

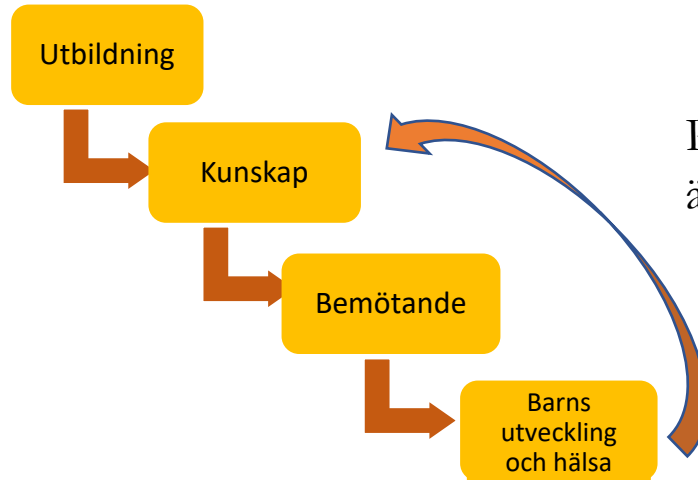


# VÄGLEDANDE SAMSPEL ICDP



# Implementering

- Implementering är de tillvägagångssätt som används för att införa nya metoder/förhållningssätt/policys i en verksamhet.

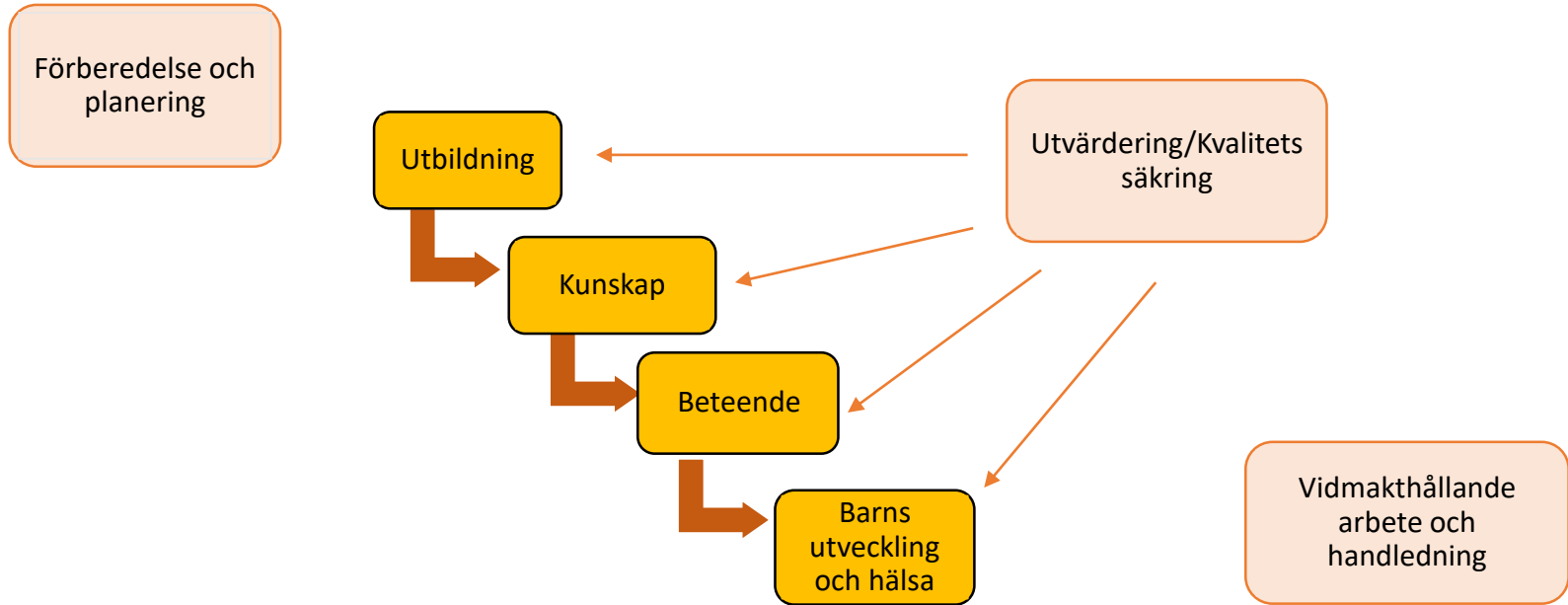


Processen från införande till att det är en *integrerad del av verksamheten*

# Förändringsarbete

- Med kunskap om implementering sker 80% av planerat förändringsarbete efter 3 år
- Utan kunskap sker 14% av planerat förändringsarbete efter 17 år
- Consolidated Framework For Implementation Framework (CFIR), Damschröder et. al 2009
- The Quality Implementation Framework (QIF), Meyers et. al, 2012
- Om implementering, Socialstyrelsen , 2012
- Vägledande samspel i praktiken

