



Implementering

- teori och tillämpning

inom hälso- och sjukvård

Siw Carlfjord

Leg sjukgymnast, Doktorand
IMH, Linköpings universitet

Implementering - definitioner

- Latin: implere = fylla, fylla upp
- Realisera och omsätta planer i konkret handling
- Aktiva och planerade ansträngningar för att en ny metod ska användas som ordinarie metod i en organisation
(T Greenhalgh et al)

Varför implementeringsforskning?

- Nya upptäckter görs ständigt inom det medicinska området
- För att ny kunskap ska införlivas i praktiskt arbete krävs strukturerade insatser för kunskapsöverföring
- Indexerade artiklar på Medline (ungefärligt antal):

1960	100.000 st
1980	300.000 st
2009	850.000 st



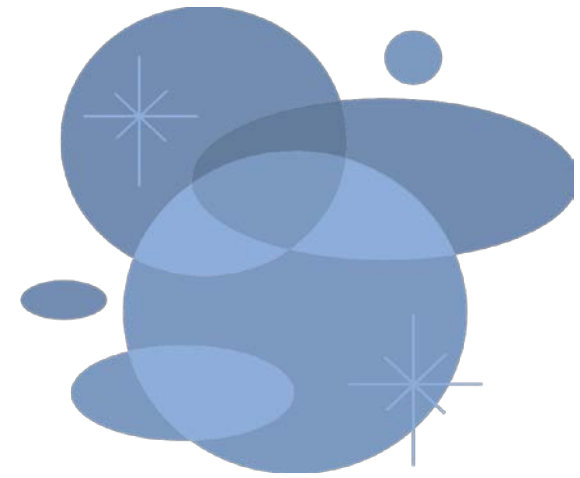
Kunskapsbaserad vård, eller...?

- I genomsnitt 55 % av alla patienter får "recommended care" enligt en studie i USA (McGlynn et al 2003)
- Exempel från intensivvård i USA: 150 000 liv skulle kunna räddas varje år om fem studerade behandlingar implementerades framgångsrikt (Pronovost et al 2004)
- En holländsk studie fann att endast 67% av kliniska beslut var i överensstämmelse med "guidelines" (Spies & Mookink 1999)



Faktorer av betydelse vid implementering av innovationer inom en organisation

- Innovationen
- Individerna / medarbetarna
- Kontexten (Inre / Yttre)
- Implementeringsinsatserna



Innovationens egenskaper

- Relativ fördel
- Kompatibilitet
- Komplexitet
- Prövbarhet
- Observerbarhet
- "Re-invention"



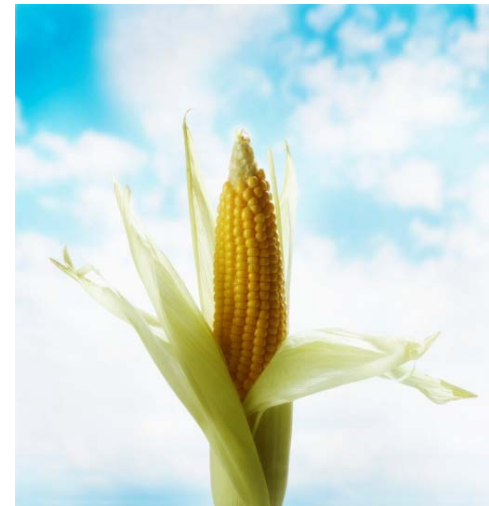
”Innovations are easier to study
than the people who adopt
them”

(T Greenhalgh)



Klassificering av "adopters"

- Innovators - Våghalsighet
- Early Adopters - Respekt
- Early Majority - Försiktighet
- Late Majority - Skepticism
- Laggards - Tradition



Generellt på den här vårdcentralen, hur är attityderna till nyheter, förändringar...?

