

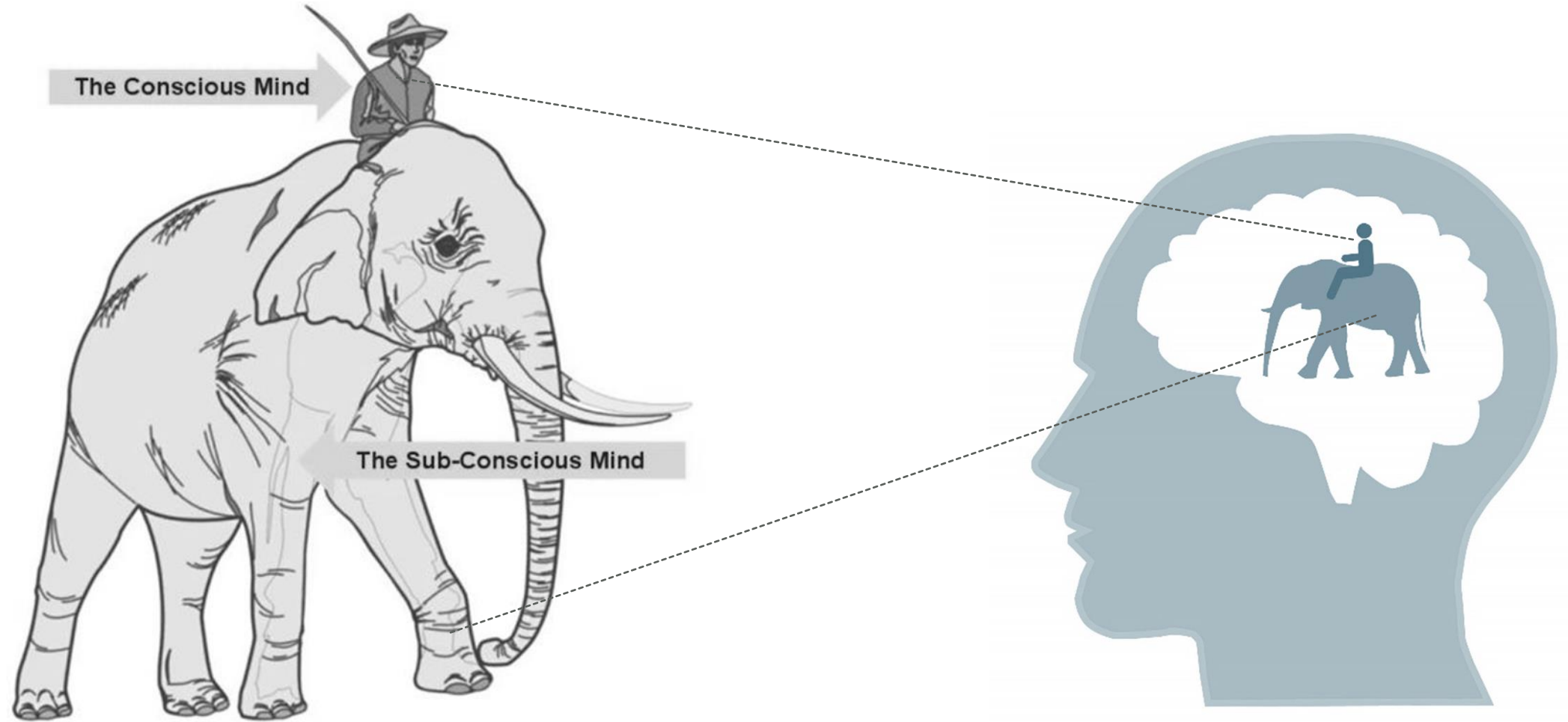
Fra plan til praksis - med fokus på implementering

