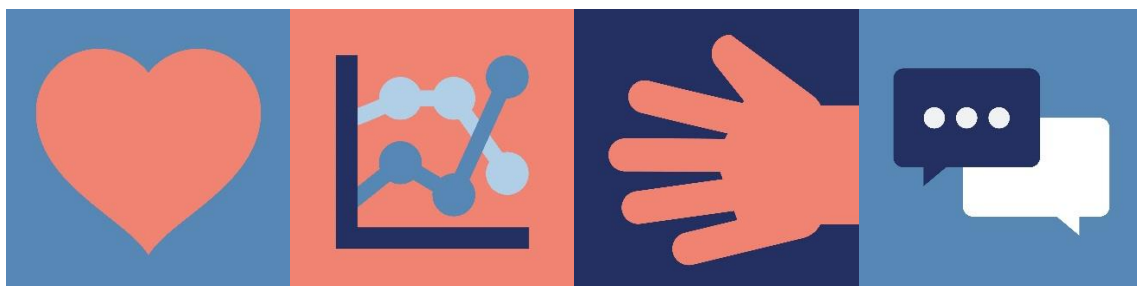


# Evaluering af organisatorisk brugerinddragelse

– hvad skal du vide?

*En miniguide til de ting, du skal afklare, inden du går i gang med en evaluering*



## Indledning

Denne miniguide henvender sig til dig, der arbejder i sundhedsvæsenet og skal evaluere på en indsats, der inddrager brugerne af sundhedsvæsenet – altså borgere, patienter og deres pårørende – på organisatorisk niveau. Det kan for eksempel være, hvis I har inddraget brugere i en konkret forbedringsindsats, hvis brugere har været med til at udvikle en pjece med patientinformation, eller hvis I aktivt har brugt viden om brugerperspektivet fra empiriske undersøgelser i jeres indsats.

I de senere år er der igangsat flere og flere indsatser, som skal give brugere indflydelse på *udviklingen af sundhedsvæsenet*, blandt andet ved at anvende viden om brugerperspektivet og samarbejde med brugerrepræsentanter i beslutnings- og udviklingsprocesser. Vi ser altså et stigende fokus på vigtigheden af *organisatorisk brugerinddragelse*.

Men én ting er, at der bliver implementeret indsatser rundt omkring i sundhedsvæsenet. Noget andet er, om man drager læring ud af indsatserne, som kan bruges i fremtidige indsatser. For at kunne det, er det vigtigt, at de enkelte indsatser bliver evalueret – men det er langt fra altid, at det sker, der er mange forskellige måder at gå til evaluering på, og der mangler viden om, hvad og hvordan man kan evaluere, når det handler om organisatorisk inddragelse<sup>1</sup>.

I denne miniguide forsøger vi at guide dig gennem nogle af de overvejelser, der er vigtige at have med, når du står over for at skulle evaluere en indsats. Vi giver dig desuden et overblik over en række proces- og effektorienterede emner, du kan vælge at undersøge, når du evaluerer.

### Definitioner, du skal kende for at læse guiden

#### Organisatorisk inddragelse er:

At give brugere indflydelse på udviklingen af sundhedsvæsenet gennem anvendelse af viden om brugerperspektivet og samarbejde med brugerrepræsentanter i beslutnings- og udviklingsprocesser.

**Brugere** af sundhedsvæsenet er patienter – herunder modtagere af kommunale sundhedsydelser, ofte kaldet borgere – og pårørende.

**Brugerrepræsentanter** kan være brugere med egne erfaringer eller repræsentanter, der har særlig viden om grupper af brugere.

### Tip!

Hvis du søger inspiration til, hvordan du skal gå i gang med at inddrage brugere organisatorisk, henviser vi til ViBIS' publikation *Organisatorisk Brugerinddragelse: En guide til brugerrepræsentation i praksis* (2017), som kan findes på [www.vibis.dk](http://www.vibis.dk).

