

Evidensbaserad praktik och implementering av densamma

Marit Grönberg Eskel
Johan Glad

2013-11-11



MÅLSÄTTNING

Evidensbaserad praktik i
hälso- och sjukvård,
socialt arbete och
tandvård

SOU 2008:18

EBP i ett sammanhang

Överenskommelser

Plattformsledare

Utvecklingsledare

SoS

SKL

m.m

m.m

Plattform för utveckling av EBP inom socialt arbete.

- Syftet är att stärka socialtjänstens möjligheter att skapa och använda relevant kunskap
- Regionalt stöd till kunskapsutveckling
- Lokalt stöd till utvecklingsarbete
- Forskning
- Utbildning och fortbildning
- Samverkan
- Brukarmedverkan

EVIDENSBASERAD PRAKTIK

(Haynes et al, 2002)

"Evidens fattar
inte beslut – det
gör människor"



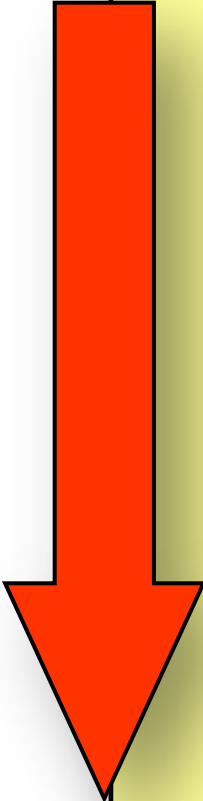
Evidensbaserad praktik

är inte evidensbaserade metoder

ger inte entydiga besked

är en strategi för transparent
beslutsfattande och inläarning i en
tillvaro där vi aldrig kommer att ha
tillräcklig kunskap om vad som
fungerar för en speciell klient

Professionell expertis

- 
1. Omvandla information till en fråga som kan besvaras (av forskningen i första hand)
 2. Söka bästa tillgängliga kunskap
 3. Värdera kunskapens kvalitet
 4. Integrera klientens förutsättningar och önskemål i beslutsfattandet
 5. Utvärdera

