

## Guide till att leda En förälder blir till

Verktuget En förälder blir till finns för att vårt samhälle inte är jämlikt. Inte heller är hälso- och sjukvården jämlik – trots goda intentioner och trots att lagar och styrsystem säger att vården ska vara det. För dig som ska leda eller vara ett stöd i arbetet med En förälder blir till på en strategisk nivå, delar vi här några lärdomar och tips, samt beskriver hur vi la upp arbetet i Västra Götalandsregionen. Vi tror och vet att en kan arbeta med En förälder blir till på många olika sätt och att det helt säkert finns för- och nackdelar med dem alla. Alldeles oavsett hur det används är vår förhoppning att En förälder blir till kan bidra till en högre kvalitet, ett mer jämlikt bemötande och en bättre hälso- och sjukvård eller kvalitet i verksamheter som möter barn och deras familjer. Kanske till och med ett mer jämlikt samhälle? Lycka till i arbetet och kontakta oss gärna för tips, råd eller bara för att berätta om era erfarenheter av arbetet och vad det har gett er!

Vi som skrivit guiden är Kunskapscentrum för jämlik vård (KJV).

*Guide till att leda En förälder blir till* finns att hämta på Kunskapscentrum för jämlik vårds hemsida: [www.vgregion.se/jamlikvard](http://www.vgregion.se/jamlikvard).

## Upplägg av En förälder blir till-arbetet

På en övergripande nivå har utvecklingsledare på Kunskapscentrum för jämlik vård (KJV) och regionala verksamhetsutvecklare inom barnhälsovård planerat och hållit i satsningen av En förälder blir till i Västra Götalandsregionen. Nedan beskriver vi arbetsprocessen kronologiskt.

1. Beslut i högsta ledningen om att genomföra arbetet
2. Muntlig information till alla inblandade chefer på ledningsgruppsmöten
3. Skriftlig information till alla deltagare och chefer, samt inbjudan till uppstartskonferens.
4. Uppstartskonferens
5. Halvtidscheck (konferens)
6. Avslutningskonferens
7. Hållbarhet och fortsatt arbete

## Förberedelser och chefsförankring

Under tiden vi genomförde vår pilotomgång fattade Närhälsans förvaltningsledning (den offentligt drivna primärvården) beslutet att deras alla barnvårdscentraler i Västra Götalandsregionen skulle arbeta med En förälder blir till. Beslutet innebar att vi kunde börja förankra arbetet bland chefer på alla offentligt drivna och privata vårdcentraler och familjecentraler. Detta tog ungefär ett halvår. I en organisation innebär det att chefer och eventuellt även andra strategiskt viktiga personer behöver ha tagit beslut om och förstått vad arbetet kommer innebära. Detta var ett moment som var betydligt mer komplext och omfattande än väntat. Framförallt var kontakter med de kommunala verksamheterna på familjecentralerna svåra att identifiera och nå ut till på ett rationellt och samlat sätt. Det var samtidigt ett moment som under satsningen återkommande har lyfts som något som hade kunnat göras bättre och vissa verksamheter har inte upplevt att de haft stöd från sin chef. Om det gäller specifikt för arbetet med En förälder blir till eller är ett generellt problem är oklart.

All personal som skulle komma att arbeta med En förälder blir till fick information dels från Central barnhälsovård och dels i brev (e-post) direkt från oss (KJV). Vi beskrev i informationen vad arbetet handlade om och hur upplägget var tänkt.



### Utbildning och stöd till de som skulle arbeta med En förälder blir till

Arbetet inleddes med uppstarter (heldagar) runt om i regionen då deltagarna fick verktyget i fysisk form. De fick även en introduktion till själva verktygets upplägg och ämnen genom föreläsningar. Fokus på föreläsningarna var bland annat normer, psykisk hälsa hos föräldrar samt att leva i en samkönad relation och möta barnhälsovården.

