans med mina kollegor gemensamt reflektera över samma ämne. En fördel med det senare är att jag får till mig en massa tankar och erfarenheter från andra personer, och också får tillfälle att dela med mig av mina tankar och erfarenheter.

När vi reflekterar tillsammans kan det vara bra om någon håller i samtalet och leder det vidare. Inom ramen för värdegrundsarbetet kan värdegrundsledaren vara den person som har den rollen. Men det skulle också kunna vara någon annan på enheten som leder samtalet, som har erfarenhet från att ha lett reflekterande samtal tidigare. För äldreförvaltningens personal är inte detta något nytt. I *Dialogutbildningen* har grunden lagts för reflektion och det reflekterande samtalet som redskap. Yrkeskriterierna i Kravmärkt Yrkesroll går också utmärkt att ”koppla ihop” med värdegrundsbegreppen. I äldreförvaltningen har vi internkonsulter som i par kan åta sig uppdrag att leda reflektionsmöten.



Haninge
kommun
Äldreomsorg

Strategiseminarium

I följande avsnitt presenteras de strategiseminarier som genomfördes med värdegrundsledare, det vill säga enhetschefer och biståndshandläggare, under hösten 2012 och våren 2013. Avsnittet inleds med korta inblickar i vad som hände under strategiseminarier. I samband med varje presentation finns sedan reflektionsfrågor med anknytning till texten.

Strategiseminarium 1: Roller i värdegrundsarbetet

Alla medarbetare är delaktiga i att levandegöra den lokala värdegrunden och värdighetsgarantin, utifrån de roller och ansvarsområden man har. Förvaltningsledning, enhetschefer, omsorgspersonal, biståndshandläggare med flera, alla bidrar på sitt sätt till värdegrundsarbetet. I sammanhanget blir det viktigt att definiera vilken roll man har i detta arbete. Vilket är mitt ansvar, och vilket är någon annans ansvar? Och vems i så fall?

Under det första strategiseminarier diskuterade värdegrundsledarna sina roller i värdegrundsarbetet. Till sin hjälp hade de fem frågor.

- Vad tänker jag spontant att min roll som värdegrundsledare innebär?
- Vem eller vilka är jag värdegrundsledare i förhållande till?
- Vilken eller vilka uppgifter kan ingå i min roll som värdegrundsledare?
- Vad kan motivera mig i min roll som värdegrundsledare?
- Vilka utmaningar eller hinder kan jag ställas inför i min roll som värdegrundsledare?

Även förvaltningsledningen deltog under seminariet och diskuterade sina roller i värdegrundsarbetet. Nedan följer ett axplock av de saker som kom upp i diskussionerna under seminariet.

Värdegrundsledare/biståndshandläggare – I första hand såg sig biståndshandläggarna som värdegrundsledare i förhållande till de äldre personer de möter. Biståndshandläggaren är ofta den första kontakten den äldre och dennes närstående har med äldreomsorgen, och hon/han har därför ett stort ansvar att förmedla vetskap om värdegrund och värdighetsgaranti till dessa. I informationen ingår också att motivera den äldre att återropa garantin om kommunen inte lever upp till den. I förhållande till kollegor och omsorgspersonal menade man att det var viktigt att föregå med gott exempel och hålla diskussionen om värdegrund och värdighetsgaranti levande.

Värdegrundsledare/enhetschef – Enhetscheferna såg sig som värdegrundsledare i förhållande till sina medarbetare samt till de äldre och deras närstående. Enhetscheferna såg också som sin roll att skapa förutsättningar för värdegrundsarbetet på den lokala enheten och hålla samtalet om värdegrund och värdighetsgaranti levande. Detta skulle bland annat kunna ske genom återkommande tillfällen där medarbetarna ges möjlighet att reflektera kring värdegrund och värdighetsgaranti. En utmaning enhetscheferna såg framför sig var faran att man på enheten kan falla tillbaka i gamla vanor och rutiner, och att värdegrundsarbetet då stagnerar.

Tips på ämnen för enskild eller gemensam reflektion

- Medarbetarnas roll i värdegrundsarbetet.
- Medarbetarnas ansvar i värdegrundsarbetet.
- Motivation till medarbetarna i värdegrundsarbetet.
- Medarbetarnas behov av stöd i värdegrundsarbetet.

