



## Lärdomar från införandet av Metodikum i Solna stad

- Ett initiativ för systematisk träning  
och kvalitetssäkring av färdighet och  
förmåga för medarbetare inom vård  
och omsorg

Håkan Uvhagen, Med dr, FOU nu  
2022-06-21

# Inledning

- Att arbeta inom vård och omsorg förutsätter hög kompetens
  - Att "göra rätt saker", "göra dem på rätt sätt", "vid rätt tillfälle" och "lära från det som görs"
- Vi befinner oss i en föränderlig tillvaro
  - Behov, förväntningar och förutsättningar förändras
  - Kunskap utvecklas hela tiden
- Kompetens kan ses som en dynamisk färskvara som fortlöpande behöver stärkas, förnyas och kvalitetssäkras
- För att möta behovet av att säkra kompetens och stärka kvalitet i praktiken har Solna stad infört verksamheten Metodikum
- Metodikum är lokaliserat vid ett vård- och omsorgsboende i staden, där det även finns en dagverksamhet och hemtjänst. Det är resurssatt, organiserat och utrustat för att möjliggöra utbildningsaktiviteter och träning i syfte att stärka, förnya och kvalitetssäkra färdigheter och förmågor hos medarbetare inom vård och omsorg. Metodikum invigdes den 4 juni 2021

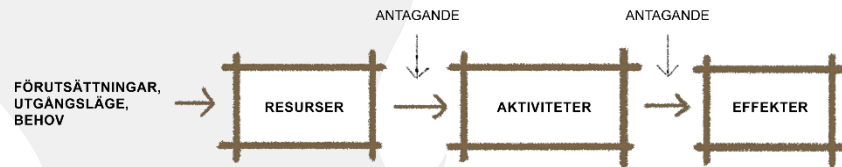
## Tillvägagångssätt för att fånga lärdomar från införandet av Metodikum

- För att fånga lärdomar från införande av Metodikum har FOU nu tillsammans med involverade aktörer genomfört en tidig uppföljning av arbetet med satsningen, från idé till invigning och den första tidens aktiviteter
- Uppföljningen har genomförts under hösten 2021 och våren 2022 och bygger på:
  - *Dokument* från Solna stad som beskriver Metodikum och dess sammanhang
  - *Intervjuer* kring lärdomar som gjorts från införandet, vad som möjliggjort och försvårat arbetet, med representanter från förvaltnings- och projektledning (6 personer), verksamhetsledning (2 personer), förtroendevald (1 person)
- Uppföljningens resultat presenteras i två delar
  1. Metodikums verksamhetslogik
  2. Omständigheter/händelser som beskrivs som centrala under införandet

# 1. Metodikums verksamhetslogik

För att illustrera hur Metodikum är tänkt att fungera och ge de effekter man vill uppnå, har Metodikums *verksamhetslogik* tagits fram (utifrån intervjuer och dokument).

- En verksamhetslogik är ett verktyg för utvecklingsarbete i vardagen
- Verksamhetslogiken beskriver idéer om en kedja av händelser (om X så Y och sedan Z), dvs hur olika händelser och skeden förmodas hänga samman, från behov och resurser till aktivitet och från aktivitet till effekter på olika lång sikt.
- I en verksamhetslogik uttrycks också vilka antaganden som ligger till grund för att tro att det ena leder till det andra
- Verktøget kan bland annat ge stöd att
  - planera ett utvecklingsarbete eller insats
  - möjliggöra samsyn runt arbetet/insatsen
  - kommunicera idén med andra aktörer
  - kritiskt reflektera om arbetets/insatsens rimlighet
  - planera uppföljning och utvärdering av arbetet/insatsen



Liknande angreppssätt som verksamhetslogik benämns ibland som programteori, förändringsteori, logisk modell, theory of action eller programme logic. Inom dessa används ibland olika begrepp men syftet är i stort ofta detsamma.

