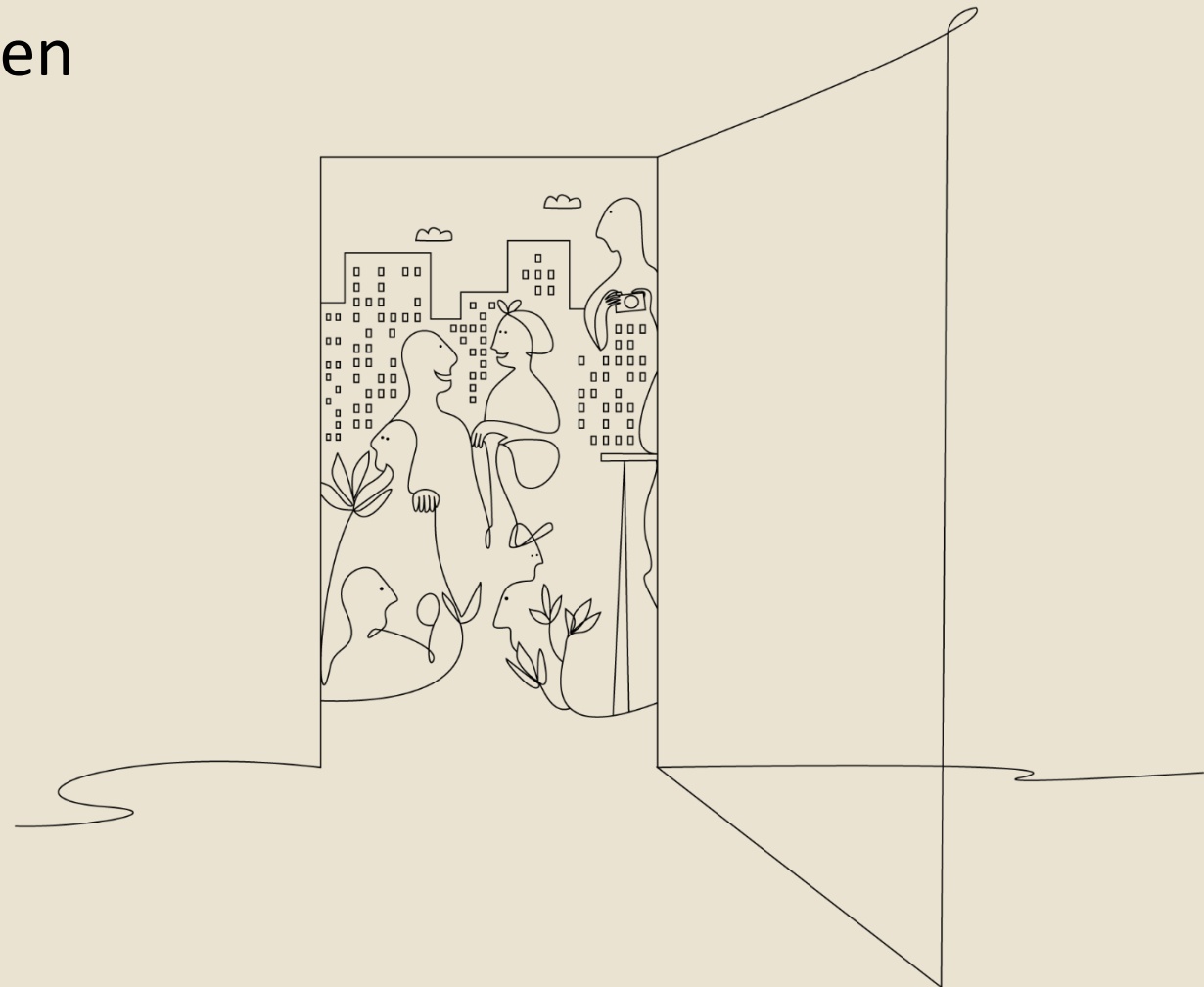


Lärande organisation inom Socialtjänsten

- Lärdomar och vägledning utifrån en vetenskaplig publikation

Anna Gärdegård, chef FoU Nordväst

Charlotte Klinga, Med dr., Leg. hälso- och sjukvårdskurator, bitr. verksamhetschef FoU nu



Projekt: Hur gör evidens nytta för brukare?