### Evaluering af organisatorisk brugerinddragelse – hvad skal du vide? *En miniguide til de ting, du skal afklare, inden du går i gang med en evaluering*

© Videnscenter for Brugerinddragelse i Sundhedsvæsenet (ViBIS), 2021

Udarbejdet af Anna Kjær Larsen, Josine Elvekjær Legêne og Sofie Marie Ravnsholt Rasmussen

Videnscenter for Brugerinddragelse i Sundhedsvæsenet (ViBIS)

Kompagnistræde 22, 1. sal, 1208 København K

[info@danskepatienter.dk](mailto:info@danskepatienter.dk)

[www.danskepatienter.dk](http://www.danskepatienter.dk)

<sup>1</sup>Dukhanin et al. (2018), Lidewij et al. (2019) og Boivin et al. (2018)

## Spørgsmål, du bør overveje ved opstart af en indsats

Evaluering starter allerede, når du definerer en ny indsats, der inddrager brugere på organisatorisk plan. Allerede her er det nemlig vigtigt at stille dig selv nogle strategiske spørgsmål, som kan gøre dig mere afklaret omkring formålet med inddragelsen i indsatsen. Det kan også spare dig for en del tid på misforståelser, huller i forklaringen, og opklarende arbejde senere i processen. Vigtigst af alt vil denne del af din rapportering hjælpe dig med at bygge videre på den nye viden, indsatsen genererer, og give den videre til andre med ønske om at afprøve lignende initiativer. Gjorde inddragelsen det, du troede, den ville gøre, eller gik det i en uventet retning?

Du kender måske disse tre spørgsmål fra **Forbedringsmodellen**:

- ***"Hvad ønsker vi at opnå?"***
- ***"Hvordan ved vi, at en forandring er en forbedring?"***
- ***"Hvilke forandringer skal iværksættes for at skabe forbedringer?"***<sup>2</sup>

Samme forandringsfilosofi kan bruges, når du skal evaluere. Også her er det vigtigt, at du ved, **hvad** du prøvede at opnå med inddragelsen, og **hvordan** du prøvede at opnå det – når du skal svare på, **hvilke** dele af indsatsen, du kan bruge. Det gælder både initiativer på lille skala, for eksempel inddragelse af patienter og pårørende i en lokal indsats på en afdeling, og på stor skala, som vi kender det fra større projekter såsom inddragelse af patienter og pårørende i planlægningen af nyt hospitalsbyggeri.

### Reflektér over formålet med at inddrage brugere på organisatorisk niveau

Nogle gange kommer beslutningen om at inddrage brugere fra et højere ledelsesniveau, hvor du ikke har taget del i de tidlige refleksioner, mens du andre gange selv er iværksætteren. Uanset hvad vil du højst sandsynligt gerne vide **hvorfor**, I inddrager brugere i indsatsen. Det kan du med fordel reflektere over inden, du går i gang, men start hvor du er, hvis inddragelsen allerede er sat i værk.

- **Hvad skal inddragelsen forandre og hvorfor?**
- **Hvem skal inddragelsen gavne og på hvilke måder?**
- **Hvordan forventer du, at inddragelse vil gøre en forskel i de specifikke situationer?**

### Inddrag brugerperspektiver på et tidligt stadie

VIBIS anbefaler, at du inddrager brugerperspektiver så tidligt som muligt og lader dem få en formativ rolle. Ved at inddrage brugere på et tidligt stadie får du en chance for at finde ud af, hvis I bør ændre måden, I havde tænkt jer at inddrage brugere i indsatsen. På den måde bidrager brugernes perspektiv med vigtig viden om, hvordan processen kan forbedres, og hvilke effekter indsatsen forventes at kunne bidrage med.

Har I for eksempel en brugerrepræsentant med på møderne, men får I ikke det ud af det, som I havde troet, så kan det være en fordel at spørge brugerrepræsentanten, hvordan de oplever møderne.

---

<sup>2</sup> Langley et al. (2009) som citeret af Dansk Selskab for Patientsikkerhed (u.å.)

Måske er det svært for brugerrepræsentanten at komme til orde, når de er i undertal? Måske ved brugerrepræsentanten ikke helt, hvad der forventes af dem? Måske kan det gøre en forskel at ændre på mødestrukturen? Her har I chancen for at blive klogere på dem, jeres indsats skal gøre en forandring for, og designe initiativet på en smartere måde fra start.

Når du grundigt har overvejet formålet med din indsats og beskrevet vejen derhen, er det nemmere at vurdere, hvilken type evaluering der er relevant: **proces, effekt eller begge dele**.

