



KOMPETANSEUTVIKLING

RUS & VOLD

Overordnet Implementeringsstrategi

Helseregion vest

Randi K. Abrahamsen (KoRus vest Bergen), Gudrun Austad (RVTS vest), Silje Lill Rimstad, regional koordinator (KoRus vest Stavanger)

Er du leder og skal motivere ansatte til å ta i bruk Rus og vold-modulene?

- Det å motivere ansatte til å ta opplæring og siden endre praksis kan være krevende
- Hvordan sikre god opplæring i Rus og vold og lykkes med implementeringen?
- I denne presentasjonen vil kompleks implementeringsteori bli presentert på en kort og lettfattelig måte
- Målet er å gi deg som leder inspirasjon og motivasjon til å planlegge, iverksette og vedlikeholde kunnskapen på ditt arbeidssted
- Implementeringsstrategien skal bidra til at kunnskapen fra modulene blir integrert i tjenestene/praksisfeltet

Overordnet implementeringsstrategi = overordnede veivalg

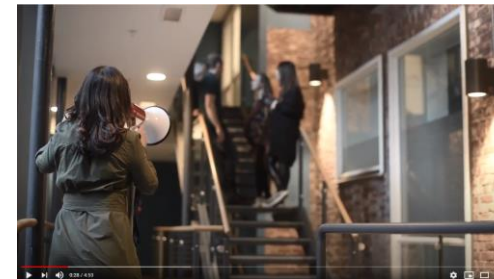
Den overordnede implementeringsstrategien skal gi en oversikt over veivalgene for å nå målet: Praksisendring, økt kunnskap og bevissthet rundt samtidig behandling av Rus og vold



Overordnet implementeringsstrategi

1. Opplæring i implementeringsledelse

- Se filmen: [«Rus&vold»](#). Denne korte filmen viser omfanget av rus og voldsproblematikk i Norge og *hvorfor* det er behov for kunnskap om integrert behandling av rus og vold.
- Se filmen: [«Den store implementeringsfilmen»](#). Denne korte filmen underbygger betydningsfulle faktorer for å lykkes med implementering
- Lytt til podcasten: [«Hva skal vi med implementering?»](#). I denne podcasten løftes lederes utfordringer og ressurser i implementeringsarbeid frem.



Overordnet implementeringsstrategi

2. Bruk av elektronisk læringsnett

- Det foreligger en digital plattform for Rus & Vold prosjektet.
 - Noen av modulene forutsetter fysisk opplæring av RVTS/KoRus. Ta kontakt med din lokale RVTS <https://www.rvts.no> eller KoRus <http://kompetansesenterrus.no/>

3. Behovet for lokal implementering

- Ta høyde for lokale forhold
- Definer og prioriterer hva dere trenger på deres arbeidssted



Endringsarbeid

- Intervensjonen: Hva som skal gjøres
- Implementeringen: Hvordan dette arbeidet skal gjøres



1. Tips i forkant: Forankring i organisasjonen

- **Informasjon:**

- Det foreligger kortfattet informasjon om de ulike kunnskapsmodulene i Rus og vold. Sett deg inn i disse

- **Behovene:**

- Finn, analyser og definer behovene i organisasjonen
- Hvor er kunnskapshullene og kunnskapsbehovene i deres organisasjon?

- **Organisatoriske forutsetninger:**

- Hvilke moduler i Rus og vold trenger dere?
- Hvilke prioriteringer og avgrensinger må dere gjøre?

- **Ledelse:**

- Legg til rette for systemer, prosedyrer og rammer for opplæring og implementering av Rus og vold
- Vurder om det er behov for å involvere ledere på flere nivå
- Opplever du motstand i organisasjonen? Er det behov for kultur og holdningsendring?

