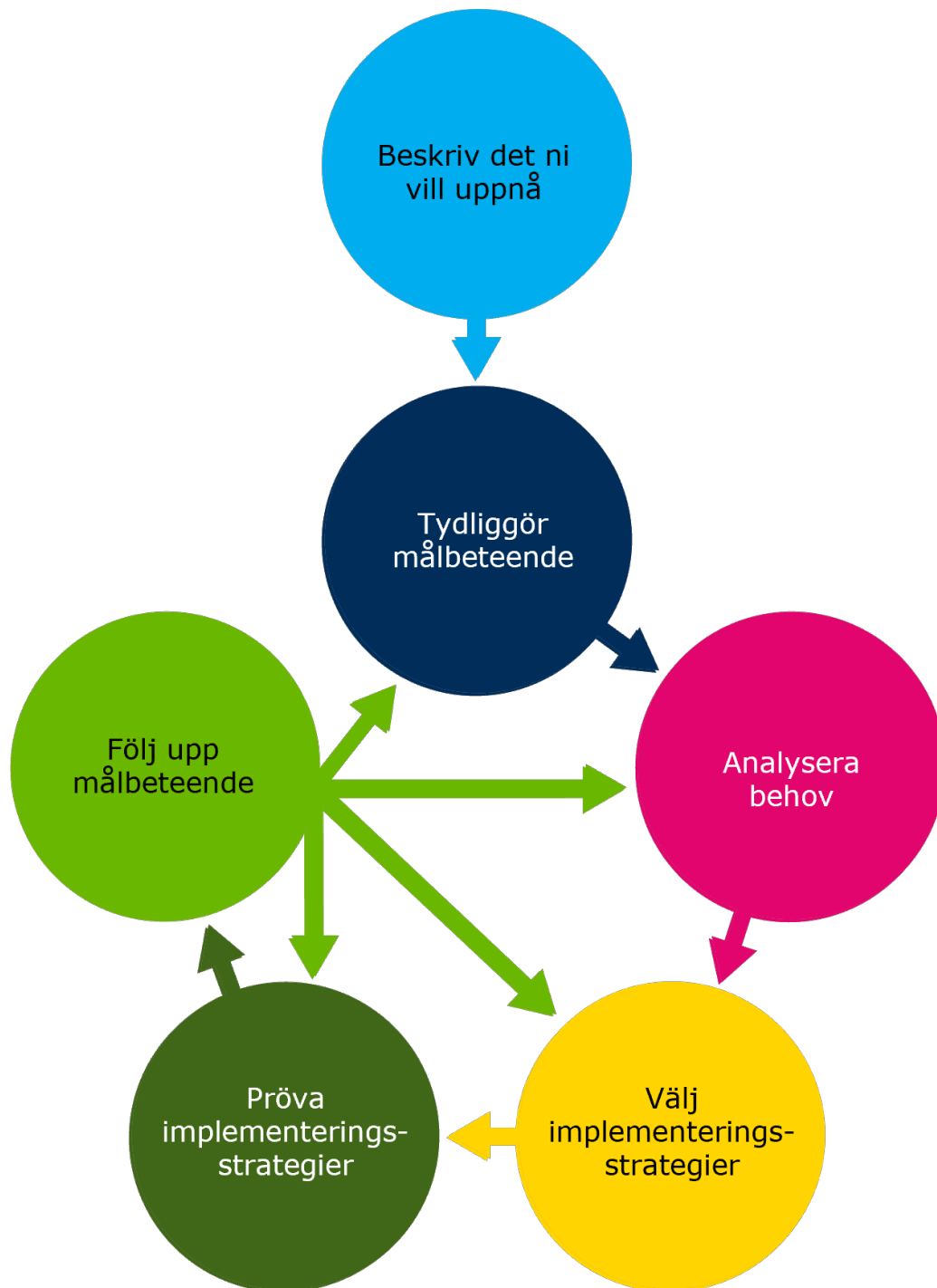


En kortfattad beskrivning av implementeringsmodellen för användning vid workshops