Grupper bestående av personer från en eller flera verksamheter bildades och börjande fundera på hur de skulle planera sitt arbetsår. Uppstarterna präglades av både entusiasm och stress över att hinna med ytterligare en sak i en tidspressad verksamhet. Våra processtödjare medverkade och introducerades för övrig personal på uppstarten, läs mer om processtödjarna längre ned under "Stöd i processen".

Efter cirka sex månader samlades deltagarna igen för en "halvtidscheck" då det gavs större utrymme för erfarenhetsutbyte och gemensam diskussion och reflektion. Vid detta tillfälle fick deltagarna inte sitta tillsammans med sina gruppmedlemmar utan skulle sitta med personer från andra grupper. Poängen var att de skulle dela på de goda exemplen och arbetsätten. Om uppstarten präglades av tidspress och förvirring så var halvtidschecken mer färgad av verktygets relevans och många uttryckte att det var så viktigt att skapa utrymme för att samtala och reflektera med sina kollegor.

När det totalt hade gått ett år avslutade vi arbetet med en dag då vi: KJV, processtödjarna och verksamhetsutvecklare i barnhälsovård; presenterade resultat och reflektioner över årets arbete. Deltagarna fick även fördjupande föreläsningar och gruppvis arbeta med hållbarhet för En förälder blir till framöver. Temat och känslan för dagen var hållbarhet och firande med glädje!

Mellan uppstartskonferens och avslutningskonferens var det lite drygt ett år och varje tema arbetades med under cirka tre månader.

### Stöd i processen

#### Processtödjare

En viktig stödfunktion i arbetet med En förälder blir till var de processtödjare som anställdes på 10 procent vardera för att samordna, stärka och leda sina kollegor. Processtödjarna rekryterades från de verksamheter som deltog i En förälder blir till. De var med på alla konferenser, skrev krönikor i varje nyhetsbrev, tog emot alla verksamheternas handlingsplaner och sammanställde dem samt fanns tillgängliga för att svara på frågor om arbetet på framför allt mejl. De åkte även ut och besökte verksamheter som behövde lite hjälp på traven. Under arbetet har de även haft uppgifter på konferenserna att presentera och stödja arbetet på olika sätt, exempelvis genom att berätta om sin analys av inlämnade handlingsplaner.

Vi som har hållit ihop arbetet centralt, KJV och verksamhetsutvecklare i barnhälsovård, har dessutom kunnat få bättre kunskap och information om vad som sker i verksamheterna och vilka eventuella svårigheter eller framgångsfaktorer som var aktuella i respektive område.

Processtödjarna har haft varit en viktig funktion och är en framgångsfaktor för ett arbete liknande En förälder blir till.

Processtödjarna har även haft direktkontakt med verksamheterna genom e-postutskick med påminnelser och information.



Processtödjarna fick två dagars introduktion till hur arbetet var planerat att genomföras och till själva verktyget. De gavs även möjlighet till att göra en tidsplan för arbetet och när olika aktiviteter skulle ske. En erfarenhet och reflektion som vi har fått i efterhand är att utbildningen kanske inte borde ses som färdig efter de två dagarna utan följas upp kontinuerligt som en parallellprocess till En förälder blir till-året. Det vill säga erbjuda processtödjarna fördjupningar och någon form av handledning under hela året. Det senare skulle syfta till att processtödjarna skulle kunna ligga något steg före i tanken gentemot verksamheterna. Processhandledningen skulle kunna handla dels om de olika ämnen som finns i verktyget, men även om olika sätt att arbeta som processtödjare.

Exempelvis:

- ✓ Hur tänka och reflektera kring handlingsplanerna? Hur värdera olika förslag på insatser?
- ✓ Coaching och handledning kring normer och värderingar
- ✓ Fungera som ett processtödjarnätverk för att dela erfarenheter under projektiden
- ✓ Diskussionsforum för vad som är rätt information vid rätt tidpunkt? (Det var exempelvis rätt lång startsträcka för arbetet och för processtödjarna att märka att det blivit någon fart på diskussionerna i verksamheterna.)
- ✓ Olika sätt för att kunna få komma ut på besök (kontakter, relationsskapande, tillit, behov, boka tider, etc.) eller på annat sätt ge återkoppling till verksamheterna.