Inte tillräckligt

Kliniska erfarenheter

Klienters tillfredsställelse

Undersökningar utan direkta mått på
utfallsvariabeln

Konsensus om att en metod är effektiv

Att en utvärdering publicerats i en
vetenskaplig tidskrift

För- och eftermätning utan jämförelsegrupp

Tre viktiga principer

1 - God vård baseras på objektiva data

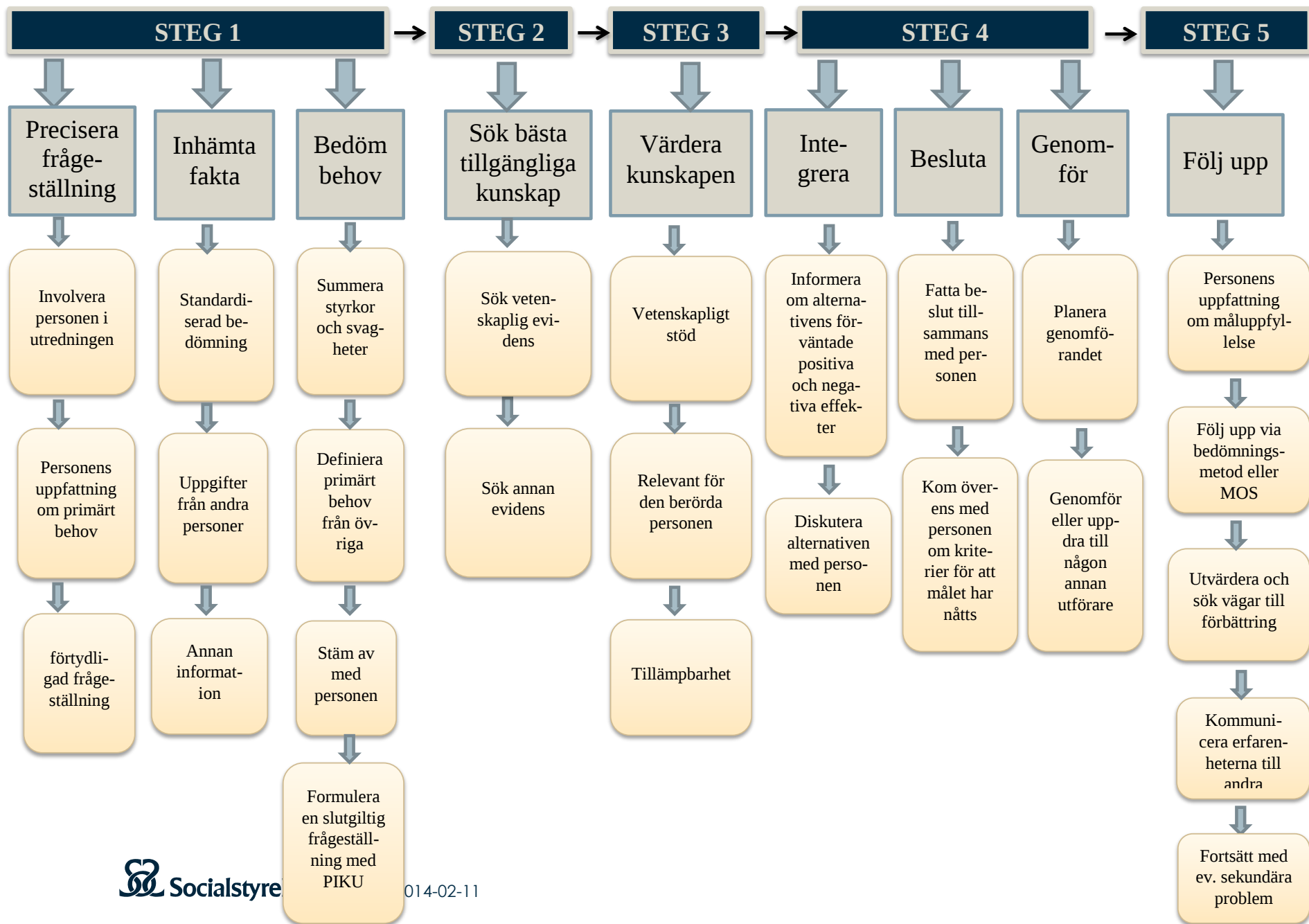
- Det finns behov av vetenskaplig kunskap (evidens)
- Nya forskningsrön förändrar vården (50% inaktuellt om 10 år)
- Ett livslångt lärande är nödvändigt

2 - Det finns en evidenshierarki

- Viss evidens är starkare än annan
- Evidens högt upp i hierarkin ska prioriteras
- Man måste veta vilken evidensnivå beslut grundas på

3 - Enbart vetenskaplig evidens räcker inte

- Vetenskapliga data räcker inte för att fatta kliniska beslut
- Vetenskapliga data måste integreras med professionell expertis, klienters önskemål och kontextuella faktorer



Om implementering

De procedurer som används för att införa nya metoder i en *ordinarie verksamhet* och att säkerställa att de metoderna *används som avsett* och med *varaktighet*.

Tidigare synsätt

Bra metoder sprider sig själva
genom sin överlägsenhet

Om en metod är spridd är den
bra

Människor behöver bara upplysas
för att idéer och metoder ska
börja användas

Men i själva verket...

Dåliga metoder sprids på samma sätt
som bra

Upplysning ingen garanti

Utbildning leder bara ibland till
förändring

Nya metoder förändras ofta under
implementeringen (så att de inte
fungerar)

Med kunskap om
förändringsarbete genomförs
80 procent efter tre år

Utan kunskap genomförs 14
procent efter i genomsnitt 17
år

Implementeringsvetenskap

- Hälso- och sjukvård, psykiatri, socialt arbete, brottsförebyggande arbete, missbruksbehandling, marknadsföring...
- Låt det ske - Hjälp det ske - Få det att ske
- Implementeringsteam
Implementering - metoden - förbättringsarbete

Grundvillkor vid implementering

- Ett **behov** är identifierat och tydligt uttalat
- Lämplig metod är omsorgsfullt vald