Balans mellan följsamhet och anpassningar

Samarbete mellan FOU nu,
Äldrecentrum, FoU Nordväst och
Karolinska Institutet

Externt finansierad tidsperiod:
2019 – 2022

Eg arbetsperiod 2018-nu...



Forskningsrådet för
hälsa, arbetsliv och välfärd



Interventionen som togs fram

- ett upplägg med 2 workshoppar

Två halvdagar. Grupp om 3-6 personer per verksamhet

Varvat korta föreläsningar och instruktioner, tid för eget arbete, stöd från FoU:er och KI

Målet för deltagande verksamheter:

Att efter WS 2 ha en plan hur det nya arbetssättet ska se ut i praktiken + en plan för själva införandet

Målet för FOUerna och KI: Ta fram en använd manual och bidra till kunskapsproduktion/forskning



Vilka deltog i projektet? 19 arbetsgrupper, 103 personer

Beställarenheter
Försörjningsstöd
Nätverksteam
Familjecentral
Preventionsenhet
Öppenvårdsenhet BoU
Äldreboende



Ex på metoder/arbetssätt:

Hembesöksprogram

Spelpreventionsprogram

Feedback Informed Therapy (FIT)

IBIC (Individens behov i centrum)

”Intern-SIP”

G-SRS (Group Session Rating Scale)

Reagera-s (Responding to Elder Abuse in Geriatric care)

BPSD (Behavioural and Psychological Symptoms in Dementia)

Nyhet! Publicerad 22 maj 2024

- Manual för att utbilda och handleda arbetsgrupper inom socialtjänsten i att balansera anpassning och följsamhet vid införande av nya arbetssätt

[Manual for anpassning och följsamhet maj2024 v01 240522.pdf \(aldrecentrum.se\)](#)



Över till forskningen: Tidigare publicerade artiklar i projektet

Hasson et al. *Implementation Science Communications* (2020) 1:15
<https://doi.org/10.1186/s43058-020-00005-9>

Implementation Science
Communications

STUDY PROTOCOL

Open Access

How can evidence-based interventions give the best value for users in social services? Balance between adherence and adaptations: a study protocol

Henna Hasson^{1,2*}, Hedvig Gröndal¹, Åsa Hedberg Rundgren³, Gunilla Avby^{4,5}, Håkan Uvghen^{1,6} and Ulrica von Thiele Schwarz^{1,7}

Abstract

Background: Using evidence-based interventions (EBIs) is a basic premise of contemporary social services (e.g., child and family social services). However, EBIs seldom fit seamlessly into a specific setting but often need to be adapted. Although some adaptations might be necessary, they can cause interventions to be less effective or even unsafe. The challenge of balancing adherence and adaptations when using EBIs is often referred to as the adherence and adaptation dilemma. Although the current literature identifies professionals' management of this dilemma as problematic, it offers little practical guidance for professionals. This research aims to investigate how the adherence and adaptation dilemma is handled in social services and to explore how structured decision support can impact the management of the dilemma.

Methods: The design is a prospective, longitudinal intervention with a focus on the feasibility and usefulness of the structured decision support. The project is a collaboration between academic researchers, embedded researchers at three research and development units, and social service organizations. A multi-method data collection will be employed. Initially, a scoping review will be performed, and the results will be used in the development of a structured decision support. The decision support will be further developed and tested during a series of workshops with social service professionals. Different forms of data—focus group interviews, questionnaires, and documentation—will be used on several occasions to evaluate the impact of the structured decision support. Qualitative and quantitative analysis will be performed and usefulness for practice prioritized throughout the study.

Discussion: The study will contribute with knowledge on how the adherence and adaptation dilemma is handled and experienced by social service professionals. Most importantly, the study will generate rich empirical data on how a structured decision support impacts professionals' management of adherence and adaptations. The goal is to produce more strategic and context-sensitive implementation of EBIs in social service, which will increase value for service users.