Ett praktiskt stöd som har kommit upp i utvärderingen av året är en önskan om att kunna dela saker under processens gång via exempelvis webbaserade tjänster. Möjligheten att på lämplig portal med lämplig funktion kunna få dela på sammanställningar, krönikor och olika former för återkoppling skulle kunna vara en utvecklingsmöjlighet. Vi prövade initialt i arbetet att ha ett forum (Yammer) för processtödjarna, verksamhetsutvecklarna och oss på KJV. Känslan var dock att det inte fanns ett tillräckligt stort behov och intresse av att arbeta via denna plattform. Om det var formen på plattformen eller hur vi gemensamt arbetade med den som var problemet är oklart.

### Reflektion

Processtödjarna har varit ovärderliga för oss som arbetar centralt med verktyget. De har varit våra ögon och öron mot deltagarnas verksamhet samtidigt som de själva är en del av detsamma och har arbetat med verktyget på sin hemmaplan. Hur mycket deras stöd och arbete har betytt för deltagarna är något osäkert. På halvtidschecken viktade deltagarna processtödjarstödet relativt lågt, tillsammans med nyhetsbrev respektive stöd/information från KJV. Frågan löd: *Vad bedömer du som de tre viktigaste förutsättningarna framöver för att kunna genomföra EFBT?*

### Nyhetsbrev

Under året skickade vi ut sju nyhetsbrev, ett inför varje temabyte och ett efter varje konferens. I nyhetsbreven gav vi exempel på bra förbättringar som gjorts ute i verksamheterna och som kunde vara värda att ta efter eller lära av. Vi gav även inspiration till nästa tema genom att dela ny och relevant forskning och aktuella artiklar inom ämnet. Nyhetsbreven fungerade också som en kanal för att förmedla dokumentation från de olika konferenstillfällena liksom påminna om olika saker. Nyhetsbreven har haft varierande genomslag och frekvensen av öppnade och lästa brev har varierat. Verksamheterna har inte heller viktat nyhetsbreven så högt i vår utvärdering när det gäller vilka faktorer som har varit viktiga för arbetets genomförande.



**EN FÖRÄLDER BLIR TILL**  
- ett verktyg för jämlikt föräldraskap genom utbildning och reflektion

**Nu är vi igång!**  
Stort tack till alla er som deltog och engagerade er i en av våra uppstarts dagar av verktyget "En förälder blir till".  
Vi hoppas och tror att ni precis som vi gick från konferensen med en bra känsla, lite tips och tankar från inspirerande föreläsare och att alla nu känner sig peppade och redo att komma igång i sina grupper och i sin egen verksamhet.  
Med det här brevet skulle vi vilja skicka med er lite från konferensdagarna, några tankar och förstås "pepp" inför ert fortsatta arbete med verktyget. I ett förbättringsarbete är ingen förändring för liten!

**Kontaktuppgifter processtödjarna**  
Meja Karin eller Kina om ni har frågor!  
Karin Sandén  
[karin.zanden@bredband.net](mailto:karin.zanden@bredband.net)  
Katarina Klang Lorentzon  
[kinaxen@hotmail.com](mailto:kinaxen@hotmail.com)  
Kontakt Kunskapscentrum för Jämlik vård (KJV):  
Lena Gunnarsson  
[lena.gunnarsson@voregion.se](mailto:lena.gunnarsson@voregion.se)  
070-300 80 99

*Nyhetsbrev 1, En förälder blir till i Fyrbodalen september 2016.*

### Reflektion

Nyhetsbrev som forum för information kräver en del arbete centralt och som inte helt säkert lönar sig även om distributionen till deltagarna i arbetet blir närmare 100 %. Varierande öppningsfrekvens av varje brev indikerar att det som inte läses direkt när en får brevet sällan blir läst senare heller.

