



Från ord till handling - om implementering.

Stockholm 11 mars 2013

Lena Rahle Hasselbalch



*Alla vill ha utveckling
Ingen vill ha förändring*



Søren Kirkegaard 1813 - 1855



Förändring

- Tänk på en förändring du gjort, t ex bytt jobb, flyttat, börjat motionera el dyl.
- Tänk efter:
Hur lång tid det tog från den första tanken på förändring tills den verkligen blev av.

Förändringsprocess



Fritt efter James Prochaska och Carlo Di Clemente

Lena Rahle Hasselbalch



Motstånd mot förändring

15 % Motstånd: "Det kommer aldrig att fungera!"

70 % Avvaktande: "Jag väntar och ser"

15 % Beredd: "Låt oss komma igång"



Implementering

Vad betyder det?

Diskutera 3 och 3



Om vi slår upp ordet i en ordlista får vi svaret **Genomförande**.

Om man i sin tur söker på ordet **genomföra** får man följande förslag:

utföra

realisera

få till stånd

verkställa

implementera

sätta i verket

fullfölja

slutföra

fullborda



Implementation is defined as a specified set of activities designed to put into practice an activity or program of known dimension.

Fixsen m fl 2005



Enstaka utbildningstillfällen är ineffektiva och leder inte till långsiktig förändring i det kliniska arbetssättet. Det måste vara en process, långsiktigt arbete.

Effektiv implementering beror på kompetensen hos medarbetarna, att chefer och ledare är engagerade samt stöd från organisationen.

Dean Fixsen, chef för The National Implementation Research Network i USA



Ha gärna ett samtal med närmaste chef innan du går vår utbildning i Motiverande samtal.

- Varför ska vi ha MI i vår verksamhet?
- Hur ska vi använda MI?
- Hur ska de nya kunskaperna vidmakthållas och utvecklas?
- Ska MI kombineras med andra metoder? I så fall vilka?
- Hur ska vi implementera och utveckla användandet av MI?
- Plan för utbildning vid personalomsättning?
- Vilket stöd ska MI-utövarna ha?
- Vem ansvarar för MI i vår verksamhet?



Hur gick det sedan?

Efter en utbildningssatsning:

- 15 % använde inte de nya kunskaperna.
- 70 % försökte i viss mån, men stötte på problem och återgick till gamla vanor.
- 15 % använde sina nya kunskaper och uppnådde förbättrade resultat.

Robert Brinkerhoff and Timothy Mooney, 2008



4 faser i en implementeringsprocess

Fas 1: Behovsinventering

Identifiera vilka förändringsbehov som finns. Att identifiera och tydligt uttala behovet ökar möjligheterna att lyckas med en implementering.

Fas 2: Installation av metoden

a/ säkra nödvändiga resurser b/förankra c/skapa enighet om målen

Fas 3: Användning av metoden

Löpande handledning och stöd

Fas 4: Vidmakthållande av metoden

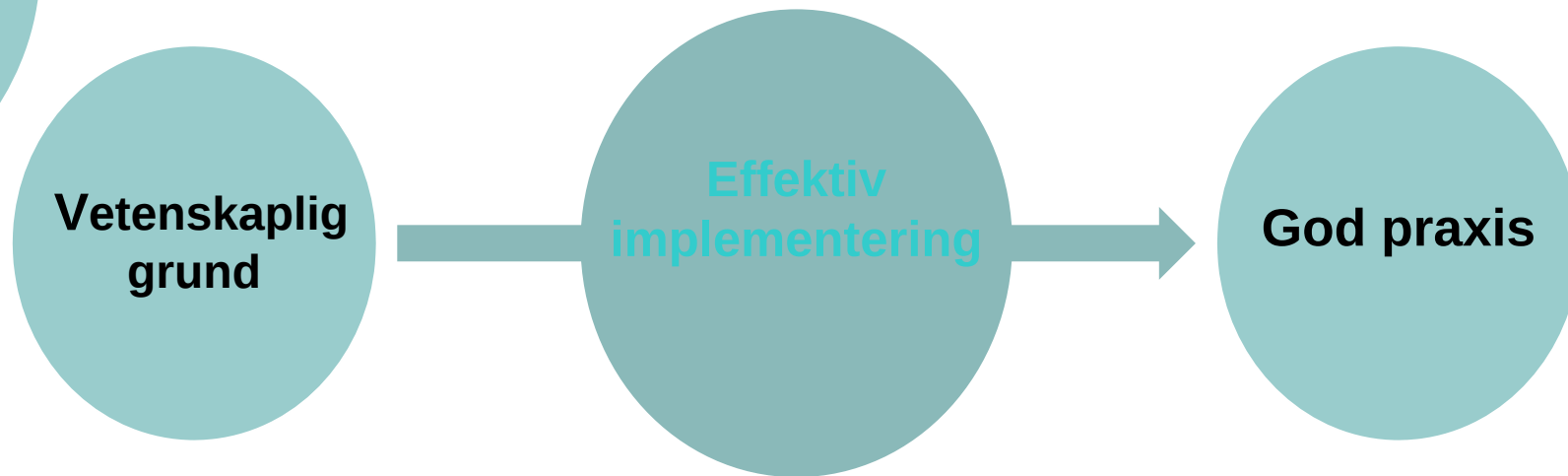
När mer än hälften i en verksamhet använder den nya metoden på avsett vis kan man tala om att metoden är implementerad. För att vidmakthålla det nya arbetssättet behövs handledning och uppföljning.



För framgångsrik implementering

- Beslut på hög nivå.
- Att det finns ett reellt behov, relevans och användbarhet.
- Koppla till redan existerande kunskap.
- Att det finns en budget avsatt.
- Marknadsföring i organisationen.
- Att få med chefer och ledare "på banan".
- Samtal med chef innan utbildningen.
- Att tid avsätts.
- Möjlighet till feed-back och uppföljning.

Implementering är en länk mellan vetenskap och praktik





Från nyhet till vardagsnytta

Om implementeringens mödosamma konst

*En forskningssammanställning
av Karin Guldbrandsson*

STATENS FOLKHÄLSOINSTITUT

www.fhi.se



Om implementering





Tack för uppmärksamheten!

[lena.rahle-hasselbalch@socialstyrelsen.se](mailto:lana.rahle-hasselbalch@socialstyrelsen.se)