Förvaltningsledning – Förvaltningsledningen såg som sin primära uppgift att följa upp värdegrundsarbetet och stötta medarbetarna i deras arbete. Som motivering till värdegrundsarbetet angav man brukarnas behov, och de utmaningar och hinder man trodde skulle kunna dyka upp var tidsbrist och andra prioriteringar.

Strategiseminarium 2: Omtanke, ödmjukhet, engagemang – vad innebär begreppen?

Haninges värdegrund för äldreomsorgen vilar mot begreppen omtanke, ödmjukhet och engagemang. Det kan låta bra och självklart, men för olika personer och i olika sammanhang kan betydelsen av begreppen variera. Det är därför viktigt att försöka definiera vad de betyder såväl för mig själv som för vår enhet, både på ett teoretiskt och på ett praktiskt plan. En definition av ”omtanke” kan till exempel vara att ”ha en öppen attityd till den äldre”, den praktiska definitionen handlar då om vad detta innebär i verksamheterna och hur jag i mitt arbete omsätter den teoretiska definitionen till en praktik.

Strategiseminarium 2 ägnades åt begreppen omtanke, ödmjukhet och engagemang. Deltagarna reflekterade tillsammans i små grupper kring begreppen. Här följer några av de tankar som kom fram under diskussionerna om begreppen.

Några tankar kring omtanke...

- ◆ Uppmärksamma och möta den äldres behov i god tid, innan de har blivit till stora problem.
- ◆ Visa respekt för den äldres egna val, känslor, integritet och tankar.

- ◆ Vara artig och trevlig. Presentera sig, ta i hand och ha ögonkontakt med den äldre.

Några tankar kring ödmjukhet...

- ◆ Ge den äldre och närstående utrymme att berätta om sina behov med egna ord och i sin egen takt
- ◆ Inte lägga egna värderingar på det som den äldre eller närstående berättar
- ◆ Vara flexibel inför nya idéer och åsikter.

Några tankar kring engagemang...

- ◆ Ta ansvar och se till helheten i mötet med den äldre.
- ◆ Vara intresserade av arbetet och de äldre personer man möter, och att vilja jobba här!
- ◆ Ha en målsättning med sitt arbete.

Fundera gärna över om, och i så fall hur, dessa saker kommer till uttryck i er verksamhet. Flera av förslagen på vad begreppet kan innebära är otydliga och öppna för tolkning. Vad innebär det till exempel att ha en öppen attityd eller att vara fri från fördomar? Går det att vara fri från fördomar, eller är det en ouppnåbar vision som ändå kan fungera som ett riktmärke? Något att tänka på är att det kanske inte alltid är svaret på frågan om vad ett begrepp betyder som är det viktigaste. Istället kan vägen dit – när vi prövar våra tankar och idéer – fördjupar eller förkastar dem, vara det som i längden ger en förståelse av vad begreppet eller begreppen står för.

Tips på ämnen för enskild eller gemensam reflektion

- Går det att slå fast en klar och tydlig definition av respektive begrepp, som gäller i alla lägen?
- Är det alltid önskvärt att ha en fast och klar definition av ett begrepp? Eller kan det vara så att denna typ av begrepp förlorar i betydelse om de blir alltför konkret definierade?
- Måste alla medarbetare på enheten, eller i äldreförvaltningen, ha samma förståelse av begreppen?
- Om målet inte är att komma fram till en gemensam förståelse av begreppen, finns det då någon mening med att diskutera dem över huvudet taget?



Strategiseminarium 3: Erfarenhet och idéer kring utvecklingsarbete

Som tidigare nämnts är det inget nytt att arbeta med den äldres bästa för ögonen. En skillnad i och med värdegrundsarbetet är dock att det nu finns en uttalad lokal värdegrund och värdighetsgaranti. Det är viktigt att medarbetarna känner till och förhåller sig till dessa. Så även om allt kanske inte är nytt, så är det ändå en förändring som ska införlivas och levandegöras i den ordinarie verksamheten. Men inte heller införlivande av nya tankar eller metoder inom äldreomsorgen är något nytt. Här finns erfarenheter och idéer från tidigare utvecklingsarbeten att ta vara på.

