



Implementering – hvordan omsette kunnskap til praksis

NKLMH & Helsedirektoratet

19. November 2015

Scandic Holmenkollen Park Hotell

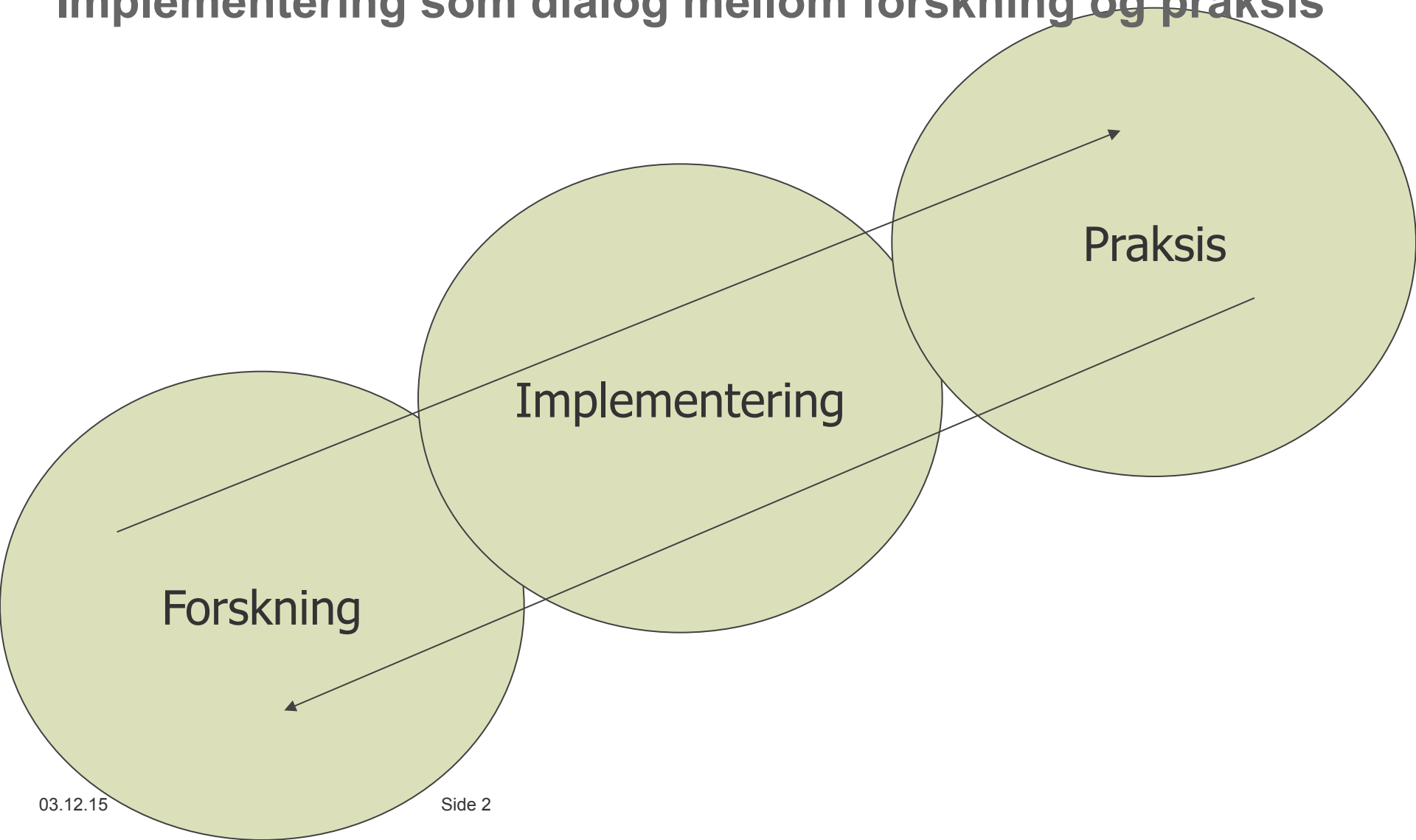
Terje Ogden

Atferdssenteret – Unriand

www.atferdssenteret.no



Implementering som dialog mellom forskning og praksis





Implementering – fra kunnskap til praksis

- Målet for implementering er å endre praksis,
- Manglende resultater kan skyldes at tiltak ikke er virksomme, eller at implementeringen mislykkes.
- Implementeringsforskning: Hva hemmer og fremmer arbeidet med å få tiltak til å virke?
- *"Vi har i dag mer kunnskap om hva som virker enn hva som skal til for å få praktikere til å bruke kunnskapen på en systematisk og forpliktende måte".*



