

# Samarbetsmodeller över sektorgränser

Raseborgsmodellen – ett sätt att bygga nätverk mellan olika aktörer

Hur använda framtidsdialogen för att nå konkreta handlingsplaner då det gäller planering av verksamhet?

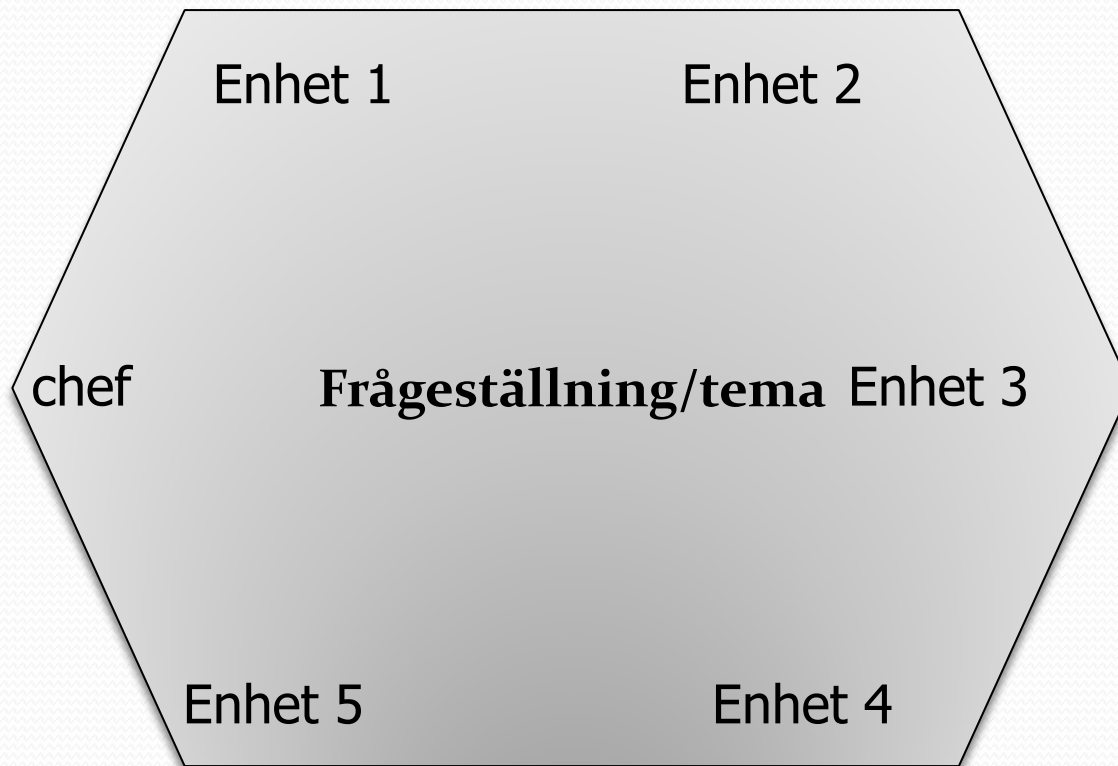
# Vad är dialog?

- Rådslag – man strävar efter en överenskommelse mellan parter som är av olika mening
- Dialog – man strävar efter att
  - skapa en kontext, där det är möjligt att göra många nya överenskommelser
  - skapa en grund för en gemensam uppfattning

# Vad kännetecknar en bra dialog?

- I dialogen utvecklar man vidare det vad andra tänker
- Man argumenterar inte emot och ifrågasätter inte
- Lyssnar i stället för att kommentera
- Lyssna, inte bara höra
- Målet för dialogen är att finna kunskap och insikt som deltagarna redan har även om de inte vet om det
- Gemensamt språkområde
- Tala i jag-form, utgående från sin egen synvinkel

