

INNLEIÐING (IMPLEMENTATION)

ESTER námskeið fyrir
barnaverndarstarfsmenn
ágúst 2015
Halldór Hauksson

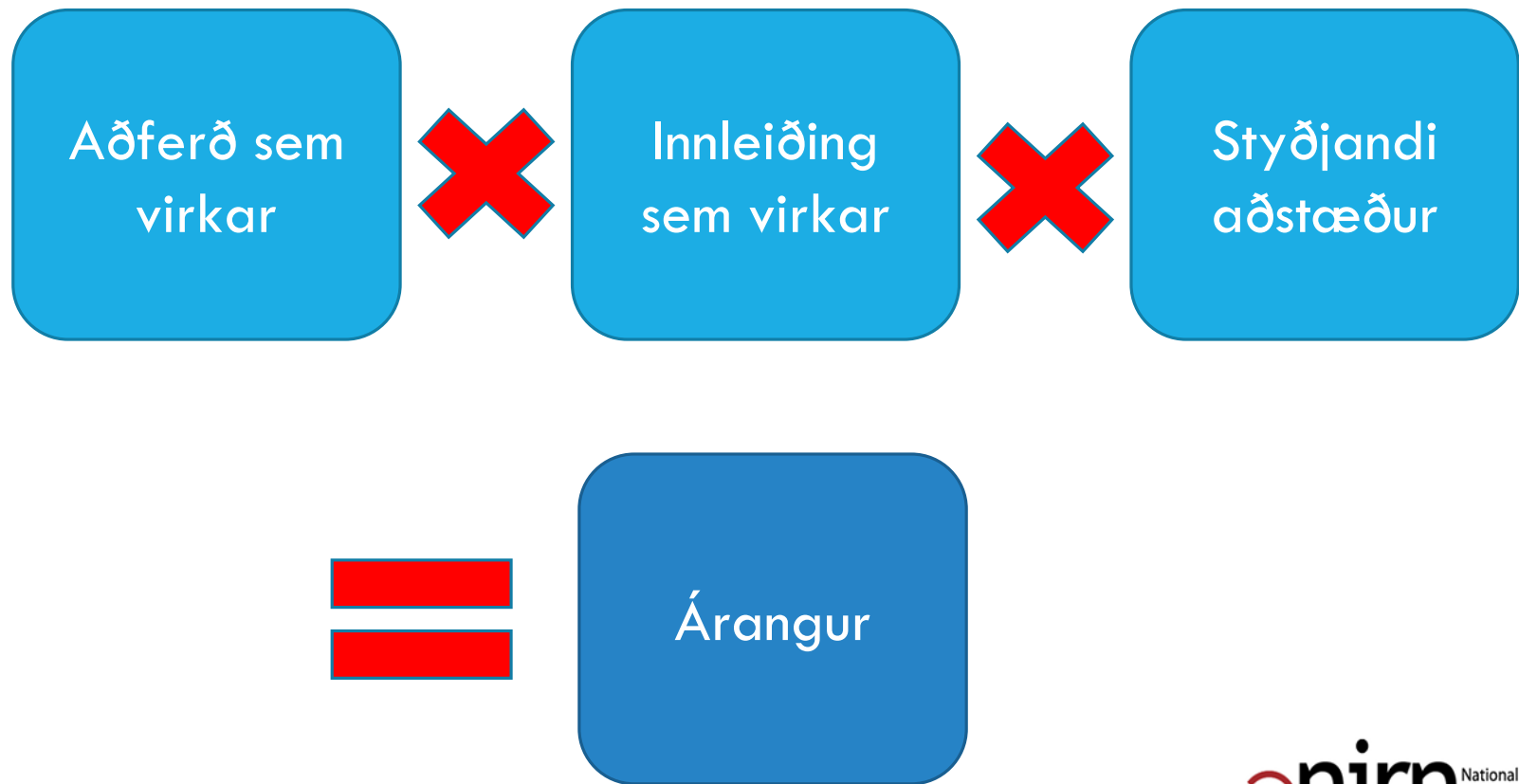
Gagnreyndar aðferðir
og eða aðrar nýjungar



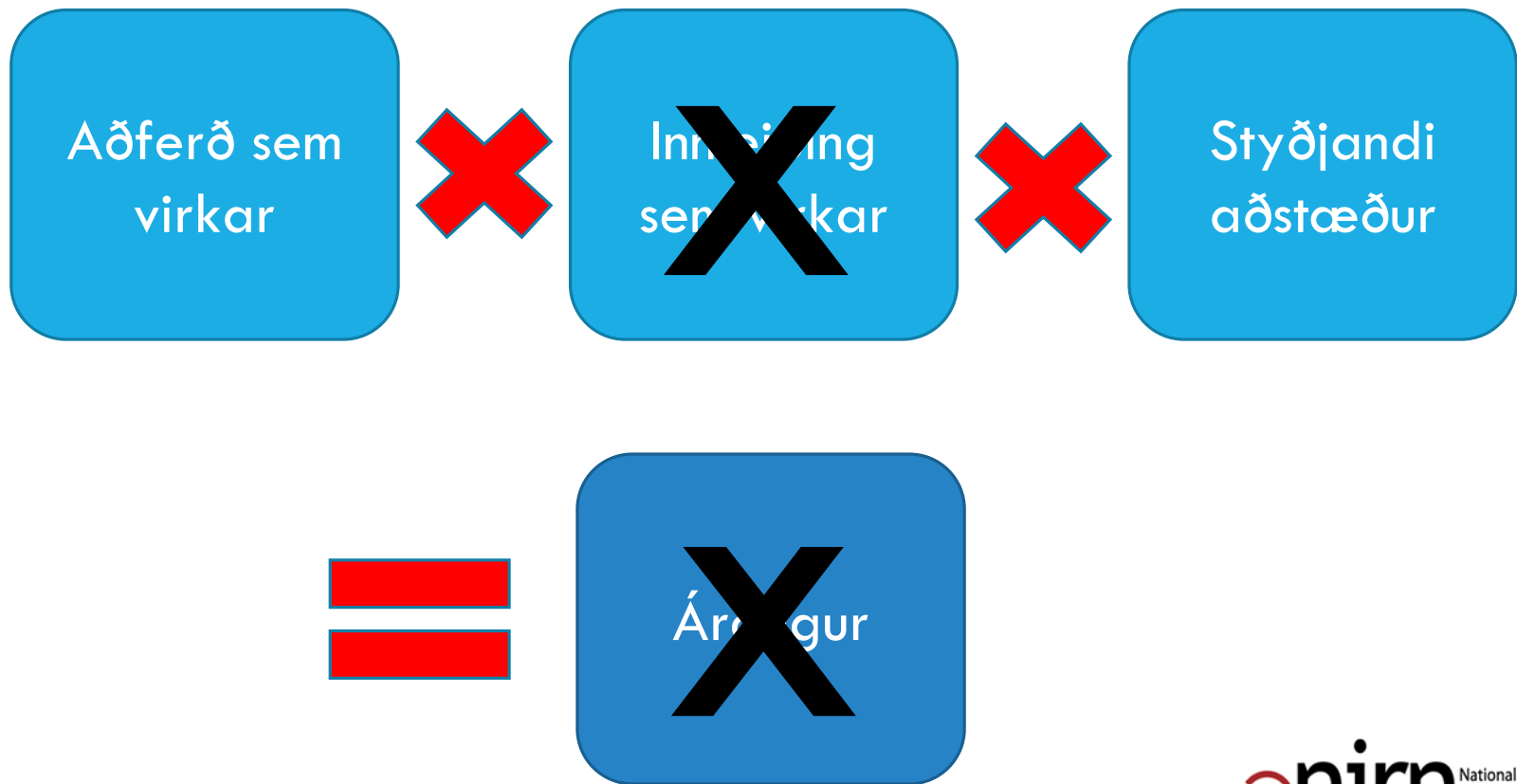
... gagnast ekki
sjálfkrafa (jafnvel þrátt
fyrir þjálfun) heldur
þarfnast innleiðingar



