

Implementering, uppföljning och förbättringsarbete

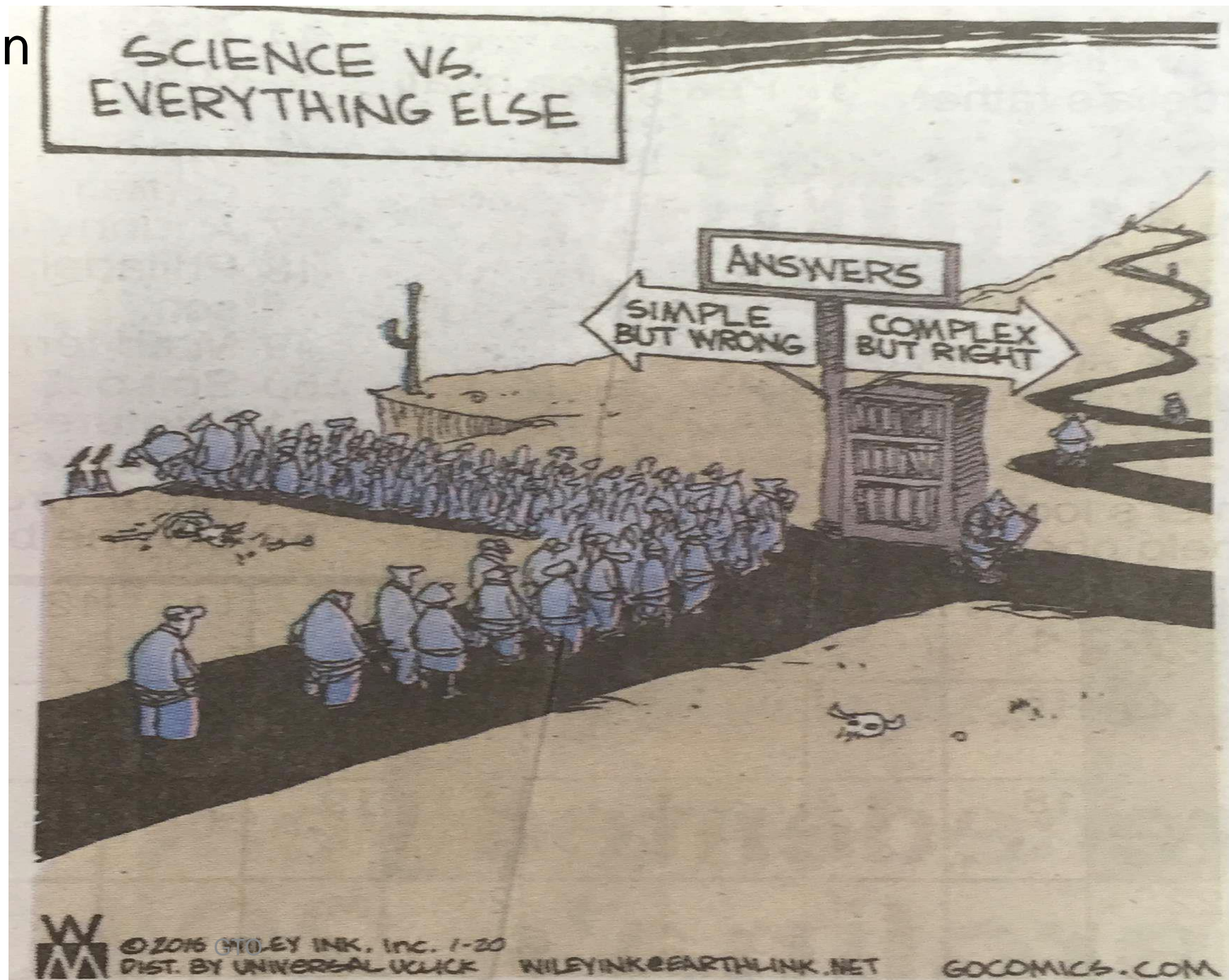
www.uppdragpsyiskhalsa.se

Vilka är vi i rummet idag?