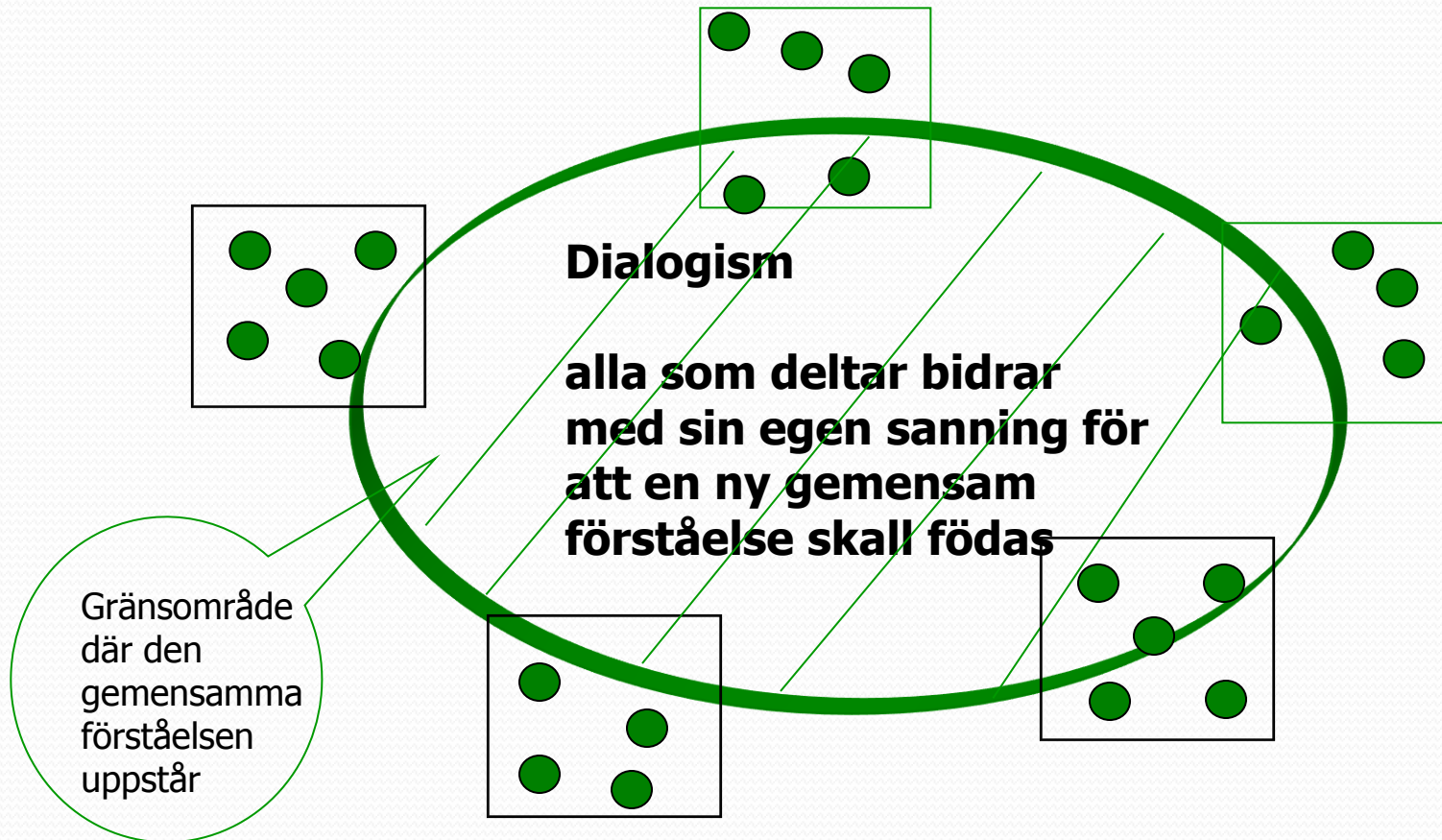
# Bekanta situationer?



# Frustrerande möten

- Att ordna möten utan att så noga tänkt igenom hur de skall genomföras, mötet har inte ett klart formulerat tema
- Att tala förbi varandra, överrösta varandra
- Man utgår ofta från en definition av ett gemensamt problem, men varje aktör har ett eget problem utgående ifrån sin profession.

# Att tänka tillsammans



# Resultat av ett dialogiskt arbetssätt

- **man strävar inte efter en gemensam problembeskrivning, deltagarna är mera intresserade av hur situationen ter sig ur varje deltagares synvinkel**
- **Att lyssna blir viktigare än att ge råd.**
- **Sättet att tänka, förhålla sig och mötas blir viktigare än metoderna.**
- **Att överskrida gränser i de professionella systemen blir viktigare än att dra gränser.**

# Guldkorn

- Det är en konst att lyssna både till sig själv och andra.
- Man skall lyssna ordentligt för att förstå ordentligt.
- För att lyssna till sig själv och andra krävs tid, rum, tålamod och mod.