## Forskellige tilgange til evaluering

Afhængigt af jeres baggrund for at inddrage brugere organisatorisk, skal du nu beslutte, hvilken type evaluering, der bedst egner sig til indsatsen. Når man vil evaluere organisatorisk brugerinddragelse, kan man overordnet set skelne mellem evaluering af **proces** og **effekt**. De to begreber dækker over forskellige tilgange til evaluering. De kan bruges hver for sig, men ofte vil det være relevant at benytte dem i en kombination med hinanden, så man både får afdækket, hvordan inddragelsen har fundet sted undervejs i en proces, og hvilke effekter inddragelsen har bidraget til.

### Procesevaluering

Når man evaluerer på proces, er det for at undersøge, hvordan inddragelsen finder sted i praksis, eller hvordan inddragelsen er foregået undervejs i en indsats. Procesevaluering kan altså overordnet set bruges til to forskellige formål, når man evaluerer organisatorisk brugerinddragelse:

- Det kan bruges til at **monitorere** en inddragelsespraksis undervejs, så man har mulighed for at ændre sin praksis løbende<sup>3</sup>.
- Det kan bruges til at **dokumentere**, hvordan brugerinddragelse har fundet sted i processen, efter processen er afsluttet.

#### Eksempel på procesevaluering

På et sygehus har man udpeget to brugerrepræsentanter, som sidder med i arbejdet omkring et udviklingstiltag, hvor man vil gøre det lettere for brugere at finde vej på matriklen. Repræsentanterne sidder, sammen med en række medarbejdere og ledelsespersoner, med i et beslutningsdygtigt mødeforum, der er nedsat i forbindelse med arbejdet. Her vil det for eksempel være relevant af finde ud af, om brugerrepræsentanterne føler sig hørt, om de oplever, at de har indflydelse på hvilke beslutninger, der bliver truffet, og hvordan medarbejderne oplever samarbejdet med brugerrepræsentanterne. Man kan også undersøge, om brugerrepræsentanterne føler sig klædt på til at deltage i mødeforummet og deltage i diskussioner på lige fod med de andre i mødet; om de føler sig støttet undervejs, når de har behov for det; og om medarbejderne føler sig klædt på til at indgå i et mødeforum med brugerrepræsentanter. Alle spørgsmål kan både undersøges løbende og afslutningsvist i processen, afhængigt af hvad man ønsker at opnå (monitorering eller dokumentation).

---

<sup>3</sup> Lidewij et al. (2019)

## Effektevaluering

Når man evaluerer på effekt, er det for at undersøge, hvad det har gjort af forskel – og om det har gjort en forskel – at inddrage brugere på organisatorisk niveau. Effekt kræver (i denne sammenhæng) lidt mere uddybning end proces gør, da der i den internationale litteratur findes flere ord med forskellige betydninger under samme hat. På engelsk skelner man ofte mellem "outcome" og "impact" af organisatorisk inddragelse<sup>4</sup>, men i denne guide har ViBIS valgt at slå de to begreber sammen under "effekt". Vi forstår således begge nedenstående bullets som effekter af organisatorisk inddragelse:

- De umiddelbare effekter, som dækker over, når der bliver truffet beslutninger eller produceret noget som et direkte resultat af inddragelsen<sup>5</sup>. Det kan for eksempel være, når et hospital på baggrund af patienters og pårørendes input ændrer sin politik for rekruttering af nye medarbejdere, så den bedre afspejler brugernes ønsker.
- De mere langsigtede effekter af inddragelsen, som er bredere end de umiddelbare effekter. Effekterne kan både være positive og negative, direkte og indirekte, tilsigtede og utilsigtede<sup>6</sup>. Et eksempel på en langsigtet, positiv, tilsigtet effekt er, at hospitalets rekrutteringsstrategi for nye medarbejdere bliver forbedret, fordi man har ændret sin rekrutteringspolitik. En langsigtet, positiv, utilsigtet effekt kan være, at patienttilfredsheden stiger, fordi nye medarbejdere i højere grad lever op til patienters og pårørendes ønsker og behov.