Ett exempel från skolan

Utvecklingsarbete

4 kommunala Stockholmsskolor

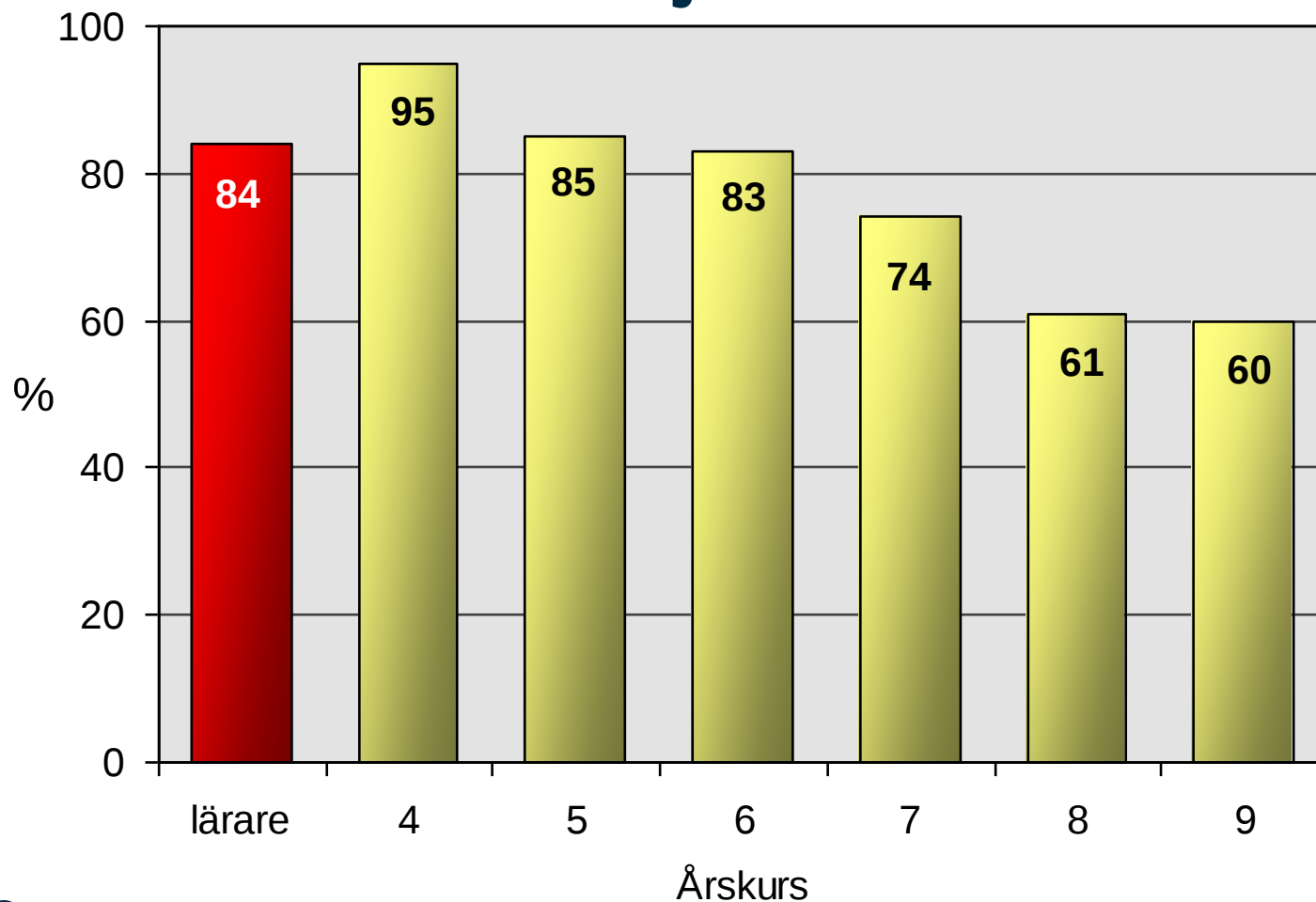
Enkäter till:

1310 elever i åk 4-9

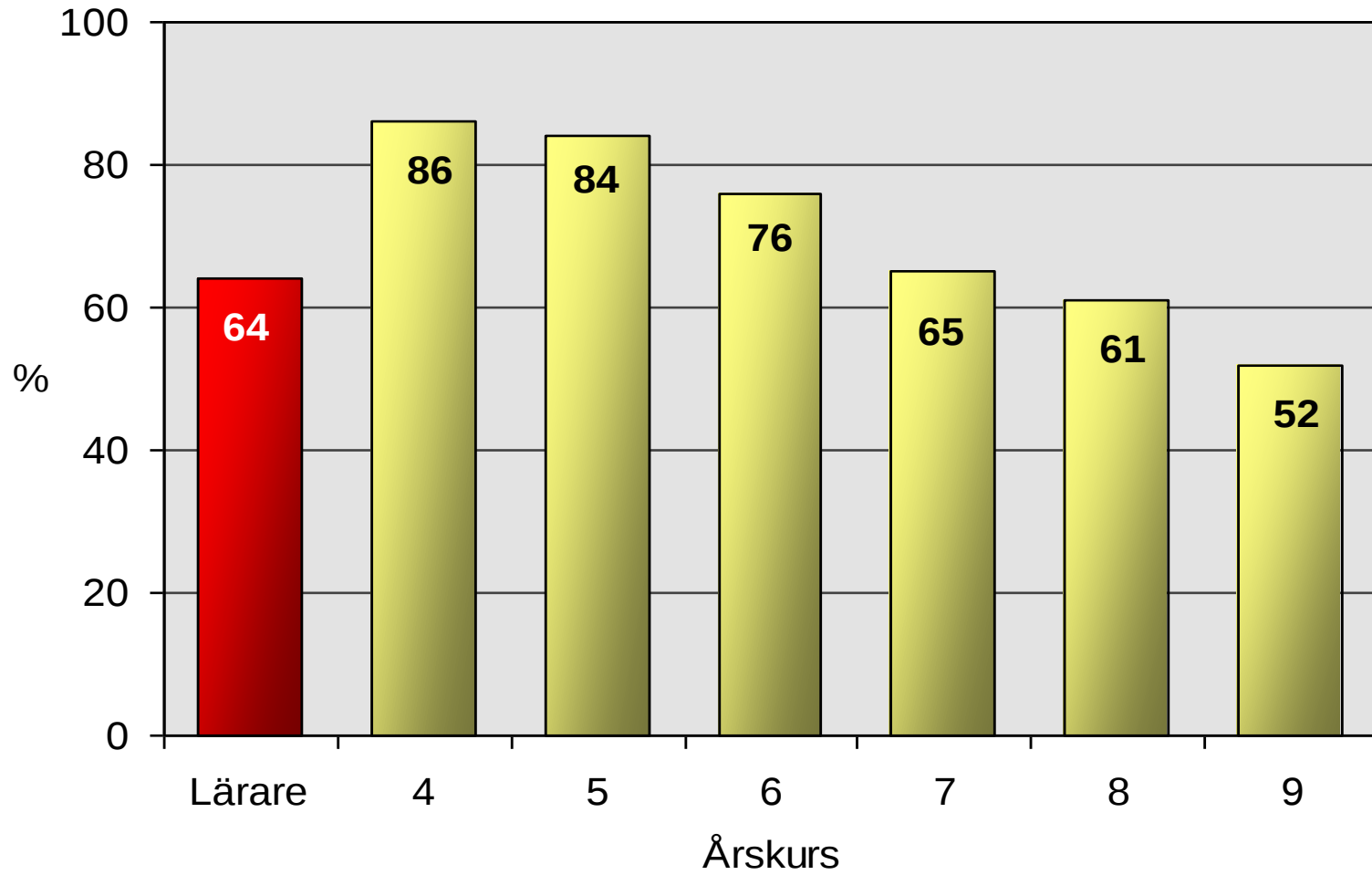
118 lärare

Våren 2006

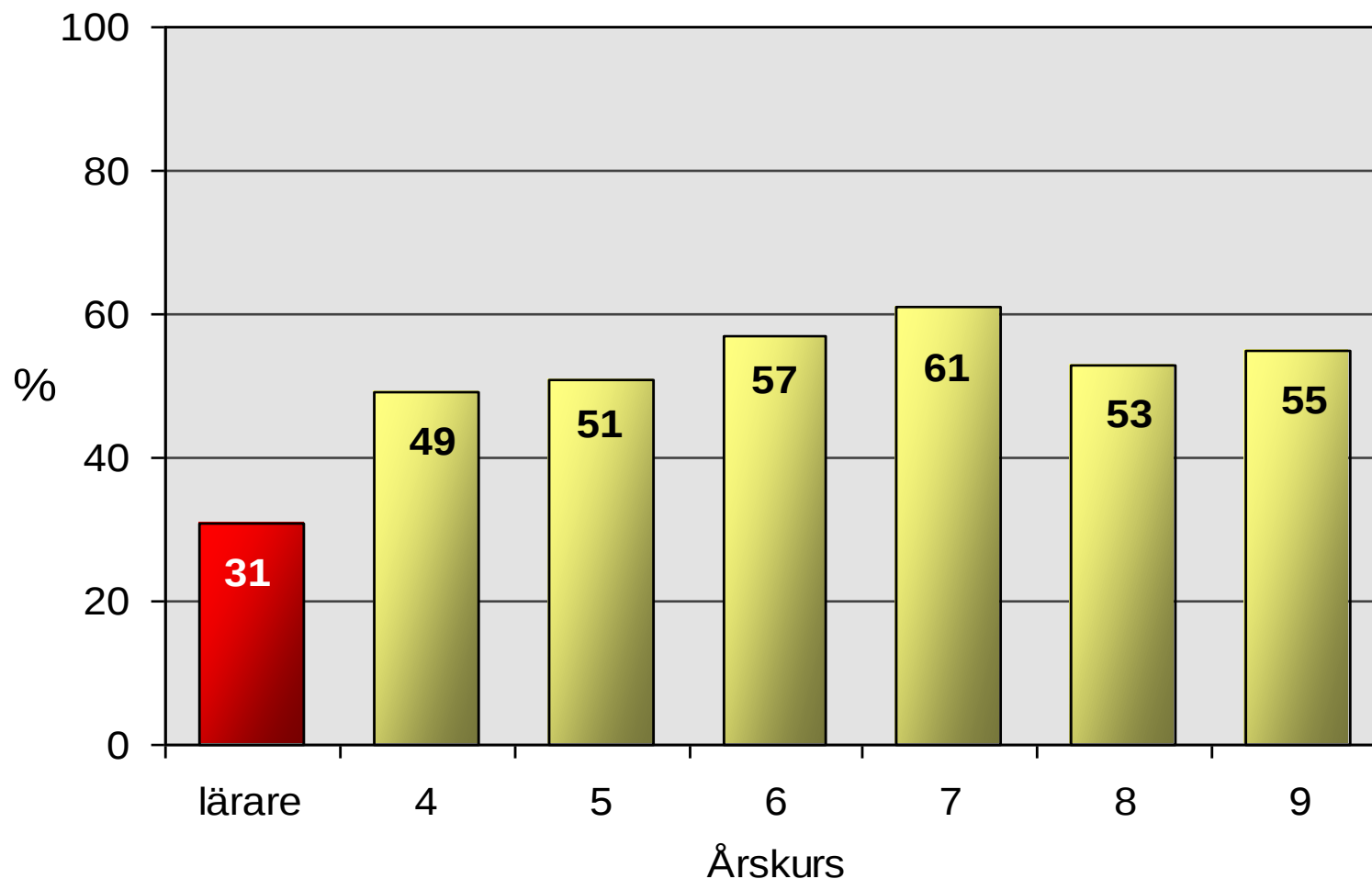
Andel som uppfattar att skolk är förbjudet



Lärare använder samma regler



Andel som uppfattar att det är hög ljudnivå och stökigt på lektionerna



Implementering fungerar bäst när metoden

- Är relevant
- Har tydliga fördelar mot "det vi brukar göra"
- Passar in i det rådande värderingssystemet
- Är lätt att använda
- Ger snabba resultat
- Är flexibel i relation till sammanhanget

• Bl. a Guldbrandsson, 2007

Steg vid implementering

(Fixsen m fl, 2005)

2 - 4 år

Inventering

- Vilka behov finns?
- Vilka alternativa lösningar finns?
- Förankra hos intressenter
- Fatta beslut

Installation

- Ny metod ännu inte använd
- Planera
- Utveckla stöd för implementering
- Utbilda