Fag- og inspirasjonskonferanse USHT Oslo,
10 juni 2021

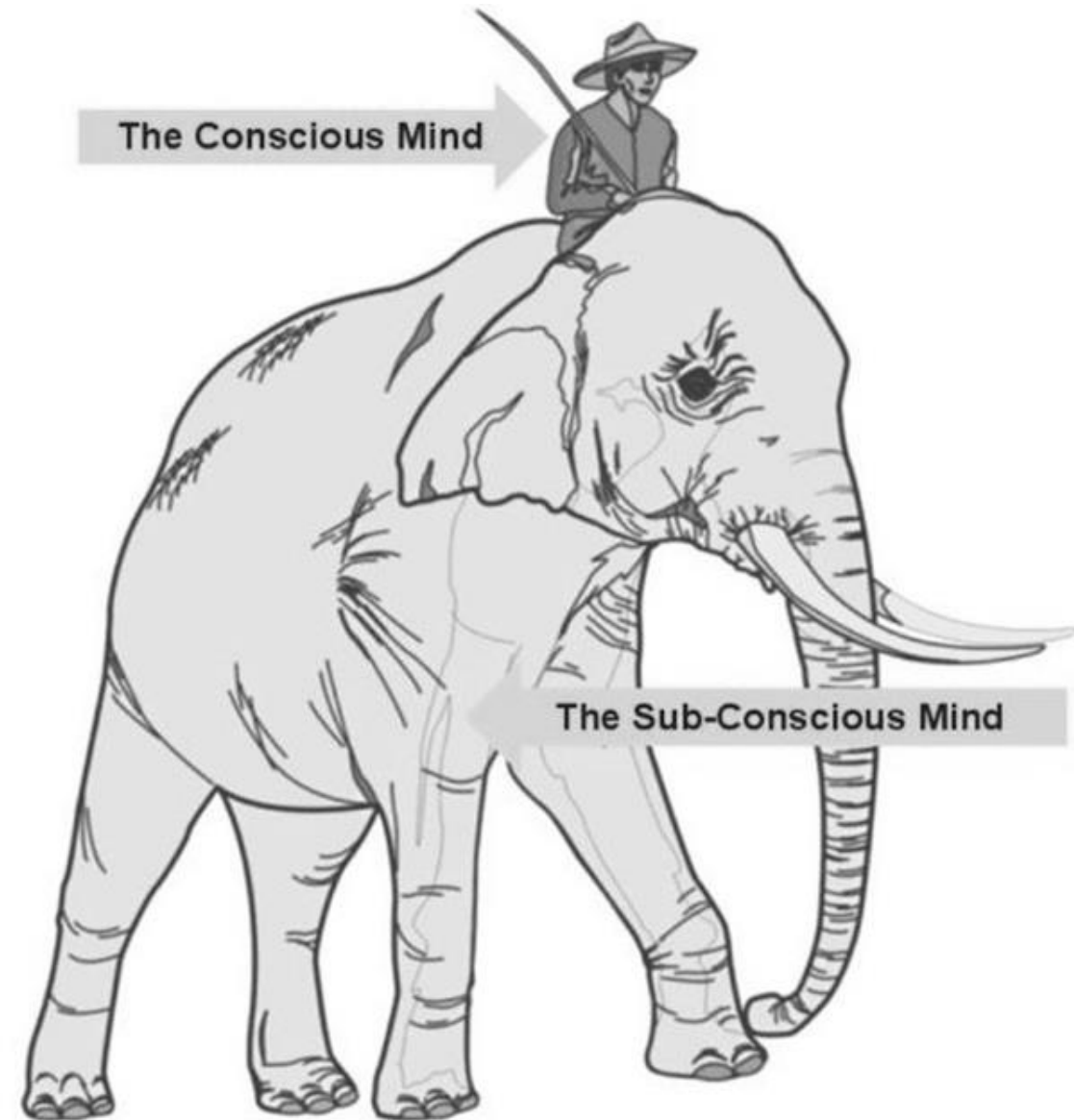
Kari Annette Os
Avd. kvalitetsforbedring og pasientsikkerhet
HelseDirektoratet