Presentera kort:

- Namn, organisation
- Hur du idag kommer i kontakt med utveckling och uppföljning i ditt arbete?
- Förväntningar på dagen

Den dagliga utmaningen
för oss
som arbetar med
uppföljning,
utveckling och
utvärdering



But Many Efforts Have Failed



“We like to bring together people from radically different fields and wait for the friction to produce heat, light and magic. Sometimes it takes a while.”

En formel för att lyckas driva förändring – rusta förutsättningarna

$$F = M \times K (i) \times K (g)$$

M= Motivation

K (i) = Kapacitet för den specifika insatsen

K (g) = Kapacitet för välfungerande organisation

GTO – ”Getting to outcomes”

beakta följande 10 frågor och agera därefter – då har ni gjort vad ni kan!

1. Vilka underliggande behov behöver mötas och vilka förutsättningar finns?

BEHOV/RESURSER

2. Vilka mål, målgrupper och önskade utfall ska uppnås?

MÄTBARA MÅL

3. Vilken forskningbaserad kunskap och beprövad praktik leder bäst till de mätbara målen?

FORSKNING OCH
BEPRÖVAD PRAKTIK

4. Vilka anpassningar behöver göras för att den valda praktiken ska passa i den aktuella miljön?

PASSFORM

5. Vilka organisatoriska förutsättningar och resurser behövs för att lyckas genomföra den valda praktiken?

ORGANISATORISKA
RESURSER

6. Hur ser planen ut?

PLAN

7. Genomförs implementeringen med högsta kvalitet?

PROCESSUTVÄRDERING

8. Ger praktiken ett bra utfall?

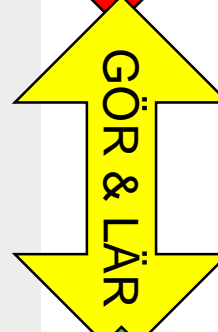
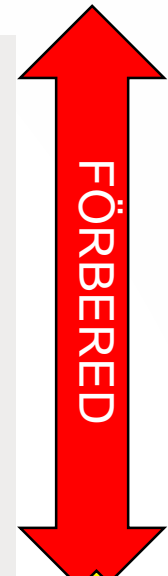
UTFALL OCH
RESULTATUTVÄRDERING

9. Hur inkluderas ständiga förbättringar i kvalitet?

KVALITETSSTYRNING

10. Om praktiken är framgångsrik, hur säkerställs spridning och hållbarhet?

HÅLLBARHET OCH
INSTITUTIONALISERING



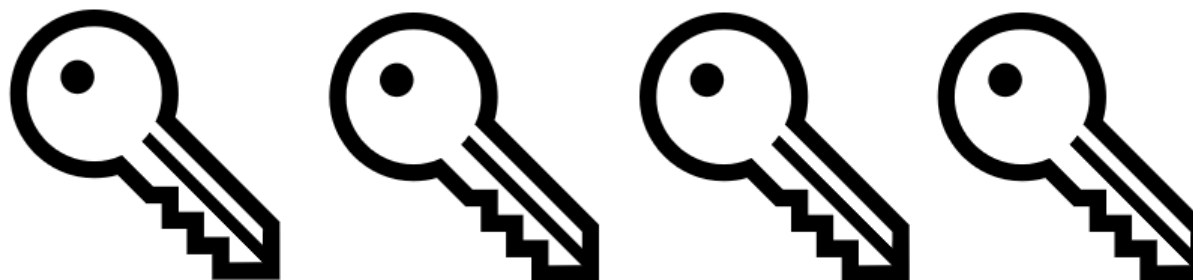
FYRA NYCKLAR FÖR FRAMGÅNG

(WANDERSMAN, 2009)

EN FUNGERANDE TEORI/IDÉ/MODELL/STRATEGI
IMPLEMENTERING MED HÖG KVALITET

RELEVANT UTVÄRDERING

HÖGKVALITATIVT UTVECKLINGSSTÖD



Bikupa kring förbättringsprojekt

Välj ett projekt ni är/varit del av

Intervjua varandra kring
respektive nyckel

Reflektera gemensamt över: Vad
är särskilt viktigt för framgång?