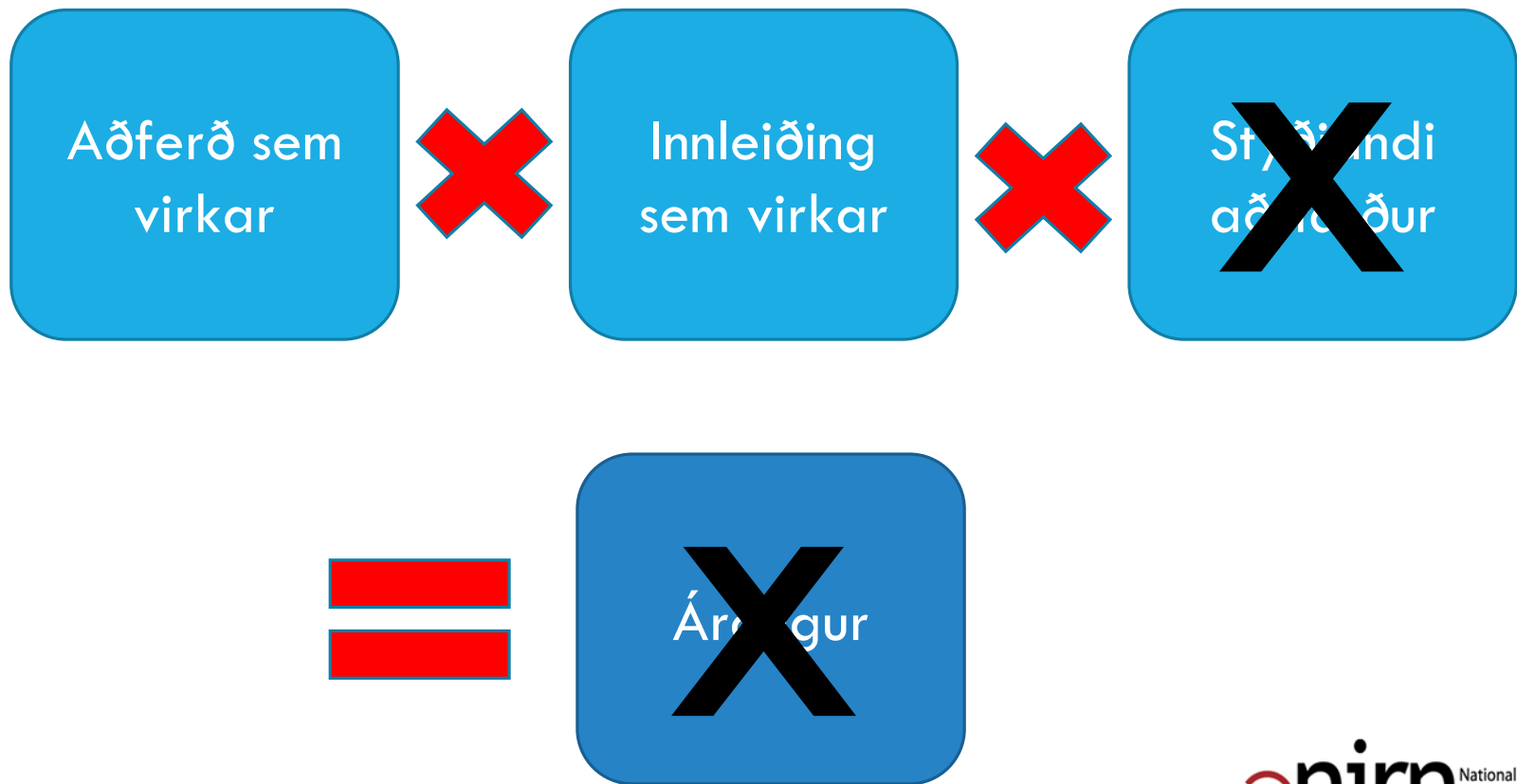
FORMÚLA FYRIR ÁRANGUR



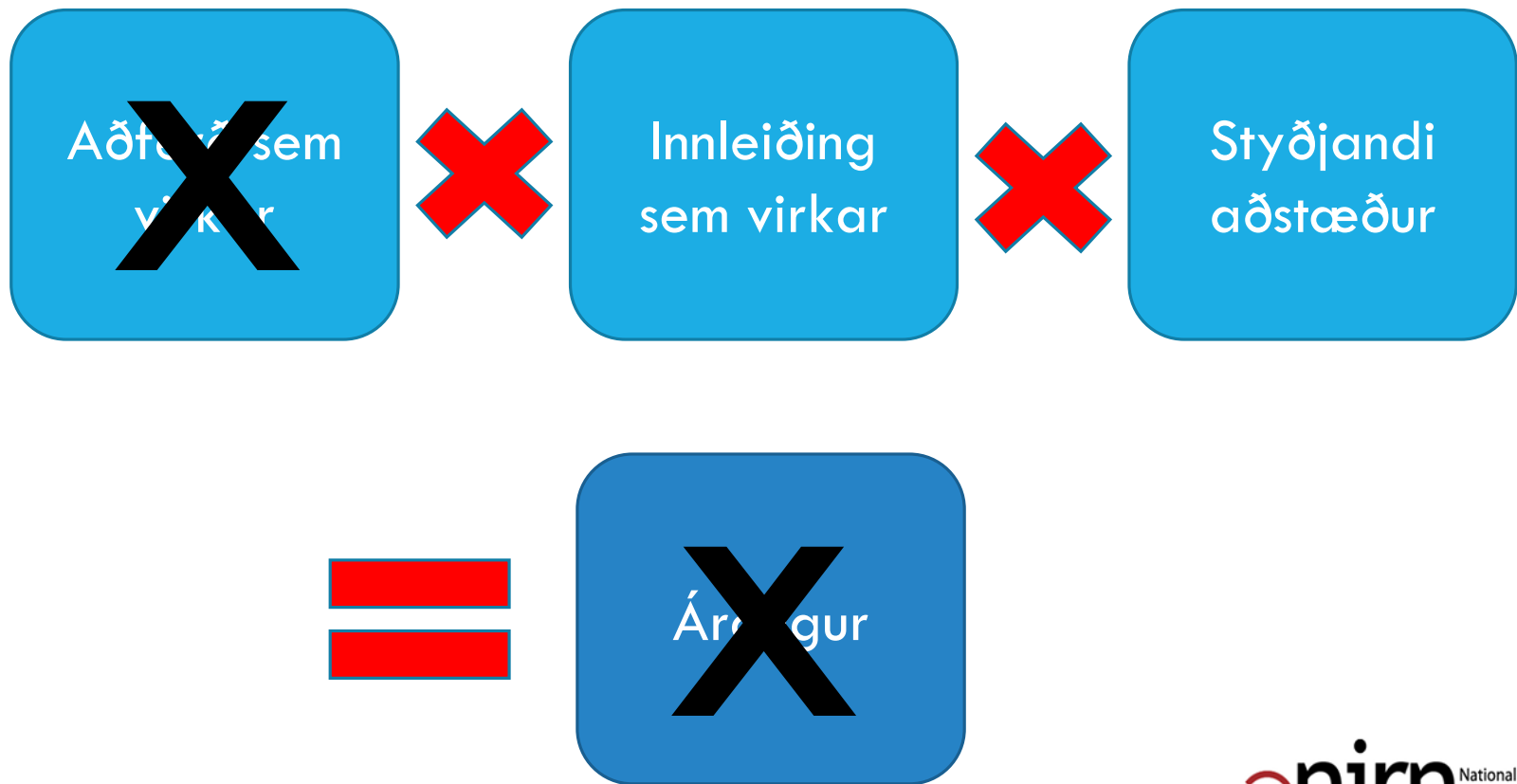
