



SAMARBETE INGET NYTT MEN VARFÖR SÅ SVÅRT?

DOKUMENTATION FRÅN MARIE FRIDOLF

RAR den 8 juni 2011

copyright Marie Fridolf
0709-812963, marie.fridolf@ideelle.se



Utveckla samarbetet !

- ✓ Värdegrunden
- ✓ Ett nytt "systemtänk"
- ✓ Samarbetets kvalitet för den enskilde
- ✓ Skapa arenor och mätsystem
- ✓ En gemensam struktur en möjlighet!
- ✓ Utveckla relationer
- ✓ Jag måste börja med mig själv
- ✓ Olika människor samarbetar på olika sätt
- ✓ Ett nytt paradigmskifte

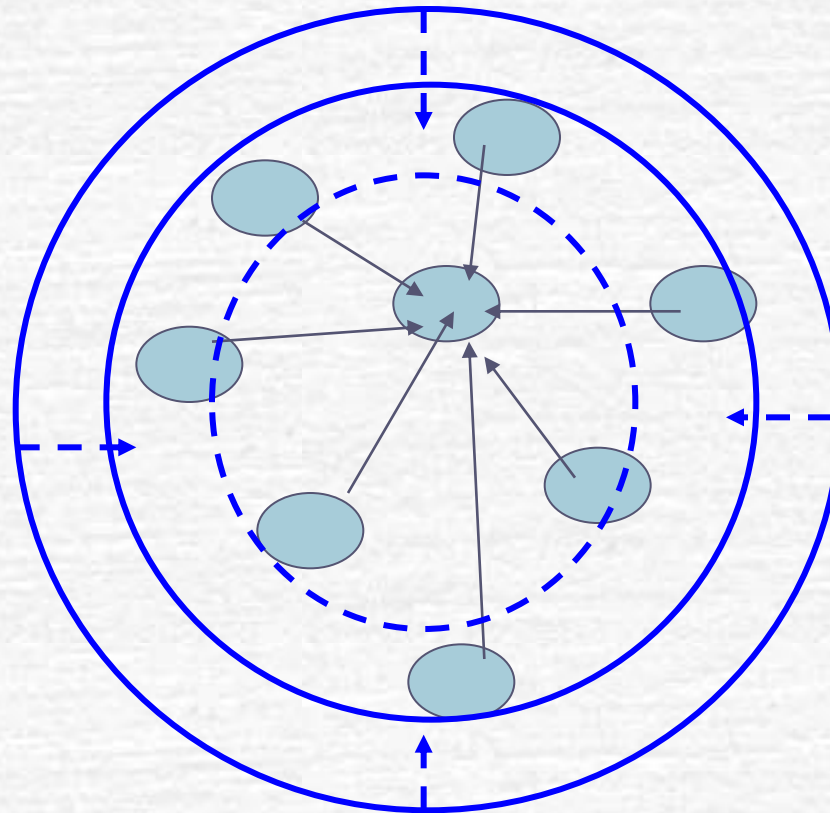
Nycklar

- ☛ Mötet – tid, bry sig om, kunskap
- ☛ Organiseringen – värdegrund, ansvar, mål och resultat
- ☛ Demokratiseringen – lika värde, delaktighet och inflytande