"Fra kunnskap til handling"

- **Spredning** når informasjon om en intervensjon blir fanget opp og tatt i bruk av en gruppe høyt motiverte mottakere / praktikere,
(diffusion - "*let it happen*")
- **Formidling** er målrettet formidling av informasjon, retningslinjer eller veiledere til praktikere
(dissemination - "*help it happen*"),
- **Implementering** er aktive strategier for å sette tiltak ut i livet og endre praksis i definerte tjenester.
(implementation: "*make it happen*").





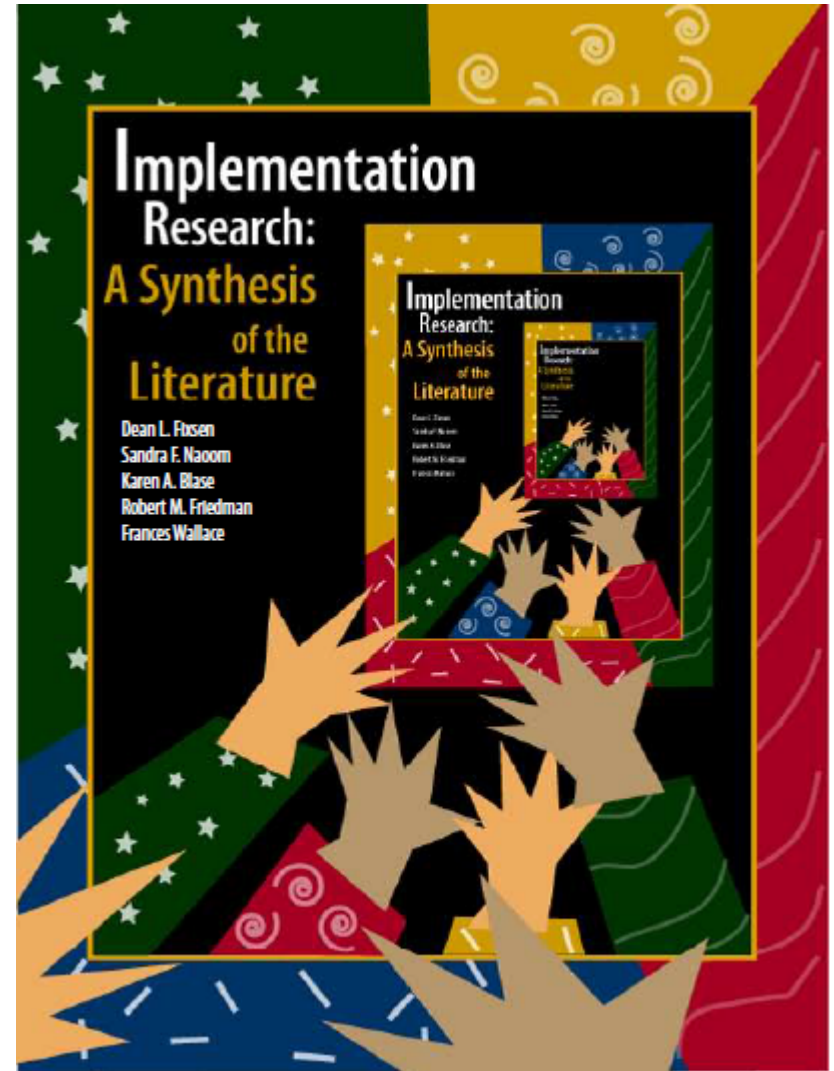
Hovedlinjer i kunnskapsbasert praksis

- **«Kunnskapsbasert/evidensbasert praksis»** Utviklingslinjen legger vekt på at den enkelte skal oppdatere seg om forskningen på sitt eget praksisfelt (jf evidensbasert medisin, Sackett et al., 1996),
- **Evidensbaserte programmer og metoder**, Den andre utviklingslinjen er knyttet til utviklingen av evidensbaserte programmer («merkevarer») som er strukturerte og delvis standardiserte intervensjoner som bygger på forskning (eksv foreldreprogrammer, PMTO, «De utrolige årene»),
- **Fellesfaktor tilnærmingen**, Identifiserer fellesfaktorer på tvers av metoder og programmer dvs. de mest virksomme komponentene på programnivå, individuelt nivå eller på familienivå.