Under strategiseminarium 3 diskuterades erfarenheter från såväl värdegrundsarbete som utvecklingsarbete på ett mer generellt plan. Det visade sig att man på några enheter redan kommit igång med diskussioner kring den nationella värdegrunden samt reflekterat kring etiska frågor. Som utgångspunkt i dessa diskussioner hade man bland annat använt sig av Socialstyrelsens vägledningsmaterial och de kunskaper man fått under utbildningen för värdegrundsledare som ges vid Uppsala universitet – *Att leda och arbeta utifrån den nationella värdegrunden inom äldreomsorgen*.

Tid och underlag för diskussioner och reflektion var något som togs upp under seminariet. *Arbetsplats-träff (APT)* var ett sammanhang som nämntes. Många menade dock att APT inte är något bra sammanhang eftersom det redan är så många frågor som ska upp där, att diskutera värdegrunden eller reflektera kring etiska frågor finns det helt enkelt inte tid till. *Omvårdnadsmötet* var ett

annat sammanhang som nämntes där det skulle kunna vara värdefullt med en diskussion kring frågor relaterade till den lokala värdegrunden, värdighetsgarantin eller andra etiska frågor.

Att koppla värdegrund och värdighetsgaranti till den *genomförandeplan* man har inom dagverksamhet, hemtjänst och vård- och omsorgsboenden var något som lyftes fram under seminariet. På så sätt hålls de levande i det vardagliga arbetet. Här fanns förslag om att grundbegreppen – omtanke, ödmjukhet, engagemang – ska användas i planen, eller skrivas in i mallen för genomförandeplanerna. Likaså menade deltagarna att det är viktigt att det som skrivs i genomförandeplanerna skrivs på ett värdigt sätt, med respekt för den äldres integritet och önsknings. På motsvarande sätt skulle man på beställarenheten kunna koppla värdegrund och värdighetsgaranti till de *uppdrag* som skickas till den som ska utföra omsorgen hos den äldre personen.

Att skriva in värdegrund och värdighetsgaranti, och vad de innebär, i den *lokala verksamhetsplanen* var också ett förslag som kom upp under seminariet. Genom att det tydliggörs hur den lokala värdegrunden och värdighetsgarantin ska eller kan komma till uttryck i den egna verksamheten.

Till sist, men inte minst, framhölls vikten av att se till helheten och att knyta ihop olika utvecklingsarbeten med varandra. Vare sig det handlar om värdighetsgarantier, social dokumentation eller kost och nutrition, så hänger det ihop. Eller som en enhetschef uttryckte det: ”**Det måste finnas en röd tråd mellan alla satsningar**”.

Tips på ämnen för enskild eller gemensam reflektion

- Finns det något utvecklingsprojekt som lever kvar i verksamheten? Hur och varför lyckades vi med dessa?
- Att formulera sig på ett värdigt sätt i genomförandeplanen eller uppdraget, vad innebär det? Ge exempel på värdiga respektive ovärdiga formuleringar.
- Hur håller vi den lokala värdegrunden och värdighetsgarantin levande på vår enhet?
- Hur relaterar den lokala värdegrunden och värdighetsgarantin till varandra?

Tips på ämnen för enskild eller gemensam reflektion

- Hur kan vi på ett bra sätt nå ut med information om lokal värdegrund och värdighetsgaranti till våra äldre och deras närstående?
- Hur kan vi stötta den äldre att åberopa värdighetsgarantin?
- Vill vi att de äldre eller deras närstående åberopar värdighetsgarantin?

Strategiseminarium 4: Den äldre i fokus

I allt reflektionsarbete så måste vi hela tiden hålla i minnet att i slutändan så syftar värdegrundsarbetet till att möjliggöra för våra äldre att leva ett värdigt liv och känna välbefinnande. Det är ju därför det är så viktigt att såväl värdegrund som värdighetsgaranti levandegörs i verksamheterna.