# Implementering- skapa en helhetsplan



# Fem vanliga missförstånd om förändringsarbete

(Socialstyrelsen, 2012)

1. Effektiva metoder sprider sig själva
2. Information räcker för att åstadkomma förändring
3. Utbildning leder till användning
4. Förändring sker snabbt
5. Det räcker att man tror på det man gör för att det skall bli bra

# Framgångsfaktorer (Socialstyrelsen, 2012)

## 1. **Kompetens hos användarna**

För att det nya (ICDP) skall leda till avsedd effekt (samspejlskompetenta omsorgsgivare) måste användandet och praktiserandet av förhållningssättet ske på avsett sätt. Att det är ICDP med dess kärnkomponenter som används och inte något annat. Ofta behövs handledning och uppföljning/påminnelse

## 2. **En stödjande organisation**

För att lyckas med implementering krävs ett organisatoriskt stöd. En verksamhet som är hållande och ger återkoppling kring effekterna av användandet, som också kan aktiverar eventuella förändringar som krävs för att arbetet skall fortsätta i enlighet med målsättningen.

## 3. **Ett effektivt ledarskap**

Ett ledarskap som leder förändringen och kan/tar ansvar för det stöd som behöver ges för att lyckas.

Forskningen kan inte svara på vilka handlingar eller beteenden en chef behöver göra för att främja en förändring, däremot vet man att ett bristande ledarskap är kopplat till misslyckad förändring. Den som leder förändringen behöver inte vara en formell ledare (chef) (Ovretveit, 2010).

# Förberedelse och planering

- Behovsinventering
- Val av strategi
- Vision och målsättning
- Ledarskap
- Plan för genomförande
- Plan för utvärdering/Kvalitetssäkring





# Behovsinventering

Förberedelse och  
planering

”Att identifiera och tydligt uttala behovet ökar möjligheten att lyckas med implementeringen” (Socialstyrelsen, 2012. sid 6)

➤ **Varför** vill vi implementera ICDP/Vägledande samspel? Vad är **syftet**?

Vad har vi för **behov/problem**, som vi tänker att programmet kommer att tillfredsställa/lösa?

➤ På vilket sätt dockar ICDP i andra styrdokument/strategier/mål med verksamheten/värderingar?

➤ **Vem** i organisationen vill vi rikta det mot? Vem är omsorgsgivaren som skall gynnas av programmet? Och **vilka** behöver vi utbilda då?

# Val av strategi

Förberedelse och  
planering

- På vilket sätt skall implementeringen av ICDP/Vägledande samspel ske?  
Vilken strategi leder till att tillfredsställa behovet/lösa problemet?
  - Skall omsorgsgivare få gå i vägledningsgrupp?
  - Skall omsorgsgivare få Basutbildning?
  - Skall omsorgsgivare gå i vägledningsgrupp och basutbildning?
- Skall vi börja stort eller i mindre skala först?
- Fördelar? Nackdelar?

# Vision och målsättning

Förberedelse och  
planering

- Formulera en vision

*Alla barn i kommunen/regionen skall utvecklas och må bra utifrån sina unika förutsättningar  
Vi skall bli en samspelskompetent organisation*

- Formulera en konkret mätbar målsättning

*80% av alla pedagoger skall ha deltagit i vägledningsgrupp hösten 2022*

*75% av alla BVC-sköterskor skall ha haft sin första vägledningsgrupp för föräldrar i maj 2023*

*Samtliga familjecentraler skall erbjuda ICDP till föräldrar under våren 2022”*

# Ledarskap

en stödjande organisation och ett effektivt ledarskap

Förberedelse och  
planering

- Var i organisationen skall beslutet om implementeringen fattas?
- Är det en frivillig eller tvingande åtgärd? (angående chefer som står under beslutsfattaren)
- Vem skall leda arbetet med implementeringen?
- Vilket mandat har den som leder implementeringen?
- Hur sker samarbetet mellan den som leder och chefer i organisationen?
- Vilken information/utbildning behöver närmsta chef?