Metodstödet i implementering för arbetsgrupper respektive *Metodstödet i implementering för faciliterare* har utvecklats av Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin, Region Stockholm. Metodstöden har utvärderats och resultaten publicerats i den vetenskapliga tidskrifter. Metodstöden bygger huvudsakligen på Behaviour Change Wheel som tagits fram av Michie m.fl. (2011). Slutligen baserar sig listan med behov även på A checklist for identifying determinants of practice av Flottorp m.fl. (2013) och Theoretical Domains Framework (TDF) av Cane m.fl. (2012). Detta häfte innehåller endast delar av materialet och har tagits fram för att underlätta vid kortfattade workshops ledda av personer som annars håller i dessa utbildningar. Om du är intresserad av att veta mer om implementering och vårt arbete kontakta oss!

implementering.slso@regionstockholm.se

Implementeringsmodellen



(Michie et al., 2011; Mosson et al., 2019)

På följande sidor beskrivs kortfattat modellens steg.

Beskriv vad ni vill uppnå

Beskriv det ni vill uppnå

Det första steget vid en implementering är att reflektera över *Varför ska vi göra det här?* Det är därför viktigt att ni formulerar både vilket problem ni vill lösa med implementeringen och vad det är ni vill uppnå.

Tydliggör målbeteende

Tydliggör målbeteende

Det ni vill uppnå behöver brytas ned till konkreta beteenden för att alla ska förstå vad de förväntas göra när implementeringen är klar. Ett *beteende* är något man gör eller säger och är så konkret att det kan filmas. Vidare är beteenden för denna övning återkommande, inte engångsföreteelser. Brainstorma kring alla möjliga beteenden som ni kan tänka er att de utför när implementeringen är klar.

För att kunna gå vidare måste ni nu fundera över vilka av dessa beteenden som är *målbeteenden*, dvs beteenden som ni vill ska göras när implementeringen är klar.

- Vilka målbeteenden tror ni skulle ha störst effekt på det problem ni försöker lösa?
- Vilka målbeteenden tror ni skulle kunna ändras lättast?

Som del i en beteendeanalys är det viktigt att precisera målbeteendets olika delar så utförligt du kan med hjälp av frågorna Vem, Vad, Var, När, Hur ofta, Med vem? Var så konkret som möjligt så att alla kan förstå vad målbeteendet innebär (tänk att du ska kunna ge listan till en vikarie som ska kunna förstå vad som ska göras).

Analysera behov

Analysera behov

Detta handlar om att föreställa sig vilka behov som kan finnas för att berörda personer ska kunna genomföra målbeteenden. Det är viktigt att göra en noggrann analys av behoven inom kompetens, motivation och möjlighet eftersom analysen vägleder valet av implementeringsstrategier vilka i sin tur leder till att målbeteendet utförs.

- Gå igenom Tabell 1 och fundera på vad ni tror att berörda personer skulle behöva för att genomföra det prioriterade målbeteendet.
- Diskutera och lista de tre behov ni tycker är viktigast just nu.

Välj implementeringsstrategier

Välj implementeringsstrategier

För att lyckas åstadkomma en beteendeförändring pekar forskning på att valet av implementeringsstrategier måste skräddarsys till målgruppens behov. Om ett behov t.ex. tillhör kategorin *Motivation* ska implementeringsstrategin också kopplas till de strategier som kan påverka Motivation. En tumregel: av de resurser som finns tillgängliga för implementeringen, lägg den absoluta majoriteten på strategier som har som syfte att *vidmakthålla* implementeringen snarare än sådana strategier som *sätter igång* den.

Använd Tabell 2 och 3 över implementeringsstrategier och välj de strategier som svarar till era behov.

Pröva implementeringsstrategier



I detta steg provas de implementeringsstrategier som tidigare valts och på det sätt som man tänkt och beskrivit.