### Digitala plattformar

Vi gjorde ett försök att få till utbyte av information, kunskap och erfarenheter för alla deltagare via digitala plattformar. I vårt fall valde vi Yammer! som plattform vilket kan beskrivas som en Facebook för företag och organisationer. Möjligheten finns där att skriva meddelanden, bifoga olika dokument i olika format samt ha diskussioner kring valda ämnen. Ganska snart insåg vi att det framförallt var vi i den centrala och samordnande funktionen som la upp nya notiser och kommenterade. En anledning var att Yammer! upplevdes som rörig och att personalen inte förstod nyttan eller hur de skulle göra inlägg. Efter viss tid beslutade vi oss för att låta sidorna läggas ned och avslutas.

### Reflektion

Välj digital plattform noggrant baserat på användarnas preferenser och behov. Syftet och användbarheten måste vara glasklar och viljan måste finnas att "alla" ska bidra för att hålla forumet levande.



### Handlingsplaner

För att underlätta för verksamheterna gjorde vi en handlingsplansmall med samma upplägg som den som avslutar varje tema (se bilaga 1). Den kunde verksamheterna ladda ner från vår hemsida och enkelt fylla i och skicka in till processtödarna.

Processtödarna i sin tur sammanställde och gav återkoppling på handlingsplanerna på olika sätt. Dels samlade de ihop goda exempel som kunde spridas till andra verksamheter och som fungerade som goda exempel eller bra arbetsätt. Dels sammanfattade processtödarna verksamheternas reflektioner och åtgärder i krönikor och sammanfattningar som kunde bifogas i våra nyhetsbrev. Ett framgångsrikt arbetsätt som vissa processtödare införde var att ge personlig återkoppling och reflektion till varje verksamhet som skickade in handlingsplanen. Det var ett sätt för oss och processtödarna att visa uppmärksamhet för det nedlagda arbetet liksom det gav möjlighet att komma med tips och förslag från processtödarna.

### Reflektion

En lärdom för oss som arbetade med verktyget centralt var det stora arbete det innebär att sortera och hålla ordning på alla handlingsplaner för respektive delregionalt område, per arbetsgrupp och per tema. Det skulle kunna underlättas genom att deltagarna själva laddar upp sina dokument till aktuell molntjänst eller plattform. Å andra sidan har vi ibland fått till oss en ovilja att arbeta på det sättet och skulle kunna innebära mindre benägenhet att lämna in handlingsplanerna.

### Utvärdering

För att kunna tala om resultat av arbetet gjorde vi ett antal utvärderingsinsatser.

### Självskattningsenkäter

Under uppstartskonferensens första timme lät vi personalen göra en självskattning av sin egen upplevelse av trygghet inför de olika temana i verktyget samt i vilken utsträckning de tyckte att de hade rutiner och verktyg för att ge en jämlik vård och ett jämlikt bemötande. På avslutningskonferensen fick personalen göra om självskattningen. Enkäten bestod både av skattning på en fyrgradig skala och fritextsvar. Ett exempel på en fråga ser ut så här:

I vilken utsträckning upplever du dig ha kunskap om <i>jämställt föräldraskap</i> ?			
Inte alls	I ganska liten utsträckning	I ganska stor utsträckning	I mycket stor utsträckning

### Reflektion

Att mäta personalens upplevelse och möjliga effekter av arbetet en aspekt av vilken kvalitetshöjning som En förälder blir till kan bidra till. Det får ses som ett intermediärt mått och positiva förändringar från uppstart till avslut hoppas vi spiller över på de som vi är till för: Barnen och deras familjer. Det senare vet vi dock ingenting säkert om vilket alltid är en svaghet.