- **Implementeringsteam:**

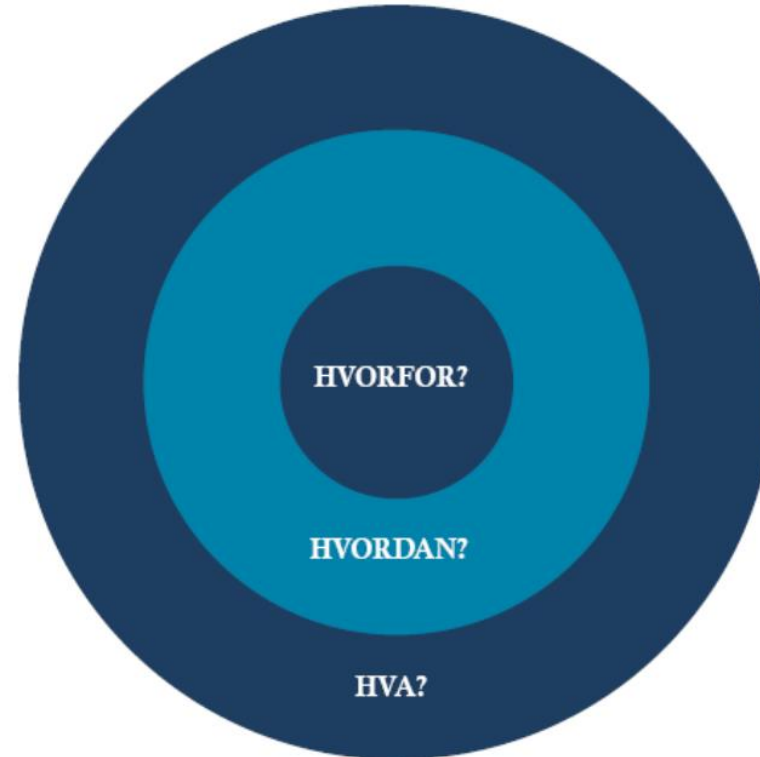
- Sett sammen representanter fra ulike deler av organisasjonen/enheten som skal ha et særlig ansvar for implementeringen

- **Personalet:**

- Alle ansatte må få kunnskap om prosjektet (*hvorfor, hvordan og hva* – med tanke på opplæring av Rus og vold)

Betydning av å vite «hvorfor» i implementeringsarbeid

Ofte er det bare lederne i en organisasjon som vet «hvorfor» virksomheten skal i gang med kompetansehevende tiltak. Det er viktig at alle ansatte får informasjon om «hvorfor». I tillegg vil de ha behov for «hvordan»-informasjon om hvordan de skal få kunnskapen og selvsagt «hva»-informasjon om de ulike modulene.



2. Tips til gjennomføring:

- **Implementering er en tidkrevende og kompleks prosess:**

- Implementeringen krever en langsiktig og systematisk tilnærming
- Lag årshjul/ plan: læring er en prosess

- **Opplæring i modulene:**

- Vurder om dere bør gjøre lokale tilpasninger
- Avsett nok tid og ressurser for å utvikle kompetanse
- Det er viktig at ansatte får tid til å reflektere over ny kunnskap når denne skal omformes inn i daglig praksis
- Møter/veiledning/nettverk har positiv innvirkning

både når det gjelder kompetanseutvikling og grad av implementering

- Kan det være motiverende og kvalitetssikrende med sertifisering? Individuell sertifisering i de ulike modulene? Avdelingsvis sertifisering?
- Hvilken strategi har dere for å sikre opplæring og videreføring?
- Hvordan kan dere integrere Rus og vold-kompetanse i andre aktiviteter som foregår (pakkeforløp, Opptrappingsplan rus, Opptrappingsplan vold.....)
- Husk at implementering tar tid!

Fixsen & Blase (2008) - implementeringsdrivkrefter

Utdanning
Kunnskap
**Rekruttere - opplæring -
veiledning**
Praksiserfaring
Motivasjon
Verdier mm.



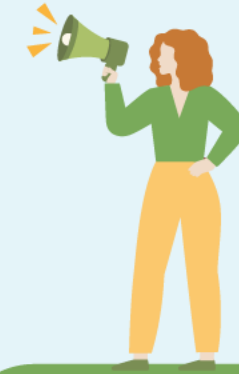
Støtte fra overordnet
ledelse
Ressurser (tid, økonomi..)
Prioriteringer
Datasystemer
Kultur

Støtte og motivasjon, prioriteringer og
ressurser, tilrettelegging for veiledning mm.

