

Norra Hisingen



Göteborgs
Stad

Slutrapport Den visa organisationen

Bilaga 5 Rapport transnationellt lärandeutbyte Corrymeela

Transnationellt lärandeutbyte med Corrymeela, Freds- och försoningscenter på Nordirland

Rapport av projektgruppen Den visa organisationen

2017-09-18

Innehåll

Slutrapport Den visa organisationen	1
Bilaga 5. Rapport transnationellt lärandeutbyte Corrymeela	1
Sammanfattning	4
Bakgrund	4
Syfte och mål	5
<i>Corrymeela (sammanfattat från hemsida)</i>	6
Hutchinson Care Homes	6
Workshops och aktiviteter	7
Lärande och Slutsatser	8
Äldreomsorgen	9
Lärande, spridning och uppföljning	9
Modeller och verktyg	9
Storytelling	9
Gemensamma narrativ (Isberg/Spegling).....	9
Öppenhet och Låsta antaganden	10
Konfliktkartläggning	10
Handdockor	11
Länkar:.....	12
Slutord	12

Sammanfattning

Trettio medarbetare och ledare från Norra Hisingens äldreomsorg har varit på Nordirland för att delta i ett transnationellt lärandeutbyte om freds- och försoningsprocesser. Gruppen var där den 14 till den 20:e augusti 2017 och bestod av sjuutton undersköterskor, en HR-medarbetare, sju enhetschefer, en områdeschef, och fyra projektpersonal.

Idag finns en komplexitet i samhället som avspeglar sig i äldreomsorgens uppdrag. Vi som arbetar inom vård och omsorg vill utveckla och omsätta kunskap om mänskliga rättigheter, jämlikhet, och demokratiprocesser i våra verksamheter. Därför söker vi efter arbetssätt som skapar tillit, som stärker vårt bemötande och ökar vår förståelse för olika perspektiv och utmaningar. Vi ser en stor fördel i att kunna utveckla former för medborgardialog i våra verksamheter för att få en bättre samverkan och på så sätt skapa en mer hållbar framtid för dem vi är till för och för de utmaningar vi möter.

Freds- och försoningscentret Corrymeela har över femtio års erfarenhet av att arbeta med frågor som trygghet, öppenhet, delaktighet och stärkt medborgar- och anhörig-dialog. Under resan fick vi uppleva hur det är att vara och arbeta i en miljö där man skapat utrymme för trygga samtal och dialog om utmaningar och konflikter. Vi fick med oss verktyg och metoder som vi har nytta av i arbetet i våra verksamheter. Lärandet handlade exempelvis om hur vi kan arbeta för att öka trygghet, öppenhet, delaktighet och stärkt medborgar-/anhörig dialog i våra verksamheter.

Under resan fick vi möjlighet att träffa medarbetare och chefer från äldreomsorgen verksamma genom den privata omsorgsleverantören Hutchinson. Hutchinson deltar i utvecklingsarbete med stöd i modeller och arbetssätt framtagna av paraplyorganisationen My Home Life.

Resan ingav hopp och lust att börja använda de lärdomar vi fått direkt. Det blev tydligt att vi med enkla medel kan börja arbeta för en mer inkluderande och hälsosam arbets-miljö som gynnar såväl våra omsorgstagare som vår personal.

Bakgrund

Äldreomsorgen är en stor del av vårt samhälle och en av landets största arbetsgivare.

Uppdraget är komplext och vi står inför en rad utmaningar som kan vara komplicerade. Befolkningen blir äldre, multisjukdomar ökar. Vi blir äldre och därmed fler som behöver vård och omsorg. Komplexiteten gör att det inte alltid finns ett svar på hur vi kan eller ska tolka ramverk, policys och riktlinjer. Komplexiteten utmanar vår förmåga att hålla processer och nå lösningar som blir bra för såväl dem vi är till för som för oss som utförare. Det blir därför nödvändigt för oss att utveckla och skapa nya arbetssätt, utrymmen och metoder som gör att vi tillsammans kan arbeta fram lösningar. Det blir viktigt att öka samverkan, fylla på med kunskap och sprida lärande mellan olika yrkesroller, anhöriga och i våra verksamheter.

Syfte och mål

Lärandeutbytet med Corrymeela freds- och försoningscenter och äldreomsorgen på Nordirland bestod av att dela och ta del av arbetssätt, kunskap, metoder och förhållningssätt. Vi ville lära oss mer om hur vi kan skapa trygga utrymmen, tillit och stärka gemenskap och samverkan mellan olika grupper. Projektet hade också en ambition att dela tankar kring ledarskap, struktur, kompetensförsörjning och hälsa.

