

Lästips

Folkhälsomyndighetens checklista tar dig steg för steg genom processen på ett liknande, men mer detaljerat, sätt: **Checklista för implementering med kvalitet** (folkhalsomyndigheten.se).

Socialstyrelsen har tagit fram många texter om kvalitetsarbete, implementering och evidensbaserad praktik på **Kunskapsguiden**, men se även skriften **Om implementering** (socialstyrelsen.se).

Forskarna Henna Hasson och Ulrika von Thiele Schwartz har skrivit två gedigna, men lättlästa och handfasta böcker: **Implementeringsboken – Så inför du nytt som gör nytta** (2023, Natur och Kultur) och **Användbar evidens. Om följsamhet och anpassningar** (2017, Natur och Kultur).

En enklare variant är **Förändringshjulet – Från tanke till resultat** av Helena Post Mårtensson (2023, Komlitt).

Kontakt

Anna Melke, forskare
anna.melke@goteborgsregionen.se

Cornelia Björk, analytiker
cornelia.bjork@goteborgsregionen.se

www.goteborgsregionen.se

Vilken bra idé!

Eller? Det finns några frågor som vi bör ställa oss innan vi inför nya arbetssätt.



Behöver vi ett nytt arbetssätt?



Vad innebär det nya för vår organisering?



Hur skiljer sig det nya från det vi redan gör?



Vilket kunskapsstöd finns för det nya arbetssättet?



Hur ser förutsättningarna för implementering ut?



Det här är en handledning för verksamhetsutvecklare, arbetsledare och chefer som står inför ett förändringsarbete.

Kanske är det ett projekt på gång, ett innovationsarbete, en ny metod eller modell som väckt intresse. Då kan det vara lockande att trycka gasen i botten.

Men implementering av nya arbetssätt är en mödosam resa som kräver god förberedelse. Annars är risken att det nya arbetssättet aldrig förverkligas eller bara blir en "tummetott". Forskning och utvärdering visar att den risken är mycket större än chansen att det blir som det var tänkt.

Därför har vi tagit fram den här handledningen som hjälper er att kritiskt analysera förutsättningar och behov. Hur omfattande analysen behöver bli beror på situationen. Är det en stor eller liten förändring? Hur stor är verksamheten? Hur mycket kunskap finns dokumenterad om hur det befintliga arbetssättet fungerar?

Vår erfarenhet är att många behöver vara med i analysen: medarbetare, brukare, anhöriga, chefer, arbetsledare, verksamhetsutvecklare, metodstödjare... Ju fler perspektiv, desto bättre analys.

Behöver ni ha hjälp att komma igång? Eller hjälp att leda processen? Hör av er!

*Anna Melke & Cornelia Björk
Göteborgsregionen, FoU i Väst*

Hur ser förutsättningarna för implementering ut?



- Vilka är det som förväntas börja arbeta på ett nytt sätt?
- Hur ser personalomsättningen i den gruppen ut, inklusive ledare och chefer?
- Vilka utmaningar innebär det att införa det nya arbetssättet?
- Vad blir avgörande för att klara de utmaningarna?
- Hur ställer sig nyckelpersoner till det nya arbetssättet?
- Hur följer vi upp att förändringen genomförs [korrekt]; hur kvalitetssäkra?
- Hur följer vi upp om förändringen leder till en förbättring för dem vi är till för och eventuellt för verksamheten?
- Kan vi börja i liten skala, i så fall hur?

Vilket kunskapsstöd finns för det nya arbetssättet?



- Hur är det studerat? (Utvärdering, forskning)
- Hur omfattande är kunskapsunderlaget? (En eller flera, små eller stora studier)
- Vem har utfört dem? (Utvärderare/forskare, ägare/skapare)
- Har studierna skett i en kontext som liknar vår? (Storleksmässigt, Sverige)
- Vad visar resultaten? Vilka invändningar finns? Under vilka förutsättningar fungerar metoden? Finns det risk att skada?
- Behöver vi ta hjälp av någon för att värdera styrkor och svagheter med arbetssättet?

Behöver vi ett nytt arbetssätt?



- Vilken målgrupp talar vi om? Finns det subgrupper inom den? Kan vi prioritera att göra mer för denna grupp?
- Vilka arbetssätt används idag i de verksamheter som skulle beröras? Ett eller flera? Inget specifikt?
- Hur används nuvarande arbetssätt – är de fullt ut implementerade? Om inte, varför?
- Hur fungerar nuvarande arbetssätt för målgruppen och eventuella subgrupper? Vilka resultat når vi idag för dem?

Vad innebär det nya för vår organisering?



- Vilka aktiviteter eller handlingar innehåller det nya arbetssättet?
- Med vilken intensitet ska de genomföras (hur ofta, hur länge)?
- Vilken målgrupp avses? Finns det verktyg för att identifiera den?
- Vilken kompetens behöver de ha som ska utföra arbetssättet – krävs det till exempel särskild utbildning?
- Vilka resurser krävs för att kunna genomföra det – till exempel lokal, arbetstid, budget, organisering?

Hur skiljer sig det nya från det vi redan gör?



- Aktiviteter – vad skulle vi behöva börja göra och vad skulle vi behöva sluta göra?
- Intensitet – innebär arbetssättet en högre eller lägre intensitet än nuvarande arbetssätt (behöver någon göra mer än idag)?
- Kompetens – har medarbetarna den kompetens som förutsätts?
- Stämmer det nya arbetssättet överens med rådande värderingar – till exempel om vad vårt uppdrag är?
- Ryms det inom våra befintliga resurser – har vi lokal, personal, budget för utbildning med mera?
- Vad vinner vi och vad går förlorat?