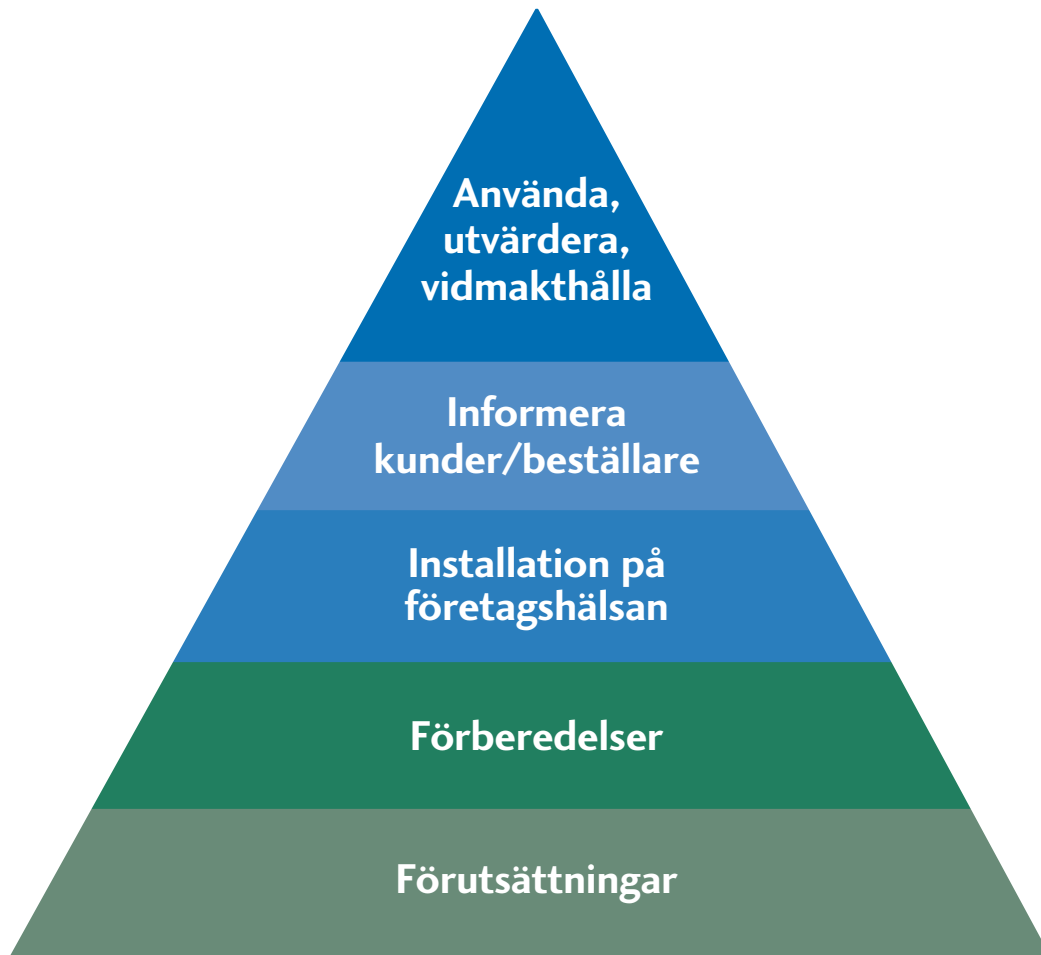


# GUIDE

## FÖR IMPLEMENTERING AV 15-METODEN



*"Implementering avser de procedurer som används för att införa nya metoder i en ordinarie verksamhet och som säkerställer att metoderna används så som det var avsett och med varaktighet."*

OM IMPLEMENTERING, SOCIALSTYRELSEN 2012

Implementering kan definieras på olika sätt och en vanlig beskrivning enligt bl.a. Dean Fixsen och medarbetare är att implementering är en sammansättning av specifika aktiviteter som har till syfte att få en ny metod eller ett nytt program med kända aspekter att bedrivas i ordinarie verksamhet.

För att en implementering ska bli så lyckad som möjligt behövs både god kunskap om det nya arbetssättet (här 15-metoden) och om hur själva införandet ska gå till (implementeringsprocessen).

## Metodens implementeringsbarhet

En metod som uppfyller nedanstående kriterier har goda förutsättningar att implementeras med ett gott resultat.