# 1. Metodikums verksamhetslogik (fort.)

I nedanstående verksamhetslogik presenteras hur Metodikum är tänkt att fungera, dvs de utmaningar som ligger till grund för Metodikum, tillgängliga resurser, aktiviteter och insatser för att uppnå effekt, direkta resultat av aktiviteter samt effekter på medellång och lång sikt

Utgångsläge/behov	Resurser	Aktiviteter	Effekter kort sikt	Effekter medellång sikt	Effekter lång sikt
<i>Utmaningar som ligger till grund för satsningen</i>	<i>Tillgångar/resurser för att göra aktiviteter (männsliga och finansiella resurser samt övrig "input")</i>	<i>Aktiviteter/insatser för att uppnå effekter</i>	<i>Direkta resultat av aktiviteter. Inträffar under tiden aktiviteten genomförs</i>	<i>Förändrat beteende hos målgrupper. Inträffar när deltagare omsätter/ tillämpar förändrad kunskap, färdighet och förmåga i handling, efter aktivitet</i>	<i>Det vi vill åstadkomma, fördelar från aktiviteter via kort och medellång effekt</i>

Att arbeta i socialtjänsten kräver kompetens	Riktade extra medel/penngar	Dialog och samskapande över tid, tillsammans med verksamheterna, lyssnat på behov och förutsättningar	Ny/ökad kunskap, färdighet och förmåga hos medarbetare	Ny/ökad kunskap, färdighet och förmåga används i den egna verksamheten och följs upp på ett systematiskt sätt i och av verksamheten	Ökad säkerhet, minskad risk för vårdrelaterade skador och stärkt personcentrerad vård och omsorg
Kunskapsläget förändras, behov av systematisk träning, påfyllning och kvalitetssäkring	Tydligt uppdrag från engagerad förvaltning	Rekrytering och utbildning av funktioner/roller från verksamheterna för kompetens att leda vissa utbildningsaktiviteter <i>samt</i> att facilitera användning av ny/ökad kunskap, färdighet och förmåga i den egna verksamheten	Nya kontakter mellan medarbetare inom berörda verksamheter	Ökat samarbete mellan verksamheter i gemensamma utvecklings- och kvalitetsfrågor	Synliggöra och medvetandegöra kompetens inom verksamheterna
Erfarenhet av att utbildning (med klassisk design) ofta inte ger den effekt i praktiken som önskas	Styrgrupp för införandet	Utbildningsaktiviteter, teoretiska och praktiska moment vid Metodikum, för medarbetare, lett av ledare på Metodikum tillsammans med funktion/roll från berörda verksamheter	Uppföljning/utvärdering vid utbildningsaktivitet		
	Projektledare för införandet som förstår sammanhanget, innehållet och hur:et/ processen				
	Kunskap om liknande satsningar (omvärldsanalys av andra liknande initiativ och forskning)				
	Lämplig lokal nära verksamheterna				

## 2. Omständigheter/händelser som beskrivs som centrala under införandet

Utifrån de nio intervjuerna har centrala omständigheter/händelser vid införandet av Metodikum synliggjorts. Vissa av dem framgår av verksamhetslogiken och andra finns i ”pilarna mellan” dvs det som påverkar att ex effekter på kort sikt leder till effekter på medellång sikt. Dessa omständigheter beskrivs i efterföljande bilder, med verksamhetslogiken som ram.

Utgångsläge/behov	Resurser	Aktiviteter	Effekter kort sikt	Effekter medellång sikt	Effekter lång sikt
Utmaningar som ligger till grund för satsningen	Tillgångar/resurser för att göra aktiviteter (männliga och finansiella resurser samt övrig "input")	Aktiviteter/insatser för att uppnå effekter	Direkta resultat av aktiviteter. Inträffar under tiden aktiviteten genomförs	Förändrat beteende hos målgrupper. Inträffar när deltagare omsätter/ tillämpar förändrad kunskap, färdighet och förmåga i handling, efter aktivitet	Det vi vill åstadkomma, fördelar från aktiviteter via kort och medellång effekt
Att arbeta i socialtjänsten kräver kompetens Kunskapsläget förändras, behov av systematisk träning, påfyllning och kvalitetssäkring Erfarenhet av utbildning (med klassisk design) ofta inte ger den effekt i praktiken som önskas	Riktade extra medel/pengar Tydligt uppdrag från engagerad förvaltning Styrgrupp för införandet Projektledare för införandet som förstår sammanhanget, innehållet och hurett/processen Kunskap om liknande satsningar (omvärldsanalys av andra liknande initiativ och forskning) Lämplig lokal nära verksamheterna	Dialog och samskapande över tid, tillsammans med verksamheterna, lyssnat på behov och förutsättningar Rekrytering och utbildning av funktioner/roller från verksamheterna för kompetens att leda vissa utbildningsaktiviteter samt att facilitera användning av //ökat kunskap, färdighet och förmåga i den egna verksamheten Utbildningsaktiviteter, teoretiska och praktiska moment vid Metodikum, för medarbetare, lett av ledare på Metodikum tillsammans med funktion/roll från berörda verksamheter Uppföljning/utvärdering vid utbildningsaktivitet	Ny/ökad kunskap, färdighet och förmåga hos medarbetare Nya kontakter mellan medarbetare inom berörda verksamheter	Ny/ökad kunskap, färdighet och förmåga används i den egna verksamheten och följs upp på ett systematiskt sätt i och av verksamheten Ökat samarbete mellan verksamheter i gemensamma utvecklings- och kvalitetsfrågor	Ökad säkerhet, minskad risk för vårdrelaterade skador och stärkt personcentrerad vård och omsorg Synliggöra och medvetandegöra kompetens inom verksamheterna

