



Humana

Alla har rätt till ett bra liv



Agenda

- 1 Humanas värdegrund – och varför det är viktigt?
- 2 Vad är värderingar och när prövas de?
- 3 Värdegrundsarbete i praktiken

Grunden till allt
värdegrundsarbete är samtal

Allmänt om värdegrundsarbete

- 9 av tio företag säger att de har värdeord.
- 2 av tio säger att värdeorden är ledstjärnan i vardagen.
- 8 av tio som startar ett värdegrundsarbete fullföljer inte – då ger det negativ effekt (Källa HR-bloggen och Stockholms universitet).



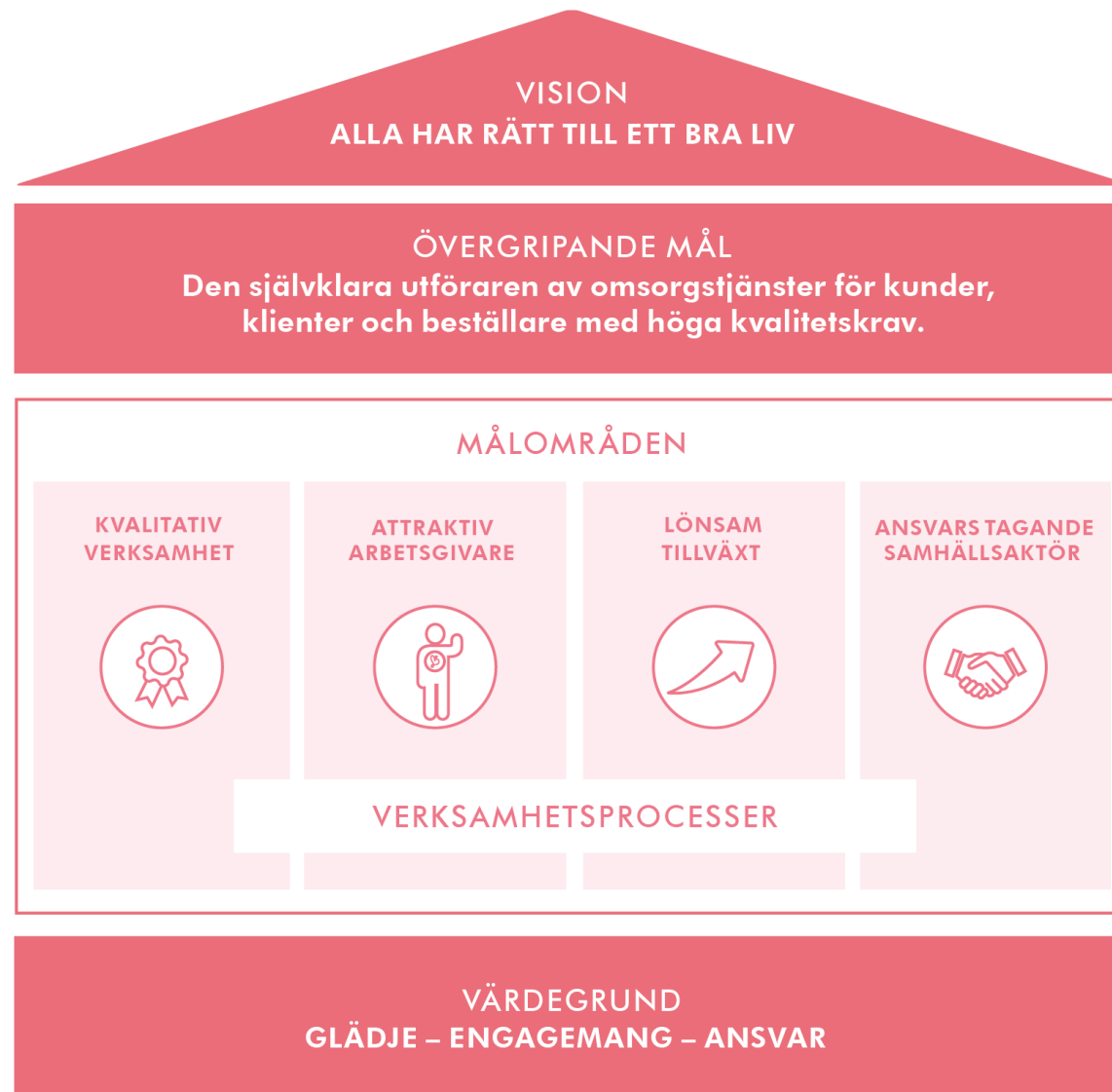
Vad är värdegrund?