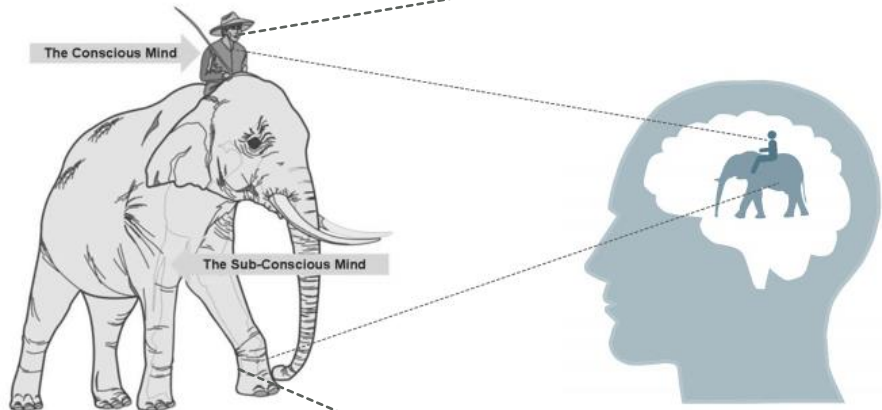






- Rytteren holder tøylene - ser ut til å ha kontrollen – ser ut til å være lederen.
- Rytterens kontroll er skrøpelig, rytteren er liten i forhold til elefanten.
- Hver gang elefanten og rytteren er uenige om hvilken vei de skal gå - taper rytteren





«System 2»

- Langsom
- Bevisst
- Refleksiv
- Analytisk
- Rasjonell
- Logisk

«System 1»

- Hurtig
- Automatisk
- Impulsiv
- Assosierende
- Emosjonell
- Ubevisst

Å gå fra plan til praksis krever endring

– en forutsetning for

- Implementering
- De-implementering
- Forbedring
- Utvikling
- Læring

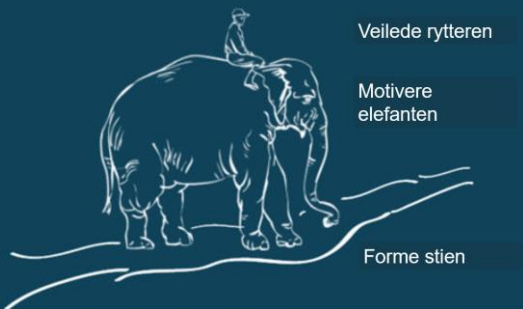


A white line drawing of an elephant with a rider on its back, walking on a path. The elephant is facing right, and the rider is sitting on its back. The path is indicated by two curved lines. The background is a solid dark blue color.

Veilede rytteren

Motivere
elefanten

Forme stien



Veilede rytteren	«Klarhet»	Finne lyspunktene Formuler avgjørende skritt Pek på målet	Det som ser ut som et menneskeproblem er ofte et situasjonsproblem!
Motivere elefanten	«Ønske»	Finn følelsen Reduser endringen Dyrk dine folk	Det som ligner dovenskap er ofte utmattelse
Forme stien	«Muliggjør»	Tilpass miljøet Etabler vaner Samle flokken	Når situasjonen endres – forandres adferden – adferd smitter!

Implementering – fra kunnskap til praksis

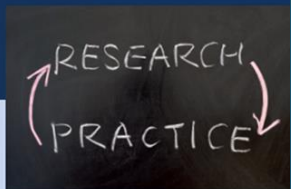


Implementering beskriver forholdet mellom kunnskap og praksis og **hvordan vi får tiltak til å virke**

Målet for implementering er **praksisendring**

Implementation Research,
Practice, and Policy

Editors
Deann E. Farnsworth
Terje Ojelsen



www.hogrefe.com/journals/irp

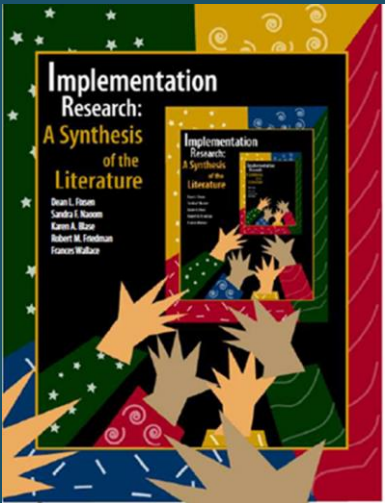
Zeitschrift für Psychologie
Founded by Hermann Ebbinghaus and Arthur König in 1890
Volume 122 / Number 2 / 2014
ISSN-I 2153-2604 • ISSN-Print 2190-8370 • ISSN-Online 2153-2604

Editor-in-Chief
Bernd Lepow
Associate Editors
Edgar González, Marta Flor, Dieter Frey,
Fredrich W. Hesse, Hans-Holting, Christiane Spiel

HOGREFE



Implementeringsdrivere



«The active implementation framework»

Fixsen et al., 2005



Ledelse og endringsprosesser

-Hvordan involvere uten å miste styringen?

-Hvordan styre uten å miste tillit?



