



<http://www.diva-portal.org>

This is the published version of a chapter published in *Familjepeppen - en familjestödssatsning i Umeåregionen*.

Citation for the original published chapter:

Eurenius, E., Garvare, R., Ivarsson, A., Westerlund, A. (2013)

Vägledande samspel (ICDP): vad gynnar ett framgångsrikt införande i verksamheterna och främjar ICDP ett utvecklat föräldraskap och god psykisk hälsa hos barnen?.

In: Widding U, Olsson J (ed.), *Familjepeppen - en familjestödssatsning i Umeåregionen* (pp. 32-36).

Umeå

N.B. When citing this work, cite the original published chapter.

Permanent link to this version:

<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:umu:diva-94193>

Vägledande samspel (ICDP): Vad gynnar ett framgångsrikt införande i verksamheterna och främjar ICDP ett utvecklat föräldraskap och god psykisk hälsa hos barnen?

Eva Eurenus, Rickard Garoare, Anneli Ivarsson, Anna Westerlund

Psykisk ohälsa hos barn och unga är ett samhällsproblem som de senaste åren ökat i omfattning. Insatser för att bryta denna trend blir allt vanligare. Tidiga insatser där man fokuserar på föräldrarna och deras relation till barnen föreslås som åtgärd och olika typer av föräldrastödsprogram introduceras och används flitigt i Sverige idag. Mycket få av dessa program är dock tillräckligt utvärderade. För att kunna uppnå ett bättre fungerande föräldrastöd är det viktigt att klyftan mellan kunskap och praxis, det man vet och vad som görs, minskar. Det finns mycket som kan hämma denna koppling exempelvis organisationsstruktur, värderingsmönster och maktförhållande, samt brist på motivation, tid och resurser.

Föräldrastödsprogrammet Vägledande samspel (ICDP, International Child Development Program) införs nu inom Barnhälsovården i Västerbotten och man vill med det utveckla personalens arbetssätt och säkerställa att utvecklingen blir bestående även efter att projektet har avslutats. Det finns exempel där avgränsade organisationer lyckats hantera liknande utmaningar med goda resultat som följd. Men råd och riktlinjer för hur man ska gå tillväga sprids dock alltför sällan inom och utanför den egna organisationen.

TILLVÄGAGÅNGSSÄTT

Projektet som helhet består av tre delstudier, varav den första är genomförd och den andra påbörjad:

Delstudie 1 (2010–2011): Vilka faktorer påverkar den inledande perioden av införandet? Hur upplevs och hanteras dessa faktorer och utmaningar av deltagande personal samt andra involverade stödjande eller ledande nyckelpersoner?

Delstudie 2 (2013): Sker någon utveckling av förändringsstrategier över tid, för fortsatt införande och för hållbarhet i utvecklade arbetssätt? I vilken utsträckning leder satsningen på ICDP till faktisk och praktisk förändring?

Delstudie 3 (2014–2016): Främjar ICDP ett utvecklat föräldraskap och en god psykisk hälsa hos barn?

Inom projektet fångas flera perspektiv och tanken är att följa såväl själva införandet som effekter över tid. Datainsamling görs genom upprepade intervjuer, enkäter och observationer av personal, förändringsstödjare, chefer, föräldrar och barn.

I *delstudie 1* har vi utgått från en teoretisk modell som sammanfattar faktorer, på olika organisatoriska nivåer, som kan tänkas utmana försöket att införa ICDP.

Exempel på faktorer som undersökts är:

- **Organisationens bakomliggande förutsättningar (historik), mottaglighet för förändring och förmåga att tillgodogöra sig ny kunskap**
Exempelvis: Tydlig strategisk vision, goda relationer mellan ledare, ett starkt ledarskap, tidigare bas av kunskaper och färdigheter, lärandekultur och etablerade metoder för kunskapsdelning.
- **Organisationens och deltagarnas beredskap (behov och motivation)**
Exempelvis: Behov (och därför drivkraft) av förändring, avsatt tid och resurser, kompatibilitet mellan innovation och system, uppföljning och återkoppling motivation och engagemang.
- **Innovationen (egenskaper hos själva insatsen - ICDP)**
Exempelvis: Relativa fördelar, kompatibilitet med rådande verksamhet, möjlighet att utpröva, potential att utvecklas och anpassas till rådande verksamhet, lätt att förstå.
- **Implementeringsprocessen/införandet**
Exempelvis: Beslutsfattande förflyttas till grupper av operativ personal, "hands-on"-stöd (direkt stöd), kontinuerligt tids- och resursmässigt stöd, övning, intern och extern kommunikation och samverkan, vidareutveckling och anpassning av ICDP och feedback på processen.