FYRA NYCKLAR FÖR FRAMGÅNG

(WANDERSMAN, 2009)

EN FUNGERANDE TEORI/IDÉ/MODELL/STRATEGI
IMPLEMENTERING MED HÖG KVALITET

RELEVANT UTVÄRDERING

HÖGKVALITATIVT UTVECKLINGSSTÖD



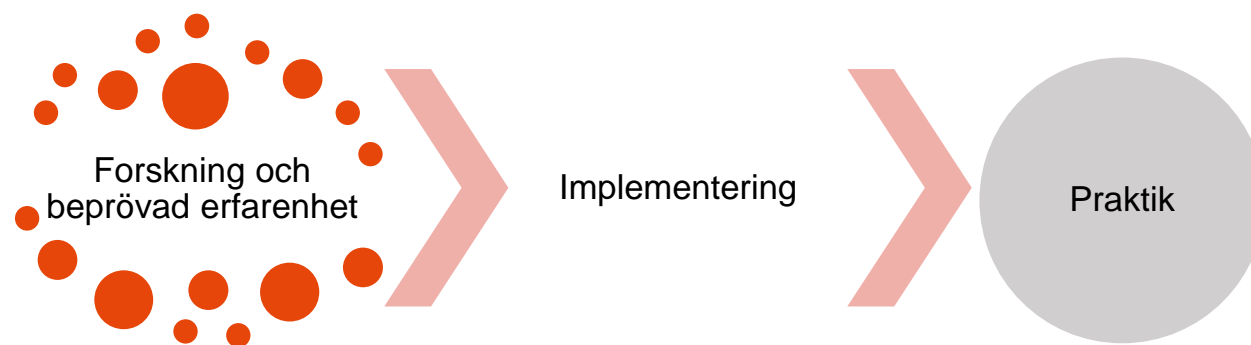
Inledande frågor

- Vad vill vi uppnå?
- Hur vet vi om en förändring innebär förbättring?
- Vilka förändringar kan vi göra som leder till förbättring?

Efter Nolan et al

Vad är implementering?

- Implementering är de specifika aktiviteter som görs för att införa en ny metod eller en ny modell i ordinarie verksamhet.



Ramverk för implementering med kvalitet

(Folkhälsomyndigheten 2017)

- Ramverk i fyra faser
 - Fas 1 Initial bedömning (1-8)
 - Fas 2 Struktur för implementering (9-10)
 - Fas 3 Genomförande (11-13)
 - Fas 4 Lära och förbättra (14)

GTO - beakta följande 10 frågor och agera därefter – då har ni gjort vad ni kan!

1. Vilka underliggande behov behöver mötas och vilka förutsättningar finns?

BEHOV/RESURSER

2. Vilka mål, målgrupper och önskade utfall ska uppnås?

MÄTBARA MÅL

3. Vilken forskningbaserad kunskap och beprövad praktik leder bäst till de mätbara målen?

FORSKNING OCH
BEPRÖVAD PRAKTIK

4. Vilka anpassningar behöver göras för att den valda praktiken ska passa i den aktuella miljön?

PASSFORM

5. Vilka organisatoriska förutsättningar och resurser behövs för att lyckas genomföra den valda praktiken?

ORGANISATORISKA
RESURSER

6. Hur ser planen ut?

PLAN

7. Genomförs implementeringen med högsta kvalitet?

PROCESSUTVÄRDERING

8. Ger praktiken ett bra utfall?

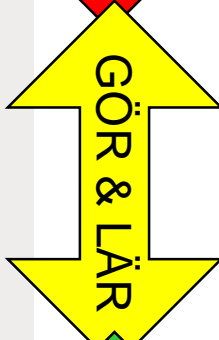
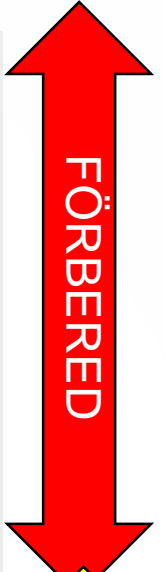
UTFALL OCH
RESULTATUTVÄRDERING