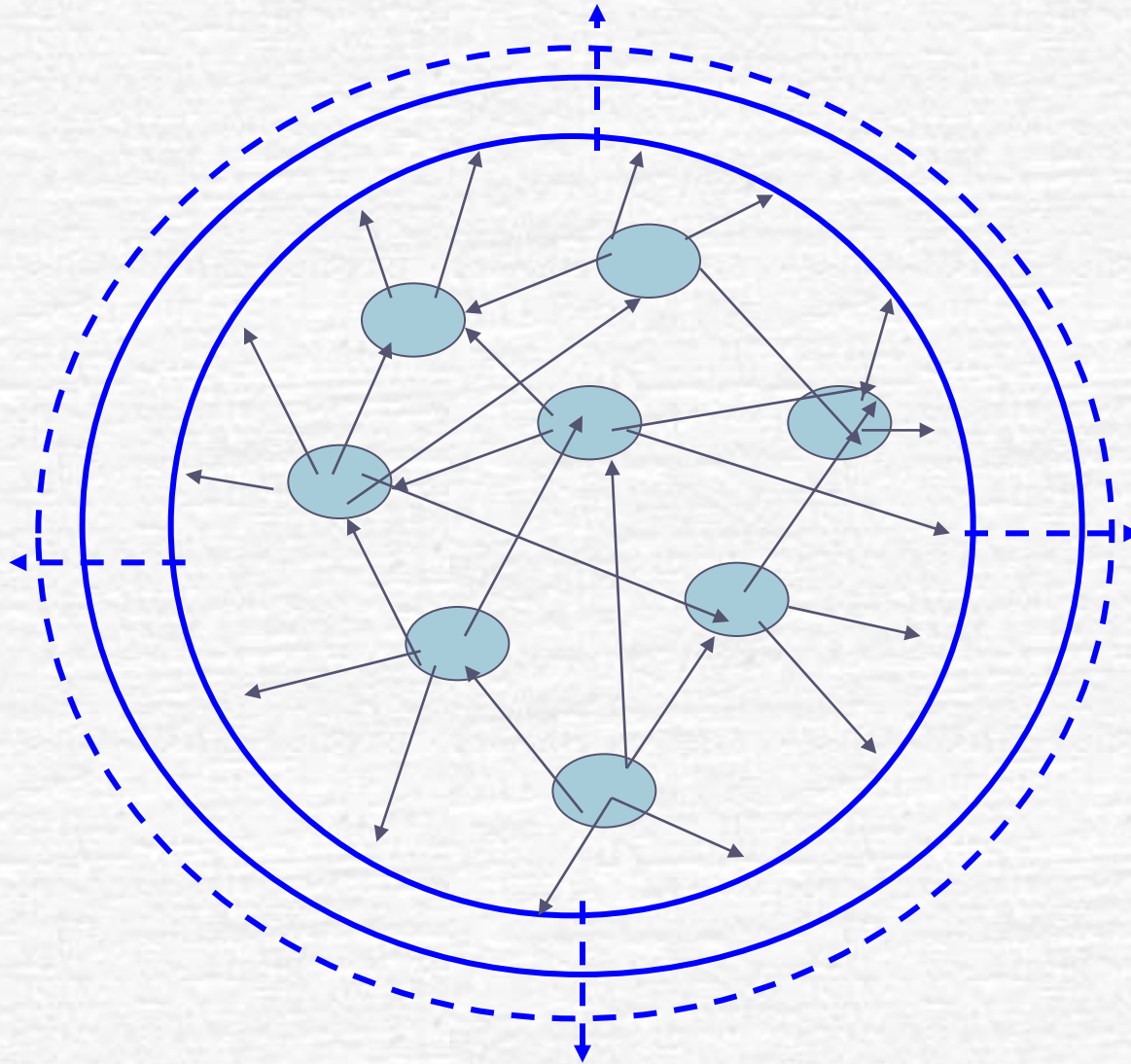
Den social fällan

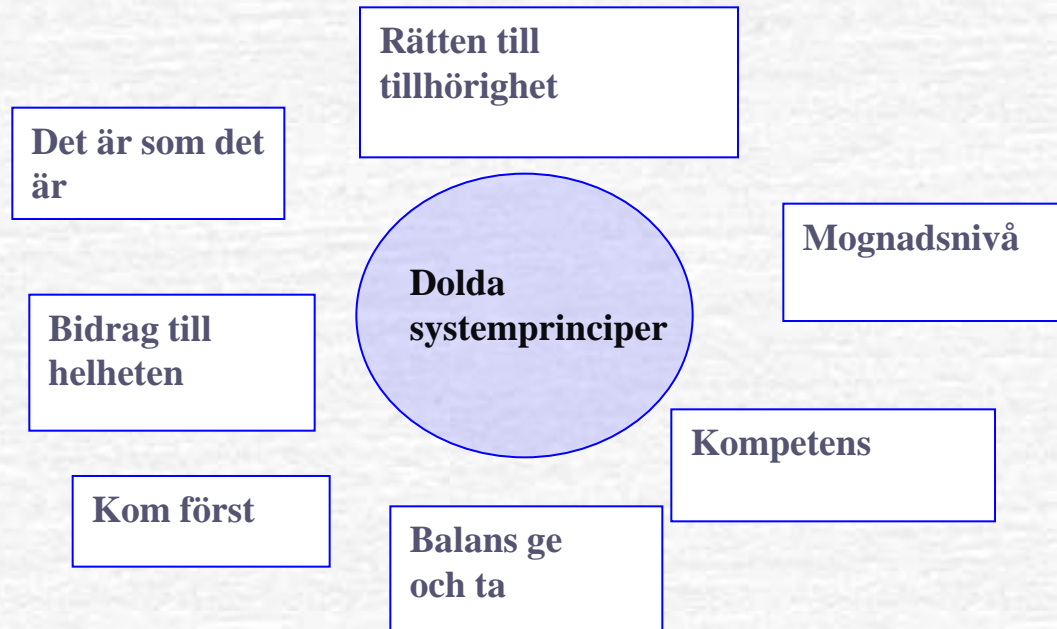
- ☞ Alla vinner på att alla har samarbete
- ☞ Men om man inte litar på att de andra samarbetar kommer man inte själv att samarbeta
- ☞ Så – det kan vara rationellt att inte samarbeta om man tror att inte andra ställer upp
- ☞ Slutsats – effektivt samarbete kan bara uppstå om man tror att de andra väljer att samarbeta

