

Implementering i vården

En kunskapsöversikt om beslutsnivåer och professionsperspektiv¹

Förord

Hälso- och sjukvården liksom socialtjänsten är under ständig förändring – medicinska framsteg skapar nya möjligheter till behandling samtidigt som behoven av hälso- och sjukvård och socialtjänst ökar i takt med att allt fler lever längre med kroniska sjukdomar. Socialtjänsten kommer att behöva stödja fler med långvariga och komplexa behov, vilket band annat kommer att ställa krav på ändrade arbetssätt. En fortsatt utveckling i vården och omsorgen är viktigt för att i dag och i framtiden kunna tillhandahålla en god vård och omsorg som patienter och brukare känner förtroende för.

Sammanfattning

En generell slutsats från forskningen är att ansatser som bygger på mer småskaliga utvecklingsinitiativ också ofta har mekanismer för lärande inbyggda i själva logiken. När vi gör mindre förändringar och anpassningar så bygger det också på att vi har lärt oss vad som inte fungerat och testat sådana lösningar som vi tror kan hjälpa oss. Det småskaliga utvecklingsarbetet minskar effekterna av misstag och gör det lättare att lyckas. Den begränsade omfattningen innebär också att verksamheter kan testa hur idéer kan anpassas till ett lokalt sammanhang.

När det gäller mer radikala initiativ så är kopplingen till lärande mycket svårare. Möjligheterna att lära är också mindre, eftersom det radikala ofta innebär att tänka helt nytt samt utforska nya arbetssätt och tekniker. Att lyfta fram implementering som en etablerad metodik för att driva utvecklingsinitiativ där man på förhand styr processen genom givna steg fungerar i relativt okomplicerade situationer. Men när förändringsarbetet innebär att mer komplexa problem ska hanteras, krävs andra former av metodik för utvecklingsinitiativen.

Några av de centrala analysfrågorna som bör ställas är:

- Vad för slags förändringstyp har vi att göra med? Är den planerad av första eller andra ordningen? Har förändringsinitiativet vuxit fram via en oplanerad process?
- I vilken utsträckning är utvecklingsinitiativet utmanande för medarbetare i organisationen? Finns en hög grad av acceptans för förändringen? Sker förändringsarbetet i långsam takt, vilket kanske också ger en mindre påverkan på produktionen, eller behöver förändringen skyndsamt genomföras?
- Vilket slags lärande är kopplat till förändringsinitiativet? Är det anpassningsinriktat eller utvecklingsorienterat?
- Vilken legitimitet har individerna som driver förändringsarbetet?
- Vilka motivationskomponenter – autonomi, kompetens, samhörighet – saknas respektive framträder i utvecklingsatsningen bland de involverade?

¹ Implementering i vården. En kunskapsöversikt om beslutsnivåer och professionsperspektiv. Myndigheten för vård- och omsorgsanalys. 2018. ISBN: 978-91-87213-96-0