RESULTAT

Delstudie 1: Vilka faktorer påverkar den inledande införandeprocessen? Hur upplevs och hanteras dessa faktorer och utmaningar av deltagande personal samt andra involverade stödjande eller ledande nyckelaktörer?

En stor majoritet av dem som deltagit i studien menade att alla eller flertalet av de faktorer som togs upp hade betydelse för införandet av ICDP. Att faktorerna sågs som betydelsefulla framgår både av enkätundersökningen och av intervjuerna med personal och andra stödjande eller ledande personer.

Personalen gav en i stort sett samstämmig bild av det första skedet av införandet och intervjuerna med de involverade stödjande eller ledande aktörerna bekräftar till stora delar personalens uppfattning. Analysen av denna inledande period visar på förbättringspotential gällande ett flertal faktorer, bland annat förankring i berörda organisationer, möjligheter till handledning, stöd och nätverksarbete, information och plan för genomförande samt uppföljning. Personalen var i stort positiva eller mycket positiva till själva *innehållet* (föräldrastödsprogrammet ICDP) och uttryckte en motivation att utveckla sig. Bland styrkorna med arbetssättet nämndes bland annat att man fått ny kunskap samt verktyg och tekniker för att främja gott samspel mellan föräldrar och barn.

Nedan redovisas ett antal citat ur intervjuer med deltagande personal och andra nyckelpersoner.

Citat ur intervjuer med deltagande personal

”Vi kunde från början se en vinst i det, vi kunde se att vi kunde bygga upp något här, vi kunde se en föräldrautbildning framför oss, vi kunde se hur vi kunde arbeta fram den.”

”När vi började sortera lite grand så ser vi att vi jobbar väldigt mycket ICDP redan innan. Det är bara att vi inte har satt ord på det vi gör.”

”Alltså, det är ju en samverkan känner jag med hälsocentralen och BVC, MVC och öppna förskolan och socialtjänsten och så. Ett helt annat sätt, öppnat helt andra dörrar tycker jag. Så när vi fick gå det så blev vi jätteglada.”

”Man skulle ha skickat ut målsättning, syfte till oss. Och stegen. Då hade man varit förberedd på vad som händer och hur själva kursprogrammet ser ut. För det var ju det som var intressant. Går man en kurs så vill jag gärna ha ett kursprogram där jag ser liksom, ja men det här inryms i steg ett eller i första delen och andra delen. Det här ska vi igenom och så. Det fick vi ju inte förrän slutet på första träffarna. Och då kändes det, åh, ska vi göra det här? Hur ska vi hinna det här? Ska vi ta in det här och när ska vi göra det? Alltså det blev ju bara en massa frågetecken.”

”Vi fick ju jaga information kan jag säga. Det var vi ju inte så glad över, någon här alltså, det var inte så bra, nä. Så hade det inte varit så att vi alla verkligen ville, så tror jag, hade det inte varit samma sak. Eller dagarna hade väl blivit av ändå, för så var det för verksamhet x - där satt ju hälften och inte visste varför de satt där.”

”Jag upplevde också att det fann ett väldigt stort glapp, det var inte så att våra chefer visste vad det här handlade om. Absolut inte. Det kändes inte som att de var med på tåget och sa att det här är som bestämt, det här ska vi gå.”

”Och sen behöver man också, tycker jag, tid till att prata om det här, att påminna oss att det var det här vi lärde oss. Det skulle vara intressant att det här med utbyten mellan olika, nu är vi 5 familjecentraler som jobbar på det här, vi är fler, att bara få träffa varandra och så höra.”

”... För om du aldrig gör en utvärdering och du aldrig vet - och så lite tycker jag att det är! Jag tycker det är väldigt sällan så. Istället blir det krav på både oss som går utbildningen ... istället för dem som ser till att det ska bli en utbildning. För mig är det helt obegripligt, hur man kan ha så mycket pengar och gå ut med en utbildning och sedan inte mer uppföljning än så här.”

Citat ur intervjuer med personer från Saluts processledning

”Så ett mål med det här var ju att på nåt sätt få till en, en kvalitetshöjning av föräldrträffarna. Och även ett, en annan andledning till ICDP det är ju att det bygger väldigt mycket på samverkan. Och det faller ju väldigt väl ihop med Saluts tanke.”