9. Hur inkluderas ständiga förbättringar i kvalitet?

KVALITETSSTYRNING

10. Om praktiken är framgångsrik, hur säkerställs spridning och hållbarhet?

HÅLLBARHET OCH
INSTITUTIONALISERING



Från nyhet till vardagsnytta – om implementeringens mödosamma konst



Steg 1: Varför gör vi detta? Vilka behov kan den nya metoden möta?

- Bedöm behoven t. ex:
 - Vilka behov finns i målgruppen
 - Hur stor är målgruppen
- Vilka problem skulle kunna lösas för vilka målgrupper?
- Vem eller vilka i organisationen skulle vinna på en implementering av den nya metoden?

Steg 2: Passar den nya metoden vår organisation, vår kultur, våra behov och värderingar?

- Stämmer den nya metoden med organisationens kultur, värderingar och visioner.
- Finns det någon risk för etiska problem om metoden implementeras?
- Kan metoden anpassas till den organisatoriska kulturen?
Politiska värderingar och prioriteringar varierar kan en specifik metod ”passa” i en tid men inte i en annan

Steg 3: Är vår organisation redo för den nya metoden, och är vi redo för förändring?

- Finns viljan, adekvata resurser, kunskap och motivation för att genomföra implementeringen?
- Är organisationen redo för förändring?
- Är organisationens ledning redo för förändring?

Steg 4: Bör och kan vi anpassa den nya metoden till vår organisation?


- Kan och bör den nya metoden anpassas innan en eventuell implementeringsprocess inleds?
- Alla involverade behöver känna till den nya metodens kärnkomponenter som ingår.
- Därefter kan potentiella användare ta ställning till om någon specifik del bör anpassas.

Att ta fram ett systematiskt arbetssätt som fungerar i praktiken

Instruktion: Välj först en metod eller ett arbetssätt, identifiera sedan en av de kritiska komponenterna för denna metod eller detta arbetssätt.

Del ett: Efter att ni valt metod ska ni försöka konkretisera/operationalisera hur metoden skulle se ut när den är implementerad precis som den är tänkt (idealt); om den är implementerad med acceptabel variation; hur den ser ut om den utförs med oacceptabel variation. Slutligen beskriver nu vilka resultat man kan uppnå om metoden utförs på önskat sätt.

Vilka är metodens kärnkomponenter? _____

<u>Kritiska komponenter</u> (Icke förhandlingsbara)	 <u>Ideal implementering</u> (Gold Standard)	<u>Acceptabel variation</u>	<u>Oacceptable variation</u>	<u>Förväntad effekt</u>
Varför är dessa komponenter viktiga?	Hur jobbar vi, på konkret nivå, om den viktiga metodkomponenten utförs på bästa sätt	Vad skulle vara en acceptabel variation?	När är vårt arbete inte acceptabelt	Om den specifika komponenten utförs på bästa sätt, vad kan vi vänta oss för resultat?

Steg 5: Har den nya metoden ett genuint stöd i vår organisation, från beslutsfattare, chefer, praktiker, med flera?

- Är rätt aktörer är aktiva i implementeringsprocessen,
- Upplever de att den nya metoden är ”värd besväret”
- Kommer de nya metoden att gynna organisationen?

Steg 6: Behöver vi stärka infrastrukturen och motivationen, eller höja kunskapsnivån i organisationen?