Vid strategiseminarium 4 diskuteras hur äldre personer med omsorgsinsatser ska få kännedom om värdegrund och värdighetsgaranti, och vikten av att de också åberopar

garantin om kommunen inte lever upp till sina utfästelser. Mycket av diskussionerna ägnades åt hur man kan lösa svårigheterna med information. I samband med den äldres första kontakt med äldreomsorgen så får hon eller han en mängd information om praktiska saker och om möjligheter. Risken finns att information om exempelvis värdighetsgarantin försvinner i flödet av information. Ändå var deltagarna ense om att information ska ges vid denna första kontakt, men att den måste följas upp och återkomma på olika sätt.

... i slutändan så syftar värdegrundsarbetet till att möjliggöra för våra äldre att leva ett värdigt liv och känna välbefinnande!



Metoder och stöd

I detta avsnitt presenteras beskrivningar av de metoder som användes eller diskuterades under strategiseminiarierna. Utöver detta tillkommer de två avsnitten *Tabeller som stöttar* och *Riskanalys*. Dessa metoder kommer inte från strategiseminiarierna, men har prövats och fungerat i andra sammanhang. Eftersom de kan vara användbara i värdegrundsarbetet får de också vara med i denna text.

Dialogkartor

I Socialstyrelsens vägledningsmaterial *Äldreomsorgens nationella värdegrund – ett vägledningsmaterial* använder man sig av vad man kallar dialogkartor. Dessa dialogkartor används som stöd i reflektioner kring de värdeladdade begrepp som tas upp i materialet. Varje dialogkarta är uppbyggd på samma sätt med följande rubriker:

- Att fundera på
- Vår verksamhet
- Förbättringsarbete
- Extra övning

Under varje rubrik finns ett antal frågeställningar kring definitioner av respektive begrepp, hur vi arbetar, vår verksamhet och vårt förändringsarbete. Dialogkartorna kan användas för enskilda reflektioner eller som utgångspunkt i diskussioner och gemensamma reflektioner.

Inspirerat från Socialstyrelsens material följer här tre dialogkartor kopplade till de ledande begreppen i den lokala värdegrunden för omsorgen om äldre i Haninge – omtanke, ödmjukhet och engagemang. Som inledning till varje dialogkarta finns ett utdrag från den lokala värdegrunden. Frågorna under rubrikerna är bara förslag, komplettera gärna med egna!

Fundera på

Många bra och kloka idéer kan komma upp under era reflektioner. Hur kan ni på ett bra sätt ta tillvara på dessa tankar och idéer på er enhet?

Dialogkarta: **Omtanke**

Omtanke i den lokala värdegrunden för omsorgen om äldre i Haninge

Vi bemöter äldre personer – och deras närstående – med **omtanke**

och respekt oavsett ålder, kön, klass, hälsostatus, religiös tillhörighet, sexuell läggning samt nationell eller kulturell bakgrund. Ett gott bemötande är avgörande för hur vår verksamhet uppfattas av dem som kommer i kontakt med den.

Att fundera på

Vad innebär det att bemöta någon med omtanke? Utifrån mitt eller den äldres perspektiv?

Hur viktigt är det att visa omtanke?

I vilka situationer är det lättare respektive svårare att visa omtanke?

Vår verksamhet

Hur kan omtanke om den äldre formuleras i ett biståndsbeslut eller i en genomförandeplan?

Visar vi omtanke om varandra inom vår personalgrupp?

**Den äldre
i centrum**

Förbättringsarbete

Kan vi mäta omtanke?

Vad kan vi göra för att utveckla vår omtanke om andra personer?

Hur följer vi upp det?

Extra övning

I Haninges brukarundersökning för äldreomsorgen finns en fråga om personalen visar omtänksamhet för den äldre. Hur ser resultatet ut för frågan?

Ska vi vara nöjda med resultatet?

Hur tar vi tillvara på alla tankar och idéer som kommit fram när vi reflekterat kring innebörden i begreppet omtanke?

Dialogkarta: Ödmjukhet

Ödmjukhet i den lokala värdegrunden för omsorgen om äldre i Haninge

Vi är **ödmjuka** inför idéer, förslag och önskningar. Genom detta ger vi äldre personer vi möter – och deras

närstående – inflytande över sin egen tillvaro. Detta gäller i så stor utsträckning som möjligt såväl inflytande över omsorgens innehåll som individens delaktighet i planering och beslut om hur och när omsorgsinsatser ska utföras.