Keywords: Social services, Social work, Adaption, Adherence, Adaption-adherence dilemma, Evidence-based interventions, Evidence-based practice, Decision support

* Correspondence: henna.hasson@ki.se

¹Procome Research Group, Department of Learning, Informatics, Management and Ethics, Medical Management Centre, Karolinska Institutet, SE-171 77 Stockholm, Sweden

²Unit for Implementation and Evaluation, Center for Epidemiology and Community Medicine (CES), Stockholm County Council, SE-171 29 Stockholm, Sweden

Full list of author information is available at the end of the article



© The Author(s). 2020 **Open Access** This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made. The Creative Commons Public Domain Dedication waiver (<http://creativecommons.org/publicdomain/zero/1.0/>) applies to the data made available in this article, unless otherwise stated.



Original Empirical Research

The adaptation and fidelity tool to support social service practitioners in balancing fidelity and adaptations: Longitudinal, mixed-method evaluation study

Henna Hasson^{1,2}, Emma Hedberg Rundgren¹, Helena Strehlenert^{3,4}, Anna Gärdegård⁵, Håkan Uvghen^{1,6,7}, Charlotte Klinga^{1,6}, Åsa Hedberg Rundgren^{4,8} and Ulrica von Thiele Schwarz^{1,9}

Abstract

Background

Evidence-based interventions (EBIs) seldom fit seamlessly into a setting and are often adapted. The literature identifies practitioners' management of fidelity and adaptations as problematic but offers little guidance. This study aimed to investigate practitioners' perceptions of the feasibility and usability of an intervention aimed to support them in fidelity and adaptation management when working with EBIs.

Methods

The intervention, the adaptation and fidelity tool (A-FIT), was developed based on the literature, along with input from social service practitioners and social services' Research and Development units' personnel. The intervention consisted of two workshops where the participants were guided through a five-step process to manage fidelity and adaptations. It was tested in a longitudinal mixed-method intervention study with 103 practitioners from 19 social service units in Stockholm, Sweden. A multimethod data collection was employed, which included interviews at follow-up, questionnaires at baseline and follow-up (readiness for change and self-rated knowledge), workshop evaluation questionnaires (usability and feasibility) after each workshop, and documentation (participants' notes on worksheets). To analyze the data, qualitative content analysis, Kruskal–Wallis tests, and Wilcoxon rank-sum tests were performed.

Results

Overall, the practitioners had a positive perception of the intervention and perceived it as relevant for fidelity and adaptation management (mean ratings over 7.0 on usability and feasibility). The workshops also provided new knowledge and skills to manage fidelity and adaptations. Furthermore, the intervention provided insights into the practitioners' understanding about adaptation and fidelity through a more reflective approach.

¹Procome Research Group, Medical Management Centre, Karolinska Institutet, Stockholm, Sweden

²Center for Epidemiology and Community Medicine (CES), Region Stockholm, Stockholm, Sweden

³SOLJID Research Group, Medical Management Centre, Karolinska Institutet, Stockholm, Sweden

⁴Stockholm Gerontology Research Centre, Stockholm, Sweden

⁵Stockholm Research and Development, Unit for Social Services (FOU Nordväst), Stockholm, Sweden

⁶Research and Development Unit for Elderly Persons (FOU nu), Stockholm Health Care Services, Stockholm, Sweden

⁷Academic Primary Healthcare Centre, Stockholm Health Care Services, Region Stockholm, Stockholm, Sweden

⁸Ageing Research Center, Karolinska Institutet, Sweden

⁹School of Health, Care and Social Welfare, Mälardalen University, Västerås, Sweden

Corresponding author:

Henna Hasson, Medical Management Centre, Karolinska Institutet, 171 77 Stockholm, Sweden.
Email: henna.hasson@ki.se



Creative Commons Non-Commercial CC BY-NC. This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>), which permits non-commercial use, reproduction and distribution of the work without further permission provided the original work is attributed as specified on the SAGE and Open Access page (<https://us.sagepub.com/en-us/nam/open-access-at-sage>).