Följ upp målbeteende



Att följa upp implementeringen ger möjlighet att justera valda målbeteenden, behov, de strategier som valts eller genomförandet av implementeringsstrategierna för att uppnå målbeteendet.

Beskriv hur målbeteendet ska följas upp för att säkerställa att det genomförs som planerat. Vem ska göra uppföljningen, när och hur?

Uppföljning är mest effektivt när:

- Utgångsvärden är låga (stor förbättringspotential).
- Ges av en chef eller en respekterad/senior kollega alternativt en trovärdig extern organisation (VEM).
- Ges *både* skriftligt och muntligt (HUR).
- Även omfattar konkreta mål och en tydlig handlingsplan (HUR/VAD).
- Upprepas flertalet gånger och oftare i början av en implementering (NÄR).

Tabell 1: Behov inom kompetens, motivation och möjlighet

Kompetens	För att göra målbeteendet behöver vi...
Fysisk förmåga	mer hjälp att göra målbeteendet rent fysiskt
Kunskap	mer kunskap om vad målbeteendet innebär
Kommunikativ förmåga	kunna kommunicera, övertyga eller förhandla
Färdigheter	veta mer om hur målbeteendet görs eller prova på att göra målbeteendet
Planering eller prioritering	kunna planera eller prioritera för att göra målbeteendet
Medvetenhet om nuvarande beteende	insikt om i vilken utsträckning målbeteendet utförs som det ska

Motivation	För att göra målbeteendet behöver vi...
Professionell roll	bättre överensstämmelse mellan målbeteendet och sin professionella roll
Upplevd relevans	ökad förståelse för varför målbeteendet är viktigt
Förväntade effekter	tro på fördelarna med målbeteendet
Tilltro till egen förmåga	tro på sin förmåga att genomföra målbeteendet
Positiva känslor	starkare positiva känslor till målbeteendet
Stimulans	belöning, erkännande, karriärutveckling när målbeteendet genomförs
Incitament	materiell morot för att göra målbeteendet

Möjlighet	För att göra målbeteendet behöver vi...
Ansvar för målbeteendet	tydligare beskrivning av vem som har ansvar för att göra målbeteendet
Mandat och ansvar för uppföljning	tydligare beskrivning av vem som har mandat och ansvar för att följa upp att målbeteendet görs
Stöd från chefer	mer stöd och återkoppling från chefer
Stöd från andra	handledning, konsultation eller annat stöd
Tydlighet i teamarbete	ökad tydlighet om roller, arbetsuppgifter, mål eller samspel i arbetsgruppen
Material	material som checklistor eller beslutsstöd
Arbetsgrupp som är positiv till målbeteendet	en generellt mer positiv inställning till målbeteendet i arbetsgruppen
Kulturell lämplighet	ändring av vanor, normer och arbetssätt
Lokala styrdokument	ändring av lokala policys, regler eller rutiner
Minskad arbetsinsats	hjälp att minska den arbetsinsats som krävs
Prioriteringar	prioritering av målbeteendet på arbetsplatsen
Tillgängliga resurser	resurser i form av ekonomi, personal, lokaler, utrustning eller administrativa system
Uppföljning och återkoppling	metoder för uppföljning och återkoppling av hur målbeteendet görs och vilka resultat som uppnås
Överensstämmelse med patienters eller klienters behov	efterfrågan eller acceptans av målbeteendet från patienter eller klienter
Remissförfarande	större möjlighet att remittera patienter/klienter till andra kollegor eller verksamheter
Kvalité på underlaget	trovärdigt vetenskapligt underlag för beteendet och trovärdighet hos upphovsmannen
Kvalitetssäkring	ändringar i journalsystem eller smidigare kvalitetssäkerhetssystem/patientsäkerhetssystem
Avtal	ändringar i avtal eller avtalsuppföljning

Modell för beteendeförändring



(Michie et al.; 2011)

Tabell 2: Implementeringsstrategier som syftar till att sätta igång vs vidmakthålla målbeteendet

