

DES årskonference. Lørdag d. 21 sep 2013

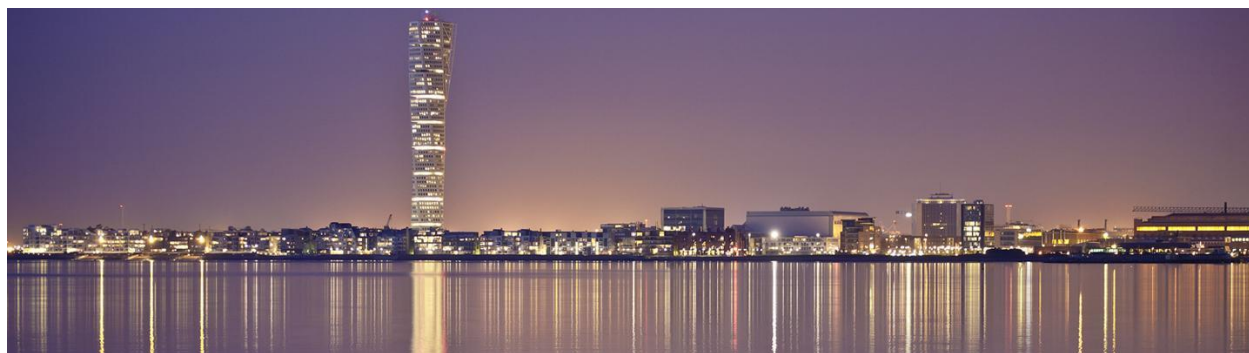
Parallelsession 3. Evaluering som forandrende kraft

Session 3A. *Forandring gennem vidensbasering – et eksempel fra Region Skåne*

Stine Thorsted (sociolog ph.d.)

Forsknings- og udviklingskonsulent

Habilitering & Hjælpmedel, Region Skåne



Divisionen for Habilitering & Hjælpemiddel, Region Skåne

- Voksenhabilitering
(autismespektrumforstyrrelser, bevægelses- og udviklingshæmning)
- Børne- og ungdomshabilitering
(autismespektrumforstyrrelser, bevægelses- og udviklingshæmning)
- Syns,- høre- og døvhabilitering
(blindhed, synsnedsættelse, døvhed, hørenedsættelser, og døvblindhed)
- Hjælpemidler

FoU genererer ny viden gennem at udarbejde

- Forskningsoversigter som fremmer evidensbaseret rehabilitering
- Praksisbeskrivelser af arbejdet med at prøve nye indsatser og tilpasse dem til målgruppernes behov
- Evalueringer af divisionens uddannelser og aktiviteter (til voksne med funktionsnedsættelse, børn med funktionsnedsættelse samt deres forældre)
- Evalueringer af rehabiliterings- og hjælpemiddelsforløb

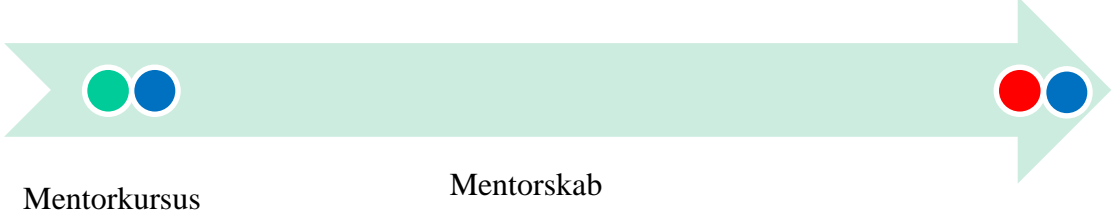
FoU støtter medarbejdere i at finde frem til - og bruge viden

- Ved at undervise i brug af videnskabelige databaser
- Ved at undervise om evidensbegrebet og dets betydning for handicapområdet
- Ved at arrangere seminarier om aktuelle rapporter
- Ved at vejlede forsknings- og udviklingsprojekter
- Ved at opmuntre medarbejdere til at deltage på faglige konferencer