Undersköterskor från Norra Hisingens olika äldreboenden var representerade samt undersköterskor från några av våra hemtjänstgrupper. Ambitionen var att så många som möjligt av de som arbetar närmast omsorgstagare skulle få möjligt att lära tillsammans och dela upplevelsen med varandra. Vi ser antalet deltagare som en fördel i spridnings-arbetet till de medarbetare och chefer som inte var med. Den gemensamma upplevelsen är en styrka i arbetet med efterlevnad och uppföljning av den nya kunskapen. Gruppen bestod även av chefer och projektpersonal för möjligheten att reflektera och dela erfarenheter och lärande utifrån organisationens olika perspektiv.

Andra syften med utbytet var att få ta del av:

- hur man arbetar med vision och värdegrund
- centrets struktur och organisering
- centrets arbets- och boendemiljö
- konkreta verktyg och modeller för att arbeta med konfliktlösning och försoning
- paralleller i samhället Nordirland/Göteborg/Norra Hisingen
- gemensam utveckling, samverkan mellan olika yrkesgrupper
- erfarenheter och lärdomar att koppla till våra delområden¹

Parter för transnationellt lärandeutbyte

¹ Arbetsorganisering, lärande integrering, ledarskap, medarbetarskap, kompetensförsörjning, hälsa

Corrymeela (*sammanfattat från hemsida*)

Corrymeela är ett community² med över 150 medlemmar som sedan 1965 driver ett freds och försoningscenter vid byn Ballycastle på Nordirland. Centret är en trygg mötesplats där grupper och individer kan lära känna varandra, föra dialog och samarbeta. Corrymeela har femtio års erfarenhet av arbete med relationer, sociala- och strukturella maktodynamiker och splittrade samhällen. Centret tar emot över 11 000 personer per år utöver boende, volontärer och anställda. De arbetar med ungdomar, skolor, familjer, organisationer, trossamfund och politiska organisationer. Arbetet kan innefatta allt från dialogprocesser, lek, erfarenhetsutbyte, konst, teori, måltider och gemenskap. Syftet är att hjälpa grupper att uppskatta skillnader och prata om svåra ämnen.

Corrymeelas arbete hjälper grupper att lära sig leva och arbeta väl tillsammans. Utgångspunkten för arbetet är en tro på kraften i gästfrihet, delade berättelser, ärlighet och att försöka mötas och finna styrka, liv och hopp i varandra. Centret är en plats och ett sammanhang för att analysera underliggande dynamiker i konflikter, splittring och det våld vi ser i världen idag. Det börjar med ett välkomnande, Corrymeela är en öppen plats för alla med välvilja.³

Ovan sammanfattat från hemsida

Hutchinson Care Homes

Hutchinson Care Homes⁴ är en privat aktör som äger och driver sju äldreboenden, hemtjänst och förskola på Nordirland. DVO:s projektgrupp fick möjligheten att besöka två boenden för att presentera projektet och påbörja en dialog kring gemensamma utmaningar och förändrade arbetssätt. Fler av Hutchinsons äldreboenden ingår i utvecklingsinitiativet My Home Life, som likt DVO arbetar med att skapa mer delaktighet och arbeta med kompetens, hälsa och trivsel. Två enhetschefer från Hutchinson besökte i slutet av veckan Corrymeela för att berätta mer om projektets arbetssätt, ta del av Norra Hisingens idéer samt delta i workshop tillsammans med gruppen från Norra Hisingen.

My Home Life⁵ är en paraplyorganisation i Storbritannien som arbetar med aktörer i äldreomsorgen för att öka livskvalitet för omsorgstagare, personal och anhöriga genom att satsa på att engagera alla parter i arbetet. Initiativet grundar sig i forskning. Dialog och erfarenhetsutbytet påbörjades med ledare på Hutchinsons äldreomsorg som deltar i utvecklingsinitiativet My Home Life.

² Människor med en gemensam identitet och intresse. Fokus ligger på gruppen, mötet och interaktionen.