Implementerings- forskning

- Fra implementeringsforskningen vet vi mer om hva som ikke virker i arbeidet med å implementere ny praksis enn hva som virker,
- Skriftlige retningslinjer, veiledere og andre former for enveisformidling i trykket eller digital form er ikke tilstrekkelig for å endre praksis,
- Undervisning og opplæring, uansett hvor godt tilrettelagt og gjennomført er ikke tilstrekkelig for å endre praksis, men må suppleres med veiledning eller 'coaching'.

<http://nirn.fpg.unc.edu/sites/nirn.fpg.unc.edu/files/resources/NIRN-MonographFull-01-2005.pdf>





Hva vet vi om virksam implementering?

- **Implementeringsteam** som har kunnskap og kompetanse om intervensjonen og om virksomme implementeringsstrategier,
- **Strategisk rekruttering** av utøverne, der de som ansetter kjenner til arbeidsoppgavene og kan undersøke om søkerne har riktig motivasjon og forutsetninger,
- **Kompetansebygging** er en nøkkelfaktor – opplæringen bør være ferdighetsbasert og følges av veiledning og evaluering av praksis,
- **Forankring i organisasjonen:** Kompetent og tålmodig lederskap, positive holdninger, åpenhet, problembevissthet med lite utskifting i organisasjonen,
- **Praktisk-teknisk støtte** til problemløsning og gjennomføring, samt attraktivt og brukervennlig materiell.



Hva ser praktikere etter?

- Praktikere legger gjerne vekt på at ny praksis er enkel å ta i bruk og at den lar seg integrere med det gjeldende praksis,
- Praktikere blir sjelden overbevist av data – deres beslutninger om å prøve ny praksis er som regel basert på at “noen kan fortelle en god historie”,
- Praktikere vil gjerne høre på andre praktikere, og brukere vil helst se og høre andre brukere fortelle om tiltaket,
- **Hva praktikere legger vekt på:** (Dearing, 2009):
 -  **Kostnader *******
 -  **Enkelt *******
 -  **Innpassing *******
 -  **Empiri ****
 -  **Prøvbarhet ***
 -  **Observerbarhet ***