Det kan måske hjælpe at medtage en yderligere dimension, når man taler om effekter – for hvad og hvem er det, man ser effekterne i forhold til? Det kan nedenstående figur, som er udviklet af Sandvin Olsson og kolleger, hjælpe med<sup>7 8</sup>. Figuren visualiserer, at effekterne af organisatorisk inddragelse kan opdeles i to hovedkategorier: Effekter af **selve inddragelsesprocessen**, og effekter af (de umiddelbare) **resultater af inddragelsesprocessen**. Under hver af de to hovedkategorier er der tre forskellige målgrupper, som man kan se effekterne i forhold til:

Der kan være effekter af inddragelsesprocessen for...		
Brugerrepræsentanter, som deltager i inddragelsesprocessen	Medarbejdere, som deltager i inddragelsesprocessen	Organisationens inddragelsespraksis
Der kan være effekter af inddragelsen på tilrettelæggelsen og levering af ydelser for...		
Patienter og pårørende, som ydelserne er målrettet	Medarbejdere, som arbejder i organisationen	Organisationen

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Sandvin Olsson et al. (2020)

<sup>8</sup> Bemærk, at forfatterne benytter begrebet "Impact" i artiklen, hvilket altså ofte bruges om de mere langsigtede effekter som nævnt ovenfor. I ViBIS mener vi, at tankegangen med de forskellige målgrupper er relevant, uanset hvilken type effekt af organisatorisk inddragelse, der er tale om

Den øverste del af tabellen viser, at når man inddrager brugere på organisatorisk niveau, for eksempel for at udvikle ydelser i en organisation, så kan der være effekter af inddragelsesprocessen på flere niveauer – altså både for de deltagende brugerrepræsentanter, de deltagende medarbejdere og for organisationens inddragelsespraksis. Den nederste del af tabellen viser, at inddragelsen kan have effekter på, hvordan ydelser i en organisation tilrettelægges og leveres for både patienter og pårørende, medarbejdere og organisationen som helhed<sup>9</sup>.

### Eksempel på effektevaluering

I forbindelse med førnævnte udviklingsprojekt, hvor man vil gøre det lettere at finde vej på sygehuset, har man inddraget brugere organisatorisk, både ved at have brugerrepræsentanter med i arbejdet (se forrige eksempel) og ved at indsamle data via empiriske undersøgelser af brugerperspektivet. Men har det egentlig gjort en forskel i praksis? Her kan det være relevant at undersøge, om det reelt er blevet nemmere for patienter og pårørende at finde vej; om brugerrepræsentanterne føler, de har opnået nye kompetencer af at deltage i processen; eller om der er sket en ændring i medarbejdernes syn på brugerinddragelse.

### Næste trin...

Når du har læst dette afsnit, kan du forhåbentlig bedre afgøre, om det er mest relevant for dig at udføre en procesevaluering, en effektevaluering eller begge typer evaluering. Som nævnt vil det ofte være relevant både at undersøge processen og effekterne, men det afhænger naturligvis af den konkrete indsats, du vil evaluere på. I næste afsnit vil vi dykke mere ned i, hvad man konkret kan undersøge, når man evaluerer på henholdsvis en organisatorisk inddragende *proces* eller *effekterne af organisatorisk inddragelse*.

## Overblik over evalueringsemner

De to skemaer på de næste sider kan bruges til at udvælge, hvilke områder, der er relevante for dig at evaluere på i netop dit arbejde med organisatorisk inddragelse. Start med at beslutte, om du ønsker at evaluere på proces, effekt eller begge dele. Dernæst kan du bruge skemaerne som inspiration til, hvordan du kan sammensætte dine egne evalueringsspørgsmål. Skema 1 handler om evaluering af proces (side 7-9), mens skema 2 koncentrerer sig om evaluering af effekt (side 9-10). Skemaerne er inspireret af en taksonomi, som er blevet til i et systematisk review af Dukhanin og kolleger (2018) over internationale værktøjer til evaluering af organisatorisk brugerinddragelse<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Du kan læse mere om effekter for de forskellige målgrupper i artiklen af Sandvin Olsson og kolleger (2020)

<sup>10</sup> Dukhanin et al. (2018)