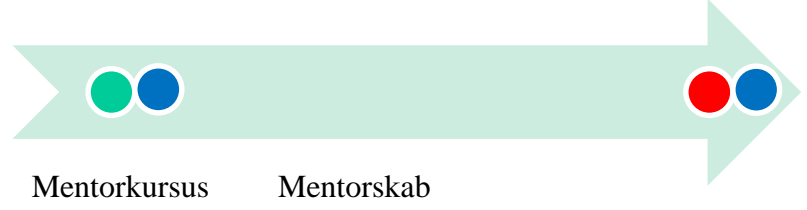


Eksempler på igangværende forløb og evalueringer

Hæmmet bevægelse



Autismespektrumforstyrrelse



Hæmmet udvikling



Tre trin i vidensstyring

1 Behovsanalyse

Identificere vidensbehov
Prioritere bland behovene

FoU (ansvar)
Fagudviklere
Ledelsen
Medarbejdere

2 Undersøgelse

Analysere
Konkludere
Granske

FoU (ansvar)
Fagudviklere
Ledelsen
Medarbejdere

3 Stillingtagen

Implementere
Følge op

FoU
Fagudviklere
Ledelsen (ansvar)
Medarbejdere

Vurdering af nytte

Indsatsen er:

- Relevant
- Bedre end nuværende metoder
- Effektiv (evidensbaseret)
- Rentabel
- Forenelig med rådende opfattelser og attituder
- Mulig at teste i lille skala
- Mulig at tilpasse til rådende lokale forhold uden at forandre de centrale komponenter
- Anvendelig for at opnå organisationens mål

Kilder: Statens Folkhälsoinstitut (2007: 30) och Socialstyrelsen (2012:9)



Forskellige roller

FoU:

Tovholder
Videnskabelig vejledning (2)
Intern granskning af rapportens
videnskabelige metoder (3)

Fagudviklere:

Identificere vidensbehov (1)
Bedømme faglige metoder (1)
Intern faktagranskning af rapporten (3)
Diskutere og tage stilling til resultaternes
implementering (3)

Ledelse:

Identificere vidensbehov (1)
Prioritere blandt vidensbehov (1)
Støtte medarbejderen (2)
Finde ressourcer (2)
Udføre intern faktagranskning af
rapporten (3)
Tage stilling til resultaternes
implementering (3)

Projektmedarbejdere:

Kritisk og systematisk granske og
afrapportere (2)
Diskutere og tage stilling til resultaternes
implmentering (3)



Netværk

- Horisontalt
- Vertikalt

Kommunikation i alle tre stadier

Intern

- Ledelsesgruppens møder
- Faggruppers møder
- Seminarer
- Intranettet
- FoU-rapporter

Ekstern

- Konferencer
- FoU-rapporter



Forbedringsområder

| Gruppe (medarbejdere) | Organisation |
|---|---|
| <p>Forbedre service</p> <p>Forbedre kommunikation med brugere</p> <p>Strukturere indsatser, rutiner og procedurer</p> <p>Systematisere arbejdsmåder</p> | <p>Prøve nye indsatser</p> <p>Erstatte eksisterende indsatser med nye</p> <p>Homogenisere udbudet af indsatser</p> <p>Udvide eller mindske målgrupper</p> |

Ny viden

- Organiseres systematisk
- Formidles systematisk
- Relateres til eksisterende indsatser

Strategiske redskaber

- Koordinering af vidensudvikling og beslutninger
- Ledelsen har ansvar for at det bliver muligt for medarbejdere at gennemføre undersøgelser og for at bruge ny viden
- Tydelig organisering af roller og ansvar på både horisontalt og vertikalt niveau
- Strukturerede metoder for at identificere vidensbehov og bedømme ideer

Læring som del af en forandring

- Individ
- Organisation

Udfordringer

- Motivation
- Praksisviden kontra ny viden
- Dokumentation af praksisviden
- At få indblik i vidensbehov
- Tidsmangel hos medarbejdere
- Finansiering af projekter
- Opfølgning af implementering (follow up)



Tak for opmærksomheden



kirstine.thorsted@skane.se

<http://www.skane.se/habilitering/fou>

Litteratur

FoU-rapport. 6/ 2010. Liljedahl, K. och Thorsted, S. *Strategier för implementering. en analys av goda exempel i Habiliterings- och hjälpmedelsförvaltningen.*

Martin, R. 2012. *Knowledge bases and the geography of innovation.* Academic Dissertation. Lunds universitet.

Socialstyrelsen. SKL. 2009. *Mot en effektivare kunskapsstyrning. Kartläggning och analys av nationellt och regionalt stöd för en evidensbaserad praktik i hälso- och sjukvården.*

Statens Folkhälsoinstitut. 2007. *Från nyhet till vardagsnytta. Om implementeringens mödosamma konst. En forskningssammanställning.*
K. Guldbrandsson

FoU-rapporterna finns på följande adress:

<http://www.skane.se/sv/Webbplatser/HH/Om-oss/Forskning-utveckling/Publikationer/>