Att fundera på

Vad är ödmjukhet för dig?
Kan det finnas situationer när det inte är bra att vara ödmjuk?

Vår verksamhet

Måste jag vara ödmjuk mot en äldre person som inte visar respekt för mig?
Vad gör jag om jag vet att jag har rätt i hur något bör göras, men alla andra vill göra på något annat sätt.

Den äldre
i centrum

Förbättringsarbete

Går det att lära sig att vara ödmjuk?
Hur ska det gå till i så fall?

Extra övning

Försök komma på ett tillfälle där ett möte med en äldre, en närstående eller en kollega inte gått så bra. Tror du att situationen hade förändrats om du varit mer ödmjuk?

Hur tar vi tillvara på alla tankar och idéer som kommit fram när vi reflekterat kring innebörden i begreppet **ödmjukhet**?

Dialogkarta: **Engagemang**

Engagemang i den lokala värdegrunden för omsorgen om äldre i Haninge

Vi visar **engagemang** och ansvar i vårt arbete. Vi menar att personalens

intresse för de äldre, och inlevelseförmåga i vardagliga situationer, är avgörande för att vi ska kunna erbjuda en god omsorg – som inkluderar hela människan och dennes sammanhang.

Att fundera på

Vad betyder engagemang för mig?
Varför är det viktigt att känna engagemang i arbetet?

Vår verksamhet

Vad gör jag om mina kollegor inte visar samma engagemang som jag inför sitt arbete?
Vad skiljer en verksamhet med engagerade medarbetare från en verksamhet med oengagerade medarbetare?

**Den äldre
i centrum**

Förbättringsarbete

Hur skapar vi förutsättningar för engagemang i vår verksamhet?
Hur håller vi engagemanget vid liv i verksamheten?

Extra övning

Vad får mig att känna engagemang för något?
Hur engagerad är jag i mitt arbete?

Hur tar vi tillvara på alla tankar och idéer som kommit fram när vi reflekterat kring innebörden i begreppet **engagemang?**



Praktiska och etiska frågeställningar

Dialogkartorna utgick från grundbegreppen i Haninges lokala värdegrund för omsorgen om äldre. I detta avsnitt utgår vi istället från händelser eller situationer, men fortfarande kopplat till värdegrunden. Här kommer några tips om underlag för sådana samtal.

Fallbeskrivningar

Använd erfarenheter och exempel från *den egna enheten!* Diskutera händelser som hänt på er egen enhet som ni tycker inte blev så bra, eller blev jättebra. Vad hände? Varför hände det? Hur agerade ni? Kunde ni gjort annorlunda? Tänk på att det är viktigt att visa respekt för den äldres integritet även om personen i fråga inte är närvarande när ni talar om henne eller honom.

Det finns texter med fallbeskrivningar att använda som utgångspunkt för reflektion och samtal. Här är två exempel på sådana texter som givits ut av Nestor FoU-center. I studiematerialet *Rehabiliterande och aktiverande förhållningsätt* finns korta berättelser om Tyra och händelser i hennes vardag, till exempel när hemtjänsten kommer på besök. Efter textavsnittet följer reflektionsfrågor som går att använda sig av om det behövs. Det andra material från Nestor FoU-center som innehåller fallbeskrivningar är *Din penna behövs*. Här får vi på ett liknande sätt följa Henning och fundera kring den sociala dokumentationen vid olika händelser som inträffar i hans liv.

Ett förslag som kom upp under strategiseminarier var att se på de *Lex Sarah* anmälningar som finns. Vad har hänt? Varför skedde det? Vad kunde man gjort annorlunda i situationen?

På *Socialstyrelsens* hemsida går det att ta del av *etiska dilemman* som de behandlat. Dessa etiska dilemman hittas på www.socialstyrelsen.se/etiksocialtjansten. Läs igenom fallen och samtala om den. På vilket sätt angår dilemmat er? Vad säger ni om Socialstyrelsens lösning på dilemmat?