Ett exkluderande och förminskande system



Ett inkluderande och expanderande system

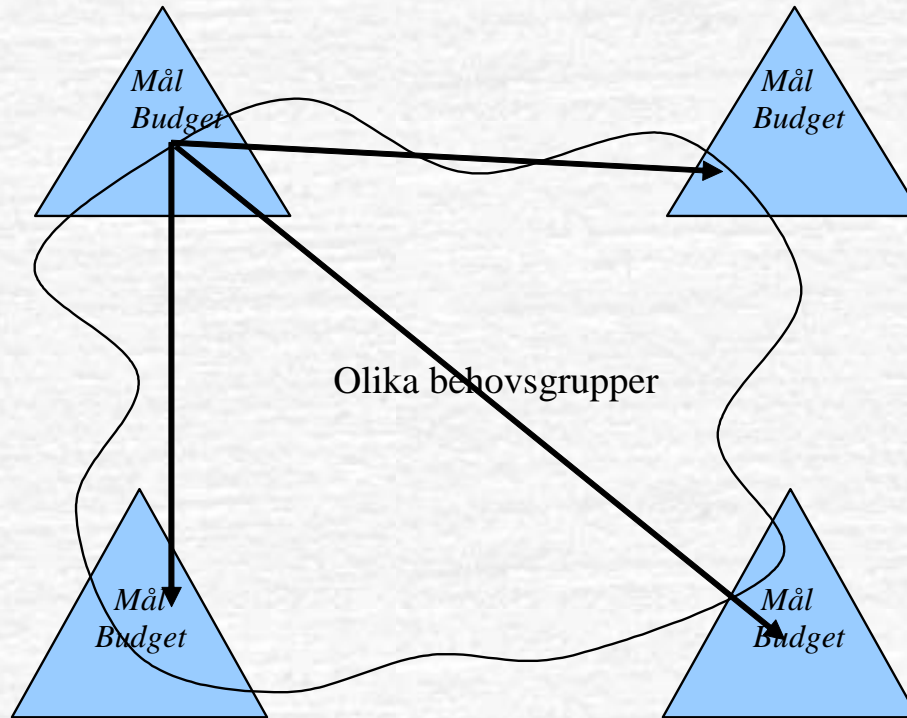




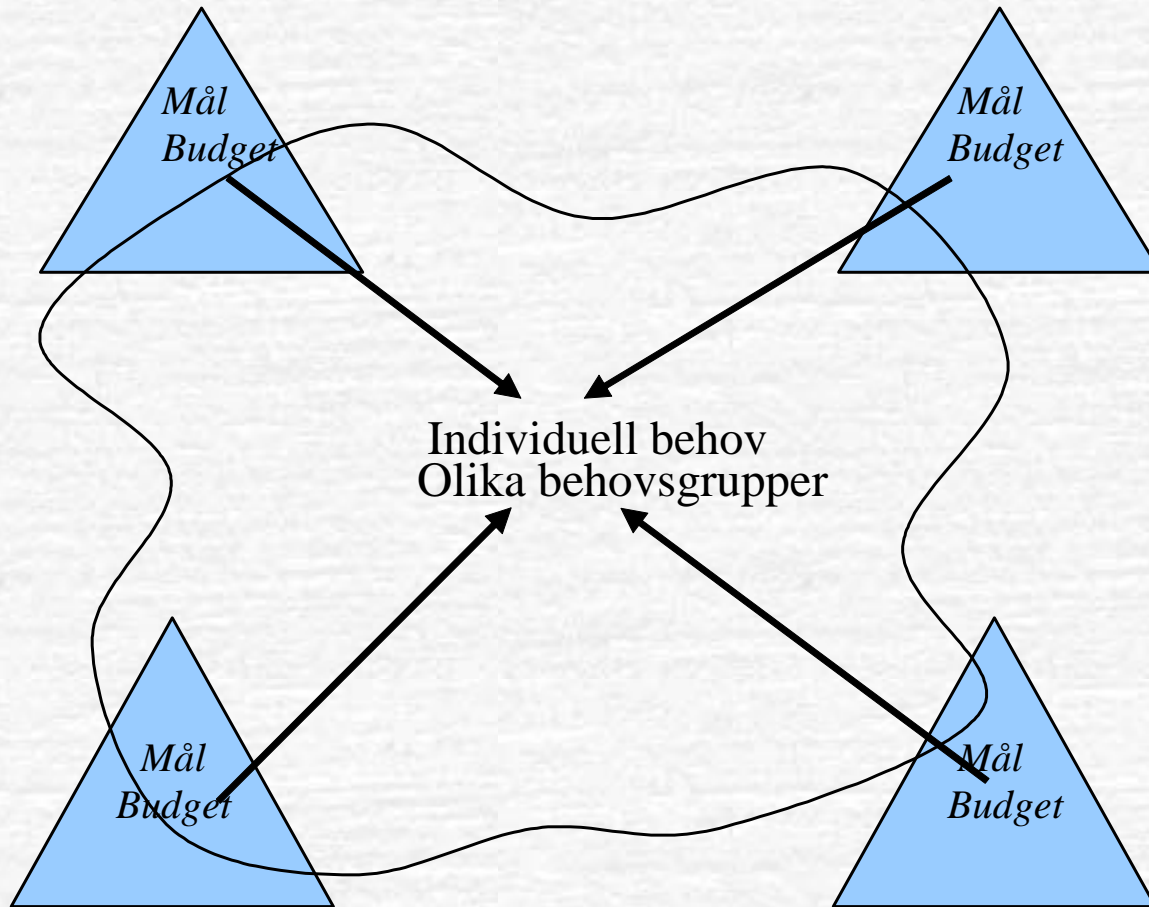
Balans i samarbete

- ☞ Det behövs finnas balans mellan att ta/få och att ge
- ☞ Grundläggande är att om jag får vill jag ge
- ☞ Fyra former av obalans
 - Hjälparsyndromet
 - Bara tar/får
 - Sitta på staketet
 - Har man skadat en part vill denna skada tillbaka
- ☞ Den djupaste tillfredsställelsen - du och jag ger och tar lika mycket.
 - Detta ger ingen skuld, aggressivitet, över – eller underläge.
 - Ge och ta kan vara både materiellt och psykologiskt
- ☞ Tack är ett uttryck för uppskattning som befäster samarbete

Att utgå från sin egen organisation



Att utgå från brukarnas behov



ANSVAR

- ☞ Organisatoriskt och professionellt ansvar
 - Exkluderande och egna kvalitetskriterier
- ☞ Gemensamt ansvar
 - Gemensamt ansvar ingens ansvar
- ☞ Egenansvar för helheten
 - Ansvar för del och helhet

IDÉLOGIK ANALYS	LOKAL HORISONTELL	LOKAL VERTIKAL	NATIONELL – CENTRAL
Perception	Individer	Organisationer	Regelsystem
Princip	Värde	Ansvar och befogenheter	Rättvisa
Fokus	Organisering kring behov	Organisatoriska gränser	Institutioner
Nyckelpersoner	Professionella	Chefer	Myndighetsspeciali- ster
Påverkan	Ledarskap	Styrning	Regler
Kontroll	Utvärdering utifrån behov	Uppföljning mot plan och budget	Uppföljning mot regler

Utmaningen ett nytt "tänk"