- Kan den nya metoden fungera i organisationen?
- I vilken utsträckning förstår de som ska genomföra implementeringen vad den nya metoden innebär?
- Hur kommer organisationen att hantera behov som uppträder till följd av den nya metoden?
- Har utförarna en realistisk bild av vad den nya metoden kan komma att uppnå?
- Är utförarna redo att stödja och använda den nya metoden?

Steg 7: Har vi identifierat vilka som genomför implementeringen i praktiken? Hur kan vi stötta dem?

- Vilka ska genomföra den faktiska implementeringen
- Vilka ska utgöra stöd i processen.
- Klargör behovet av stöd
- De som ska genomföra implementeringen behöver kunskap om den nya metoden i sig och hur den ska användas

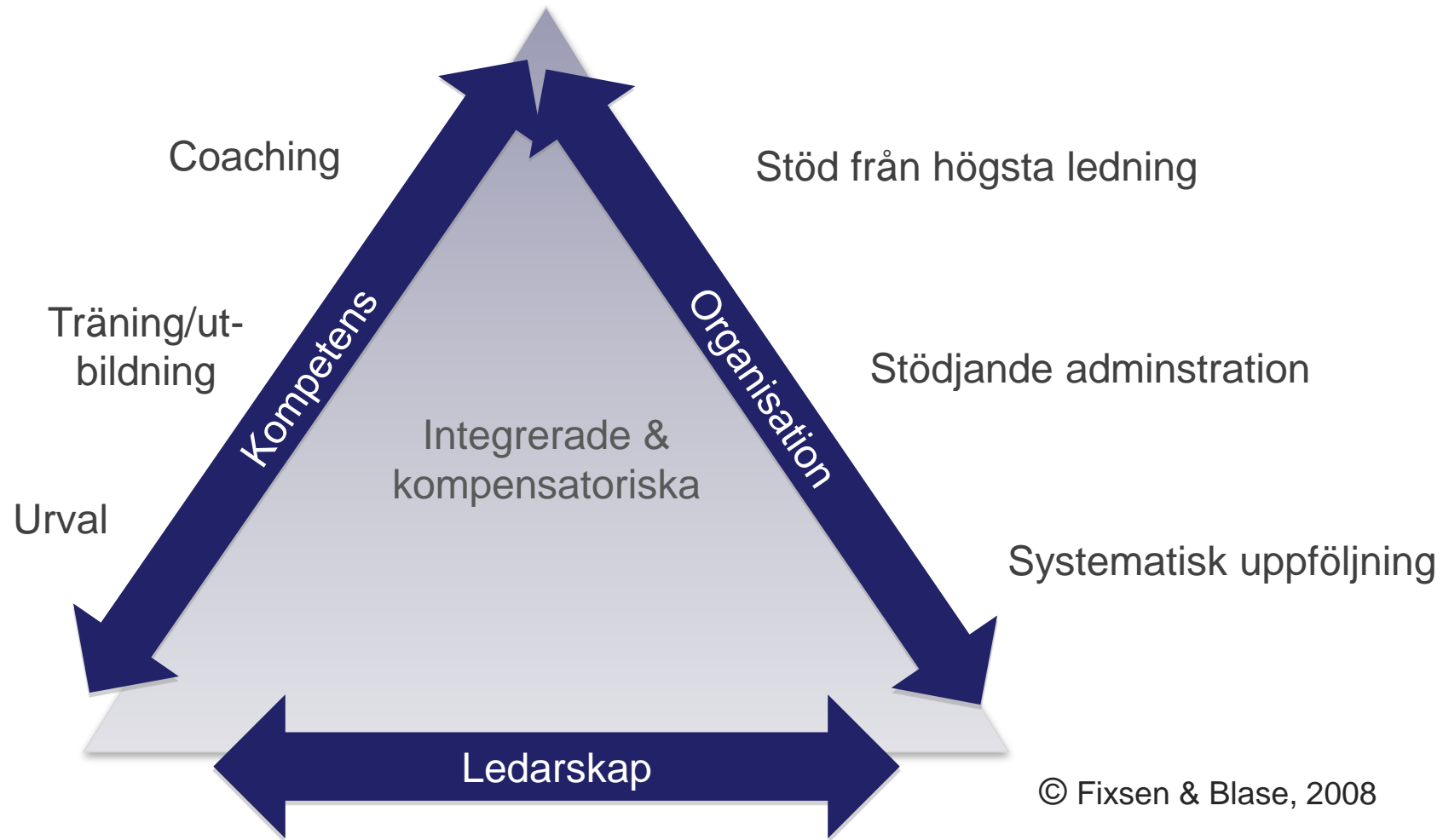
Steg 8: Kan vi erbjuda tillräcklig utbildning och träning till de som ska genomföra implementeringen?