Utfordringer i en endringsprosess

Du som leder er viktig for å få ansatte til å ta i bruk vold og rus modulene og for at den nye kompetansen skal bli implementert i din avdeling/virksomhet

Positiv Negativ Skeptisk Ambivalent



Håpløshetens dal

- Frustrasjon når tidligere måter å jobbe på må avlæres
- Strevsomt å gjøre arbeidet annerledes

BEHOV:

Støtte
Motivasjon
Tilrettelegging

KUNNSKAP

Hvorfor
Hvordan
Hva

Ledelsen vet ofte mest om «hvorfors, hvordan og hva» knyttet til endring/ny kompetanse.

- Du som leder trenger å informere og lytte til de ansatte for å lykkes med iverksetting av kompetansehevende opplæring.
- Noen ansatte er positive til endring og tar enkelt i bruk ny kunnskap og kompetanse. Andre ansatte er skeptiske, ambivalente eller negative til endring og opplæring av ny kunnskap. Noen opplever at de må avlære tidligere måter å jobbe på og at det er strevsomt å gjøre arbeidet annerledes.
- I perioden før de opplever å mestre den nye kunnskapen kan det for noen føles som de befinner seg i «håpløshetens dal»/ «Valley of despair». Du som leder trenger kanskje å gi ekstra støtte, motivasjon eller tilrettelegge for veiledning til ansatte, slik at de får tid til å øve og kjenne seg trygge til å ta i bruk den nye kunnskapen. Implementering av den nye kunnskapen/kompetansen skjer når medarbeiderne har kommet seg over til den delen av dalen hvor leder med roperten står. Du som leder er viktig for å få ansatte til å ta i bruk vold og rus modulene og for at den nye kompetansen skal bli implementert i din avdeling/ virksomhet.

3. Tips til arbeidet etter opplæring: Vedlikehold og evaluering

- **Kompetanse:**
 - Er kompetansetilbudet bygd ut i hele tjenesten?
 - Har dere lært opp alle aktuelle ansatte?
 - Lag planer for hvordan og når nyansatte skal få opplæring
 - Det anbefales veiledning over tid for å vedlikeholde og utvikle Rus og vold-kompetansen
- **Lederskap:**
 - Ledere bør utvikle prosedyrer for å løse utfordringer
 - Ledere bør støtte og motivere ansatte i arbeidet med å integrere rus og vold-behandling
- **Organisasjon:**
 - Viktig at personalet har de ressursene de trenger for å ta i bruk kunnskapen
 - Det bør vurderes fortløpende om det organisatoriske og det tekniske fungerer. Det bør avklares hvem som har ansvar for dette
- **Integrert behandling av rus og vold:**
 - Etter opplæringen bør det evalueres i hvilken grad kompetansen er blitt en integrert del av den vanlige praksisen
 - Det bør evalueres om personalet benytter kompetansen slik det er tenkt og om brukeren får integrert rus- og voldsbehandling

Referanser

- Alberts, B; Høgh, H & Månsson, H (red)(2015): Implementering. Fra viden til praksis på børne – og ungdomsområdet. Dansk psykologisk forlag.
- Bandura (1997). Self-efficacy. The exercise of control. New York: Freeman
- Fixsen D. L., Blase K. A., Timbers G. D., & Wolf M. M. (2001). In search of program implementation: 792 replications of the Teaching Family Model. In Bernfeld G. A., Farrington D. P., & Leschied A. W. (Eds.), Offender rehabilitation in practice: Implementing and evaluating effective programs (pp. 149–166). New York, NY: Wiley.
- Fixsen D.L., Naoom S.F., Blase K.A., Friedman R.M. & Wallace F. (2005). Implementation Research: A Synthesis of the Literature. Tampa, Florida: University of South Florida
- Fixsen D.L. & Blase K.A (2008).
- Fullan, M. (2007). The new meaning of educational change (3. utg). London: Routledge Teachers College Press
- Grol, R., Wensing, M., Eccles, M. & Davis, D. (2013). Improving Patient Care: The Implementation of Change in Health Care (2. utg.). Chichester: Wiley-Blackwell BMJ Books
- Sinek, S. (2013). Start With Why: How Great Leaders Inspire Everyone To Take Action.