Utgångsläge/behov	Resurser	Aktiviteter	Effekter kort sikt	Effekter medellång sikt	Effekter lång sikt
Utmanningar som ligger till grund för satsningen	Tillgångar/resurser för att göra aktiviteter (mänskliga och finansiella resurser samt övrig "input")	Aktiviteter/insatser för att uppnå effekter	Önska resultat av aktiviteter förut/förväntade aktiviteter genomföra	Förväntat resultat hos målgrupper: införande av deltagare omvänter/ tillämpa förändrad kunskap, förtärlighet och förmåga i koppling till aktiviteter	Det vi vill åstadkomma, förändra från aktiviteter via kort och medellång effekt
Att arbeta i socialtjänsten kräver kompetens Kunskapsläget förändras, behov av systematisk träning, påfyllning och kvalitetsssäkring Erfarenhet av att utbildning (med klassisk design) ofta inte ger den effekt i praktiken som önskas	Riktade extra medel/ pengar Tydligt uppdrag från engagerad förvaltning Styrgrupp för införandet Projektledare för införandet som förstår sammanhanget, innehållet och huret/ processen Kunskap om liknande satsningar (omvärldsanalys av andra liknande initiativ och forskning) Lämplig lokal nära verksamheterna	Dialog och samtalapande över tid, tillsammans med verksamheterna, lyssnat på behov och förutsättningar Behövsträning och utbildning av funktionärer/ roller från verksamheterna för kompetens att leda vissa utbildningsaktiviteter samt att facilitera användning av ny/ ökad kunskap, förtärlighet och förmåga i den egna verksamheten Utbildningsaktiviteter, teoretiska och praktiska moment vid Metodikum, för medarbetare, lett av ledare på Metodikum tillsammans med funktion/roll från berörda verksamheter Uppföljning/utvärdering vid utbildningsaktivitet	Ny/ökad kunskap, förtärlighet och förmåga hos medarbetare Nya kontakter mellan medarbetare inom berörda verksamheter	Ny/ökad kunskap, förtärlighet och förmåga används i den egna verksamheten och följer upp på ett systematiskt sätt i och av verksamheten Ökat samarbete mellan verksamheter i gemensamma utvecklings- och kvalitetsfrågor	Ökad säkerhet, minskad risk, förväntade resultat av åtgärder och ökat personcentrerad vård och omsorg Synliggörs och moduleras övriga kompetens inom verksamheterna

## En integrerad del av ett större sammanhang - inget sidospår

En omständighet som bidrog till att resurser prioriterades och på så sätt möjliggjorde införandet, var att Metodikum inte hanterades som ett projekt för sig utan som en integrerad del i ett större sammanhang vad gäller strategi för kompetensutveckling inom äldreomsorgen. Att vara en del av strategin beskrevs ge Metodikum en tydligare position, större tyngd och stärkta förutsättningar för satsningens långsiktighet.

En annan förenklande omständighet var att arbetet med Metodikum utgick från ordinarie arbete med kvalitets- och avtalsuppföljning, där införandet gynnats av att aspekter av kompetens systematiskt berörs/lyfts i avtal med utförare samt att det finns en struktur för utvecklings- kvalitetsfrågor på förvaltningsnivå, ex staben för kvalitetsutveckling samt Omvårdnadsakademien i Solna stad.

