

Hållbart personcentrerat teamarbete

Dialogduk att använda med ledningsgrupp

**BÖRJA
HÄR**

1

Varför?

Diskutera gemensamt:

1. Vad innebär personcentrerat arbetssätt i vår organisation?
2. Vad vill vi i organisationen uppnå med personcentrerat teamarbete - på kort och lång sikt?
3. Vad betyder det för oss att våra arbets-sätt är hållbara?
4. Varför är det viktigt för oss att våra arbets-sätt är hållbara?

5

Strukturella förutsättningar

Diskutera gemensamt:

1. Har vi de stödstrukturer som behövs för att arbeta på detta sätt idag och på sikt (exempelvis scheman, IT-system eller tillgång till utrustning)?
2. Har vi säkrat finansiering för arbetet på kort och lång sikt?

6

Kommunikation

Diskutera gemensamt:

1. Är personcentrering, i vår organisation, välkänd hos alla berörda?
2. Har vi informationsmaterial som underlättar personcentrerat förhållningssätt/arbets-sätt i form av exempelvis riktlinjer och rutiner?
3. Finns en riktlinje för att föra dialog med alla berörda?

7

Kompetens

Diskutera gemensamt:

1. Har vi den kompetens som behövs för att arbeta personcentrerat?
2. Finns det en strategi för att bygga den kompetens som behövs genom utbildning och vidareutbildning?
3. Har vi utformat de roller som behövs för att kunna arbeta på detta sätt?
4. Finns tydliga och användbara roll-beskrivningar och kravställningar?
5. Har vi en välfungerande process för att introducera nya personer och bevara kompetens om någon slutar?

4

Ledning och styrning

Diskutera gemensamt:

1. Har vi mätbara mål för vårt personcentrerade arbete?
2. Är arbetet väl förankrat med ledningen?
3. Finns det personer som har ansvar för det dagliga respektive de övergripande arbetet med personcentrering?
4. Är det tydligt hur, var och när beslut som rör arbetet fattas och vilka underlag som krävs?
5. Har vi förutsättningar att leda och styra utifrån ett personcentrerat förhållningssätt?

8

Lärande och utveckling

Diskutera gemensamt:

1. Har vi en plan för uppföljning och utvärdering?
2. Har vi en strategi för kontinuerlig återkoppling och gemensam vidare-utveckling tillsammans med invånare, team och ledning?
3. Finns det möjlighet och mod att anpassa och testa nytt?

För varje fråga där ni svarar nej – notera vad som saknas i er organisation i steg 2-8?

2

Delaktighet

Diskutera gemensamt:

1. Har vi en välfungerande process för att möjliggöra delaktighet och medskapande?
2. Har vi en välfungerande process för att kontinuerligt samla in invånares synpunkter kring våra arbets-sätt?

3

Kultur

Diskutera gemensamt:

1. Har alla kunskap och förståelse om de involverade aktörernas roll, bidrag och arbets-sätt?
2. Finns drivkrafter som arbetar för personcentreratförhållningssätt att arbeta idag?
3. Har vi ett öppet och tillåtande klimat i vår organisation som skapar trygghet och tillåter nytänkande och ifrågasättande?
4. Finns det återkommande forum för öppna samtal med involverade aktörer?

När ni är klara med diskussionsfrågorna ska ni fortsätta här!

Bra jobbat! Hoppas diskussionerna Nu ska ni sammanställa era planer utifrån era behov. Diskutera vad som behöver göras, vem som ska göra det, när det ska göras och hur det ska följas upp.



Tips!
Titta på ert varför i i ruta 1.

KLART

Nu är ni klara med dialogduken och det riktiga arbetet kan börja!

Återkom gärna till dialogduken längre fram för att se hur långt ni kommit sen sist.