- Vi bär alla på olika värderingar. När våra gemensamma värderingar möts i olika sammanhang skapas en gemensam kultur.
- Våra värderingar motiverar oss och kan skapa gemenskap med andra.
- Vi mår bättre när vi agerar i linje med våra värderingar.
- Våra värderingar är en vägvisare för hur vi ska agera i olika situationer till exempel hur du gör när någon säger något olämpligt, hur du bidrar till stämningen på arbetsplatsen etcetera.
- Våra värderingar fungerar som vägledning när vi ska fatta beslut och lösa konflikter.

Mål med värdegrundsarbetet

- Att varje medarbetare känner till och agerar efter våra värderingar i sina beslut.
- Att vi har en tydlig feedback-kultur.
- Att vi sprider goda exempel i vår organisation.
- Att se en tydlig struktur för värdegrundsarbetet.
- Att förstå vilka arbetssätt och verktyg som ger oss förutsättningar att nå målet till att varje medarbetare känner till och agerar efter våra värderingar i sina beslut, beteenden och attityder.





Vem är ansvarig för värdegrundsarbetet?



Det är ett gemensamt ansvar



Det är Humanas ansvar att utbilda arbetsledaren



Det är uppdragschefen och arbetsledarens ansvar att det finns ett pågående värdegrundsarbete hos våra kunder



Arbetsledaren är värdegrundsledare

Ansvar

- Det är uppdragschefen som följer upp att det finns ett pågående värdegrundsarbete och stöttar arbetsledaren.
- Arbetsledaren ser till att det finns ett pågående värdegrundsarbete hos våra kunder.

Arbetsledarens uppgift

- Initiera, förankra och se till att det avsätts tid för värdegrundsarbetet i assistentgruppen
- Stämma av regelbundet med uppdragschef hur värdegrundsarbetet fortlöper och responsen från assistentgruppen.
- Komma med goda exempel, förslag på aktiviteter och planering som bidrar till att vi lever och utvecklar vår värdegrund.

Tillfällen för värdegrundsarbete

- Arbetsplatsträff (APT)
- Olika temaveckor utifrån värdegrunden, en på höst och en på vår (till exempel uppmärksamma en kollega en vecka, en vecka utifrån ansvar, en utifrån glädje)
- Övningar





Verktyg

- Arbetsplatsträffsagenda
- Checka in och checka ut
- Övningar
- Värdegrundskortlek
- Uppföljning såsom ett måndesamtal mellan arbetsledare och personlig assistent.

Spelregler

Alla
ska få
höras!

**Börja första gången med att komma överens om gemensamma spelregler.
Några exempel:**

- Tala i jag-form istället för att säga "man".
- Säg vad du vill ha sagt utan att göra dig till tolk för gruppen (Undvik att säga "det är många som tycker").
- Avbryt inte och se till att alla deltar i samtalet.
- Alla tankar och alla frågor är välkomna.
- Gör en utvärdering varje gång och fråga vad ni kan ändra redan nu.
- Tillägg egna regler.

Övning 1



A man with short brown hair, wearing a blue and white patterned t-shirt, is looking upwards and to the left with a thoughtful expression. He is in a music studio, with a keyboard and a computer monitor visible in the background. The image is partially obscured by a large white speech bubble on the right side.