**«Nye intervensjoner skal
være virksomme og
brukervennlige»**



Barriérer for vellykket implementering

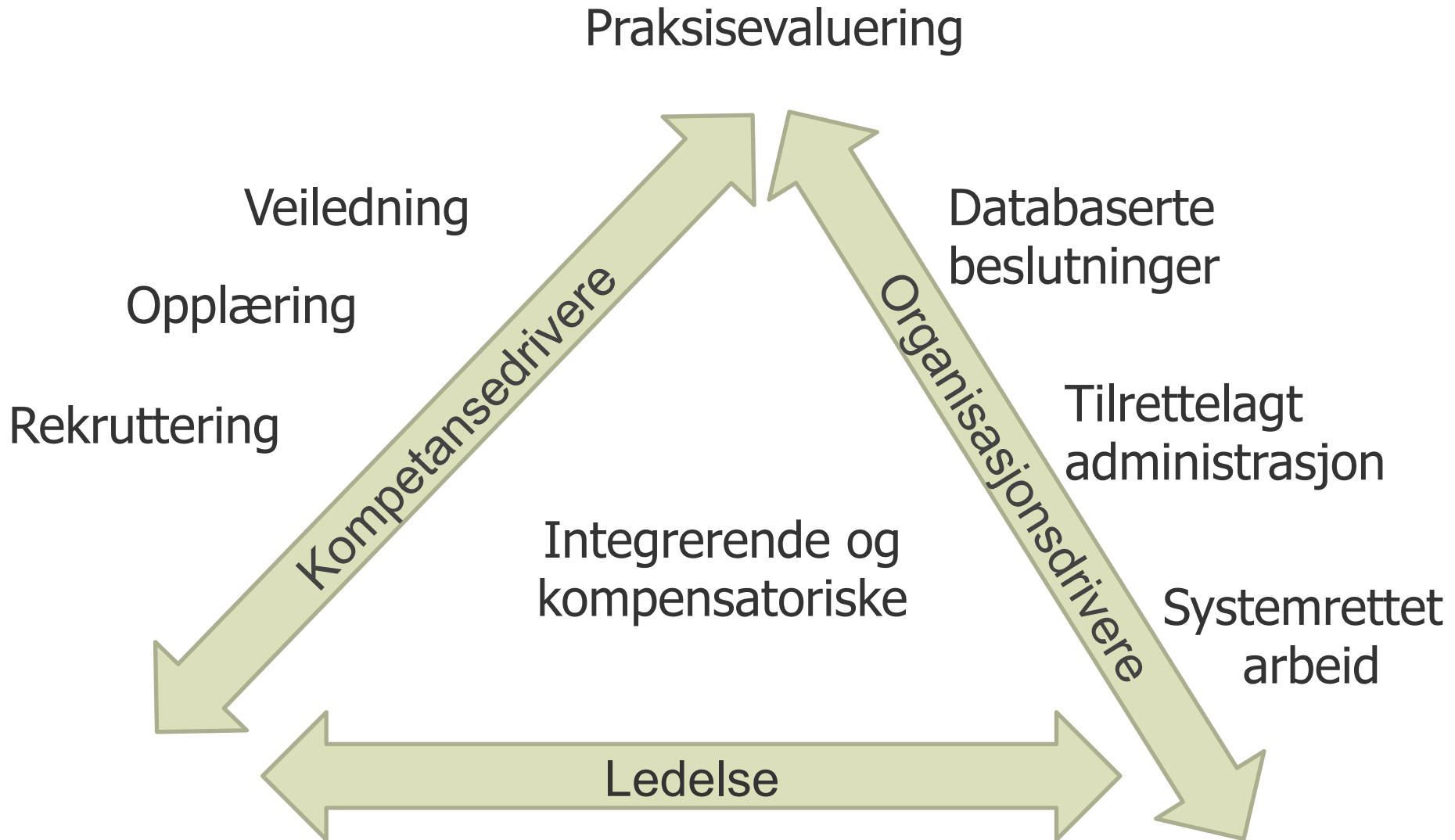
- **Tidspress;** vansker med å frigjøre kapasitet til å arbeide med nye intervensjoner, pga konkurrerende oppgaver og prioriteringer,
- **Opplæring:** utøverne får mindre opplæring enn forutsatt og mindre støtte, veiledning og praktisk oppfølging fra implementører og støttespillere,
- **Utvanning:** intervensjonen forkortes, utvannes eller avviker fra originalen over tid («program drift», «program dilution»),
- **Valg av formidlere og utøvere:** Gode programutviklere er ikke nødvendigvis gode implementører, og selvrekrutterte praktikere og praksismiljøer er ikke alltid de beste pådriverne for videre spredning.



Hva fremmer god implementering?

- **Implementeringsteam** som kan intervensjonen og implementering,
- **Ressurser** som langsiktig finansiering, dedikerte utøvere,
- **Ledelse**: målbevisst, endringsvillig og tålmodig,
- **Lav turnover** i organisasjonen og bevisst rekruttering av praktikere,
- **Brukervennlig**: tiltaket er tilpasset brukernes behov og praktikernes kompetanse,
- **Virksomt**: intervensjonen er forskningsmessig evaluert,
- **Treffsikkert** dvs. tilpasset problemene det skal løse – og med god rekruttering av klienter/pasienter/brukere,
- **Opplæring**: ferdighetsbasert med veiledning og brukervennlig materiell,
- **Evaluerings** av praksis, produktivitet og datastøttede beslutninger,
- **Integrerbart**: lar seg innpasse i forhold til annen pågående virksomhet, og får tilstrekkelig oppmerksomhet i forhold til konkurrerende oppgaver.

Implementeringsdrivere (Fixsen et al. , 2005)





Takk, det var det hele!