Behov inom	Implementeringsstrategi	Fungerar bäst när ett beteende ska
Kompetens	Informationsspridning	Sätts igång
	Instruktion om hur målbeteendet utförs	Sätts igång
	Skapa handlingsplan	Sätts igång
	Demonstration	Sätts igång
	Övning	Sätts igång
	Börja enkelt	Sätts igång eller vidmakthållas
	Införa hjälpmedel	Sätts igång eller vidmakthållas
	Förändra den fysiska miljön	Sätts igång eller vidmakthållas
	Utvärdera sig själv	Sätts igång eller vidmakthållas
	Någon annan utvärderar	Sätts igång eller vidmakthållas
Motivation	Trovärdig källa	Sätts igång
	Påverka känslor	Sätts igång
	Utvärdera sig själv	Sätts igång eller vidmakthållas
	Någon annan utvärderar	Sätts igång eller vidmakthållas
	Belöning	Vidmakthållas
	Känslomässigt stöd	Vidmakthållas
Möjlighet	Demonstration	Sätts igång
	Påminnelser	Sätts igång

Behov inom	Implementeringsstrategi	Fungerar bäst när ett beteende ska
	Skapa handlingsplan	Sätts igång
	Förändra den fysiska miljön	Sätts igång eller vidmakthållas
	Införa hjälpmedel	Sätts igång eller vidmakthållas
	Lösa problem	Sätts igång eller vidmakthållas
	Praktiskt stöd	Sätts igång eller vidmakthållas

Tabell 3: Beskrivning av implementeringsstrategier

Beskrivning av strategierna	Exempel
Informationsspridning Ge information om • vad som kan underlätta målbeteendet. • vilka konsekvenser målbeteendet kan få på individ-, organisations- eller samhällsnivå.	Informera om vad som kan underlätta ett personcentrerat förhållningssätt i vården, vilka positiva konsekvenser det har för patienter, närstående, personal och samhället samt att liknande vårdverksamheter arbetar personcentrerat. Informationsspridningen kan ske genom exempelvis mejl, föreläsningar, workshoppar, skriftlig information, webbplatser, filmer eller en särskild arbetsgrupp som informerar.
Instruktion om hur målbeteendet utförs Komma överens eller ge instruktioner om hur målbeteendet ska utföras.	Ge instruktioner om hur man använder ett sökord i journalsystemet. Instruktionerna kan vara skriftliga, muntliga, bilder eller filmer.
Skapa handlingsplan Skapa en individuell handlingsplan för att planera det egna målbeteendet som innehåller vad, när och hur målbeteendet ska göras.	Skapa en detaljerad plan för hur patienter ska tillfrågas om behov av stöd för rökavvänjning (var de ska tillfrågas, när, hur ofta och av vem).
Demonstration Titta på hur målbeteendet utförs för att kunna härma beteendet.	Demonstrera för medarbetare hur man kan ta upp frågan om våld utsatthet med en patient eller klient. Demonstrationerna kan göras genom rollspel, case-seminarium, bilder, filmer eller studiebesök på annan enhet. Någon som gör beteendet kan vara en förebild och medarbetare kan få gå bredvid.
Övning Öva på målbeteendet en eller flera gånger för att öka vana och färdighet.	Öva på hur man kan ta upp frågan om våld utsatthet med en patient eller klient. Övningarna kan göras genom att rollspela med kollegor, öva på att fylla i en checklista, prova själv eller träna med en kollega.