- ☞ Individens hela behov
- ☞ Egenansvar för helheten
- ☞ Organisering
- ☞ Systemtänkande
- ☞ Det "lilla" istället för det "stora"
- ☞ Både struktur, process och lärande
- ☞ Utveckla tillit, kunskap och stödstrukturer

OMVÄRLDEN

BEHOV, STÖD, EFTERFRÅGAN



OBJEKTIVT

MÅL, REGLER, NORMER,
KULTUR, STATEMENTS
(VAD VILL VI SÄNDA
TILL OMVÄRLDEN)



BETEENDE - MÖNSTER

HUR HANTERAS FRAMGÅNG,
MISSLYCKANDEN, KONFLIKTER,
KOMMUNIKATION

MENTALA BILDER

OFFICIELLA OCH IN-
OFFICIELLA HISTORIER,
OUTTALADE REGLER,
OMEDVETET

RÖTTER - MOTIVATION

MENINGEN, PASSION, VÄRDERINGSGRUND



Vad var problemet under den finansiella samordningens begynnelse (under 90-talet)

- ☞ Ett sektoriserat system – vi behöver bygga "ny välfärd"
- ☞ "Svartepetter"
- ☞ Brist på delaktighet hos medborgarna
- ☞ Ett flernivåsystem (många politiska nivåer) som kräver samordning
- ☞ Brist på politisk styrningen - samspel politiker och tjänstemän, det eviga gränsdragningsproblemet
- ☞ Nya metoder och nätverk behövs lokalt
- ☞ Var och en är unik – brist i synen på att människor har olika förutsättning
- ☞ Brist på utvecklade relationer mellan professionella, chefer m.fl.

Finansiell samordningens rötter

- Bygga välfärden efter lokala förutsättningar
- Helhetssyn utifrån individen
- Människor lika värde – tillgång till välfärden, förmåga och behov, genus
- Skapa förtroende för välfärden
- Delaktighet och trygghet

Att samskapa

- ☞ Det vi skapar det samskapar vi
- ☞ Vad är var och ens ansvar för detta
- ☞ Successivt hämtar vi hem vårt dömande
- ☞ Ord måste levas
- ☞ Vad händer om vi inte använder oss av att reflektera
- ☞ Vi är en del i ett större system

Professionalitet

- ☞ Intresse och en vilja att fördjupa samarbete
- ☞ Alla ska ha med sig något in
- ☞ Vi är här på samma villkor inte utifrån makt
- ☞ Förmåga att gå utanför sin egen profession
- ☞ En vilja att se individens hela behov, skapa delaktighet, lyssna och möta individen
- ☞ Gemensamt arbete
- ☞ Gemensamt lärande

Det utvecklas ett tydligt ledarskap vid samarbete

- Det går inte utan stöd av ledare
- Ett eget lärande hos ledare
- Hämtar kunskap underifrån
- Förmåga att få ihop olika förhållningssätt
- Verkar själva över organisationsgränser
- Ge legitimitet och lyfta goda exempel
- Gör gemensamma prioriteringar
- Lyfter hinder till beslutsfattare

