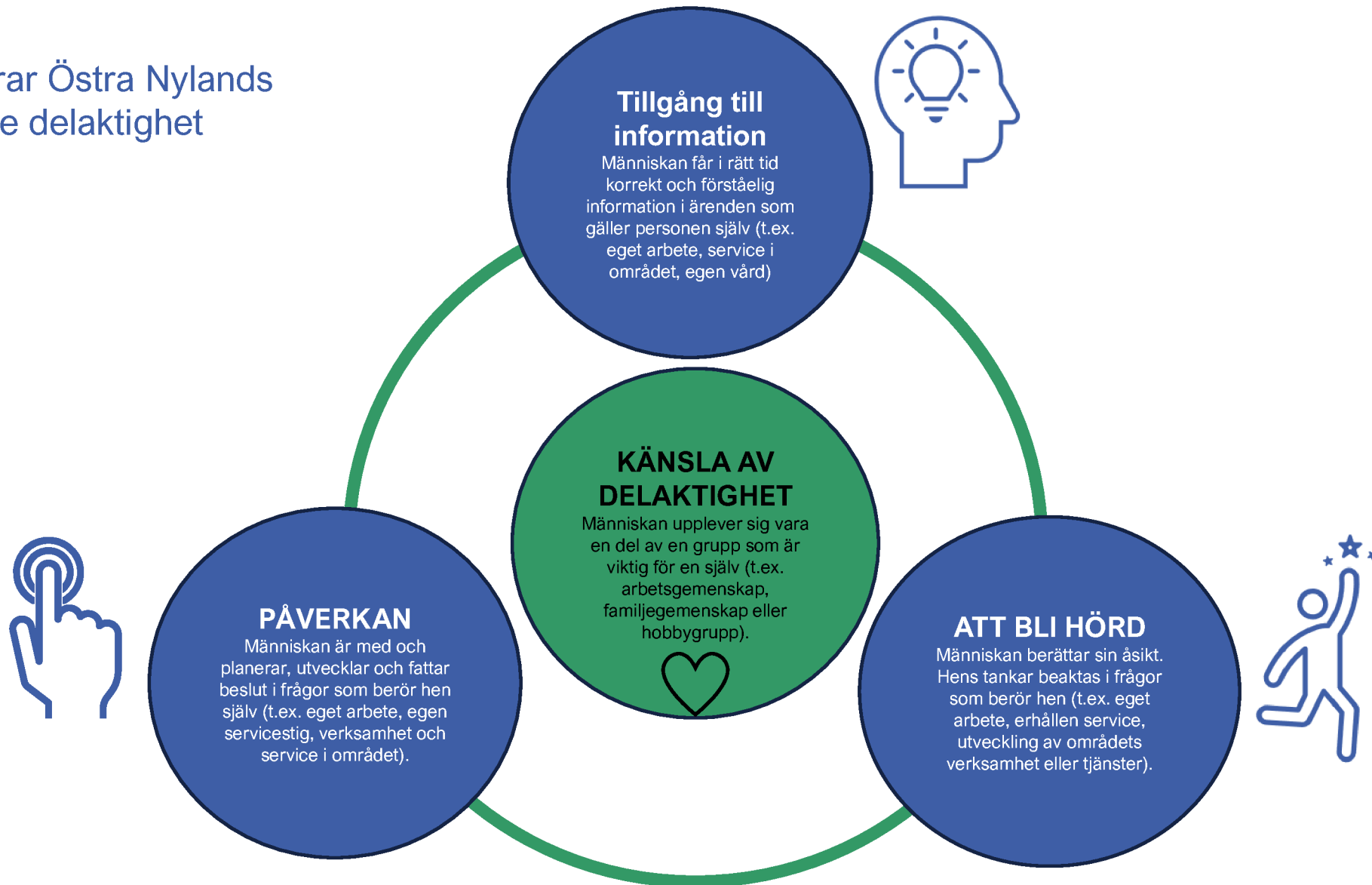


Ledande av delaktighet inom delaktighet, Östra Nylands välfärdsområde

1. Inledning till delaktighet
2. Utgångspunkten för ledande av delaktighet

Så här definierar Östra Nylands velfärdsområde delaktighet



Förutsättningar för delaktighet:
Tillgänglighet, tillit, hänsyn, respekt, uppskattning och empati