Beskrivning av strategierna	Exempel
Börja enkelt Om målbeteendet har olika delar, börja med de som är lättast.	Starta med att fråga patienter om deras alkoholvanor, ge sedan enkla råd och till sist rådgivande samtal om riskbruk av alkohol. Diskutera vad som känns enklast för olika personer att börja med eller börja med patienter som upplevs "lättare". Om målbeteendet skulle vara att springa 10 km, börja med att springa en kortare sträcka som stegvis ökas.
Införa hjälpmedel Införa hjälpmedel för att öka den fysiska förmågan för målbeteendet.	Tillhandahåll golvlift för förflyttning av patienter.
Förändra den fysiska miljön Förändra arbetsplatsen så att målbeteendet blir fysiskt lättare att utföra.	Se till att alla återvinningskärl är placerade så att en person i rullstol också kan sopsortera utan hinder.
Utvärdera sig själv Själv registrera när målbeteendet görs (gör jag det jag ska, hur ofta, när) eller resultatet av beteendet. Registreringen görs för att medvetandegöra i vilken utsträckning, och hur, målbeteendet utförs.	Alla medarbetare sätter ett streck på ett papper för varje anhörigvårdare som erbjudits stödinsatser (utvärdera målbeteende). Alla medarbetare skriver personlig dagbok där de reflekterar över vad som hänt när de frågat en patient om deras levnadsvanor (utvärdera resultatet av målbeteende). Andra exempel: Självreflektion efter varje arbetspass, intensitet eller kvalitet via skalor, filma sig själv, observera hur andra reagerar på beteendet, mätinstrument eller appar.
Någon annan utvärderar Någon annan observerar eller dokumenterar när målbeteendet görs (vad, när, hur ofta) eller resultatet av beteendet och ger återkoppling. Denna utvärdering görs för att ta reda på i vilken utsträckning, och hur, målbeteendet utförs.	En kollega observerar ett patientsamtal och ger återkoppling på hur många öppna frågor som ställdes (utvärdera målbeteende). Enhetschefen återkopplar till medarbetarna hur många kommuner som fått ta del av stödprogram efter att ha blivit erbjudna det av medarbetarna (utvärdera resultatet av målbeteende). Andra exempel: Medlyssna på telefonsamtal, gå parallellt då en observerar, för pinnstatistik över hur ofta arbetsgruppen utför målbeteendet, filma, ta fram webbstatistik eller gör journalgranskning.
Trovärdig källa Presentera information kring målbeteendet från en trovärdig källa.	Låt en person som har expertis i ämnet och som är respekterad informera om målbeteendet.

Beskrivning av strategierna	Exempel
Påverka känslor Visa hur målbeteendet bidrar till verksamhetens mål eller till patienters eller klienters nytta genom att påverka känslor.	Diskutera på en arbetsplatsträff hur användandet av en ny rutin har minskat infektionsspridning på avdelningen. Låt patienter komma och berätta om sina upplevelser av personcentrerad omvårdnad under en svår cancerbehandling. Se en film om barns upplevelser av att bli lyssnade till i en vårdnadstvist.
Utvärdera sig själv Själv registrera när målbeteendet görs (gör jag det jag ska, hur ofta, när) eller resultatet av beteendet. Registreringen görs för att för att på olika sätt stärka viljan att göra målbeteendet och tilltron till den egna förmågan att göra målbeteendet.	Alla medarbetare sätter ett streck på ett papper för varje anhörigvårdare som erbjudits stödinsatser (utvärdera målbeteende). Alla medarbetare skriver personlig dagbok där de reflekterar över vad som hänt när de frågat en patient om deras levnadsvanor (utvärdera resultatet av målbeteende). Andra exempel: Självreflektion efter varje arbetspass, intensitet eller kvalitet via skalor, filma sig själv, observera hur andra reagerar på beteendet, mätinstrument eller appar.
Någon annan utvärderar Någon annan observerar eller dokumenterar när målbeteendet görs (vad, när, hur ofta) eller resultatet av beteendet och ger återkoppling. Detta görs för att för att på olika sätt stärka viljan och tilltron till den egna förmågan att göra målbeteendet.	En kollega observerar ett patientsamtal och ger återkoppling på hur många öppna frågor som ställdes (utvärdera målbeteende). Enhetschefen återkopplar till medarbetarna hur många kommuner som fått ta del av stödprogram efter att ha blivit erbjudna det av medarbetarna (utvärdera resultatet av målbeteende). Andra exempel: Medlyssna på telefonsamtal, gå parallellt då en observerar, för pinnstatistik över hur ofta arbetsgruppen utför målbeteendet, filma, ta fram webbstatistik eller gör journalgranskning.
Belöning Informera om att belöning kommer att ges om målbeteendet görs. Det finns olika typer av belöning; materiell, social och självbelöning.	Informera om att biobiljetter kommer att lottas ut till medarbetarna varje månad om enheten lyckats genomföra X antal demensutredningar (materiell belöning). Informera om att den läkare som förskrivit flest Fysisk Aktivitet på Recept varje månad kommer att uppmärksammas på intranätet för sitt hälsofrämjande arbete (social belöning). Uppmuntra medarbetare att ta en friskvårdstimme eller klappa sig själv på axeln när de genomfört X antal motiverande samtal (självbelöning).