Utvikle felles virkelighetsforståelse

- Hvorfor endring er nødvendig
- Klare, smarte mål

Tilrettelegge for å skape en lærende organisasjon

- Oppmerksomhet mot innovasjon
- Høy grad av engasjement og tillit
- Vilje til å ta risiko
- Vilje og evne til å endre kulturell adferd,

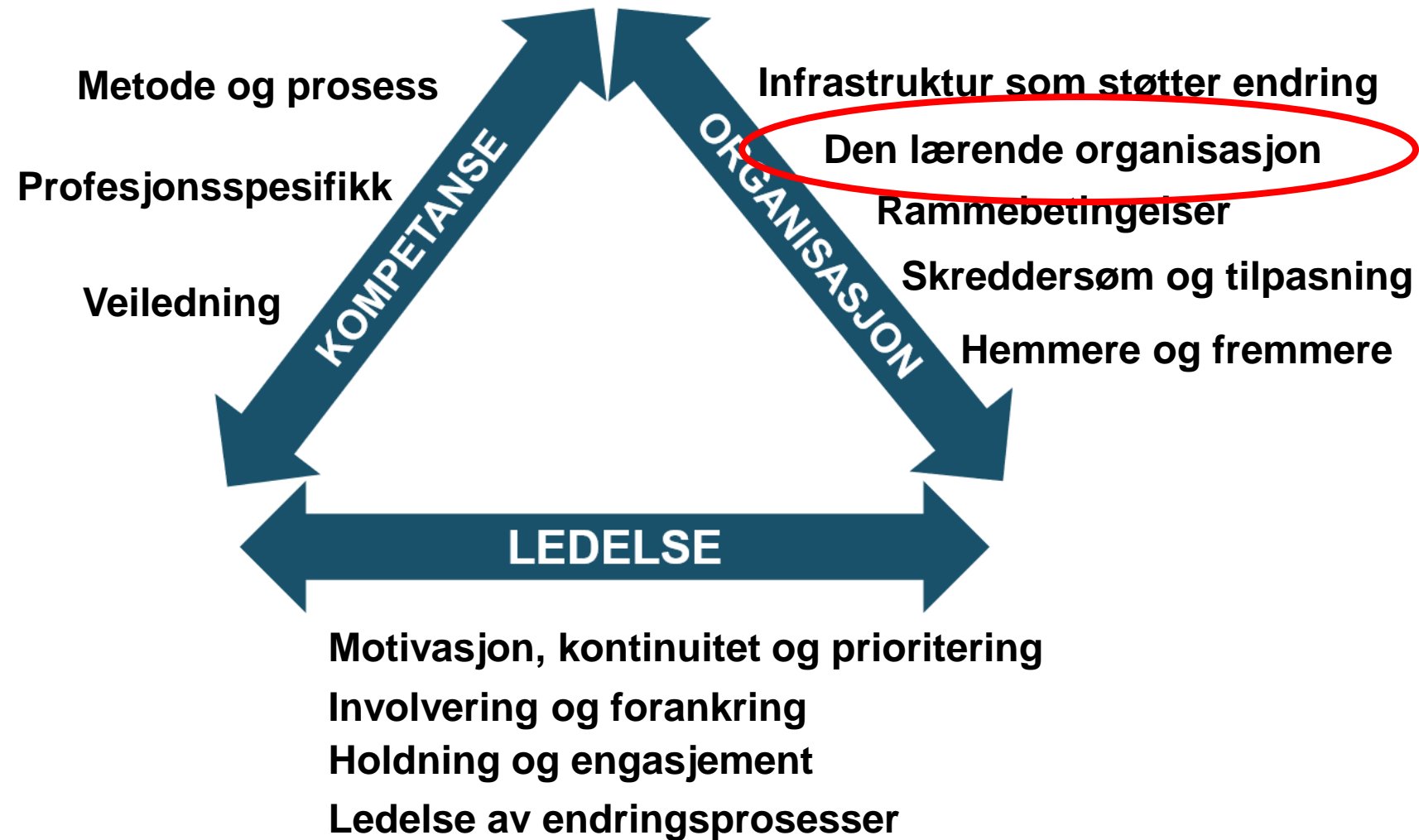
Involvering og medbestemmelse

- Medarbeidere
- Brukere

Kontinuerlig evaluere for å lære

- Kontinuerlig forbedring – tilpasse og prøve ut
- Skape tidlige og tydelige suksesser
- Ha en eksperimenterende holdning til hele endringsprosessen
- Identifisere behov for kompetanse