Implementation Research and Practice
Volume 4 Jan-Dec 2023 1–12
© The Author(s) 2023
Article reuse guidelines:
sagepub.com/journals-permissions
DOI: 10.1177/26334895231189198
journals.sagepub.com/home/irp



British Journal of Social Work (2023) 00, 1–21
<https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad178>

Fidelity to and Adaptation of Evidence-based Interventions in the Social Work Literature: A Scoping Review

Helena Strehlenert^{1,2,*}, Emma Hedberg Rundgren³, My Sjunnestrand^{3,4} and Henna Hasson^{3,5}

¹Stockholm Gerontology Research Centre, Stockholm, Sweden

²SOLJID Research Group, Medical Management Centre, Karolinska Institutet, Stockholm, Sweden

³Procome Research Group, Medical Management Centre, Karolinska Institutet, Stockholm, Sweden

⁴Department of Food Studies, Nutrition, and Dietetics, Uppsala University, Uppsala, Sweden

⁵Center for Epidemiology and Community Medicine (CES), Region Stockholm, Stockholm, Sweden

*Correspondence to Helena Strehlenert, Stockholm Gerontology Research Centre, Sveavägen 155, 11436 Stockholm, Sweden. E-mail: Helena.strehlenert@aldrecentrum.se

Abstract

Using evidence-based interventions (EBIs) is one way to achieve good-quality social services. Adaptations of and efforts to maintain fidelity to EBIs are common. However, research addressing these issues is published across multiple journals. This scoping review aims to explore how fidelity to and adaptations of EBIs are described in the social work literature. We searched for peer-reviewed, English language articles addressing EBIs in social work journals in five databases. Data were extracted and analysed to address the aim of the study. Qualitative content analysis was used to analyse items containing more extensive information. The searches yielded 2,949 articles. The results of 236 articles are presented. Almost fifty different terms were found describing adaptations, and the variety of terms describing fidelity was significantly smaller. Various measures to achieve and/or assess fidelity were identified. The Framework for Reporting Adaptations and Modifications-Expanded was used to



“Through the lens of learning organization theory: strategies used when introducing new work methods as described by practitioners and leaders in social services”



Hur omsätter personal och chefer inom socialtjänsten teori om lärande organisation i handling när nya arbetssätt introduceras?



Länk till artikeln: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/2156857X.2024.2329945>

Nordic Social Work Research

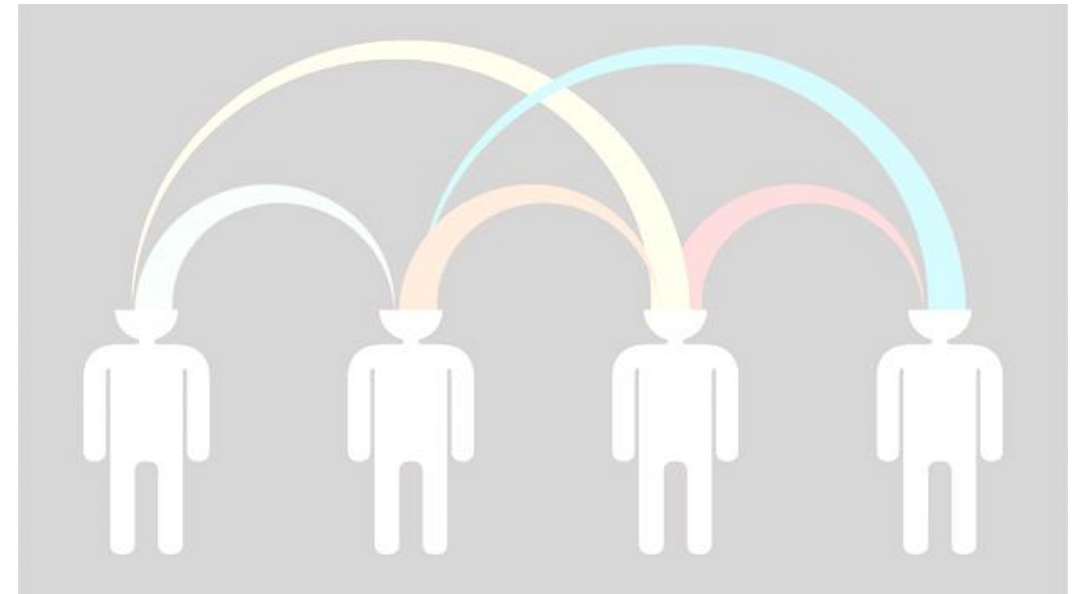
Vad är en lärande organisation?