”Rent praktiskt har det ju tagit fruktansvärt mycket tid att administrera. Hysteriskt mycket mer tid, än jag hade räknat med.”

Citat ur intervjuer med resurspersoner från centrala barnhälsovårds- enheten, BHV

”Om man tittar på det så framstod ändå ICDP som den metod som låg närmast det sätt som man arbetar på inom Barnhälsovården, det vill säga, på något vis mobilisera föräldrars egna resurser huvudsakligen, inte att man går ut och lär ut att så här är man som förälder. Det är också en metod som inte utgår utifrån att det är problem som man ska rätta till utan mer stärka det som finns.”

”I något slags idealt tillstånd så hade det här, hade vi liksom kunnat planera det här på ett annat sätt. Och så att säga på något vis bädda för ett införande. Om vi inte hade haft den här rushen.”

”Så verksamhetschefsnivån är otroligt viktig tror jag, att om man nu ska få någon ordning på det här ICDP. Cheferna måste äga det på något sätt... se till att det ska fungera. Och ger så att säga, pusha på hela tiden, visa vägen, var målet är.”

Citat ur intervjuer med verksamhetschefer

Men till exempel har du varit involverad någonting i beslutet kring att ni skulle satsa på vägledande samspel?

”Nä, det har jag inte varit. Säger du att vi har fattat ett beslut om att vi ska ägna oss åt vadå, vägledande samspel?”

”Jag måste säga att jag känner inte till det här. Jag har inte hört talas om ordet ICDP förut.” #

SAMMANFATTANDE RESULTAT

Sammanfattningsvis kan sägas att det inledande skedet av ICDP-införandet saknade tydlig processledning och tydliga förändringsstrategier. En anledning till det något osäkra och instabila inledande greppet om ICDP-införandet tycks vara att tiden mellan att beslutet om införande fattades, och själva uppstarten, det vill säga arrangemanget och genomförandet av de fyra första utbildningsdagarna, var knapp. Ansvarsfördelning och helhetsplan för införandet blir släpande. Organisationen har inte tydliga upparbetade strukturer för uppföljning av satsningar såsom ICDP och man hinner inte planera för några sådana.

Bedömningen av vad satsningen ska komma att kräva blir också aningen skev och det är otydligt, i detta skede, vem som egentligen ska hålla i det hela. Detta trots att ICDP sedan lång tid tillbaka är välkänt av flera personer från ledande och stödjande nivå och att övervägandena och efterforskningarna innan beslut om införande fattades kan sägas vara gedigna, så har man inte (och får inte heller av ICDP-stiftelsen i samband med ”beställning” av nivå 1) information om programmet i sin helhet – och det faktum att det ska bli nödvändigt att också gå vidare utbildningssteg. Detta något instabila läge medför en naturlig skepticism hos deltagande personal, som i hög grad uttrycker ett behov av ökad tydlighet och ökat stöd för införandet av ICDP.

Att verksamhetsförändringar i ett inledande skede präglas av oordning och i vissa fall kaos eller motstånd är i sig inte ovanligt. Den vidare datainsamling inom

projektets *delstudie 2*, som pågår idag, visar enligt vår preliminära analys på en starkt positiv uppåtgående trend vad gäller personalens upplevelser och uppfattningar. Förutom att den inledande positiva inställningen till att tillämpa ICDP i sitt arbete har behållits och till och med ökat, så pekar trenden för upplevelser av faktorerna "Tydliga nyckelaktörer", "Möjlighet till stöd och handledning" samt till viss del "Systematisk uppföljning" tydligt uppåt i positiv riktning.

PRAKTISK BETYDELSE

Nya satsningar på utveckling av arbetssätt, dess innehåll och inriktning är ett återkommande inslag inom barnhälsovård såväl som inom övrig hälso- och sjukvård. Frågan är i vilken utsträckning sådana här satsningar får ordentligt genomslag över tid och *varför* det får, eller inte får, genomslag? Några punkter som deltagande personal pekat ut som extra viktiga för att de ska kunna göra verklighet av ICDP-satsningen är:

- Förankring på ledningsnivå.
- Tydlig genomförandeplan och information till medverkande.
- Stöd och samarbete mellan deltagande verksamheter.
- Uppföljning.
- Möjlighet att anpassa det nya till den befintliga verksamheten.

Resultaten kan användas av de som ska besluta om, leda eller stötta ett förändringsinitiativ, då det tydliggör områden och faktorer som kan vara avgörande att någon tar ansvar för i samband med förändringsförsöket, om man ska nå verklig utveckling i praktiken.