# Guldkorn

- Det är först då man berättar vad man tänker för någon annan som lyssnar intresserat som man till fullo förstår innebörden av vad man själv tänkt.

# Orons zoner

Ingen oro	Liten oro	Liten oro	Den gråa zonen	Den gråa zonen	Mycket oro	Mycket oro
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Ingen oro alls.	Liten oro eller en misstanke; tilliten till de egna resurserna och möjligheterna är stor.	Oro eller misstanke har funnits upprepade gånger; Tilliten till de egna resurserna och möjligheterna är god.	Oron ökar; Tilliten till de egna resurserna och möjligheterna minskar.	Oron påtaglig; egna resurser avtar.	Mycket oro hela tiden; Svårt att hitta ytterligare lösningar i den rådande situationen	Oron extremt påtaglig; Inga resurser eller möjligheter kvar.
			Önskan om extra resurser i tankarna	Klara behov av extra resurser	Extra resurser måste till omgående	Förändring i situationen måste ske omgående

## Granskningsperspektiv utgående från följande frågor:

- I hurudana situationer är jag inte orolig?
- I hurudana situationer är jag mycket orolig?
- Vad är krissituationer i mitt arbete?

# Framtidsdialogens grundläggande principer

- Förflyttning framåt i tiden då saker och ting har ordnat upp sig (vanligtvis 1 år)  
man minns ”den goda framtiden”
- 2 utomstående samtalsledare leder mötet, den ena frågar, den andra skriver
- Alla får samma grundfrågor.
- Man skiljer mellan talande och lyssnande
- Alla talar ur sin egen synvinkel

# Framtidsdialogens grundläggande principer forts.

- Diskussionen har en klar struktur och ett utsatt mål
- Man kommer fram till en handlingsplan/konkreta stödåtgärder
- Det finns ett tydligt uttalat tema för mötet som deltagarna vet om på förhand
- Oron som finns skall vara klart uttalad
- Resultat: en plan som alla kan förbinda sig att följa

# Olika slag av möten

- Klientmöten – det privata nätverket möter det professionella på samma arena
- Myndighetsmöten
- Planeringsmöten
- Temamöten

# Frågor vid klientmöten

- **Frågor till familjemedlemmarna**

- Vad är du speciellt glad över nu i januari 2012 då du känner att saker och ting ordnat upp sig?
- Vad känner du dig glad över att du själv bidragit till/vad har du själv gjort?
- Varifrån har du fått stöd/hjälp så att det har kunnat bli så här bra?  
.....
- Vad var du orolig för då i januari 2011?
- Vad fick din oro att minska?

# Forts.....

- **Frågor till myndigheterna**
- Nu har du hört vad familjen fört fram. (Vad är du speciellt glad över att höra?) På vilket sätt har du kunnat stöda den positiva utvecklingen?
- Varifrån har du fått ditt stöd?  
.....
- Vad var du orolig för då i januari? 2011?
- Vad fick din oro att minska?

# Frågor vid myndighetsmöten

- 1. Vad skulle hända om du inte gör någonting?  
Vilka skulle reagera och hur?  
Vem skulle be om åtgärder?  
Vem skulle bli särskilt bekymrad?  
Skulle det komma stöd från annat håll?**
- 2. Vad skulle du kunna göra?  
Vad skulle det löna sig att göra?**
- 3. Vilka skulle följderna bli enligt din bedömning om Du gör det Du nyss planerade?  
  
Vem skulle reagera och hur ?**

# Framtidsdialoger som grund för en bra planering

- 1. Ett år har gått och det har skett en positiv utveckling. Hur är det nu, enligt Din uppfattning? Vad är Du speciellt glad över? Hur syns det i ditt arbetsteam?**
- 2. Vad gjorde Du för att möjliggöra den här positiva utvecklingen?  
Varifrån fick Du ditt stöd?**
- 3. Vad var Du orolig för då för ett år sedan?  
Vad fick Din oro att minska ?**

# Tema/planeringsmöte

- **Vad behövs för att vi i samverkan på ett bra sätt skall kunna hjälpa dem som deltar i den rehabiliterande sysselsättningen i Raseborg?**

# Tema/planeringsmöte

- Hur kan avdelningen för social service utvecklas gynnsamt, med betoning på samverkan inom och mellan avdelningens olika enheter och chefen för social service så, att våra verksamhetsområden kan utvecklas och ge en bra service till kommuninvånarna i Raseborg?