FORMÚLA FYRIR ÁRANGUR



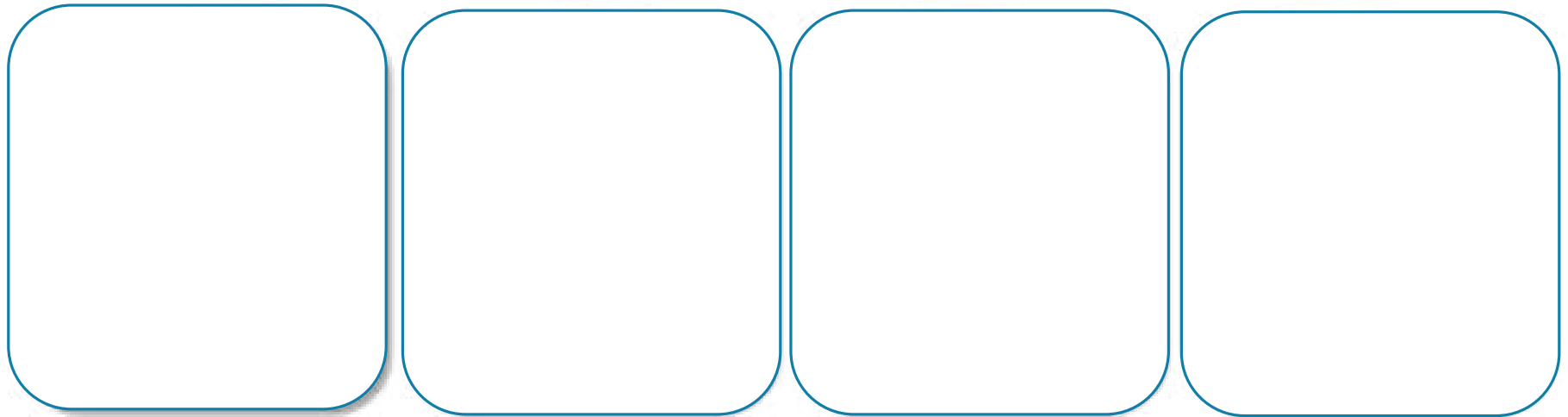
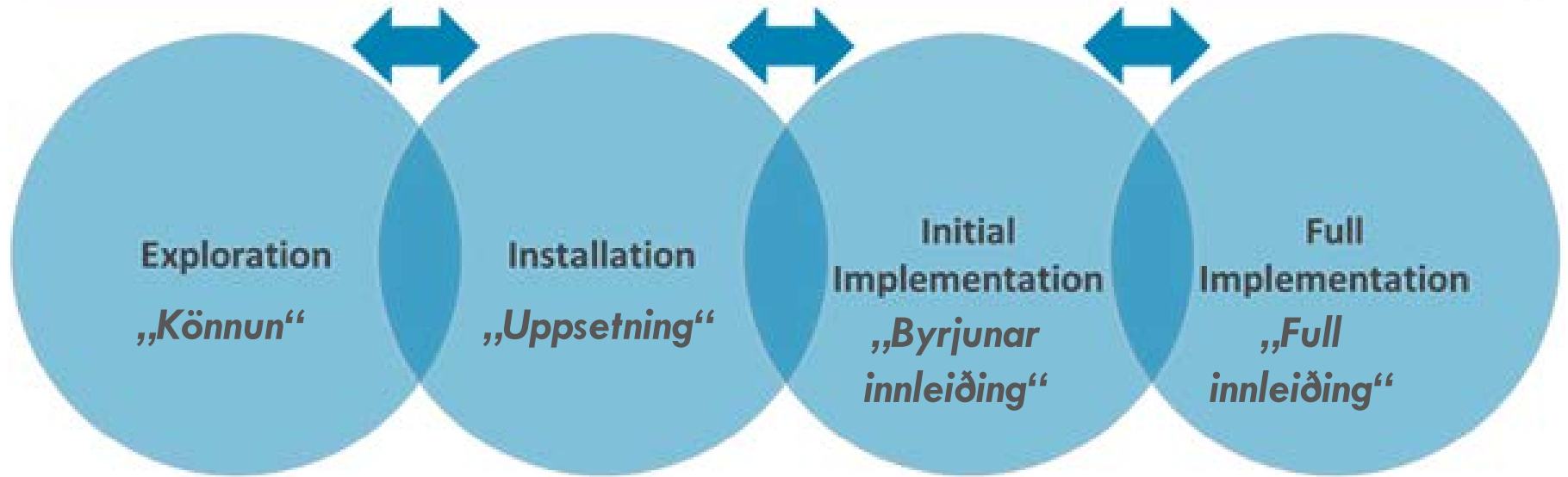
FORMÚLA FYRIR ÁRANGUR