Utgångspunkten i den här guiden är införandet och den praktiska tillämpningen av just 15-metoden. Reflektera gärna över om du bedömer att 15-metoden uppfyller kriterierna!

### METODKRITERIER

- Är metoden relevant?
- Är metoden bättre än rådande metoder?
- Är metoden effektiv (evidensbaserad)?
- Är metoden kostnadseffektiv?
- Är metoden förenlig med rådande värderingar?
- Är metoden lätt att använda?
- Är metoden möjlig att testa i liten skala?
- Är metoden möjlig att anpassa till de lokala förhållandena utan att de centrala komponenterna förändras?

## Att skapa förutsättningar

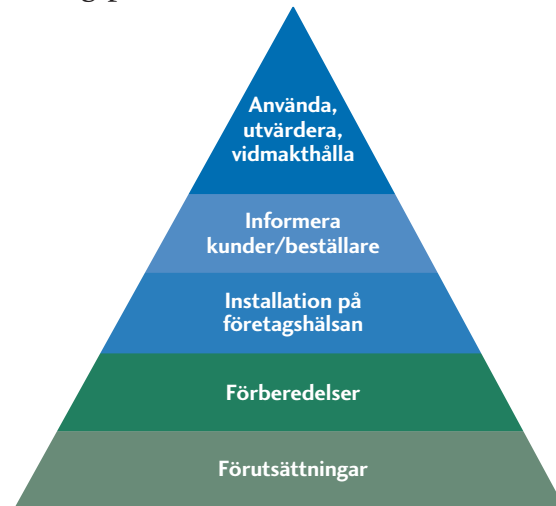
Att skapa förutsättningar handlar om att

- klargöra behovet av 15-metoden och formulera det i klartext
- fatta beslut på ledningsnivå om att metoden ska införas.

När det finns ett tydligt uttryckt behov av den nya metoden så ökar möjligheterna att implementeringen ska lyckas. Att gemensamt fundera över och skapa konsensus kring varför 15-metoden ska implementeras kan vara till god hjälp.

## Struktur på processen

Att ha en struktur för implementeringsprocessen underlättar att komma ihåg det som behöver göras. Det mesta är ganska självklart och enkelt. Mycket skulle troligtvis bli gjort även utan checklistor och guider men man kan effektivisera och kvalitetssäkra processen genom att strukturera den. I pyramiden (se figur) framgår i vilka huvudområden (byggstenar) man kan dela in implementeringsprocessen.



## Pyramidens byggstenar:

- Skapa förutsättningar.
- Göra förberedelser.
- Installera metoden.
- Informera kunder/beställare.
- Använda metoden.
- Utvärdera hur det går och göra justeringar.
- Vidmakthålla och kvalitetssäkra användandet.

Det är viktigt att införandeprocessen har stöd av organisationen och får ett ekonomiskt stöd. Här har ett tydligt beslut på ledningsnivå och ett fortsatt intresse från ledningen avgörande betydelse. Det kan t.ex. handla om att de som ansvarar för implementeringen får tid och resurser att planera och organisera metodens införande i praktiken, eller att utrymme ges för utbildning och handledning och att ledningen följer upp hur det går. Resurserna (ekonomiska, materiella och personella) som avsätts behöver både vara tillräckligt omfattande och sträcka sig över tillräckligt lång tid för att implementeringsprocessen ska kunna fullföljas.

## Förberedelser

Inom ramen för förberedelser ligger att

- utse en implementeringsansvarig person/grupp
- göra en plan
- tidigt involvera dem som ska använda 15-metoden
- informera övriga på företagshälsan.

På företagshälsan behöver det finnas en ansvarig person eller grupp som har mandat och resurser att arbeta med införandet av metoden. Att utarbeta en konkret plan där det framgår vem som ska göra vad och när underlättar att processen sker systematiskt. Med en plan blir det också tydligt vilka insatser och resurser som faktiskt behövs för att de ska vara "tillräckligt omfattande" (se ovan).

När de som kliniskt ska jobba med 15-metoden involveras tidigt i processen kan fördelar och nackdelar med metoden diskuteras och hanteras på ett konstruktivt sätt redan från början. De som eventuellt är skeptiska till det nya kan få information innan ett eventuellt motstånd hinner växa sig starkt. Det är extra viktigt att de som har särskild kompetens i frågan är med på "förändringståget" redan från början. Det har också betydelse att övriga på företagshälsan känner till 15-metoden och att den ska implementeras.