### Baslinjemätning föräldrar på BVC

Vi gjorde ytterligare en baslinjemätning då vi gjorde korta intervjuer av nästan 200 föräldrar inför att arbetet startade med målet att repetera mätningen när året var avslutat. Intervjuerna var tänkta att kunna fånga några sorters effekter av arbetet för besökarna i barnhälsovården och på familjecentralerna. Analysen av den första omgången intervjuer har visat att föräldrarna generellt



är nöjda med verksamheten och inte har problematiserat den i någon större utsträckning. Några få uppger negativa upplevelser av barnhälsovårdens bemötande eller insatser.

#### *Reflektion*

Att göra nedslag och intervjuer i väntrum är ett sätt att fånga in invånarsynpunkter. Dock verkar värdet av att göra det i dessa verksamheter relativt begränsat. Föräldrar med barn uttrycker generellt en stor nöjdhet vilket delvis skulle kunna förklaras av att de kan vara personer inom normerna. Delvis av att de kanske inte vill eller kan uttrycka någon större kritik vid intervjutillfället.

#### **Enkäter**

Under arbetets gång genomfördes ett antal enkäter till berörda personer i arbetet. Personal fick svara på frågor om förutsättningar för att kunna genomföra arbetet, stöd och motivation. Även chefer fick enkäter som handlade om deras roll som chef för en verksamhet som arbetat med En förälder blir till. Frågorna handlade både om förankring och kännedom om arbetet (för cheferna) samt om hållbarhet efter året (både chefer och personal).

#### *Reflektion*

Att få in kvantitativ data hur både deltagarna och cheferna har upplevt arbetsåret och fortsättningen är viktigt. Det kan skapa ett lärande för oss inför nästa stora arbete kring hur vi skapar förankring och driv i processerna. Samtidigt är en del svar och resultat inget som vi inte redan känner till eller har misstänkt som framgångsfaktorer eller riskfaktorer.

#### **Intervjuer**

Dessutom gjordes fokusgruppsintervjuer med personal, föräldrar, processtödjare och verksamhetsutvecklare. Även här var syftet att ta reda på vad som påverkar arbetet i en positiv eller negativ riktning och hur de ser på själva verktyget En förälder blir till. Utvärderingsresultaten går att se på vår hemsida: [vgregion.se/jamlikvard](http://vgregion.se/jamlikvard).

#### *Reflektion*

Att intervjua de som är djupt engagerade i arbetet bidrar till att få fram tankar och idéer som kan stärka kulturen i förbättringsarbetet. Intervjuer med föräldrar är svårare att få till rent praktiskt och det är även mindre sannolikt att få fram resultat som kan vägleda oss i det fortsatta arbetet eller visa på resultat av detsamma.

#### **Reflektioner och lärande om processen**

Under arbetet med En förälder blir till har verksamheterna fått utbildning och reflekterat kring normer, värderingar och bemötande av familjer. Parallellt har ett lärande skett för oss som har samordnat och initierat arbetet. Det är inget unikt för processer som denna men det kan ändå vara värt att berätta om lärandet för den som i framtiden vill arbeta med En förälder blir till.

#### **Humor och less is more**

Eftersom verksamheterna nästan utan undantag lider av tidsbrist har våra ledord i arbetet varit att underlätta, förenkla och avlasta. Vi har pratat om *less is more* – att hellre göra några bra saker än att försöka göra massor som bara blir stressigt och halvdant.

En annan framgångsfaktor som vi verkligen vill lyfta är kraften av att använda humor. Ojämlighet är inget att skratta åt men det finns massor komiska situationer och händelser som går att dela med varandra – och som gör arbetet mer lustfyllt. Våra normer kan en ibland också skratta åt, hur tänker vi egentligen till kvinns, mans och hens?