- Organisationen erbjuder effektiv och tillräcklig träning så att de som ska implementera metoden kan känna sig kunniga och trygga i att använda den.

Steg 9: Utse organisatoriskt ansvariga och stödpersoner samt specificera roller, ansvar och processer

- Skapa ett "implementeringsteam"
- Teamet ska ha ett tydligt ansvar och mandat att planera, genomföra och utvärdera implementeringsprocessen.
- Inom teamet utses ansvariga för olika delar i implementeringsprocessen.
- Vem är ytterst ansvarig, vem erbjuder stöd till genomförarna osv.?
- Fördela och specificera rollerna mellan de som ansvarar för och ger stöd i implementeringsprocessen.

Vad behövs? "Drivers" för implementering



Steg 10: Utveckla en implementeringsplan med konkreta uppgifter och tid för genomförande, inklusive långsiktig hållbarhet

- Tydliggörs vilka olika delar som ingår i implementeringsprocessen, när de ska vara klara och vem som ansvarar för att det ska bli gjort.
- Planen gör det lättare att förutse eventuella problem eller hinder som därmed kanske kan undvikas eller hanteras i tid.
- I planen tydliggörs vad som kan behöva komma på plats innan implementeringen av den nya metoden inleds på allvar
- Uppföljning och utvärdering bör också tas upp i implementeringsplanen

Steg 11: Erbjud stöd, t.ex. handledning och teknisk assistans, till de som genomför implementeringen

- Konkret stödet innebär hjälp till genomförarna att lösa praktiska problem med t.ex. material, schemaläggning eller resurser.
- Det kan också handla om nyupptäckta behov av utbildning och träning eller fortsatt anpassning av den nya metoden.
- Bristande kunskap hos och stöd till utförarna försvårar naturligtvis implementeringen av en ny metod

Steg 12: Utvärdera implementeringsprocessens styrkor och svagheter

- I vilken mån den nya metoden har accepterats i organisationen
- I vilken mån den nya metoden har upptagits i organisationen
- I vilken mån den nya metoden uppfattas som rimlig och relevant i organisationen
- I vilken mån den nya metoden passar in i den givna kontexten
- I vilken mån den nya metoden följs i praktiken
- I vilken mån den nya metoden har nått ut, eller integrerats, i organisationen
- I vilken mån den nya metoden har institutionaliserats i organisationen, dvs. självklar användning på längre sikt
- Implementeringskostnad

