

Vedlegg 4

Fixsen 6 stadier	1. Utforskning og adopsjon	2. Etablering	3. Innledende implementering	4. Full gjennomføring (drift)	5. Innovasjon	6. Bærekraft
Tilhørende aktiviteter (jf. NIRN)	Identifisere behov for endring Kartlegge egnet løsning å implementere Utvikle implementeringsteam Finne interessenter og forkjempere Skape beredskap for endring ("Readiness for change") Kartlegge mulige hindre for implementering Vurdere hvorvidt implementering av praksis/løsning er gjennomførbart Utvikle støttende kommunikasjonsprosesser Stadiet avsluttes med beslutning om implementering av ny løsning + utvikling av plan for implementering (aktiviteter og tidslinje) Bærekraft	Sikre og utvikle nødvendig støtte/ressurser for ny løsning (bygge nødvendig infrastruktur) Utvikle rutiner for tilbakemelding mellom operativt nivå og ledelsen for god kommunikasjon Samle informasjon om hvordan den nye løsningen blir implementert Skape beredskap for endring Bærekraft	Starte å bruke ny løsning (anvende det nye man har lært) Samle informasjon om hvordan det går med ny løsning Utvikle forbedringsstrategier, f.eks. gi ytterligere coaching for å styrke nødvendige egenskaper Skape beredskap for endring Bærekraft	Vellykket bruk av ny løsning inngår som en integrert del av operativ drift Skape beredskap for endring? Bærekraft (krever fasthet) Bruke implementeringsdrivere og forbedringscykluser for å opprettholde kvalitet over tid og på tvers av organisasjonen		
Meyer 4 faser	1. Initierting – Strategier for egenvurdering: utføre analyse av behov, tilgjengelige ressurser, samsvar, kapasitet og beredskap. Valg om adopsjon: mulighet for adopsjon Strategier for å bygge kapasitet: Skape "Buy-in" fra viktige interessenter og fostre et støttende klima. Bygge generell og organisasjonsmessig kapasitet. Rekruttere/vedlikeholde ansatte. Trene ansatte i forkant av innovasjonen.	2. Skape struktur for implementering – Danne implementeringsteam. Utvikle en implementeringsplan.	3. Pågående struktur (i det impl. starter) – Teknisk støtte, veiledning og overvåking. Evaluere prosesser. Støttende tilbakemeldingsmekanismer.	4. Forbedre fremtidig bruk – Lære av erfaring		



Figur 1: Implementeringsfaser med tilhørende aktiviteter, i henhold til Fixsen (jf. NIRN) og Meyers (Fixsen et al., 2005; Meyers et al. 2012)

Fixsen 6 stadier	1. Utforskning og adopsjon	2. Etablering	3. Innledende implementering	4. Full gjennomføring (drift)	5. Innovasjon	6. Bærekraft
Tilhørende aktiviteter (jf. NIRN)	Identifisere behov for endring Kartlegge egnet løsning å implementere Utvikle implementeringsteam Finne interessenter og forkjempere Skape beredskap for endring ("Readiness for change") Kartlegge mulige hindre for implementering Vurdere hvorvidt implementering av praksis/løsning er gjennomførbart Utvikle støttende kommunikasjonsprosesser Stadiet avsluttes med beslutning om implementering av ny løsning + utvikling av plan for implementering (aktiviteter og tidslinje) Bærekraft	Sikre og utvikle nødvendig støtte/ressurser for ny løsning (bygge nødvendig infrastruktur) Utvikle rutiner for tilbakemelding mellom operativ nivå og ledelsen for god kommunikasjon Samle informasjon om hvordan den nye løsningen blir implementert Skape beredskap for endring Bærekraft	Starte å bruke ny løsning (anvende det nye man har lært) Samle informasjon om hvordan det går med ny løsning Utvikle forbedringsstrategier, f.eks. gi ytterligere coaching for å styrke nødvendige egenskaper Skape beredskap for endring Bærekraft	Vellykket bruk av ny løsning inngår som en integrert del av operativ drift Skape beredskap for endring? Bærekraft (krever fasthet) Bruke implementeringsdrivere og forbedringscykluser for å opprettholde kvalitet over tid og på tvers av organisasjonen		
Meyer 4 faser	1. Initiering – <u>Strategier for egenvurdering</u> , utføre analyse av behov, tilgjengelige ressurser, samsvar, kapasitet og beredskap. <u>Valg om adopsjon</u> : mulighet for adopsjon. <u>Strategier for å bygge kapasitet</u> : Skape "Buy-in" fra viktige interessenter og fostre et støttende klima. Bygge generell og organisasjonsmessig kapasitet. Rekruttere/vedlikeholde ansatte. Trene ansatte i forkant av innovasjonen.	2. Skape struktur for implementering – Danne implementeringsteam. Utvikle en implementeringsplan.	3. Pågående struktur (i det impl. starter) – Teknisk støtte, veiledning og overvåking. Evaluere prosesser. Støttende tilbakemeldingsmekanismer.	4. Forbedre fremtidig bruk – Lære av erfaring		
Kotters 8 trinn	Trinn 1-4: 1: Skape en følge av sterkt behov eller krise, 2: Etablere en sterk endringskoalisjon, 3: Skap en visjon for endringen, 4: Gjør visjonen kjent/kommunisere den ut	Trinn 5-7: 5. Bemyndige ansatte, 6. Synliggjøre tidlig suksess og 7. Fokuser på det gjenstående		Trinn 8: Forankre endringen i organisasjonskulturen		



Figur 2: Implementeringsfaser med tilhørende aktiviteter, i henhold til Fixsen (jf. NIRN) og Meyers (Fixsen et al., 2005; Meyers et al. 2012), sammenstilt med Kotters 8 trinn for endringsledelse (Kotter, 1995).