FORMÚLA FYRIR ÁRANGUR

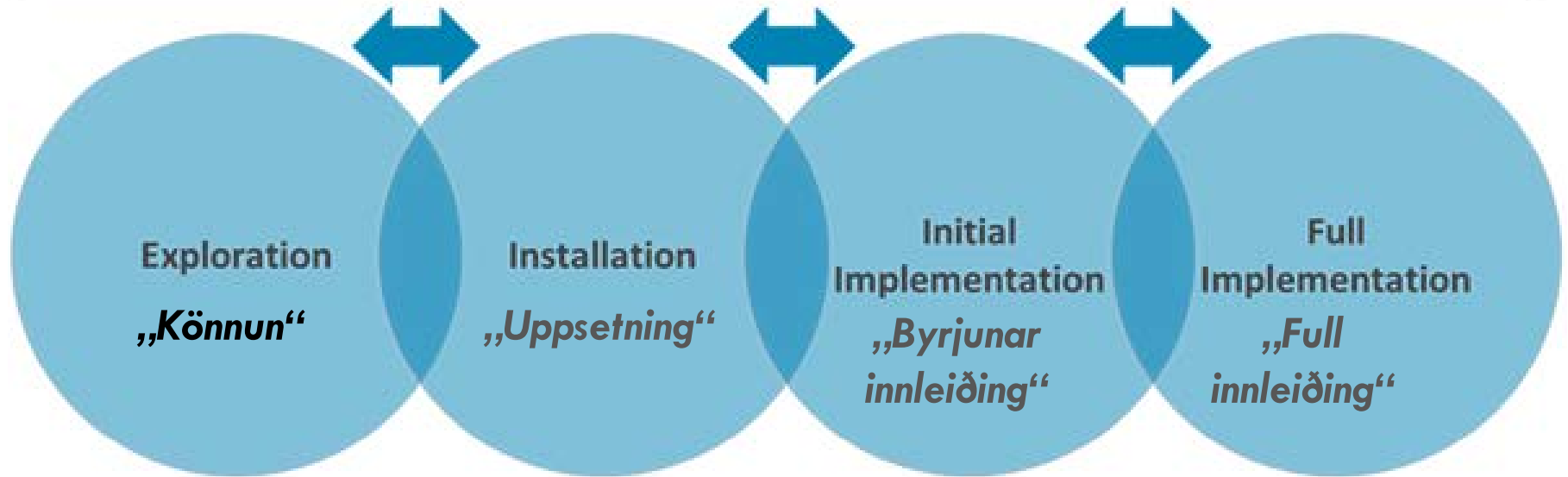


Implementation Stages „Innleiðingarstigin“



2 - 4 ár

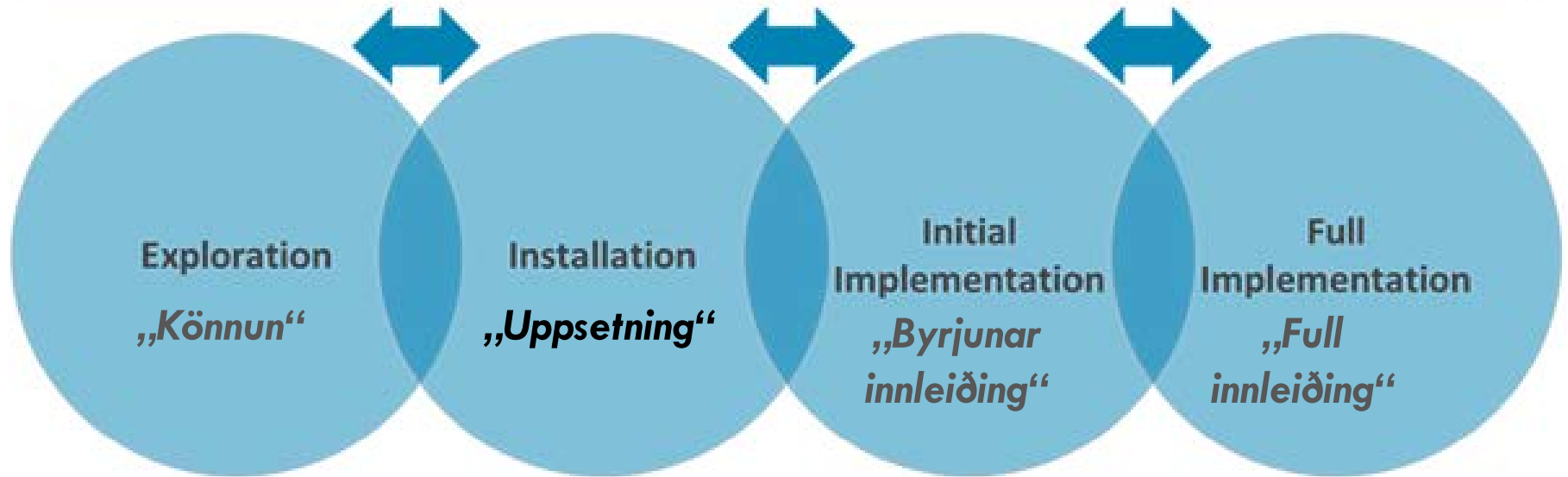
Implementation Stages „Innleiðingarstigin“



- Hvaða aðferð hentar best?
- Geta stofnana
- Þekking og tími starfsfólks
- Áhrif á eldra verk-/skipulag
- Stuðningur samstarfsaðila