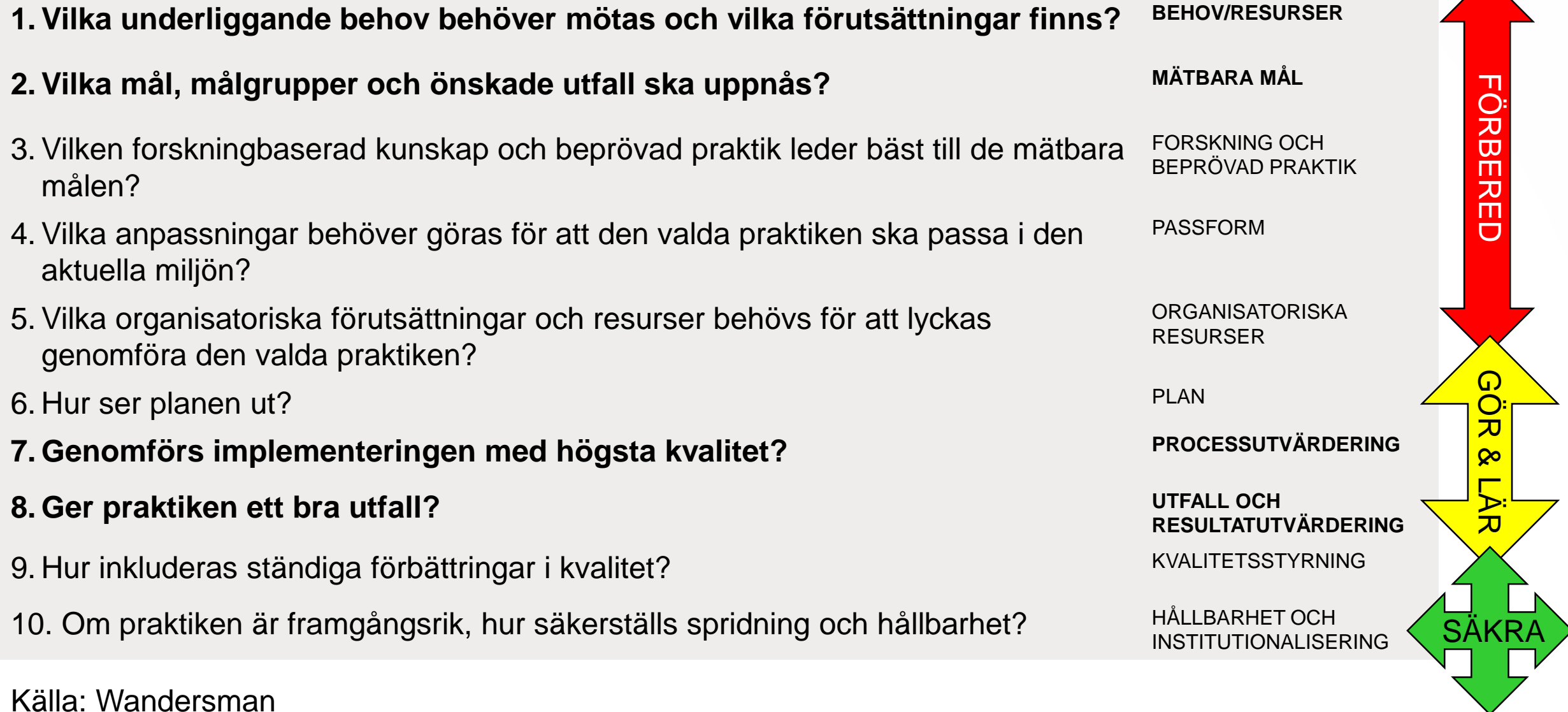
Steg 13: Ge återkoppling till alla involverade

- Resultat från processen kommuniceras, diskuteras och, om det behövs, hanteras.
- Ofta är många inblandade i en implementeringsprocess, t.ex. beslutsfattare, administratörer, praktiker och stödfunktioner, och då kan återkopplingen behöva ske på flera olika sätt.
- Syftet med utvärdering och återkoppling är att kvalitetssäkra och vidareutveckla metoden.