### Samverkan och att lära känna varandra

För att få ett bra driv och goda samtal skapade vi tidigt grupperingar av deltagarna över verksamhets- och arbetsplatsgränserna. En tanke var att det ändå krävs ett visst antal individer som kan tänka gemensamt på frågeställningarna för att det ska ge någonting. En sidoeffekt som vi inte kunde förutse var att grupperingarna, ofta baserade på geografisk närhet eller tidigare samverkan, skapar möjligheter för bättre samverkan generellt i det dagliga arbetet på familjecentral och vårdcentral. Deltagare har vittnat om att de nu förstår andra aktörers uppdrag bättre och även känner en större trygghet med att hänvisa till dessa funktioner och personer.

### När det privata blir det offentliga- hur vi arbetar med normer

Att på ett konkret sätt arbeta med normer och värderingar kopplat till bemötande är inte helt självklart enkelt. Vi har försökt att hålla arbetet fokuserat på vad och hur vi gör saker i barnhälsovård och på familjecentraler. Samtidigt tangerar resonemang och reflektion ofrånkomligen det privata i tankar, normer och värderingar. Ibland även religion eller annan trosuppfattning. Att då sträva mot att hålla kvar samtalet på vad det är i normerna som hindrar ett gott bemötande och vilka effekterna blir för de vi är till för kan vara en framgångsfaktor. Det får å andra sidan inte landa i toleranspedagogiska förhållningssätt (jag ser att du är annorlunda och jag tolererar det/dig men tänker inte ändra min ståndpunkt eller mitt förhållningssätt).

### Barnperspektivet

Arbetet med En förälder blir till ska gynna barnen och deras föräldrar. Dock är det inte de själva som arbetar med verktyget utan det är personalen i verksamheterna. Att återkommande belysa och återkomma till barnperspektivet och barnens rätt till hälsa är samtidigt viktigt. Fråga dig gärna: Hur gynnar det här barnen och föräldrarna? Vad kan vi göra annorlunda för dem vi är till för så att alla barn och föräldrar gynnas av vårt arbete?

Om du som arbetar med verktyget vill ta er egen process och utvärdering ett ytterligare steg skulle en möjlighet kunna vara att infoga ytterligare en kolumn i handlingsplansmallen. Den skulle kunna ha rubriken "Hur får vi det här att gynna (alla) barnen?". Det skulle då synliggöra det som vi ibland tar för givet: Att våra insatser kommer barnen till nytta. Men vet vi verkligen det alltid?

### Läs mer

På vår hemsida finns det mer material kring slutrapporter, utvärderingar och nyhetsbrevens innehåll. Där finns även handlingsplansmallar, verktyget samt pamfletter att ladda ner.

[www.vgregion.se/jamlikvard](http://www.vgregion.se/jamlikvard)

### Författare

Åsa Davidsson, regionutvecklare Kunskapscentrum för jämlik vård

[asa.davidsson@vgregion.se](mailto:asa.davidsson@vgregion.se)

070 - 020 64 27

Kristin Eliasson, regionutvecklare Kunskapscentrum för jämlik vård

[kristin.eliasson@vgregion.se](mailto:kristin.eliasson@vgregion.se)

073 - 372 97 64

Peder Welin, regionutvecklare Kunskapscentrum för jämlik vård

[peder.welin@vgregion.se](mailto:peder.welin@vgregion.se)

070 - 082 39 39



## Bilaga 1: Handlingsplansmall

### HANDLINGSPLAN FÖR KAPITEL

--

(Tema 1, 2, 3 eller 4? Temats namn skriver du här.

### Namn på verksamheterna som har arbetat med temat:


### Vi som har arbetat med handlingsplanen och temat heter:

NAMN	YRKE/TITEL	EPOST	TELEFON

**Sammanfattning av våra känslor och tankar, problem och utmaningar, framgångsfaktorer och möjligheter, slutsatser och fortsatt arbete i samband med arbetet med kapitlet:**

1. *Känslor och tankar:* xxxxxxx
2. *Problem och utmaningar:* xxxxxxx
3. *Framgångsfaktorer och möjligheter:* xxxxxxx
4. *Slutsatser och fortsatt arbete:* xxxxxxx