Initial användning

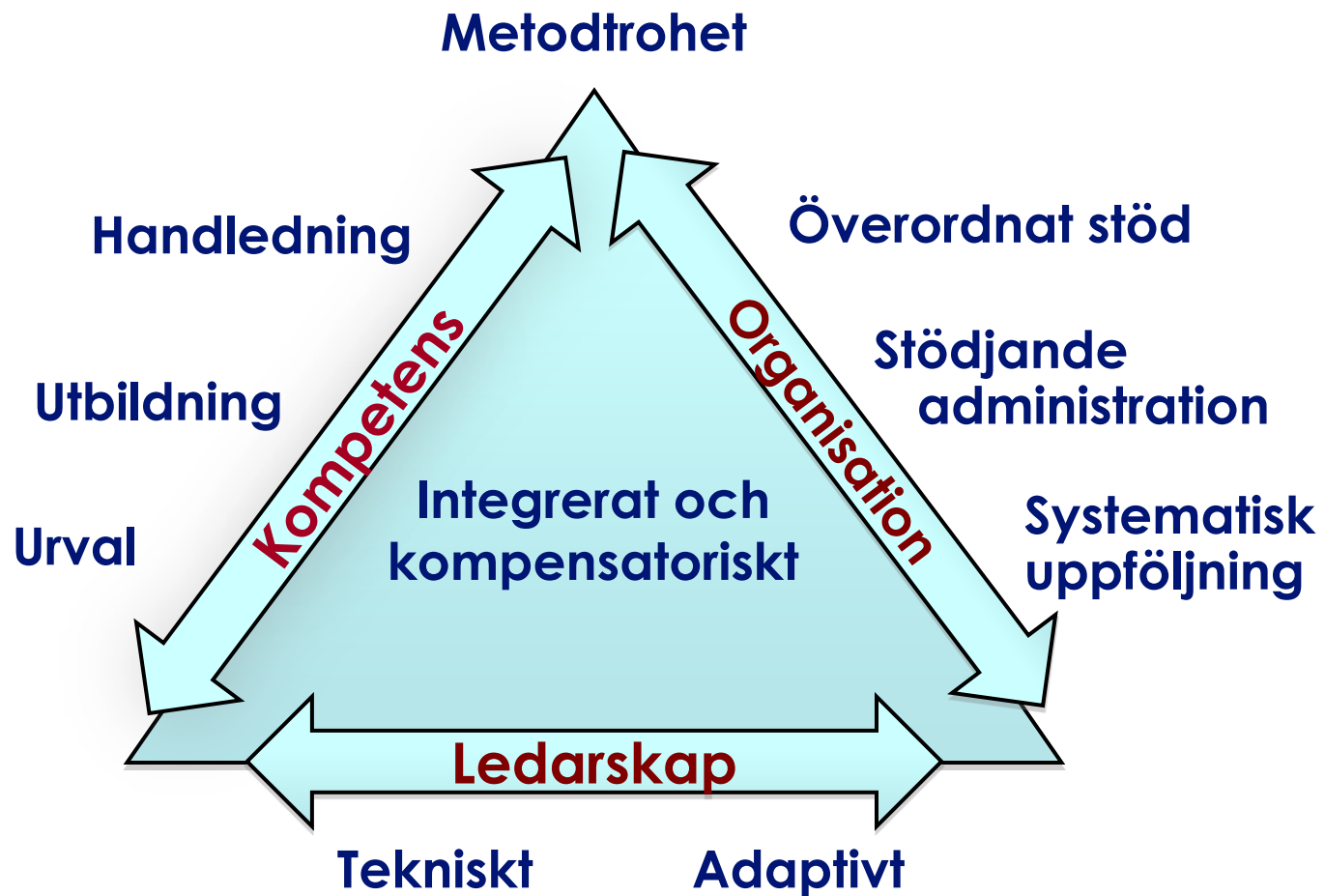
- Metoden börjar användas
- Handledning
- Systematisk uppföljning för motivation och kontinuerlig förbättring

Vidmakt-hållande

- Metoden används som avsett
- Organisationella förändringar permanentas
- Systematisk uppföljning av mätbara skillnader

Framgångsfaktorer

- Kompetens hos användarna
- Ta hjälp av en kunnig handledare
- Stödjande organisation
- Effektivt ledarskap



META-ANALYS AV OLIKA TRÄNINGSKOMPONENTER FÖR LÄRARUTBILDNING (Joyce & Showers, 2002)

TRÄNINGSKOMPONENTER	Besitter kunskap	Demonstrerar färdigheten	Använder i klassrummet
Teori och diskussion	10%	5%	0%
+ Demonstration av utbildare	30%	20%	0%
+ Rollspel med feedback	60%	60%	5%
+ Coachning i Klassrummet	95%	95%	95%

Att förändra och implementera

1. Motivera förändring genom utvärdering
2. Börja där förutsättningarna är bäst
Processperspektiv – lång tid och
kontinuerligt stöd
3. Lokalt ägande av förändringsarbetet

4. Aktivt ledarskap

5. Ekonomiskt och personellt stöd

6. Utbildning är inte bara undervisning

7. Forskning måste översättas – lättförståeligt, tydlig nytta, passa in i verksamheten generellt

8. Demonstrationsexempel – underlättar
förståelse
9. Ta hänsyn till informella sociala nätverk
10. Utvärdera verksamheten lokalt
11. Tillåt anpassning – men först efter
implementering är klar och verksamheten
utvärderad

Vad behövs vid implementering av riktlinjer?

Tydlig beskrivning av användande

Anpassat till användare

Informationsresurser

Tolkningshjälp

Relevans

Identifierade behov av resurser, stöd och förändringar

Implementeringsstöd lokalt

Utvärdering

Gagliardi et al 2012

**Mer information finns på:
www.socialstyrelsen.se**