- 1: Lite eftertänksamt skulle man väl säga. Ingen generellt negativ inställning, men... ja vi skyndar inte till förändringar utan vi tänker igenom ganska noga tror jag.
- 2: Ja vi är rädda att förändringarna gör att vi får ännu mer arbete och det är det som gör att vi har... en orsak till att vi...
- 3: Ja men vi är nog försiktiga...
- 4: Vi kastar oss inte över nyheter. Det tror jag inte vi gör, utan...
- 2: Vi ser gärna hur det fungerar hos någon annan först innan vi...
- 5: Det har visat sig vara klokt också
- 4: Mycket klokt
- 3: Men är det bevisat bra då är vi gärna med

Den inre kontexten

- Organisationens struktur, som storlek och ledarskap
- Organisationens kultur och arbetssätt – olika förändringsklimat
- Vissa organisationer är generellt mer öppna för innovationer – och en viss organisation kan vara mer eller mindre beredd att ta till sig en specifik innovation



Den yttre kontexten

- Extern kommunikation
- Konkurrens
- Omgivningsfaktorer
- Politiska beslut



Implementeringsaktiviteter

■ Dissemination

Spridning av forskningsresultat via publicering och konferenser

■ Utbildning

Kurser, fortbildning

■ Socialt inflytande

Påverka nyckelgrupper/individer som har inflytande

■ Samarbete forskare – praktiker

Förbättrad kommunikation och informationsutbyte

■ Incitament och förstärkning

Påverkan genom finansiella åtgärder, belöning, uppmuntran

Påverkan genom feedback och påminnelser

Att införa ett nytt arbetssätt – steg för steg

- Identifiera behovet – finns det ett gap mellan vetenskap och praktik?
- Identifiera hinder för att ändra arbetssätt
- Studera möjliga implementeringsstrategier
- Skräddarsy implementeringsstrategin
- Genomför implementeringen
- Utvärdera implementeringsprocessen
- Utvärdera det nya arbetssättet

”...the fundamental question regarding what approaches should be used in which settings for which problems remain unanswered ”

(O Bhattacharyya 2009)



Implementering av ett verktyg för livsstilsintervention i primärvården

- Sex vårdcentraler i tre olika län i sydöstra Sverige
- Förändringsklimatet före implementeringen mättes med instrumentet CCQ
- Två olika implementeringsstrategier användes
- Kvantitativ utvärdering enligt ramverket RE-AIM
- Kvalitativ utvärdering med hjälp av intervjuer



Kvantitativa utvärdering - resultat

- Ett positivt förändringsklimat tillsammans med explicit implementering var förknippat med positivt implementeringsutfall
- Vid utvärdering med RE-AIM visade det sig att den explicita implementeringsstrategin varit mer effektiv avseende
 - Reach
 - Effectiveness
 - Adoption

Kvalitativ utvärdering av implementeringen

- Intervjuer med personalen efter nio månader (Totalt 18 intervjuer, 16 i grupp, två enskilda)
- Relativ fördel och kompatibilitet med existerande rutiner var faktorer förknippade med gott resultat
- Positiva förväntningar och ett upplevt behov av livsstilsdatorn var andra viktiga faktorer
- Organisationsförändringar som sammanföll med implementeringen hade negativ effekt

Publicerade artiklar

- Carlford S, Andersson A, Nilsen P, Bendtsen P, Lindberg M. The importance of organizational climate and implementation strategy at the introduction of a new working tool in primary health care. *J Eval Clin Pract.* 2010;16:1326–1332.
- Carlford S, Lindberg M, Bendtsen P, Nilsen P, Andersson A. Key factors influencing adoption of an innovation in primary health care: a qualitative study based on implementation theory. *BMC Fam Pract.* 2010;11:60.
- Carlford S, Andersson A, Bendtsen P, Nilsen P, Lindberg M. Applying the RE-AIM framework to evaluate two implementation strategies used to introduce a tool for lifestyle intervention in Swedish primary health care. *Health Prom Internat.* 2011; doi:10.1093/heapro/dar016.

Tack för uppmärksamheten!

www.liu.se