En lärande organisation är skicklig att ta till sig, utveckla och förmedla kunskaper – och att förändra sig så att man tillämpar dessa kunskaper

Senge, P.M. (1990) The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization

En lärande organisation är INTE en organisationsmodell utan ett *förhållningssätt* som får påverka strukturer, processer, styrning, ledning och ledarskap av och i en organisation

Vardagslärande, i verksamheten



Vilka är byggstenarna i en lärande organisation?

Garvin, D., A. Edmondson, and F. Gino. 2008. "Is Yours a Learning Organization?" *Harvard Business Review* 86 (3): 109–116.

En stödjande lärandemiljö

En trygg miljö som kännetecknas av att

- det är ok att inte hålla med, alla sorters frågor välkomnas och reflektion uppmuntras
- Man ser värdet i alternativa/motsatta idéer, oliktankande och olika perspektiv
- Man vågar ta risker och utforska sånt vi inte vet
- Man tar sig tid att fundera över organisatoriska processer

Konkreta lärande-processer och metoder

Det finns formella processer för att

- samla, tolka och sprida information och kunskap
- testa nya sätt att arbeta, erbjuda ex socialtjänst
- lyssna in vad andra gör, vad ex brukarna tänker/behöver, letar efter nya sätt att arbeta
- identifiera och lösa problem
- utveckla medarbetarnas kunskaper, förmågor och färdigheter

Ledarskap som förstärker lärande

Chefen/ledaren förstärker lärandeprocesser genom att

- själv demonstrera vikten av att undersöka olika ståndpunkter
- signalera vikten av att ägna tid till att identifiera problem, erfarenhets/kunskapsutbyte och reflektion
- engagerar sig genom att ställa frågor och lyssna in

Resultat från studien



Vilka är huvudresultaten?



Några röster från chefer och medarbetare
som medverkat i studien

Huvudresultaten från studien

Steg	Strategi	Byggstenar i lärande organisationer
Initiala steget	Flera drivkrafter för förbättring Aktivt förvärvande av ny kunskap Möjlighet att utforska och påverka processen	En stödjande lärandemiljö Konkreta lärandeprocesser och metoder Ledarskap som förstärker lärande
Implementering	Meningsfulla mål och tillåtande kultur Möjlighet att öva och följsamhet till gemensamma riktlinjer Stödjande ledarskap	
Uppföljning	Medvetenhet om tid och nödvändig förändringstaktik Struktur för efterlevnad och långsiktighet Lärande över gränser och perspektiv	

Vi ville uppnå bättre samverkan runt familjerna. [...] Och sen ville vi också förbättra samverkan professionerna emellan, och lära oss mer av varandras kompetens.

Det var lite spännande att få höra hur de resonerade också, och ta lärdom av deras tankar och idéer, och hur långt de hade kommit, och, ja. Och att jämföra sig [...] vi tänkte, ja, men det där kan vi ta efter.

Så här ska vi jobba. Det känns okej. Alltså det är ingen som har sagt emot i alla fall. Eller motsatt sig.

Skapa en feedbackkultur på arbetsplatsen. Alltså, inte bara i de här samtalen, utan att vi ... mellan kollegor, mellan chefskollegor, kollegor och chef, alltså.

Det är en övningsfråga att en ny arbetsmetod implementeras och används. [...] När vi tog fram den här lathunden så var det några som testade den, och de som har gjort det ganska mycket tycker ju inte att det här är några problem.

Behöver vara tydlig med medarbetarna om var man befinner sig i processer. Chefer på olika nivåer behöver kommunicera verksamhetens ambition, vad man ska göra och hur det går och vara tydlig med förväntningar.

Nej, men det är ju tid. Det är ju att ha en chef som säger att liksom det är okej att ni bokar av den här tiden, så att ni känner liksom lugn och ro, och att ni har tid att göra det ni ska. Och sen också har ju vi fått gå en vidareutbildning.

alltså vi har ju nu en stående punkt på våra veckomöten, som heter utvärdering [...] det är ju ett slags uppföljning. [...] Ja, det är det ju, definitivt.