Implementeringsdrivere



«The active implementation framework»

Fixsen et al., 2005

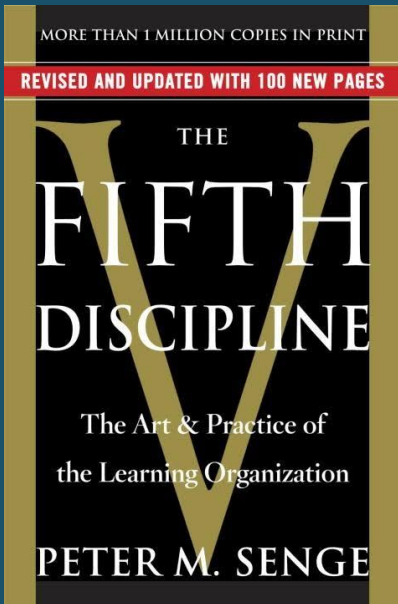


”

En lærende organisasjon er et sted der menneskene kontinuerlig avdekker hvordan de skaper sin egen virkelighet

Peter Senge, The fifth discipline (2006)

Lærende organisasjoner



Peter Senge, The fifth dicipline (2006)

Personlig mestring

- Individuell læring og utvikling. En grunnkompetanse som er nødvendig for all videre organisatorisk læring
- Kontinuerlig utvikling av personlige visjoner, mål og kunnskaper
- Livslang læring

Mentale modeller

- Vår oppfatning av virkeligheten – ofte ubevisst
- For å lære må modellene «opp til overflaten»
- Refleksjon

Felles visjon

- Felles bilde av fremtiden – delt og integrert
- Fremmer innsats og deltakelse snarere enn lydighet
- Forutsetning for en felles identitet – «skjebnefellesskap»

Teamlæring

- Helheten er større enn summen av delene
- Det enkelte individ lærer mer i et fellesskap enn alene
- Dialogen står sentralt

Systemtenking

- Hvordan disiplinene henger sammen og griper inn i hverandre
- Hvordan hver enkelt komponent påvirker helheten.

Implementeringsdrivere



«The active implementation framework»

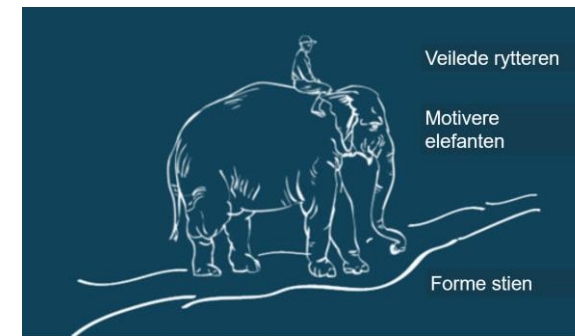
Fixsen et al., 2005

A white line drawing of an elephant with a rider on its back, walking on a path. The rider is wearing a cap and a long-sleeved shirt. The elephant is facing right. The path is indicated by two curved lines.

Veilede rytteren

Motivere
elefanten

Forme stien



Veilede rytteren	«Klarhet»	Finne lyspunktene Formuler avgjørende skritt Pek på målet	Utvikle felles virkelighetsforståelse Lag smarte mål Evaluering og oppfølging
-------------------------	-----------	---	---

Motivere elefanten	«Ønske»	Finn følelsen Reduser endringen Dyrk dine folk	Hvorfor endring er nødvendig Felles visjon Høy grad av engasjement og tillit
---------------------------	---------	--	--

Forme stien	«Muliggjør»	Tilpass miljøet Etabler vaner Samle flokken	Vilje og evne til å endre kulturell adferd Skreddersøm – lokal tilpasning - rammer Kompetanse Hemmere og fremmere
--------------------	-------------	---	--



Endringsarbeid blir
ofte illustrert slik.....

.....men det er kanskje heller slik:



Behov

Forskning

Kvalitet

Kunnskap

Pådriver

Team

Løsning

Tillit

Kompetanse

Forankring

Infrastruktur

Gevinst

Evaluering

Velferdsteknologi

Pasientsikkerhet

Relasjoner

Implementering

Omdømme



HelseDirektoratet