2 - 4 ár

Implementation Stages „Innleiðingarstigin“



Exploration

„Könnun“

Installation

„Uppsetning“

Initial
Implementation

„Byrjunar
innleiðing“

Full
Implementation

„Full
innleiðing“

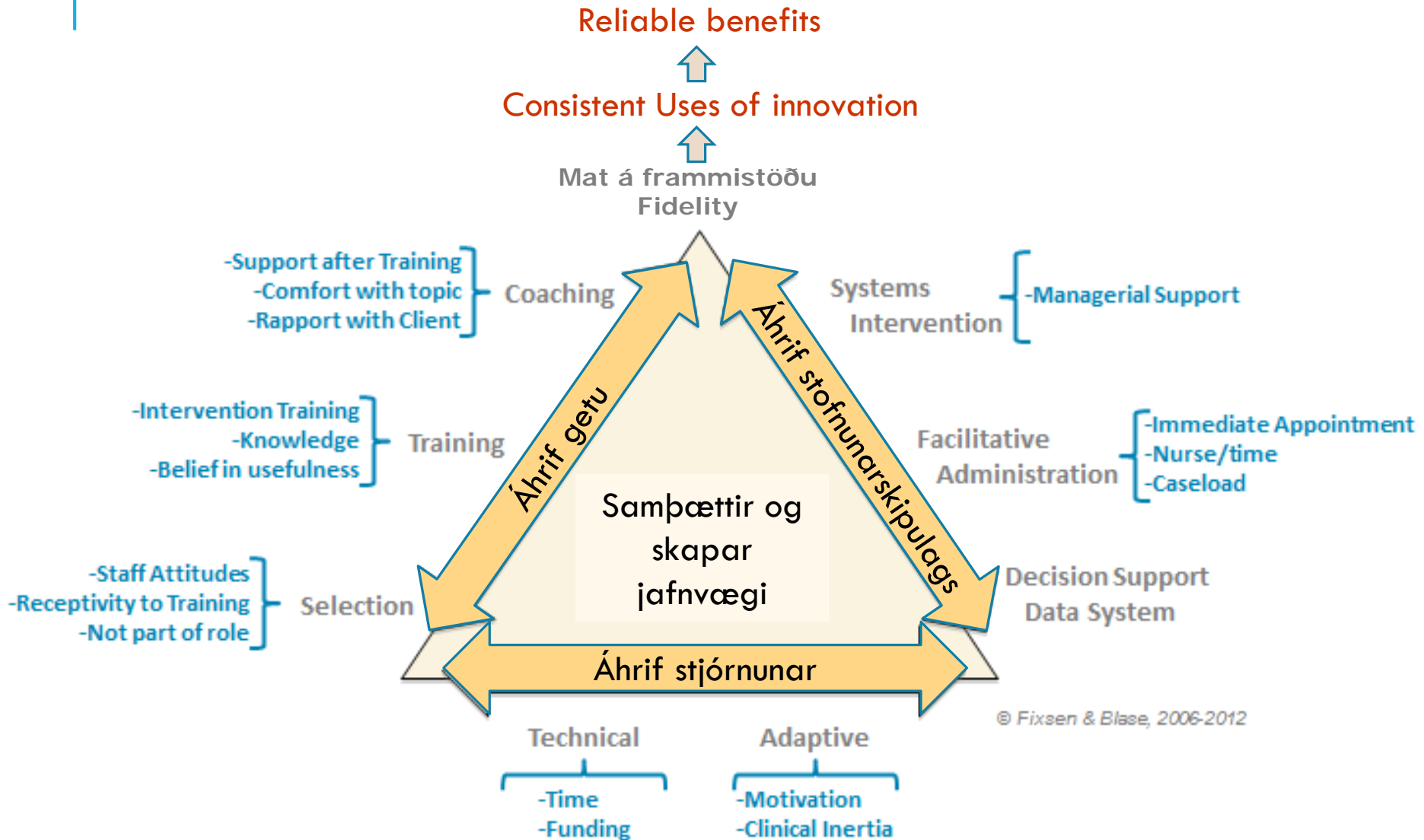
- Hvaða aðferð hentar best?
- Geta stofnana
- Þekking og tími starfsfólks
- Breytingar á eldra verk-/skipulagi
- Stuðningur samstarfsaðila

- Áhrifavaldar
- Innleiðingarteymi
 - Framkvæmdaáætt
 - Samskiptaáættun
- Stuðn. stjórnenda
- Fjármagn
- Val og þjálfun starfsfólks, náms-efni, leiðbeiningar

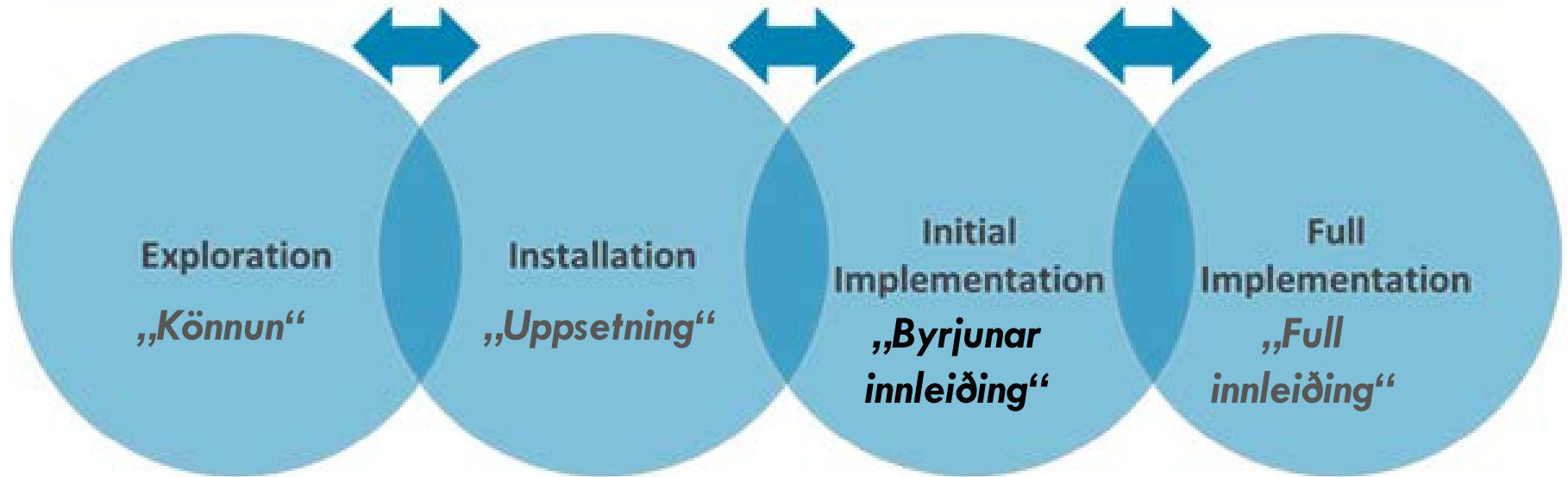
2 - 4 ár

ÁHRIFAVALDAR VIÐ INNLEIÐINGU

(IMPLEMENTATION DRIVERS)