Utgångsläge/behov	Resurser	Aktiviteter	Effekter kort sikt	Effekter medellång sikt	Effekter lång sikt
Utmaningar som ligger till grund för satsningen	Tillgångar/resurser för att göra aktiviteter (människa och finansiella resurser samt övrig "input")	Aktivitet/insatser för att uppnå effekter	Önska resultat av aktiviteter inriktat/undersökt aktiviteten genomföra	Förändrat beteende hos målgrupper: inriktat/underlagare omvärld/ tillämpat förändrad kunskap, förtroende och förmåga i koppling till aktiviteter	Det vi vill åstadkomma, förändra från aktiviteter via kort och medellång effekt
Att arbeta i socialtjänsten kräver kompetens Kunskapsläget förändras, behov av systematisk träning, påbyggnad och kvalitetsstyrning Erfarenhet av ett utbildning (med klassisk design) ofta inte ger den effekt i praktiken som önskas	<b>Riktade extra medel/ pengar</b> <b>Tydligt uppdrag från engagerad förvaltning</b> Styrgrupp för införandet Projektledare för införandet som förstär sammanhanget, innehåll och huret/ processen Kunskap om liknande satsningar (omvärldsanalys av andra liknande initiativ och forskning) Lämplig lokal nära verksamheterna	Dialog och samtalande över tid, tillsammans med verksamheterna, lyssnat på behov och förutsättningar Behövstyper och utbildning av funktioner/roller från verksamheterna för kompetens att leda vissa utbildningsaktiviteter samt att förtroende användning av ny/ ökad kunskap, förtroende och förmåga i den egna verksamheten Utbildningsaktiviteter, teoretiska och praktiska moment vid Metodikum, för medarbetare, lett av ledare på Metodikum tillsammans med funktion/roll från berörda verksamheter Uppföljning/utvärdering vid utbildningsaktivitet	Ny/ökad kunskap, förtroende och förmåga hos medarbetare Nya kontakter mellan medarbetare inom berörda verksamheter	Ny/ökad kunskap, förtroende och förmåga används i den egna verksamheten och följer upp på ett systematiskt sätt i och av verksamheten Ökat samarbete mellan verksamheter i gemensamma utvecklings- och insatserningar	Ökad säkerhet, minskad risk, förväntade resultat och ökat personanvändning vård och omsorg Sviftgör och modulerade kompetens inom verksamheterna

## Tydligt uppdrag från engagerad ledning, utan att ha alla kort på bordet

En resurs som lyftes som central för införandet av Metodikum var en involverad och engagerad ledning, dvs en tydlig roll, vilja och beslut från förvaltningsledning samt uttalad förväntan på verksamheterna om engagemang. Även stöd till och betydande beslutsutrymme/förtroende från förvaltning för projektledning beskrevs som centralt.

En annan omständighet som lyftes som central i relation till förvaltningsledningen var kulturen av att det är "ok" att inte veta allt eller vara säker på innehåll och hur det skulle bli innan projektstart, utan viktigt att komma igång, våga göra, kunna testa, följa upp och lära allt eftersom.



Utgångsläge/behov	Resurser	Aktiviteter	Effekter kort sikt	Effekter medellång sikt	Effekter lång sikt
Utmaningar som ligger till grund för satsningen	Tillgångar/resurser för att göra aktiviteter (människa och finansiella resurser samt övrig "input")	Aktiviteter/initiater för att uppnå effekter	Ökad kunskap om aktiviteter förståelse för underlag till aktiviteter genomföra	Förändrat beteende hos målgrupper: inbjuder och deltagare omvänt/ tillämpar förändrad kunskap förändring och förnyelse i kompetens efter aktiviteter	Det är väl åtgärdsområde förändring aktiviteter utvärderas och medellång effekter
Att arbeta i socialtjänsten kräver kompetens Kunskapsläget förändras, behov av systematisk träning, påbyggnad och kvalitetsstyrning Erfarenhet av ett utbildning (med klassisk design) ofta inte ger den effekt i praktiken som önskas	Riktade extra medel/pengar Tydligt uppdrag från engagerad förvaltning Styrgrupp för införandet Projektledare för införandet som förstår sammanhanget, innehåll och hur/et/ processen Kunskap om liknande satsningar (omvärldsanalys av andra liknande initiativ och forskning) Lämplig lokal nära verksamheterna	Dialog och samtalande över tid, tillsammans med verksamheterna, lyssnat på behov och förutsättningar Behörighet och utbildning av funktionärer/rollen från verksamheterna för kompetens att leda vissa utbildningsaktiviteter samt att förtärliga användning av ny/ökad kunskap, förändring och förnyelse i den egna verksamheten Utbildningsaktiviteter, teoretiska och praktiska moment vid föreläsning, för medarbetarna, lett av ledare på Metodikum tillsammans med funktionärer från berörda verksamheter Uppföljning/utvärdering vid utbildningsaktivitet	Ny/ökad kunskap, förändring och förnyelse används i den egna verksamheten Nya kontakter mellan medarbetare inom berörda verksamheter	Ny/ökad kunskap, förändring och förnyelse används i den egna verksamheten och följer upp på ett systematiskt sätt i och av verksamheten Ökat samarbete mellan verksamheter i gemensamma utvärdering- och insatserna	Ökad säkerhet, minskad risk för värdeläsnare de skador och ökad patientnöjdhet vård och omsorg Snyttgöra och medicinska kompetens inom verksamheterna