³ <http://www.corrymeela.org/about/>

⁴ <http://hutchinsoncarehomes.com/>

⁵ <https://www.myhomelifeni.co.uk/> , <http://myhomelife.org.uk/>

Workshops och aktiviteter

Metoder som utforskades i workshop var exempelvis bemötande, förhållningssätt och konfliktkartläggning. Vi fick arbeta i mindre grupper med olika frågeställningar kring vad vi ville lära mer om, utmana stereotyper samt sätta oss in i andras perspektiv och roller. Vi upplevde Storytelling som verktyg för att stärka relationer och skifta perspektiv. Storytelling kan exempelvis vara ett sätt att skapa värde med en historia. Det vi idag kallar sagor, fabler och skrönor är berättelser som kommit till för att lära ut något, ge ett nytt perspektiv, stärka moral eller för underhållning. Det kan också användas för att överbrygga stereotyper och förutfattade meningar.

Aktiviteter

- Studiebesök på särskilt boende Hutchinson Care Homes i Antrim. Kort presentation av DVO. Rundvandring på boenden och samtal om organisation, struktur och utrustning.
- Introduktionsworkshop Norra Hisingen och Corrymeela (information, arbetssätt, gruppövningar för att lära känna varandra).
- Gemensamma reflektioner för Norra Hisingen, frivilliga reflektioner gemensamt med Corrymeela
- Workshop "Making sense of Corrymeela" – Historia, vision & värdegrund. Arbetssätt, lärande och utmaningar. Genomgång av modell "Öppenhet och låsta antaganden" med gruppövning.
- "Making Sense of the Neighbourhood" – Guidad promenad i Ballycastle, konfliktens lokala historia återges ur två perspektiv.
- Workshop Storytelling: Liz Weir leder historieberättandet där deltagare bjuds in att dela historier och sånger.
- Workshop Dialogue for Peaceful Change (DPC) Introduktion till konflikt, dynamik och övningar utifrån verktyg/modeller (gemensamma berättelser, konfliktkartläggning).
- Workshop egna case med konfliktkartläggning och storytelling. Hur man kan använda dockor i arbete med identitet och bemötande hos exempelvis demenssjuka. Lärande reflektion.
- Erfarenhetsutbyte mellan Norra Hisingen och två av Hutchinsons chefer. Presentation av utmaningar, ledningsfilosofi och arbetssätt, gemensam workshop (world cafe) för erfarenhetsutbyte och lärande reflektion.
- DVO workshop för Corrymeela att ta del av arbetssätt och modeller "Ledarskap i komplexitet".
- Aktivitet "Re-wilding" inleds med kort individuell reflektion över närmiljön, därefter gemensam skötsel och skörd i Corrymeelas växthus.
- Studiebesök Ulster museum Belfast, utställningar om "the Troubles", konflikten på Nordirland. Stadsvandring i Belfast förstärker bilden av hur konflikten gestaltar sig i vardagen i form av bland annat murar, segregation, gatukonst, och minnesplatser.

Lärande och Slutsatser

På Nordirland har gruppen deltagit i olika aktiviteter och workshops kring Dialogue for Peaceful Change, Storytelling och konfliktlösning. Den visa organisationen har delat sin syn på ledarskap och tillitsorganisering i en komplex tid. Vi har haft erfarenhetsutbyte om hur det är att arbeta inom äldreomsorgen i Sverige och på Nordirland. Vi upplevde att vi hade många frågor gemensamt att hantera i det framtida utvecklingsarbetet. De starkaste intrycken kommer från Corrymeelas värdskap och känslan vi tar med oss hem. Kärnan i Corrymeelas arbete fokuserar på att skapa en trygg, tillitsfull och inkluderande miljö där alla agerar värdar genom sitt sätt att bemöta. Fokuset är på relationer och att se varje individ. Vi får uppleva en stor öppenhet och ett intresse för vår person och historien bakom personen.

Värdskapet sammanfattas av Corrymeela genom frasen ”Hosting hope”. Värdskapet börjar vid mottagandet då gruppen möts av flera representanter från Corrymeela som välkomnar oss. Vi kan låsa våra rum från insidan men inte från utsidan, en del i arbetet med tillit blir snabbt väldigt påtagligt och känns till en början ovant. Det väcker tankar och paralleller till vår arbetsmiljö, tilliten och värdskapet i våra verksamheter. Under pauser och måltider sprider Corrymeelas representanter ut sig bland oss för att utbyta erfarenheter, tankar och för att lära känna oss. Intresset i mötet upplevs genuint och vi kände oss snabbt som hemma. Corrymeelas representanter fanns alltid nära för att besvara praktiska frågor, dela erfarenheter eller ställa frågor om dig.