## Installera 15-metoden på företagshälsan

Att installera 15-metoden kliniskt handlar om att

- de som ska använda 15-metoden får utbildning
- de som ska använda 15-metoden har tillgång till handledning och stöd
- materialet som behövs för det kliniska genomförandet är tillgängligt och lätt att hitta
- det finns en struktur för hur 15-metoden ska genomföras, dokumenteras och avrapporteras.

Att de som ska använda 15-metoden får utbildning, träning och tillgång till fortlöpande hand-

ledning är viktigt och ju fler och mer av dessa insatser som erbjuds desto bättre är det.

## Informera kunder och beställare

För att 15-metoden ska komma till användning så behöver kunder och beställare informeras så att de känner till att den finns. Om det inte redan finns en generell strategi eller kommunikationsplan för hur företagshälsan ska nå ut till sina kunder och beställare med information så kan spridningen av 15-metoden behöva sin egen planering. Här är några tips:

- Ta fram ett koncept eller en produkt (eller beskriv kundvärdet).
- Ta fram lämpligt presentationsmaterial (ex. broschyr, produktblad, bildspel ...).
- Gör en plan för hur och när informationen ska nå ut och vem som ska göra det.

## Pilotförsök, utvärdering och vidmakthållande

Att pröva det nya arbetssättet i liten skala och sedan utvärdera hur det går i syfte att modifiera metoden till de lokala förhållandena har betydelse för att göra den lätt- och rättanvänd i sitt sammanhang. Kom ihåg att tillgången på handledning och stöd för dem som ska arbeta med 15-metoden är särskilt viktigt i början! När eventuella modifieringar gjorts (med en ny utvärdering) så införs 15-metoden som en del i den ordinarie verksamheten. Liksom övrig verksamhet bör den sedan omfattas av regelbunden översyn, t.ex. genom att kontrollera att det finns tillräckligt med personer som har utbildning, att materialet är aktuellt, att metoden är uppdaterad osv.

När mer än hälften av dem som är tänkta att använda den nya metoden verkligen gör det kan man säga att den är implementerad. Sedan tar det ofta ytterligare ett till två år innan det nya arbetssättet har blivit rutin.

*"Vi behöver evidensbaserade metoder för implementering av evidensbaserade metoder."*

KARIN GULDBRANDSSON, RISKBRUKSKONFERENS 2010

## Till sist

Tipsen och råden som tas upp här är fritt tolkade ur Karin Guldbbrandssons forskningsmanstämning "Från nyhet till vardagsnytta" från 2007 och Socialstyrelsens broschyr "Om implementering". Viktiga och branschspecifika erfarenheter har även hämtats från uppföljningar av ett tiotal företagshälsors införande av 15-metoden.

TIA-projektet (Tidiga insatser i arbetslivet mot alkoholberoende) som tagit fram den här guiden har

även gjort en checklista som man kan utgå ifrån när man arbetar med implementeringen av 15-metoden i praktiken. Det finns även specifikt informationsmaterial (broschyr och bildspel) om 15-metoden för informationsspridning till arbetslivet.

Besök <https://www.foretagshalsor.se/sv/broschyr-om-15-metoden> för mer information.

## Läs mer

Båda skrifterna som nämns ovan finns att ladda ner på Folkhälsomyndighetens respektive Socialstyrelsens hemsida. Från nyhet till vardagsnytta har dock kommit i en tredje version under 2023 som vi hänvisar till här. Från nyhet till vardagsnytta, Karin Guldbbrandsson, Folkhälsomyndigheten, 2023:

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/publikationer-och-material/publikationsarkiv/f/fran-nyhet-till-vardagsnytta-om-implementeringens-modosamma-konst/>

Om implementering, Socialstyrelsen, 2012:

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2012-6-12.pdf>

*"Med kunskap om implementering genomförs i genomsnitt 80 procent av det planerade förändringsarbetet efter tre år. Utan sådan kunskap genomförs 14 procent av förändringsarbetet efter i genomsnitt 17 år."*

OM IMPLEMENTERING, SOCIALSTYRELSEN 2012