Utvecklat politiskt uppdrag

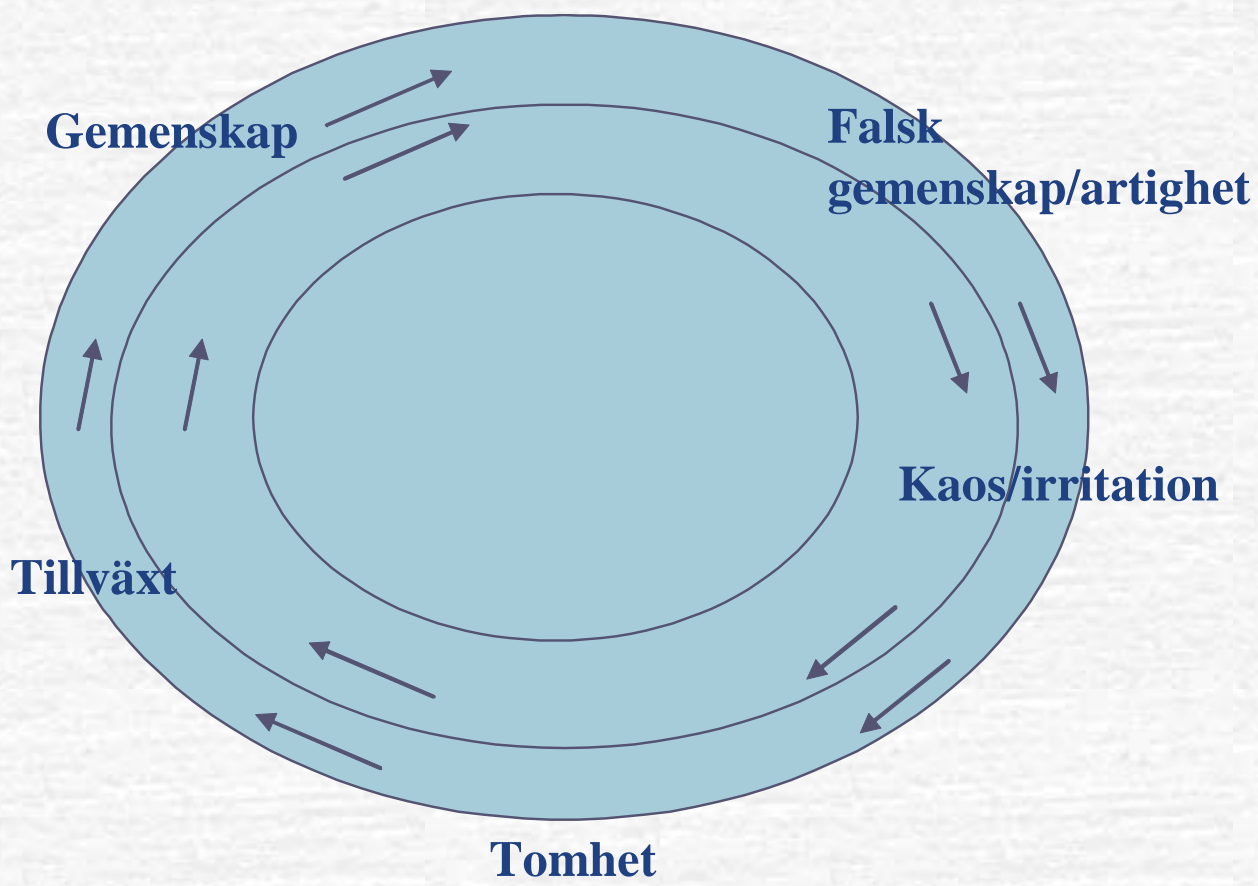
- ☞ Befolkningsperspektivet poängteras.
- ☞ Ökad kännedomen om människors levnadsförhållanden och behov.
- ☞ Identifiera behov och vara policyskapande
- ☞ Gör viktiga prioriteringar och utvärdera
- ☞ Rollen utvecklas med hjälp av dialog och öppenhet.
- ☞ Legitimitet och förankring
- ☞ Driver förändring på nationell nivå

Kulturer som möts

- ☞ Rättighetskultur - Försäkringskassan
- ☞ Förhandlingskultur - Arbetsförmedlingen
- ☞ Bedömningskultur - Socialtjänst
- ☞ Hjälparkultur – Sjukvård
- ☞ Motivationskultur – Finsam (RAR)

Finsams kultur (RAR)

- ☞ Fungerande nätverk –öppenhet till andra aktörer som behövs
- ☞ Samsyn på individen i fokus
- ☞ Individens perspektiv – inte myndigheternas.
- ☞ Börja inte med regelverket/organisationen/myndigheten – det kommer sen när vi sett individens behov – (Utgå från individens behov inte vad vi har att välja på)
- ☞ Skapa närhet (i tid, i mötet, i miljö) för individen
- ☞ Lättillgängliga för individen
- ☞ Metodutveckling och lärande
- ☞ Våga pröva



Gemenskap

- ☞ Artighet – anstränger sig att inte visa..., alla måste ha förtjänster
- ☞ Kaos – attack, yttre fiende, individuell olikhet, önskan att omvända, kamp, Leder till:
 - Organisation
 - Tomhet
- ☞ Tomhet – den svåra delen, att ge sig ut på ett äventyr, det är känt, olikhet.
 - Behöver befria sig från förväntningar och förutfattade meningar, fördomar, färdiga lösningar, skydd, omvända, kontroll
- ☞ Gemenskap – livfullhet, trygghet, glädje, moget, helhet, djup