Workshops sker i öppna rum där alla är välkomna, utöver processledare deltar centrets representanter och delar med sig av erfarenheter från arbetsliv och personliga händelser med koppling till ämnet. Samarbetet märks i rutiner, arbetsuppgifter och arbetsfördelning på Corrymeela. Vid måltider tackar de kockar och kökspersonal för mat och arbete och berättar om traditionen att frivilliga hjälper till med disk och enklare städ av matsal. Ett exempel på en vardaglig rutin som blir en social stund med samverkan och gemenskap.

Under vistelsen på Nordirland påminns vi gång på gång om den segregation som finns i samhället med politiska och religiösa dimensioner. ”Fredsmurarna” i Belfast som vi möts av under stadsvandringen har visat sig vara svåra att riva, och håller fortfarande isär människor. En beskrivning av läget är att det råder en vapenvila som baseras på att människor är utmattade, snarare än en fred baserad på försoning. Samtalen påminner oss om vikten av att värna om en inkluderande arbetsplats och ger oss insikt om att vi som offentlighetsanställd står i samhällets tjänst där vi deltar och påverkar skapandet av det samhälle vi lever i. Det är påtagligt att demokratiprocesser inte går att ta för givet, utan är något vi måste värna om även i Sverige och på våra arbetsplatser. Det är viktigare än någonsin att vi arbetar med bemötande och allas lika värde.



En typisk målning på en av murarna i Belfast

Äldreomsorgen

I mötet med äldreomsorgen på Nordirland framgår det att de möter samma övergripande utmaningar som Sverige och Norra Hisingen. Specifikt avseende hälsa, kompetensförsörjning och komplexitet, men också att äldreomsorgen som en del av samhället berörs av och behöver hantera de processer som pågår i samhället i stort.

Lärande, spridning och uppföljning

Pågående planering av workshops under hösten för att inom organisationen dela lärande och erfarenheter från Centret på Corrymeela. En medskapande process med deltagarna kommer att resultera i ett material för spridning och lärande inom sektorn.

Modeller och verktyg

Storytelling

Berättandet genomsyrade verksamheten på Corrymeela och användes i många fall för att bygga relation, - vi har alla berättelser att berätta. Vi är mer än stereotypen av våra gruppstillhörigheter (t.ex. gammal/ung/kvinna/man/chef/fotbollssupporter etc.)

Man använder berättelser som ett lätsamt sätt att dela med sig av erfarenheter, för att väcka nya tankar och perspektiv. I konflikter kan våra berättelser istället bidra till, eller skapa konflikter.

Gemensamma narrativ (Isberg/Spegling)

Modell som går ut på att parter i konflikt eller försoning behöver kommunicera sin förändrade relation så att omgivningen inte agerar utifrån tidigare berättelse och antaganden. Det räcker

inte att ”vi löser vår konflikt” hela vårt nätverk behöver vara i fas med den nya berättelsen på samma sätt som sker under eskalation av konflikt. Om omgivningen tror att det fortfarande är konflikt kommer den att agera på ett sätt som reproducerar konfliktdynamik t.ex. om omgivningen inte känner till att två bekanta är sams igen efter en konflikt kommer förmodligen bara en av dem bjudas till aktiviteter för att undvika obehag, vilket kan leda till att delningen i det sociala nätverket består.

Öppenhet och Låsta antaganden

Modell där gruppen reflekterar över vilka egenskaper som utmärker olika attityder (mindset) från öppenhet till låsta antaganden. Vilka följder får dessa mindset, vilka fördelar respektive nackdelar har aktörer av att stanna kvar i sitt mindset.

- Öppet sinne och acceptans – ex. ”Jag är inte mina tankar och antaganden”
- Artighet – ex. kräver att vi känner till vilka sociala spelregler som gäller
- Undvikande – ex. ”Blanda inte in mig i problemet”
- Separation och låsta antaganden – ex. Jag är/äger inte problemet, någon annan är/äger problemet

”Vi är mer än våra tankar och antaganden” detta förhållningssätt möjliggör stärkta relationer och undviker stereotypa bilder.