## Införande på ett evidensbaserat sätt – tillgång till kompetens om både innehåll, sammanhang och tillvägagångssätt

Ytterligare en framgångsfaktor vid införandet var tillgång till kompetens i projektledningen om både Metodikums *innehåll* (sakkunskap om klinisk färdighetsträning och liknande satsningar samt pedagogisk kompetens), *sammanhang* (förståelse för både praktikens förutsättningar och förutsättningar/sammanhang för färdighetsträning) samt kompetens om *tillvägagångssätt* (hur:et vid införandet).

Dessa delar bidrog till att införandet kunde utgå från befintlig kunskap/forskning om färdighetsträning, gick enklare och fortare, misstag kunde undvikas. Vidare att införandet tog hänsyn till praktikens möjligheter och utmaningar samt att man slapp leta efter andra exempel, utan kunde snabbt hitta och rådfråga andra. Kompetens om tillvägagångssätt vid införandet bidrog till arbetssätt som gynnade involvering av berörda verksamheter samt att Metodikum blev en angelägen fråga för involverade parter.

Utgångsläge/behov	Resurser	Aktiviteter	Effekter kort sikt	Effekter medellång sikt	Effekter lång sikt
Utmaningar som ligger till grund för satsningen	Utgångsläge/resurser för att göra övärlden (människa och fysiska) resurser samt övergripande	Aktivitet/insatser för att uppnå effekter	Direkta resultat av aktiviteter inför/under tiden aktiviteten genomförs	Förändrat beteende hos målgrupper, införande eller utveckling av metoder/ tillämpningar förändrad kunskap, färdighet och förmåga i kompetens efter aktivitet	Det vi vill åstadkomma, förändring från aktiviteter via kort och medellång effekt
Att arbeta i socialtjänsten kräver kompetens Kunskapsläget förändras, behov av systematisk träning, påbyggnad och kvalitetsstyrning Erfarenhet av utbildning (med klassisk design) ofta inte ger den effekt i praktiken som önskas	Riktade extra medel/penningar Tydligt uppdrag från engagerad förvaltning Styrgrupp för införandet Projektledare för införandet som förklarar sammanhanget, innehåll och hur/et/ processen Kunskap om liknande satsningar (omvärldsanalys av andra liknande initiativ och forskning) Lämplig lokal nära verksamheterna	<b>Dialog och samskapande över tid, tillsammans med verksamheterna, lyssnat på behov och förutsättningar</b> Rekrutering och utbildning av funktioner/roller från verksamheterna för kompetens att leda vissa utbildningsaktiviteter samt att facilitera användning av ny/ökad kunskap, färdighet och förmåga i den egna verksamheten Utbildningsaktiviteter, teoretiska och praktiska moment vid Metodikum, för medarbetare, lett av ledare på Metodikum tillsammans med funktion/roll från berörda verksamheter Uppföljning/utvärdering vid utbildningsaktivitet	Ny/ökad kunskap, färdighet och förmåga hos medarbetare Nya kontakter mellan medarbetare inom berörda verksamheter	Ny/ökad kunskap, färdighet och förmåga används i den egna verksamheten och följer upp på ett systematiskt sätt och av verksamheten Ökat samarbete mellan verksamheter i gemensamma utvecklings- och kvalitetsfrågor	Ökad säkerhet, minskad risk för väckslasara de akator och ökat patientnöjsamhet vård och omsorg Synliggöra och motivera goda kompetens inom verksamheterna