Inledning till delaktighet

1. I Östra Nyland finns redan mycket gott ur ett delaktighetsperspektiv.

- Ett litet område möjliggör smidiga arbetssätt
 - Ledarna och cheferna är tillgängliga för de anställda: de är synliga på jobbet, man kan kontakta dem och dialogen i vardagen fungerar.
 - Kunskapen rör sig från gräsrotsnivå till ledningsnivå och vice versa.
 - Området har väl fungerande nätverk, människor känner varandra.
- De anställda har en känsla av att ledningen och cheferna värdesätter de anställda och deras expertis. Man litar på och engagerar de anställda i arbetets utveckling.
- Det finns redan verksamhetssätt och strukturer för delaktighet: t.ex. kundrespons, invånarmöten, erfarenhetsexperter, samarbete med olika intressentgrupper samt påverkansorganen.
 - I projektarbetet har vi samlat erfarenhet av utveckling tillsammans med klienter och invånare.
- I området finns många kommunikations- och informationskanaler. Den interna och externa kommunikationen är helt tvåspråkig och områdets servicesidor är lättlästa.
- Områdets ledning anser att delaktigheten är viktig.

Det är viktigt att känna igen att god verksamhet redan finns och att förankra den även där den ännu inte förverkligas.

2. Delaktighet kan effektivisera verksamheten och öka allas välfärd

- Möjligheten att vara med och utveckla sitt eget **ökar de anställdas välbefinnande i arbete.**
- Delaktighet ger **besparingar**
 - När vi lyssnar på klienterna blir de mer engagerade i vård och service. Då minskar också onödiga efterfrågan.
 - Allokeringen av upphandlingar och tjänster förbättras när klienterna deltar i planeringen av tjänsterna.
- Med delaktighetens metoder kan vi på ett **resurssmart sätt** möjliggöra olika människogrupper delaktighet.

3. Varje chef och ledare kan främja delaktighet.

- Främjandet av delaktighet kräver inte en viss typ av människa eller djupa kunskaper om delaktighet: Varje ledare kan se till att delaktigheten förverkligas
 - genom gott bemötande
 - tillhandahållande av relevant och aktuell information
 - genom att lyssna på de anställda och områdets klienter och invånare
 - i stället för att göra saker och ting på egen hand tar man med såväl de anställda som områdets invånare och klienter i utvecklingsarbetet.
- Vilken chef eller ledare som helst kan ta delaktighetens verksamhetssätt som en del av det egna dagliga arbetet.

Utgångspunkten för ledande av delaktighet

- **Tillämpningsområde:**

- Modellen för delaktighetsledning kan tillämpas inom alla ansvarsområden och enheter. Den lämpar sig dock inte som ledningsmodell för s.k. krissituationer (t.ex. räddningsuppdrag).

- **Möjlighet att välja:**

- Syftet med modellen för ledande av delaktighet är inte att alla dess delområden genast ska förverkligas i allt chefs- och ledningsarbete i området. Det viktigaste är att varje chef och ledare identifierar var utvecklingen av delaktigheten kan börja i det egna lednings- eller chefsarbetet. Införandet av denna modell kräver ingen utbildning i delaktighet.

- **Det finns tre nivåer av delaktighetsledning:**

- 1) **Grunden på vilken delaktighetsledning byggs upp:**

Definitioner av gott ledarskap som är viktiga att förverkliga också för att möjliggöra delaktighet.