Implementation Stages „Innleiðingarstigin“



Exploration

„Könnun“

Installation

„Uppsetning“

**Initial
Implementation**

**„Byrjunar
innleiðing“**

**Full
Implementation**

**„Full
innleiðing“**

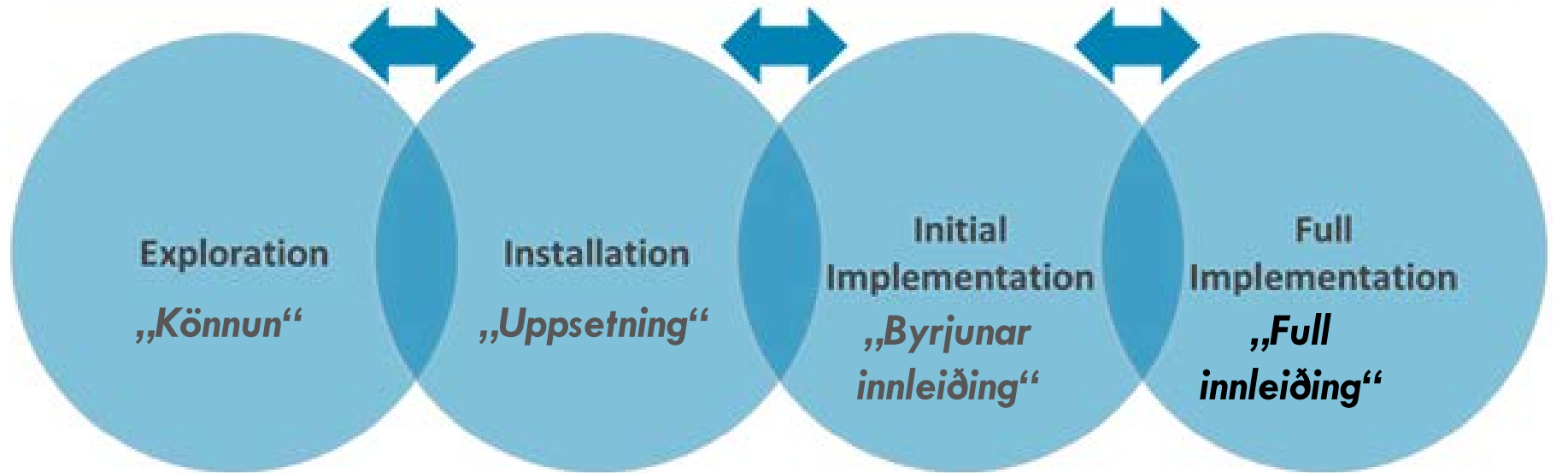
- Hvaða aðferð hentar best?
- Geta stofnana
- Þekking og tími starfsfólks
- Breytingar á eldra verk-/skipulagi
- Stuðningur samstarfsaðila

- Áhrifavaldar
- Innleiðingarteymi
 - Framkvæmdaáætlun
 - Samskiptaáætlun
- Stuðn. stjórnenda
- Fjármagn
- Val og þjálfun starfsfólks, náms-efni, leiðbeiningar

- Aðferðin í notkun
- Stilla áhrifavalda
- Ytri stuðningur við
 - Starfsfólk, stofnun og þjónustukerfið
- Fylgst með gæðum (fidelity)
- Verklag og stuðningur virka

2 - 4 ár

Implementation Stages „Innleiðingarstigin“



- Hvaða aðferð hentar best?
- Geta stofnana
- Þekking og tími starfsfólks
- Breytingar á eldra verk-/skipulagi
- Stuðningur samstarfsaðila

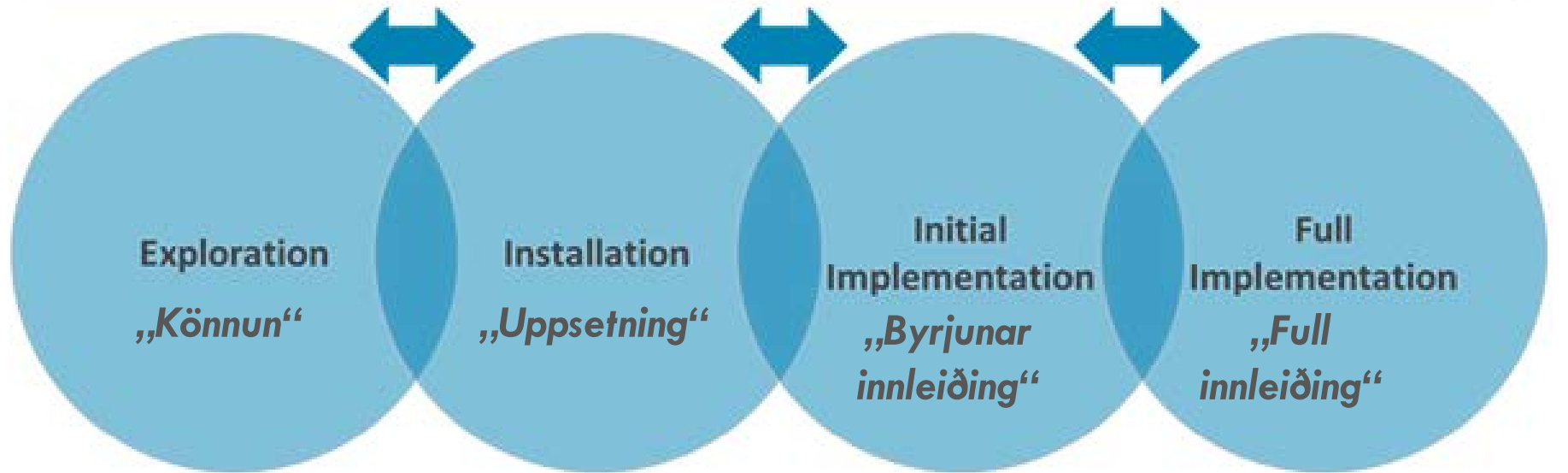
- Áhrifavaldar
- Innleiðingarteymi
 - Framkvæmdaáætlun
 - Samskiptaáætlun
- Stuðn. stjórnenda
- Fjármagn
- Val og þjálfun starfsfólks, náms-efni, leiðbeiningar

- Aðferðin í notkun
- Stilla áhrifavalda
- Ytri stuðningur við
 - Starfsfólk, stofnun og þjónustukerfið
- Fylgst með gæðum (fidelity)
- Verklag og stuðningur virka

- Dagleg rúttína allra sem nota
- Gæði og árangur
- Fylgjast með og stilla áhrifavalda
- Ytri stuðningur við innleiðingu heldur áfram

2 - 4 ár

Implementation Stages „Innleiðingarstigin“



Exploration

„Könnun“

Installation

„Uppsetning“

Initial
Implementation

„Byrjunar
innleiðing“

Full
Implementation

„Full
innleiðing“

- Hvaða aðferð hentar best?
- Geta stofnana
- Þekking og tími starfsfólks
- Breytingar á eldra verk-/skipulagi
- Stuðningur samstarfsaðila

- Áhrifavaldar
- Innleiðingarteymi
 - Framkvæmdaáætt
 - Samskiptaáættun
- Stuðn. stjórnenda
- Fjármagn
- Val og þjálfun starfsfólks, náms-efni, leiðbeiningar

- Aðferðin í notkun
- Stilla áhrifavalda
- Ytri stuðningur við
 - Starfsfólk, stofnun og þjónustukerfið
- Fylgst með gæðum (fidelity)
- Verklag og stuðningur virka

- Dagleg rúttina allra sem nota
- Gæði og árangur
- Fylgjast með og stilla áhrifavalda
- Ytri stuðningur við innleiðingu heldur áfram