Reflektionskort

Ännu en sak att ha som utgångspunkt för reflekterande samtal är *reflektionskort* eller *reflektionsfraser*. Korten eller fraserna består av korta frågor eller påståenden att reflektera kring. Nedan följer exempel på ett antal sådana frågor. Hasta inte igenom frågorna, fokusera istället en eller ett par frågor vid varje reflektionstillfälle.

- ◆ Bemöter jag mina arbetskamrater med respekt?
- ◆ Vem lyssnar jag mest på: den äldre, närstående, mina medarbetare, mig själv?
- ◆ På vilket sätt är våra äldre delaktiga i sin egen omsorg och tillvaro?
- ◆ Vad innebär det att vara professionell?
- ◆ Behöver vår verksamhet utvecklas?
- ◆ Vad innebär det att vara ödmjuk i sitt arbete?

- ◆ Vilken roll spelar klimatet på min arbetsplats in på hur jag bemöter våra äldre?
- ◆ Visar jag omtanke mot mina arbetskamrater?
- ◆ Vad innebär en personcentrerad omsorg?
- ◆ Vad innebär det att ha en helhetssyn på den äldre?
- ◆ Hur prioriterade är existentiella frågor i vår verksamhet?
- ◆ Hur mycket ska jag dela med mig av mitt privatliv till den äldre?
- ◆ Vad innebär "ett gott bemötande"?
- ◆ Hur vet jag om jag ger en god omsorg?
- ◆ Känner jag engagemang för mitt arbete?
- ◆ Vad gör jag när en äldre betar sig på ett sätt som är skadligt för henne/honom själv?
- ◆ Vem avgör vad som är ett värdigt liv för våra äldre?
- ◆ Vilket stöd behöver jag för att leva upp till Haninges värdegrund för omsorgen om äldre?
- ◆ Bemöter jag våra äldre med respekt?

Akvarium

Akvarium är en metod för lärande i grupp. Som en bonus är det också ett lärande i att lyssna. I akvariemetoden turas deltagarna om att dela med sig av sina erfarenheter, tankar, kunskaper eller liknande. Metoden går till på följande vis.

- En samtalsledare berättar hur metoden går till, vad som ska göras samt håller i mötet.
- Deltagarna delar in sig – eller blir indelade – i två grupper, grupp A och grupp B.
- Grupp A sätter sig i en inre cirkel, grupp B bildar en yttre cirkel omkring grupp A.
- Under cirka 20 minuter delar grupp A med sig och samtalar med varandra om sina kunskaper, tankar, erfarenheter i det ämne som diskuteras. Grupp B lyssnar men kommenterar i detta läge inte det som sägs i den inre ringen.
- Grupperna byter plats så att grupp B nu bildar en inre ring och grupp A en yttre ring. Under 20 minuter har nu grupp B tillfälle att reflektera kring och kommentera vad grupp A framfört, samt fylla på med egna kunskaper, tankar och erfarenheter.
- Avslutningsvis sitter alla i en ring och diskuterar tillsammans vad som kommit upp under de tidigare samtalen.

Glöm inte bort att ta tillvara på alla tankar som kommer fram!

Många bra och kloka idéer kan komma upp under era reflektioner. Hur kan ni på ett bra sätt ta tillvara på dessa tankar och idéer på er enhet?



Tabeller som stöttar

Följande avsnitt om *Tabeller som stöttar* och *Risikanalyt* kommer inte från strategiseminarier, men är metoder som prövats och fungerat i andra sammanhang. Nedan följer därför några exempel på hur man kan använda sig av tabeller i utvecklingsarbete.

Ofta finns goda idéer om vad som borde göras för att något ska fungera bättre eller förändras, men dessa idéer kan lätt fastna på idéplanet och blir då inte genomförda eller prövade i verksamheten. Detta kan i många fall bero på att det är otydligt vem som ska ta ett beslut om att en sak ska genomföras eller vilket engagemang som behövs för att det ska bli genomfört i praktiken i verksamheten. En fyrfältstabell, eller "fyrfältare" kan då fungera som ett bra stöd för tanken, inte minst när det handlar om att definiera vad som behövs för att en förändring eller åtgärd ska komma till stånd.