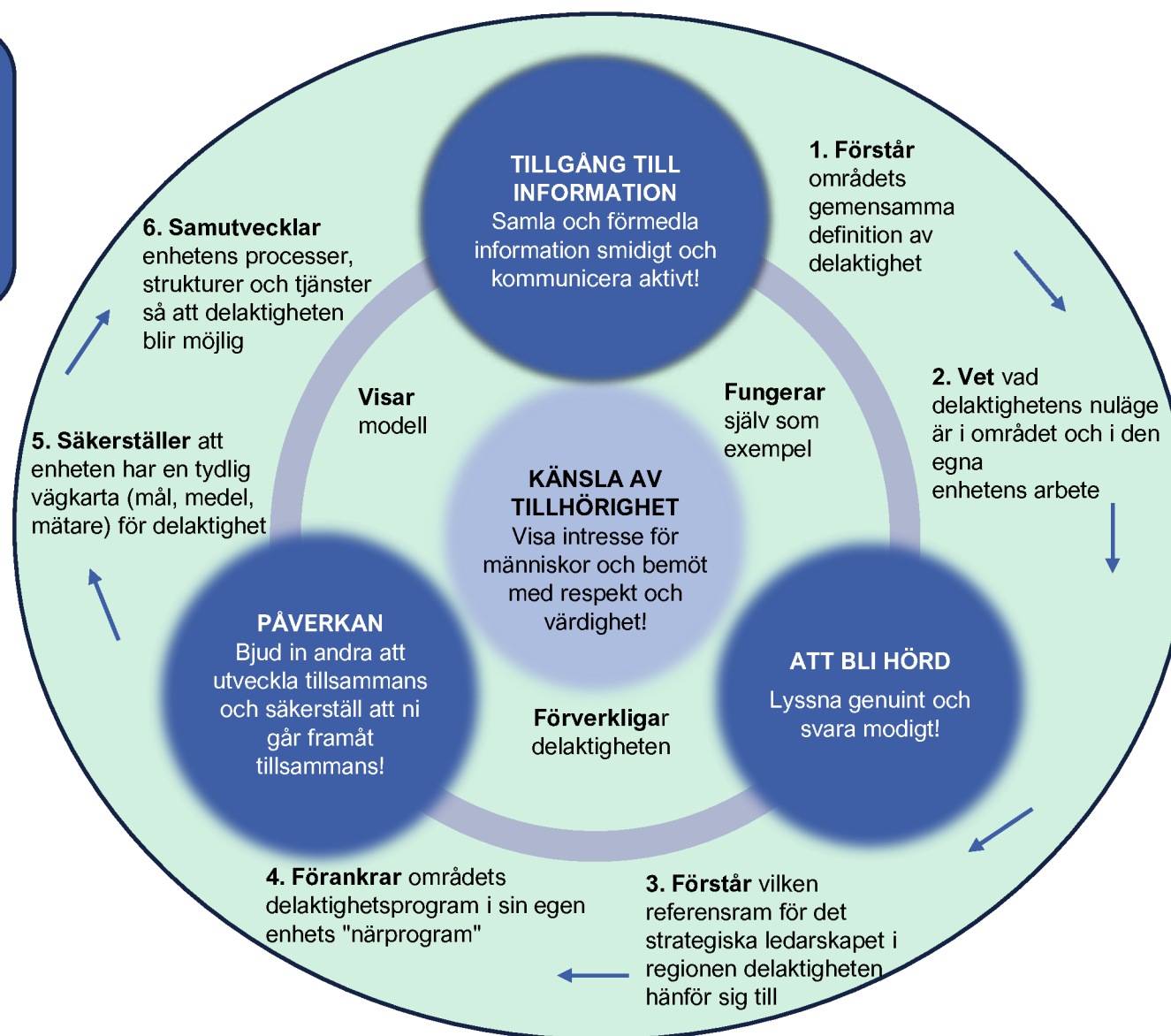
- 2) **Strategisk ledning av delaktighet (yttre cirkeln):**

1) **Förstå** områdets gemensamma definition av delaktighet, 2) **Veta** vad delaktighetens nuläge är i området och i den egna enhetens arbete, 3) **Förstå** vilken referensram för områdets strategiska ledning delaktigheten anknyter till, 4) **Förankra** områdets delaktighetsprogram i den egna enhetens "närprogram", 5) **Säkerställa** att enheten har en tydlig vägkarta (mål, medel, mätare) för delaktigheten och 6) **Samutveckla** enhetens processer, strukturer och tjänster så att delaktigheten blir möjlig

- 3) **Ledande av delaktighet i vardagen (inre cirkeln):**

Genomför delaktighetens fyra delområden i sitt dagliga ledarskap: 1) **Känslan av delaktighet**, 2) **Tillgång till information**, 3) **Att bli hörd** och 4) **Påverkan**.

**Utgångspunkten för
ledande av
delaktighet vid
Östra Nylands
vårldsområde**



Grunden på vilken delaktighet byggs upp. Chefer/ledare...

- värdesätter de anställdas arbete
- tar hand om de anställdas ork
- motiverar de anställda
- ger positiv respons

- är på de anställdas sida
- skapar möjligheter för de anställda att lyckas
- rekryterar rätt kompetens

- "För väsen för kunden"
- säkerställer ett fungerande serviceutbud

- agerar fördomsfritt och modigt
- utnyttjar teknik

- förstår produktivitetsspekten

- identifiera sina egna resurser
- tar hand om sig själv



Tack!