2 - 4 ár

INNLEIÐINGARTEYMI

IMPLEMENTATION

		IMPLEMENTATION	
		Impl. Team	NO Impl. Team
INTERVENTION	Effective	80%, 3 Yrs	14%, 17 Yrs
		Effective use of Implementation Science & Practice	Letting it Happen Helping it Happen

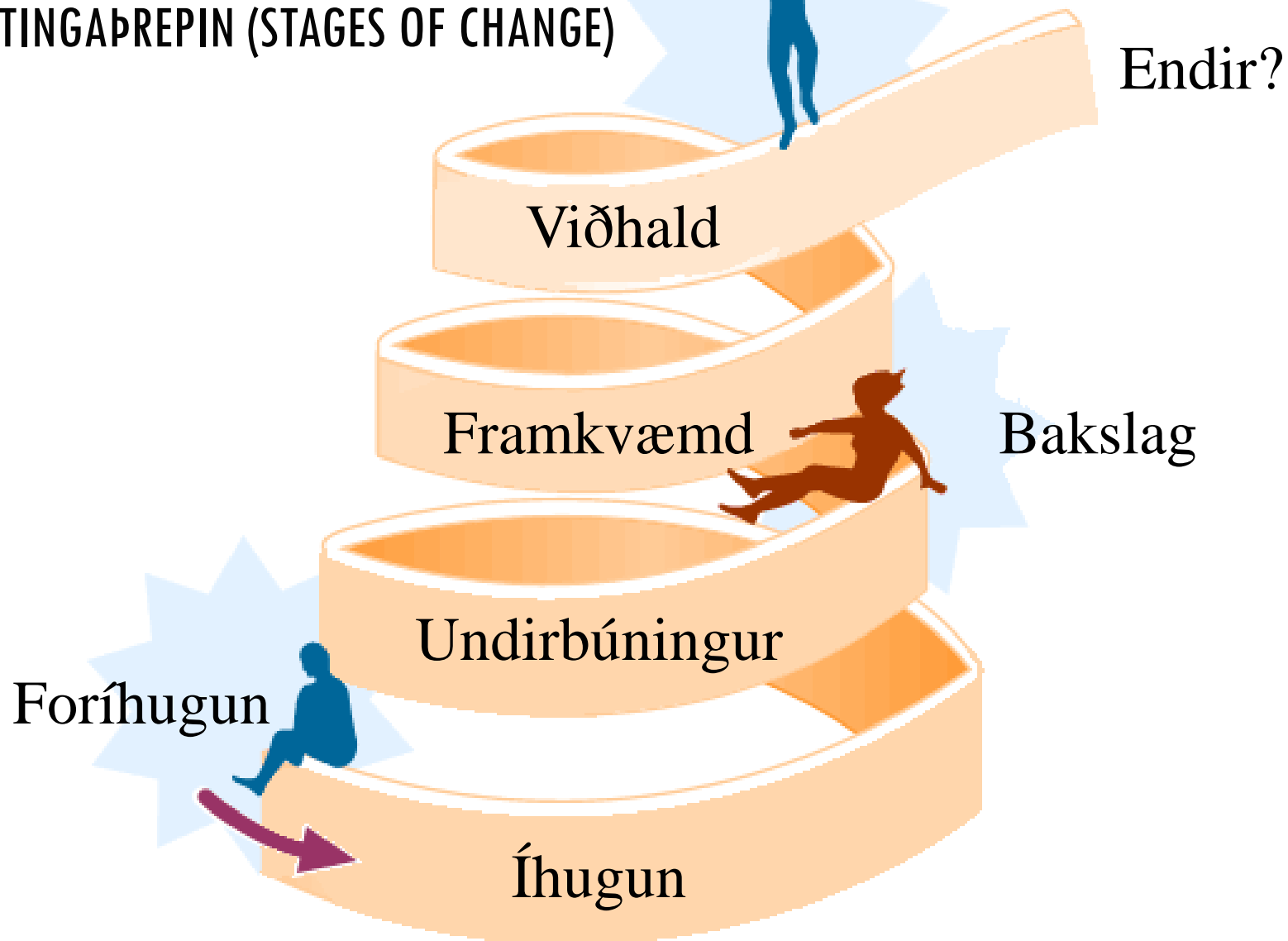
Fixsen, Blase,
Timbers, & Wolf, 2001

Balas & Boren, 2000

Substantial Return on Investment

ÁHUGAHVÖT

BREYTINGAÞREPIN (STAGES OF CHANGE)



„ORGANISATIONAL READINESS“

*Hversu viljugur og fær er vinnustaður
að innleiða breytingar?*

Organisational Readiness er nauðsynlegt til að brúa bilið á milli:

- Gagnreyndra aðferða & aðferða við innleiðingu
og
- Innleiðingar í raunverulegum aðstæðum
(t.d. á stofnunum sem sinna félagslegri þjónustu,
sjúkrahúsum, skólum)

JOURNAL OF COMMUNITY PSYCHOLOGY, VOL. 43, NO. 4, 484–501 (2015)
*A PRACTICAL IMPLEMENTATION SCIENCE HEURISTIC FOR ORGANIZATIONAL
READINESS: $R = MC^2$*

JONATHAN P. SCACCIA, BRITTANY S. COOK, ANDREA LAMONT, ABRAHAM WANDERSMAN, JENNIFER CASTELLOW,
AND JASON KATZ *UNIVERSITY OF SOUTH CAROLINA*. RINAD S. BEIDAS *UNIVERSITY OF PENNSYLVANIA*

ORGANIZATIONAL READINESS

Hversu viljugur og fær er vinnustaður að innleiða breytingar?

M = Áhugahvöt starfsmanna og stofnunar til að innleiða tiltekna nýjung

C = Almenn geta stofnunar til að tileinka sér nýjungar og innleiða breytingar (general organizational capacities)

- Það sem heldur stofnun gangandi (viðhalda nægum mannafla, stjórnun) og tengsl við aðrar stofnanir í samfélaginu

C = Nýjungar-bundin geta (innovation-specific capacities)

- Mannlegir, tæknilegir og fjárhagslegir þættir sem eru nauðsynlegar til að það takist að innleiða tiltekna nýjung og viðhalda gæðum í framkvæmdinni

$$R = M \times C^2$$

„READINESS“: ÁHUGAHVÖT [ÁHRIFAVALDAR]

(EKKI TÆMANDI UPPTALING)

Undirþættir	Skilgreining
Ávinningur	Að hve miklu leyti sýnist fólki að tiltekin nýjung sé betri en það sem er fyrir. Getur falið í sér hvaða árangurs er vænst?
Samhæfing	Að hve miklu leyti virðist aðferðin passa við gildi, samfélagsleg viðmið, reynslu og þarfir þess sem notar aðferðina. Passar aðferðin inn í daglega rútínu?
Flækjustig	Að hve miklu leyti virðist erfitt að skilja eða nota aðferðina.
Prófanleiki	Að hve miklu leyti er hægt að prófa sig áfram með aðferðina (pilot) áður en hún er notuð af öllum á stofnun/í kerfinu („going to scale“).
Sýnileiki	Að hve miklu leyti er útkoman og árangurinn sýnilegur öðrum.
Forgangsröðun	Hversu mikilvæg er aðferðin talin miðað við aðrar aðferðir.