# Plan för genomförande - Installation

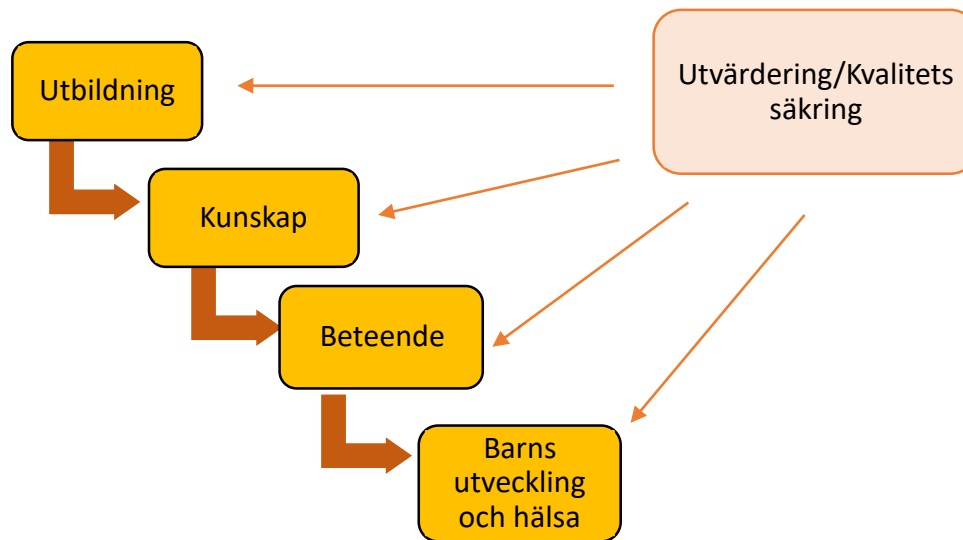
Förberedelse och  
planering

- Säkra nödvändiga resurser/Rambetingelser
  - Finns det ekonomiska resurser för införandet?
  - Finns det organisatoriska resurser?
  - Rekrytering av personal.
    - Hur många skall utbildas? Vilka skall få börja?
    - Vad kommer det att kosta verksamheten i tid och pengar?
  - lokaler, tid/datum, litteratur etc.
- Förankring
  - Vad och hur skall vi informera om det kommande arbetet?
  - Vilka skall informeras?

# Plan för utvärdering/kvalitetssäkring

Förberedelse och  
planering

Utvärdera  
kompetensen hos  
användarna



# Implementering- Genomförande



Hålla utbildningar! (det är ju ni bäst på!)

Tänk på:

- Utvärdera utbildningen i någon mån för att säkerställa kompetens och undersök hur motiverade de är till att praktisera sin kunskap i verksamheten
- Formulera och förmedla ICDPs kärnkomponenter- kanske särskilt viktigt vid Nivå 2 utbildningar.
- Utbilda gärna chefer. Man kan ha fokus på ICDP och ledarskap

# Implementering- Vidmakthållande

Vidmakthållande  
arbete och  
handledning

”Processen från införande till att det är en *integrerad del av verksamheten*”

- Planera ett uppföljande system
  - Hur skall man följa upp arbetet? Vad är organisationen intresserad av? Vad behöver omsorgsgivarna(eller vägledarna) för att fortsätta praktisera förhållningssättet?
  - Vilka strukturer behöver man skapa för påminnelse/handledning/fortsatta reflektioner?
  - Hur skall vi fortsätta utvärdera att effekten når barnen?
  - När skall nyanställda utbildas?
- Skapa nya målsättningar som leder mot visionen