## Framtaget tillsammans med de som ska använda Metodikum

En central faktor vid införandet var att Metodikum planerats och utvecklats tillsammans med involverade parter. Genom att lyssna och föra en kontinuerlig dialog med chefer och medarbetare vid berörda verksamheter stärktes en gemensam förståelse av vad Metodikum kan vara och ge för effekter. Vidare bidrog förankringsarbetet till att Metodikum upplevdes som relevant och angeläget, dvs mötte behov och utmaningar i praktiken utifrån faktiska förutsättningar. Detta i sin tur beskrevs öka förutsättningarna för engagemang av och användning i praktiken. En viktig utgångspunkt för införandeprocessen beskrevs vara inställningen att det är verksamheten/praktiken som äger "frågan", inte Metodikum.

En kontinuerlig dialog och samskapande vid införandet beskrevs i sin tur gynnas av goda relationer och förtroende mellan utförare och beställare. Det möjliggjorde att tid prioriterades från alla parter, känslan av en gemensam angelägen fråga samt till samtals som synliggjorde både möjligheter och utmaningar, ur olika perspektiv.

Utgångsläge/behov	Resurser	Aktiviteter	Effekt kort sikt	Effekt medellång sikt	Effekt lång sikt
Kompetenser som ligger till grund för satsningen	Tillgängliga resurser för att göra aktiviteter (pedagogiska och personliga resurser samt övrig "stöd")	Aktivitet/insatser för att uppnå effekter	Direkta resultat av aktiviteter identifierade under tiden aktiviteten genomförs	Förändrat beteende hos målgrupper, inträffar när deltagare omsätter/ tillämpar förändrad kunskap, färdighet och förmåga i handling, efter aktivitet	Det vi vill åstadkomma, förändra, göra aktiviteter ska bestå och påverkas på lång sikt
Att arbeta i socialtjänsten kräver kompetens Kunskapsläget förändras, behov av systematisk träning, påfyllning och kvalitetsutvärdering Erfarenhet av att utbildning (med klassisk design) ofta inte ger den effekt i praktiken som önskas	Riktade extra medel/ pengar Tydligt uppdrag från engagerad förvaltning Styrgrupp för införandet Projektledare för införandet som förstår sammanhanget, innehåll och hur/ processen Kunskap om liknande satsningar (omvärldsbildning av andra liknande initiativ och forskning) Lämplig lokal nära verksamheterna	Dialog och samskapande över tid, tillsammans med verksamheterna, lysnat på behov och förutsättningar Rekrutering och utbildning av funktioner/roller från verksamheterna för kompetens att leda vissa utbildningsaktiviteter samt att facilitera användning av ny/ökad kunskap, färdighet och förmåga i den egna verksamheten Utbildningsaktiviteter, teoretiska och praktiska moment vid Metodikum, för medarbetare, lett av ledare på Metodikum tillsammans med funktion/roll från berörda verksamheter Uppföljning/utvärdering vid utbildningsaktivitet	Ny/ökad kunskap, färdighet och förmåga används i den egna verksamheten Nya kontakter mellan medarbetare inom berörda verksamheter	Ny/ökad kunskap, färdighet och förmåga används i den egna verksamheten och följs upp på ett systematiskt sätt i och av verksamheten Ökat samarbete mellan verksamheter i gemensamma utvecklings- och kvalitetsfrågor	Ökad säkerhet, minskad risk för vårdstörrelsera åldrar och ökad patientcentrerad vård och omsorg Synliggöra och medvetandegöra kompetens inom verksamheterna

## Fokus på hållbara funktioner/roller inom verksamheterna för att stärka omsättningen av kunskap i den egna praktiken

En av utgångspunkterna för Metodikum var upplevelsen att utbildning i sig ofta inte ger de effekter i praktiken man hoppas på. En central aktivitet var därför att identifiera och stärka funktioner/roller inom berörda verksamheter som är med vid Metodikum och som följer "med hem" och finns kvar inom den egna verksamheten för att öka förutsättningarna för att kunskap omsätts i praktiken efter utbildningsmoment.

Samtidigt som vikten av en medveten idé om hur omsättning av kunskap kan stödjas/möjliggöras i praktiken, poängterades risken för att användning av ny kunskap blir en fråga för enskilda personer (som har den stödjande funktionen/rollen) och inte en angelägenhet för hela verksamheten.