„READINESS“: ALMENN GETA STOFNUNAR

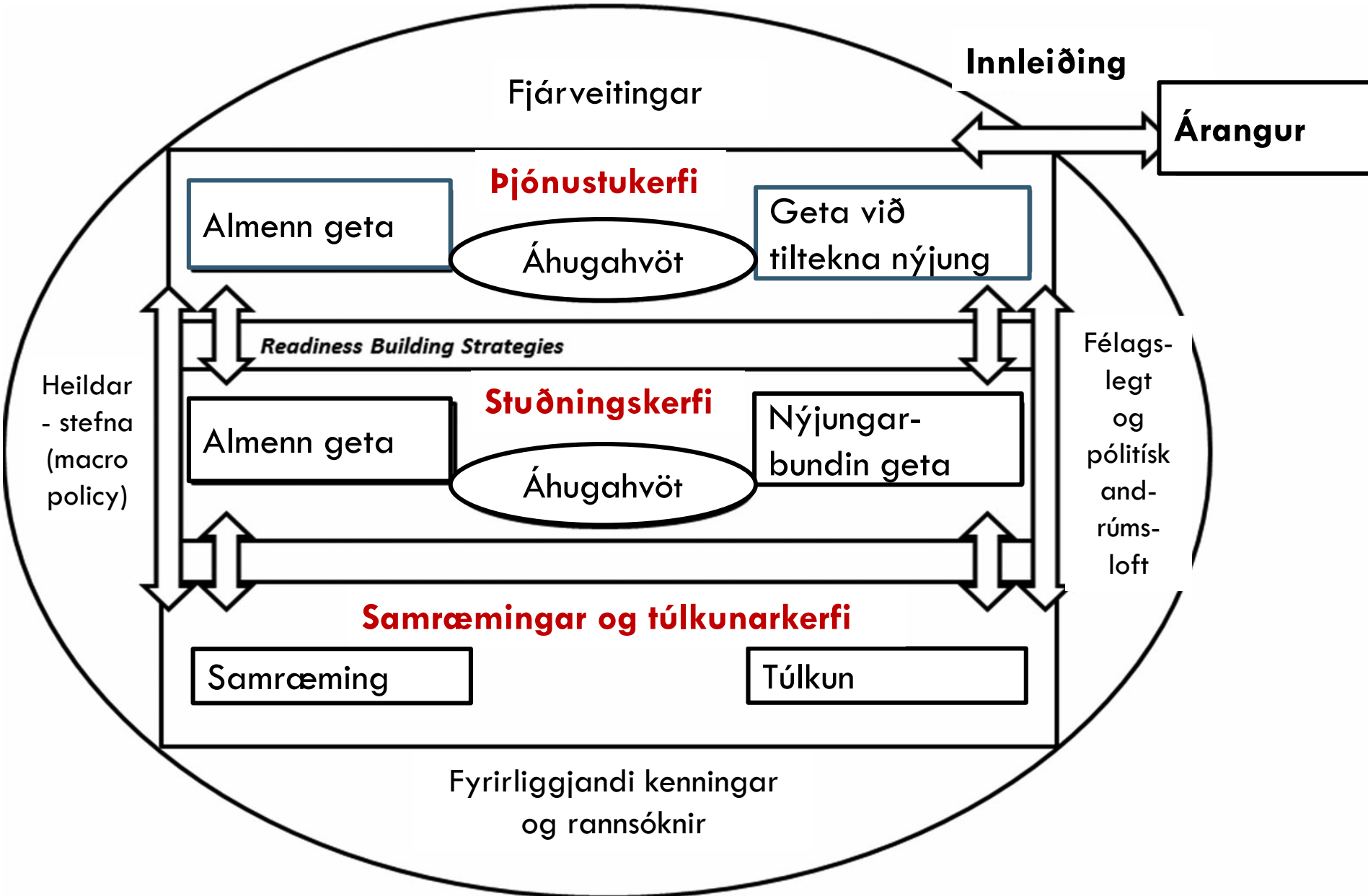
(EKKI TÆMANDI UPPTALING)

Undirþættir	Skilgreining
Menning	Hvernig er fólk vant að gera hlutina og að hlutir gangi fyrir sig.
Andrúmsloft	Hvernig skynjar starfsmannahópurinn og metur vinnuumhverfi sitt og hvernig líður starfsmönnum í vinnunni.
Nýjungagirni	Almennur móttækileiki stofnunar fyrir breytingum og nýrri vitneskju.
Áhrif á aðra og önnur úrræði	Hversu hrifnir eru utanaðkomandi, jafnvel óskuldbundnir, aðilar af aðferðinni.
Stjórnun	Hvort stjórnendur og ráðamenn sýni stuðning í orði og verki við verkefni og framlag stofnunar.
Strúktúr	Ferlar sem hafa áhrif á það, hversu vel vinnustaður fúngerar frá degi til dags.
Geta starfsfólks	Almenn hæfni, menntun og sérhæfing starfsfólks.

„READINESS“: NÝJUNGAR-BUNDIN GETA

(EKKI TÆMANDI UPPTALING)

Undirþættir:	Skilgreining
Nýjungar-bundin þekking, hæfni og eiginleikar	Þekking, hæfni og eiginleikar sem eru nauðsynlegir til að geta tileinkað sér hina nýju aðferð. (t.d. skilningur þeirri á kenningu aðferðinnar sem útskýrir breytingar (theory of change) og er kennd í þjálfuninn).
Málsvarar Program champion	Einstaklingar sem styðja af heilum hug við hina nýju aðferð gegnum tengsl, sérþekkingu og félagsleg áhrif.
Andrúmsloft og stuðningur við innleiðinguna	Hversu mikill stuðningur er við aðferðina; mikill, sannfærandi og sýnilegur stuðningur frá stjórnendum sem eru vel upplýstir um aðferðina.
Tengsl milli stofnanna	Tengslin milli a) þeirra sem nota aðferðina og þeirra sem þjálfar & veita tæknilega aðstoð og b) milli hinna mismunandi stofnana sem hafa reynslu af að styðja við innleiðingu.



ÁHRIFAVALDAR VIÐ INNLEIÐINGU M.A. HVETJANDI OG HAMLANDI ÞÆTTIR

Hvetjandi	Hamlandi