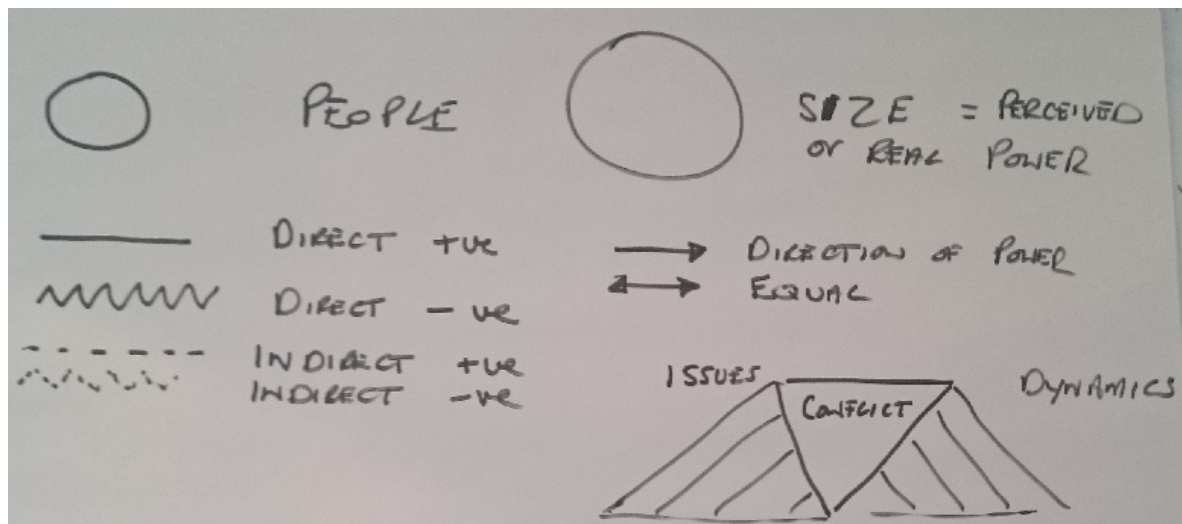


Konfliktkartläggning

Visuell metod att kartlägga nätverk kring en fråga.

Förklaring till tecknen:

- Cirkel = Roll/Person
- Cirkels storlek – Personens makt, verklig eller upplevd.
- Pilar mellan personer speglar maktens riktningar vid interaktioner, enkelriktad (\rightarrow) eller i båda riktningar (\leftrightarrow)
- Rak pil direkt positiv påverkan.
- Streckad pil, indirekt positiv påverkan.
- Zigzag pil direkt negativ påverkan.
- Streckad zigzag pil indirekt negativ påverkan.



Lista sedan Sakfrågor (t.ex. händelser, resultat, observationer) och olika dynamiker/roller/känslor (rädsla, förövre/offer) som stödjer/levandegör konflikten. Som ett verktyg kan sakfrågor och dynamiker/roller sättas i centrum för vidare analys för att få tillgång till flera perspektiv kring konflikten.

Handdockor

Efter en demonstration och exempel på olika rollspel fick vi själva prova att använda handdockor. En handdocka kan exempelvis användas i arbete med demenssjuka för att locka fram minnen och ställa frågor från en annan roll eller person. Med dockor kan vi också lättare leva oss in i en annan roll och uppleva känslor och utmaningar som den personen kan bära på. Även olika typer av material, dofter, ljud, musik, och berättelser kan användas för att locka fram minnen, antingen separat eller i arbetet med handdockor. Berättelser levandegjorda med handdockor kan användas för att väcka frågor kring utmaningar som grupper behöver jobba med.

Gruppövning – Gemensam reflektion, hur definieras framgång i vårt samhälle?
Hur definieras framgång i vår grupp?

Länkar:

My Home Life Verktygslådor för medarbetare och ledare

Positive caring practices

<http://myhomelife.uws.ac.uk/scotland/positive-caring-practices/>

Leaderships support and Community development

My Home Life ledarutvecklingsprogram, upplägg samt utvärderingar.

<http://myhomelife.uws.ac.uk/scotland/lscd/>

Resources

<http://myhomelife.org.uk/news-and-media/resources/>

Slutord

Lärandet har inneburit att vi gör jämförelse mellan våra samhällen (Sverige och Nordirland) där konsekvenser vars samband med utanförskap och segregering blir påtagligt. Det motiverar och lägger vikt vid frågor om inkludering och mänskliga rättigheter. Vi som deltagit i erfarenhetsutbytet kommer bära med oss dessa erfarenheter och dela dem med andra. Vår förhoppning är att det leder till ökade insikter och motiverar ett samhälle som med stolthet kan stå upp för mänskliga rättigheter.

Projektgruppen Den visa organisationen