Även vikten av att fortsatt utveckla och stötta funktionen/rollen lyftes, för att kunna behålla personer i rollen och göra rollen attraktiv.

Utgångsläge/behov	Resurser	Aktiviteter	Effekter kort sikt	Effekter medellång sikt	Effekter lång sikt
Uppföljningar som ligger till grund för satsningen	Tillgångar/resurser för att göra aktiviteter (människa och finansiella resurser samt övrig "input")	Aktiviteter/insatser för att uppnå effekter	Direkta resultat av aktiviteter (intåtar under tiden aktiviteten genomförs)	Förändrad beteendee hos gruppens medlemmar och deltagare omvärlden/ tillämpar förändrad kunskap, färdigheter och förmåga i vardagslivet efter utbildning	Det vi vill åstadkomma, förändrar från aktiviteter via kort och medellång effekt
Att arbeta i socialtjänsten kräver kompetens i kunskapslägget förändras, behov av systematisk träning, påfyllning och kvalitetsssäkring. Erfarenhet av sitt utbildning (med Massalek design) ofta inte ger den effekt i praktiken som önskas	Riktade extra medel/ pengar Tydligt uppdrag från engagerad förvaltning Styrgrupp för införandet Projektledare för införandet som förstår sammanhanget, innehållet och huret/ processen Kunskap om liknande satsningar (omvärldsanalys av andra liknande initiativ och forskning) Lämplig lokal nära verksamheterna	Dialog och samskapande över tid, tillsammans med verksamheterna, lyssnat på behov och förutsättningar Rekrytering och utbildning av funktioner/roller från verksamheterna för kompetens att leda vissa utbildningsaktiviteter samt att facilitera användning av ny/ökad kunskap, färdighet och förmåga i den egna verksamheten Utbildningsaktiviteter: teoretiska och praktiska moment vid Metodikum, för medarbetare, lett av ledare på Metodikum tillsammans med funktion/roll från berörda verksamheter Uppföljning/utvärdering vid utbildningsaktivitet	Ny/ökad kunskap, färdighet och förmåga hos medarbetare Nya kontakter mellan medarbetare inom berörda verksamheter	Ny/ökad kunskap, färdighet och förmåga använda i den egna verksamheten och följa upp på sitt systematiskt stöd i och av verksamheten Ökat samarbete mellan verksamheter i gemensamma utvecklings- och insatssatningar	Ökad säkerhet, minskad risk för viktnedgång de akutor och ökat personcentrerad vård och omsorg Synliggöra och medvetandegöra kompetens inom verksamheterna

## Kraftsamlar för att komma igång

En risk som lyftes var, trots involvering av verksamheter och stöttande roller, att aktiviteten vid Metodikum kunde bli begränsad inledningsvis. För att komma igång och "få det på rull" beskrevs vikten av aktivt arbete med att kommunicera om Metodikum i olika sammanhang, påminna, lyfta vid uppföljningar med verksamheterna och "peppa" till att använda Metodikum, från både ett förvaltnings- och verksamhetsperspektiv.

Vikten av att "inte ge sig" och att hålla i och hålla ut beskrevs.