En fyrfältare är en enkel tabell där man skriver in olika variabler på en vågrät respektive en lodrät axel. I vårt exempel blir variablerna *Drivkraft* respektive *Forum*. Dessa variabler delas i sin tur upp i olika beståndsdelar: Drivkraft – engagemang och beslut; Forum – lokal och central.

Genom att placera in ett förslag eller åtgärd i en eller flera rutor i tabellen, tydliggörs på ett överskådligt sätt vad som krävs för att förslaget ska kunna realiserats. Fyrfältaren blir på så sätt en påminnelse om saker man bör tänka på om man vill att något ska förändras. Nedan följer ett par exempel på användningsområden för fyrfältaren. Observera att det bara är exempel, och att det i verkligheten kan krävas helt andra beslutsnivåer eller annat engagemang än vad som står här.

Tabell 1: Exempel.

Mål: Medarbetarna måste bli tydligare med sina målformuleringar i genomförandeplanerna.

För att detta ska bli verklighet krävs i exemplet nedan ett lokalt beslut (på APT), men även ett lokalt engagemang (hos medarbetarna). Den centrala nivån är enligt tabellen inte inblandad i en sådan åtgärd över huvud taget.

Kan det stämma, eller ska det tas bort eller skrivas in ytterligare något eller några kryss?

Drivkraft Forum	Engagemang	Beslut
Lokalt (enheter)	X	X
Centralt (förvaltnings- ledning)		



Tabell 2: Exempel

Mål: Det ska vara obligatoriskt för enhetschefer i äldreförvaltningen att genomgå utbildningen "Att leda och arbeta utifrån den nationella värdegrunden inom äldreomsorgen".

För att detta ska bli verklighet krävs i exemplet nedan ett centralt beslut (av förvaltningsledningen), men också ett lokalt engagemang (av enhetschefer) för att påverka förvaltningen att ta ett sådant beslut.

Kan det stämma, eller ska det tas bort eller skrivas in ytterligare något eller några kryss?

Forum \ Drivkraft	Engagemang	Beslut
Lokalt (enheter)	X	
Centralt (förvaltningsledning)		X

En fyrfältare är den enklaste varianten av denna typ av tabell. För att få en mer komplicerad tabell, med fler variabler, så bygger man bara ut

fyrfältaren med flera fält. I följande tabell har det tillkommit en viktig variabel, nämligen brukare.

Tabell 3: Övning

Mål: Den lokala värdighetsgarantin införlivas och levandegörs i äldreförvaltningen i Haninge.

Vad krävs för att detta ska bli verklighet? Fundera kring hur du/ni skulle sätta kryss i tabellen? Hur kom du/ni fram till detta?

Forum \ Drivkraft	Engagemang	Beslut
Brukare		
Enheter		
Förvaltningsledning		

Riskanalys

I planeringen av ett förändringsarbete eller hur man ska lyckas med att införliva resultat av ett sådant arbete i ordinarie verksamheter, är det bra att försöka identifiera möjliga hinder man kan stöta på. Detta kan göras med en riskanalys. Exempel på ganska vanliga risker när man ska arbeta med förändringar inom organisationer är att budgeten är för snålt tilltagen, omorganisationer genomförs hos deltagande verksamheter, chefer slutar eller nya centrala riktlinjer införs som inte den lokala verksamheten kan påverka.

Men det är inte bara viktigt att identifiera riskerna, även om det är en bra start, det bästa är om man också kan förebygga att riskerna slår in, och att man har en plan för hur man ska agera om de trots allt slår in. Nedan finns en tabell för en riskanalys. Observera att exemplen

är påhittade och kanske inte alls stämmer överens med hur det ser ut i verkligheten.

Börja med att definiera en risk, till exempel "Stor personalomsättning". Försök därefter reda ut vad detta kan ge för konsekvenser i sammanhanget. Nästa steg är att gradera hur stor betydelse det skulle ha för verksamheten om risken slog in, 1 = mycket liten betydelse, 5 = mycket stor betydelse. I nästa kolumn uppskattas sannolikheten för att risken kommer att slå in. Genom att multiplicera den uppskattade betydelsen och sannolikheten med varandra så får man fram graden av risk. I den sista kolumnen fylls slutligen i åtgärder för att förebygga att risken slår in eller minimera konsekvenserna om risken trots allt slår in. Prova gärna att fylla i tabellen nedan för att se hur det fungerar.