Engagemang,
glädje och
ansvar

Vilka roller finns i värdegrundsarbete?

- Påminn varandra om spelreglerna och checka in.
- Gå igenom de olika rollerna i ett värdegrundsarbete. Finns det några frågor kring rollerna? Något ni vill förtydliga? Ta reda på vad som hindrar och motiverar i rollerna.

1. Medarbetare

2. Arbetsledare

Vad betyder Humanas värdeord på vår arbetsplats?

Mål med träffen:

- Definiera vad Humanas värdeord innebär i praktiken
- Att tillsammans sätta ramar för vilka beteenden som eftersträvas i gruppen

Verktyg och planering

- En mall per värdeord.

Hur skulle ni definiera Humanas värdeord? Vilka beteenden kopplar ni till orden?

Glädje	
Engagemang	
Ansvar	

Utifrån Glädje, Engagemang och Ansvar, vad ska vi:

	Göra mer av	Göra mindre av
Mot kund		
Mot kollegor		
Mot chef		
I sociala medier (angående jobbet)		

Avslutning

1. Checka ut

1. Hur har ni uppfattat dagens träff? Har ni lärt er något nytt?
2. Vad kan du vara med och förändra redan idag för att alla ska trivas på jobbet?
3. Arbetsledaren sammanställer och tar med till nästa gång.



Övning 2

En positiv kultur

En positiv kultur – hur skapar vi det?

Påminn om spelreglerna

Några reflektioner från förra gången?

- Vilken värdering är viktig för dig?
 - Laget runt – alla får berätta- vad är viktigt för dig och för att du ska må bra på en arbetsplats?
 - Dela med er av olika grupper ni har varit en del av som fungerat bra, eller inte så bra.
 - Vad berodde det på?
 - Vad ska ni göra mer av för att trivas på er arbetsplats?
 - Vad ska ni göra mindre av?
 - Skriv ner det och påminn varandra i kommande möten.

Avslutning

Checka ut

- Hur har du uppfattat dagens träff?
- Vad gör vi annorlunda redan idag?
- Arbetsledaren sammanställer och tar med till nästa gång.



Övning 3

Våra beteenden

Vilka beteenden önskar vi?

Gå igenom listan från övning 1 och presentera dom. Vill ni lägga till något?

- **Nu är det dags för alla att arbeta.** Alla får till uppgift att sätta fem streck på önskade beteenden. Man kan sätta alla fem streck på ett och samma beteende eller dela det mellan fem olika. Samma sak med oönskade beteenden, fem streck totalt.
- **Diskutera resultatet.** Finns det något vi behöver jobba mer med?

Avslutning

1. Vad vill ni prioritera i kommande träffar? Arbetsledaren sammanställer till nästa gång. Kom överens med din/er uppdragschef om var dokumenten ska sparas.
2. Checka ut.



Övning 4

Vilka aktiviteter ingår?

Vad ska ingå i vår årsplan?

- Lägg grunden för en årsplan – vilka aktiviteter ska vi ha? Se över det sammanställda materialet.
- Ta fram aktiviteter
- Kategorisera aktiviteter utifrån roll
- Prioritera aktiviteter
- Fråga om den är okej, eller om de vill ändra något. När ni är överens är ni klara, ni har en plan!
- Arbetsledaren sammanställer och tar med till nästa gång.

Övning 5

Den färdiga planen!

SEBAGO

Gå igenom årsplanen

Påminn varandra om spelreglerna och checka in.

- Återkoppla till vad ni kom överens om vid förra träffen.
- Ge också en sammanställning av vad ni skrev på era lappar i den första träffen.
- Visa årsplaneringen och gå igenom den steg för steg, den är ju ett svar på de två första punkterna.
- Bra jobbat!

Checka ut



Humana

Alla har rätt till ett bra liv