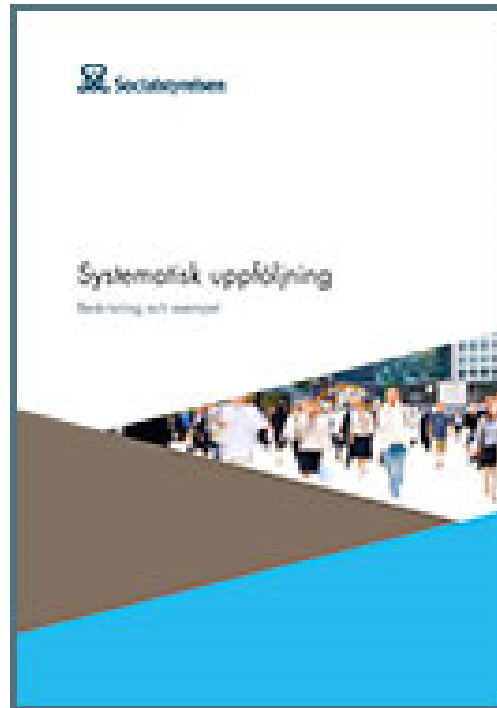
Steg 14: Lär av erfarenheterna för att förbättra kommande implementeringsprocesser

- Vad har vi lärt oss av arbetet som vi kan dela med oss av till andra, om att implementera med kvalitet?
- Kan arbetet bidra till utvecklingen av teorier inom implementeringsområdet.

GTO - beakta följande 10 frågor och agera därefter – då har ni gjort vad ni kan!



Systematisk uppföljning – beskrivning och exempel



Systematisk uppföljning

- Systematisk uppföljning handlar om att dokumentera arbetet med enskilda patienter
- Och att sammanställa denna information i syfte att utveckla och förbättra verksamheten

- Vilka problem har våra patienter?
- Vilka insatser får våra patienter?
- Har vi rätt insatser utifrån patienternas behov?
- Förändras situationen efter insatserna?
- När vi de uppsatta målen?
- Vad tycker patienter och anhöriga om insatserna?

Systematisk uppföljning i 6 steg

- Planera systematisk uppföljning
- Beskriva situationen före insats
- Beskriva situationen under insats
- Beskriva situationen efter insats
- Sammanställa uppgifterna
- Analysera resultaten.

Steg 1. Planeringen

- Bestäm syfte och mål men insatsen, Vad ska undersökas och varför?
- Vilka personer ska följas upp? Alla? Några? De direkt berörda?
- Vilka uppgifter ska samlas in och följas upp? Inte för mycket! Se vad ni redan har i era system
- Hur ska uppgifterna registreras? Journal? Andra system?
- Planera hur, när och av vem uppgifter ska samlas in. Vid vilka tider?

Steg 2. Beskriv hur det ser ut innan insatsen - aktiviteten

- Baslinjen
- Bakgrundsinformation
 - Ålder, kön, sökorsak, tidigare vård

Steg 3. Vilken insats och hur genomförs den?

- Typ av insats
 - här har ni tre utvalda
- Behandlingstid
- Innehåll i behandlingen - insatsen
- Glöm inte att dokumentera och använda samma sökord

Steg 4. Hur blev det?

- Eftermätning
 - Samma mätdata som vid uppstart
- Måluppfyllelse
 - Blev det bättre?
- Brukarundersökningar
 - För att veta hur personerna uppfattar behandlingen

Steg 5. Sammanställ

- Sammanställ på gruppnivå
- Hur ser gruppen ut?
- Vilka problem eller behov finns?
- Problemnivån före och efter avslutad insats?
- Hur stor är andelen fullföljda insatser?
- Vad tycker patienterna om kvaliteten?

Steg 6. Analysera

- Både förbättringar och försämringar och oförändrat
- Har det skett något som vi inte räknat med?
- Har vi rätt insatser?
- När vi målen?
- Använde vi rätt mätdata?

Att ha roligt underlättar förändring



- <http://attledaforbastamojligavard.se/#> SKL
- [Individbaserad systematisk uppföljning](#) Socialstyrelsen
- [Webbutbildning i evidensbaserad praktik](#) Socialstyrelsen
- [Genombrott.nu](#)
- [Följupp.nu](#)
- [Primärvårdskvalitet](#)