Tabell 4

Tabell för riskanalys.

Risk	Konsekvens	Betydelse (B) 1–5	Sannolikhet (S) 1–5	BxS = grad av risk	Åtgärder för att minska risker eller betydelse av risker
Stor personalomsättning	Mycket ny personal som ska sätta sig in i värdighetsgarantin.	3	2	6	Tydliga rutiner för hur ny personal introduceras på arbetsplatsen.
Ett fåtal brukare åberopar värdighetsgarantin.	Vad blir konsekvensen?	Gradera betydelse	Gradera sannolikhet	BxS=?	Fundera på åtgärder.
Ambitionen att leva upp till värdighetsgarantin leder till mindre flexibilitet i mötet med brukaren.	Vad blir konsekvensen?	Gradera betydelse	Gradera sannolikhet	BxS=?	Fundera på åtgärder.
Fyll på med egna identifierade risker.	Vad blir konsekvensen?	Gradera betydelse	Gradera sannolikhet	BxS=?	Fundera på åtgärder.

Till sist...

Värdegrundsarbete är inte något som görs en enda gång och sedan är det klappat och klart för all framtid. Istället är det en pågående process som inkluderar både att ta till sig den skrivna värdegrunden och värdighetsgarantin, samt att dagligen utveckla och levandegöra dessa i den egna verksamheten.

Värdegrundsarbetet är heller inget ensamt arbete, där det enbart är värdegrundsledarens uppgift och ansvar att se till att värdegrund och

värdighetsgarantier levandegörs. Alla inom kommunens äldreförvaltning – oavsett var i organisationen hon eller han befinner sig – har en roll i värdegrundsarbetet. Ta hjälp och stöd av varandra. Värdegrundsarbetet är i slutänden ett gemensamt arbete som syftar till att äldre personer med behov av omsorg ska ges så bra förutsättningar som möjligt för att kunna leva ett värdigt liv och känna välbefinnande!

Läs mer

Vill du veta mer om värdegrundsarbete? Följande texter finns att ladda ner från Socialstyrelsens hemsida (www.socialstyrelsen.se).

Äldreomsorgens nationella värdegrund – ett vägledningsmaterial.

Hur lokala värdighetsgarantier inom äldreomsorgen kan utformas.

Utbildning i värdegrundsarbete inom äldreomsorgen.

Äldreomsorgens nationella värdegrund – vad innebär den för dig? (informationsfolder till äldre och deras närstående)

SOSFS 2012:3. *Värdegrunden i socialtjänstens omsorg om äldre.*

Socialstyrelsen, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Statens folkhälsoinstitut, Läkemedelsverket, statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU) samt Tandvårds- och läkemedelsverket (TLV) har tillsammans skapat hemsidan **Kunskapsguiden** (www.kunskapsguiden.se). Här finns också en del information och tips kring värdegrund och värdighetsgarantier inom äldreomsorgen.

Värdighetsutredningens slutbetänkande SOU 2008:51. *Värdigt liv i äldreomsorgen.* går att ladda ner från regeringens hemsida (www.regeringen.se). Utredningen går även att beställa från Fritzes bokförlags kundtjänst.

Författarna Erik Blennberger och Erik Johansson har skrivit boken *Värdigt liv och välbefinnande*. Äldreomsorgens värdegrund och brukarinflytande i tolkning och praktik (2010). Boken är utgiven av Fortbildning AB/Tidningen äldreomsorg. I boken görs en analys och tolkning av vad värdegrunden och bestämmelsen om brukarinflytande innebär för äldreomsorgens vardagsarbete. Boken vänder sig till politiker, chefer, utvecklingsansvariga med flera verksamma inom äldreomsorgen.



Denna text är framtagen i samarbete mellan Haninge kommun och Nestor FoU-center.



Nestor FoU-center
Marinens väg 30, 136 40 Handen
hemsida: www.nestorfou.se
tel: 08-777 99 16
e-post: nestor@haninge.se



Haninge
kommun

136 81 Haninge tel 08-606 70 00 www.haninge.se