Att man som sagt håller den levande, pratar om den och vilka svårigheter man uppfattar, svårigheter och positiva effekter av att ställa de här frågorna

Praktisk vägledning



Hur kan vi omsätta resultaten i vår verksamhet?



Tips på vägen?

Hur kan vi omsätta resultaten i vår verksamhet? Tips på vägen!

Initiala steget	Implementeringen	Uppföljning
Drivkrafter för förändring Uppmuntra nyfikenhet och driv för förändring och skapa forum för möten gemensamt lärande	Meningsfulla mål och tillåtande kultur Diskutera mål och syfte, bygg upp en trygghet så att alla vågar dela sina tankar, öva på att ge feedback	Medvetenhet om tid och nödvändig förändringstaktik Avsätt tid för förändringsarbetet, möjliggör gemensamt ansvar, säkerställ kompetens i utvecklings- och förändringsarbete
Förvärva ny kunskap Främja tillskansandet av ny kunskap från forskning och studiebesök, lär av andra innan ni startar	Möjlighet att öva och följsamhet till gemensamma riktlinjer Ge plats till utbildning och övning, skapa strukturer och gemensamma rutiner för det nya arbetssättet	Struktur för efterlevnad och långsiktighet Gör upp en plan för kontinuerlig uppföljning, samla underlag om process och effekter för att kunna justera längs vägen och optimera möjlighet till hållbarhet
Möjlighet att utforska och påverka Involvera alla som berörs, lyssna in allas tankar och erfarenheter, inkludera medarbetare i beslutsprocessen	Stödjande ledarskap Visa tydlighet i och aktivt ansvar för att leda förändring, kommunicera förväntningar, verksamhetens riktning och var i förändringscykeln ni är	Lärande över gränser och perspektiv Ha individuella avstämningar och gemensamma samtal för att lära av varandra inom och mellan olika grupper

Tips på vägen!

Fundera gärna tillsammans i arbetsgruppen över följande frågeställningar

Initiala steget	Implementeringen	Uppföljning
Drivkrafter för förändring - Hur ser det ut hos er med nyfikenhet och öppenhet att lära nytt? - Hur utforskas medarbetarnas egna driv? - Är verksamhetens driv/mål för förändringsarbetet tydliga? Förvärva ny kunskap - Hur tar ni till er ny kunskap från forskning, studiebesök, utbildning? - Tar alla eget ansvar att eftersöka, ta till sig och dela ny kunskap? Möjlighet att utforska och påverka - Hur ser förändringsviljan och möjligheterna att spana och speja ut hos er? - Hur ser involvering och inlyssning av olika perspektiv ut? - Hur ser inkludering i beslutsprocessen ut?	Meningsfulla mål och tillåtande kultur - Diskuterar ni mål och syfte? - Finns det tillräcklig öppenhet, tillit och trygghet att dela tankar hos er? - Hur fungerar feedback? Möjlighet att öva och följsamhet till gemensamma riktlinjer - Hur ser möjligheten till träning ut? - Tar ni gemensamt fram rutiner för nya arbetssätt? - Börjar ni i liten skala, ska alla med från början och är det frivilligt att delta? Stödjande ledarskap - Är det tydligt vem som är ansvarig och är det ett aktivt ansvarstagande? - Är kommunikationen om förväntningar, verksamhetens riktning och var i förändringscykeln ni är tydlig?	Medvetenhet om tid och nödvändig förändringstaktik - Hur ser tid och resursavsättningen ut för förändringsarbetet? - Hur ser det gemensamma ansvaret ut? - Finns det kompetens i utvecklings- och förändringsarbete? Struktur för efterlevnad och långsiktighet - Finns det en plan för att samla underlag om process och effekter? - Justerar ni i processen längs vägen utifrån nyvunna lärdomar? Lärande över gränser och perspektiv - Finns tid för individuella avstämningar inplanerat? - Har ni gemensamma samtal för att lära av varandra inom och mellan olika grupper?

Tack för uppmärksamheten!



Håkan Uvhagen



Charlotte Klinga



Anna Gärdegård