# Implementering- Vidmakthållande

Vidmakthållande  
arbete och  
handledning

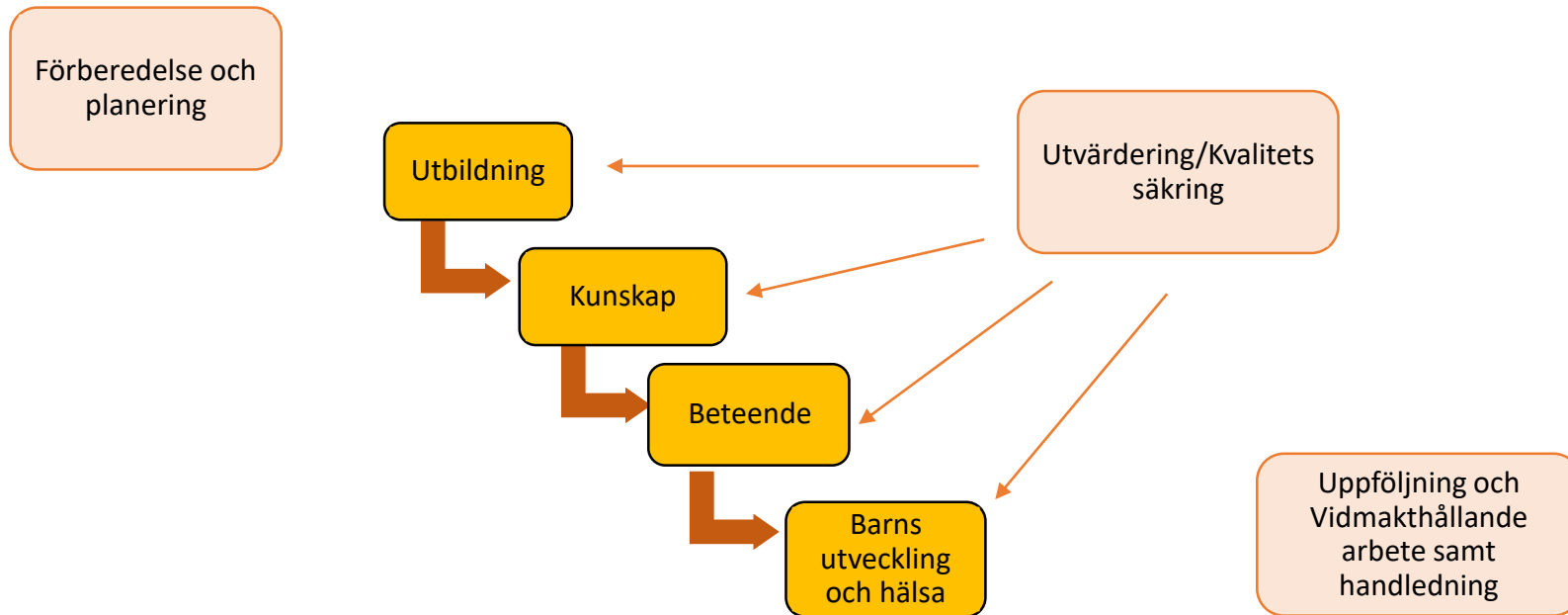
Exempel:

- Nätverksträffar för vägledare
- ”Påfyllnads”seminarium/workshops
- Arbete med samspelstema och omformulering i arbetslagen/arbetsgruppen (finns snart diskussionsunderlag på hemsidan)
- Ha en stående punkt på APT för påminnelse kring ICDP
- Utse någon i verksamheten som ansvarar för att hålla förhållningssättet vid liv
- Få in ICDP/Vägledande samspel i styrdokumenterna
- Fokusera på sådant som ICDP/Vägledande samspel kan främja- exempelvis arbete med Barnkonventionen

# Vidmakthållande- Systematiskt kvalitetsarbete



# Implementering- skapa en helhetsplan



# Helhetsplan med ansvarsfördelning

- Formulera ett syfte kopplat till behov
- Formulera en konkret målsättning
- Ansvarsfördelning- vem leder arbetet?
- Vilka behöver informeras om att ICDP skall införas i organisationen?
- Vilka skall få återkoppling om processen?
- Skapa en genomförandeplan
  - Hur skall arbetet implementeras?
  - Vem skall utbildas? Hur väljer vi ut dem?
  - När? Var? Hur?
  - Hur skall vi utvärdera?
  - Vad skall följas upp?
  - Hur fortsätter vi med det vidmakthållande arbetet?
  - Vilken typ av handledning skall ges och till vem?

# Diskussioner i smågrupper



- På vilket sätt har ni implementerat ICDP i din organisation?  
Genom utbildningar/vägledning, i större skala/mindre omfattning, ex mindre enheter till att börja med. Erfarenhet av det?
- På vilket sätt vidmakthåller ni att programmet VS/ICDP fortlever i er organisation?  
Tips till andra.
- Vilka erfarenheter har du av att mäta effekten av att programmet VS/ICDP når barnen?
- På vilket sätt har ni i din organisation kopplat VS/ICDP till övriga styrdokument?
- Tips till varandra om hur ni lyckats utbilda chefer.
- Vad tycker ni är det mest utmanande gällande implementering?

# Diskussioner i smågrupper Västerbotten



- Utifrån Västerbottens erfarenheter:
  - Vad kan du känna igen dig i?
  - Vad skulle du vilja ta med dig till din egen verksamhet?
- Vad tror du, utifrån din kunskap om implementering, vore bra/intressant för Västerbotten att tänka på och/eller utveckla framöver?