Utgångsläge/behov	Resurser	Aktiviteter	Effekter kort sikt	Effekter medellång sikt	Effekter lång sikt
Utmaningar som ligger till grund för satsningen	Tillgångar/resurser för utgående aktiviteter (människa och fysikaliska resurser samt övrig "input")	Aktivitet/resurser för att uppnå effekter	Direkta resultat av aktiviteter. Inträffar under tiden aktiviteten genomförs	Förändrat beteende hos målgrupper. Inträffar när deltagare omsätter/ tillämpar förändrad kunskap, färdighet och förmåga i handling, efter aktivitet	Det är vilka åtgärdsåtgärda förändrar från aktiviteter utifrån och medellångt effektivt
Att arbeta i socialtjänsten kräver kompetens Kunskapsläget förändras, behov av systematisk träning, påbyggnad och kvalitetsstyrning Erfarenhet av ett utbildning (med klassisk design) ofta inte ger den effekt i praktiken som önskas	Riktade extra medel/peningar Tydligt uppdrag från engagerad förvaltning Styrgrupp för införandet Projektledare för införandet som förklarar sammanhanget, innehåll och hur/et/ processen Kunskap om liknande satsningar (omvärldsanalys av andra liknande initiativ och forskning) Lämplig lokal nära verksamheterna	Dialog och samtalsspann över tid, tillsammans med verksamheterna, lyssnat på behov och förutsättningar Behörighet och utbildning av funktioner/roller från verksamheterna för kompetens att leda vissa utbildningsaktiviteter samt att facilitera användning av ny/ökad kunskap, färdighet och förmåga i den egna verksamheten Utbildningsaktiviteter, teoretiska och praktiska moment vid Metodikum, för medarbetare, lett av ledare på Metodikum tillsammans med funktion/roll från berörda verksamheter Uppföljning/utvärdering vid utbildningsaktivitet	Ny/ökad kunskap, färdighet och förmåga hos medarbetare Nya kontakter mellan medarbetare inom berörda verksamheter	Ny/ökad kunskap, färdighet och förmåga används i den egna verksamheten och följs upp på ett systematiskt sätt i och av verksamheten Ökat samarbete mellan verksamheter i gemensamma utvecklings- och kvalitetsfrågor	Ökad säkerhet, minskad risk för väckta stador och ökad personersäkerhet vård och omsorg Sviftgörs och modulerade kompetens inom verksamheterna

## Verksamhetschefens centrala roll

För att gå från ökad kompetens, färdighet och förmåga genom Metodikum till att detta omsätts och ger effekt i praktiken lyftes verksamhetschefernas centrala roll. Exempelvis beskrevs vikten av att efterfråga och tydliggöra en förväntan på resultat i verksamheten samt att möjliggöra förutsättningar att arbeta på nya sätt i praktiken.

Vidare poängterades fördelen med erfarenhet av systematik/struktur kring färdighetsträning inom verksamhet/ledning. Att vara bekant med frågan beskrevs stärka att frågan gavs prioritering, att man snabbare kom igång och organiserade för genomförande i verksamheten.

# Vilka sammantagna lärdomar kan vi dra från den tidiga uppföljningen av införandet av Metodikum?



- Idén om att integrera Metodikum som en del i ett större sammanhang med ett tydligt uppdrag möjliggjorde att Metodikum fick en tydligare position, större tyngd samt att man tidigt kunde arbeta i syfte att nå långsiktighet i arbetet
- Utgångspunkten i evidensbaserade implementeringsmetoder kring införandet gav utrymme till att börja utan att veta allt men samtidigt ha en plan för kontinuerlig uppföljning och anpassning under införandet
- Verksamhetschefens centrala roll tillsammans med fokus på hållbara funktioner och roller lyfts fram som viktiga. Det möjliggjorde planering för att skapa förutsättningar för lärande och möjlighet att arbeta på nya sätt samt att medarbetare med särskilda funktioner/roller kunde understödja omsättningen av ny kunskap i praktiken
- Partnerskapet som skapades genom hela införandeprocess mellan berörda parter visade sig bl.a. genom att alla berörda parter blev tidigt involverade, de tog tillsammans ägarskap och ansvar genom möjligheten att påverka innehåll och process från start

# Avslutande reflektion



- Uppföljningen pekar på flera omständigheter både vad gäller Metodikums innehåll, sammanhang samt process som dels påverkar varandra och som i sin tur påverkar införandet i sin helhet
- Med vetskapen om att alla steg inte är möjliga att detaljplanera fanns modet att börja testa, följa upp, lära nytt, lära om och anpassa allt eftersom
- Uppföljningen stärker idén att börja utan att veta allt, men samtidigt hålla fast vid en plan för kontinuerlig uppföljning. Detta synliggör balansgången mellan att både vara följsam till ursprungsidén och samtidigt arbeta med ständiga anpassningar
- Användandet av en logisk modell (verksamhetslogiken) hjälpte till att illustrera och tydliggöra behov, resurser, aktiviteter och effekter på kort och lång sikt – och sambandet däremellan samt att planera uppföljning och utvärdering av Metodikum



## Kontaktuppgifter

Håkan Uvhagen, FOU nu

[hakan.uvhagen@regionstockholm.se](mailto:hakan.uvhagen@regionstockholm.se)

Mona Zakeri, Solna stad

[mona.zakeri@solna.se](mailto:mona.zakeri@solna.se)

**FOU**  
nu