Beskrivning av strategierna	Exempel
Känslomässigt stöd Ge känslomässigt stöd så att målbeteendet kan genomföras.	Erbjud stöd till medarbetare som ska göra, eller har gjort, en orosanmälan. Kan till exempel göras genom att: Bekräfta personens känsla och upplevelse. Klargöra vad som hänt. Visa att du tror att de klarar av situationen, fråga om de vill ha råd.
Demonstration Titta på hur målbeteendet utförs för att kunna härma beteendet.	Demonstrera för medarbetare hur man kan ta upp frågan om våldsutsatthet med en patient eller klient. Demonstrationerna kan göras genom rollspel, case-seminarium, bilder, filmer eller studiebesök på annan enhet. Någon som gör beteendet kan vara en förebild och medarbetare kan få gå bredvid.
Påminnelser Skapa ett systematiskt sätt att påminna medarbetare om att göra målbeteendet.	Påminn medarbetare om målbeteendet genom påminnelsemejl, post it-lappar, muntlig påminnelse vid möten, SMS, punkt på dagordning i varje möte och lapp på toa eller i hiss.
Skapa handlingsplan Skapa en gemensam handlingsplan för att tydliggöra roller m.m. i organisationen som innehåller vad, vem, när och hur målbeteendet ska göras.	Skapa en detaljerad plan för hur patienter ska tillfrågas om behov av stöd för rökavvänjning (var de ska tillfrågas, när, hur ofta, av vem).
Förändra den fysiska miljön Förändringarna kan genomföras för att skapa en mer stödjande miljö för målbeteendet.	Dela av matsalen för att underlätta för en mer rofylld måltid, eller förändra utbudet i en varuautomat för att underlätta möjligheten att välja hälsosammare mellanmål.
Införa hjälpmedel Införa hjälpmedel för att skapa stödjande verktyg för målbeteendet.	Inför en checklista som kan användas när medarbetare ska genomföra en demensutredning.
Lösa problem Följ upp vad som påverkar målbeteendet och lösa problem som uppkommer.	Följ upp hur det gått den senaste veckan varje måndag på arbetsplatsträffen. Om problem uppstår så diskuteras detta och om möjligt så hittas en lösning under mötet. Utse en person eller arbetsgrupp för att kontinuerligt fånga upp problem och lösa dem.
Praktiskt stöd Ge råd eller praktiskt stöd så att målbeteendet kan utföras.	Erbjud en medarbetare praktisk hjälp med att utföra vissa arbetsuppgifter för att frigöra tid.

Anteckningar

Referenslista

Cane et al. Validation of the theoretical domains framework for use in behaviour change and implementation research; *Implementation Science*; 2012

Flottorp et al. A checklist for identifying determinants of practice: A systematic review and synthesis of frameworks and taxonomies of factors that prevent or enable improvements in healthcare professional practice; *Implementation Science*; 2013

Michie et al. The behaviour change wheel: a new method for characterising and designing behaviour change interventions; *Implementation Science*; 2011



Centrum för epidemiologi
och samhällsmedicin

REGION STOCKHOLM