## Skema 1: Evaluering af proces\*

*\*Husk, at du ved procesevaluering både kan evaluere løbende og til slut i processen*

Direkte procesmål	
Tema	Eksempler på emner, du kan spørge ind til
<b>Deltagende brugerrepræsentanternes kontrol over processen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Brugerrepræsentanterne har/havde indflydelse på dagsordener og allokering af tidsforbrug</li><li>- Rollefordelingen blandt deltagerne er/var klart defineret</li><li>- Brugerrepræsentanterne er med/blev inddraget fra første fase i processen</li><li>- Brugerrepræsentanterne er/var inddraget gennem (forskellige) beslutningsaktiviteter</li><li>- Brugerrepræsentanterne er/var inddraget gennem hele beslutningsprocessen</li><li>- Brugerrepræsentanterne oplever/oplevede at have indflydelse på beslutningsprocessen</li><li>- Brugerrepræsentanterne bliver/blev inddraget i den endelige beslutningstagning</li><li>- Organisationen har over for brugerrepræsentanterne forpligtet sig til at følge op på brugerrepræsentanternes input</li><li>- Organisationen har over for brugerrepræsentanterne forpligtet sig til at handle på baggrund af brugerrepræsentanternes input</li></ul>
Indirekte procesmål	
Tema	Eksempler på emner, du kan spørge ind til
<b>Formel magt</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Brugerrepræsentanterne er/var økonomisk uafhængige af processen</li><li>- Brugerrepræsentanterne har/havde en formel position i organisationens hierarki</li><li>- Brugerrepræsentanterne har/havde vetoret i beslutningstagning</li></ul>
<b>Organisationens forpligtelse til brugerinddragelse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Organisationen har formelt tilkendegivet deres støtte til brugerinddragelse</li><li>- Organisationen har formelt tilkendegivet, at de forpligter sig til brugerinddragelse</li><li>- Organisationen har ansat medarbejdere til brugerinddragelse</li><li>- Organisationen belønner medarbejderes deltagelse i brugerinddragelse</li><li>- Medarbejderne har en positiv attitude over for brugerinddragelse</li><li>- Medarbejdere har formelle opgaver/ansvar relateret til brugerinddragelse</li></ul>

<b>Deltagelse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvor aktive er brugerrepræsentanterne?</li> <li>- Hvor meget debat er der på møderne?</li> <li>- Er deltagerne ligeværdige?</li> <li>- Hvor ofte mødes deltagerne?</li> <li>- Er der suppleanter?</li> <li>- Hvordan er deltageres parathed og holdninger over for brugerinddragelse?</li> <li>- Er der deltagelse af brugerrepræsentanter fra minoritetsgrupper?</li> </ul>
<b>Tilpasning til deltageres behov</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er processen tilpasset brugerrepræsentanternes kulturelle eller religiøse behov?</li> <li>- Er processen tilpasset brugerrepræsentanternes mentale sundhedsbehov?</li> <li>- Er processen tilpasset brugerrepræsentanternes fysiske sundhedsbehov?</li> </ul>
<b>Forudsætninger for inddragelse</b>	
<b>Tema</b>	<b>Eksempler på emner, du kan spørge ind til</b>
<b>Rekruttering og deltagelse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brugerrepræsentanterne bliver løbende udskiftet</li> <li>- Hvordan rekrutteres brugerrepræsentanterne?</li> <li>- Der er et hensigtsmæssigt antal brugerrepræsentanter i forhold til antal fagprofessionelle</li> <li>- Der er ingen interessekonflikter i brugerrepræsentanternes deltagelse</li> </ul>
<b>Repræsentativitet og social ansvarlighed</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Udvalget af brugerrepræsentanter er repræsentativt i forhold til befolkningens sammensætning</li> <li>- Minoriteter, sårbare og marginaliserede grupper er repræsenteret blandt brugerrepræsentanterne</li> </ul>
<b>Ressourcer tilbudt til deltagende brugerrepræsentanter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brugerrepræsentanterne har fået tilbudt økonomisk honorar for deres deltagelse</li> <li>- Brugerrepræsentanterne har fået tilbudt forplejning i forbindelse med deres deltagelse</li> <li>- Brugerrepræsentanterne har fået dækket transport- og parkeringsomkostninger</li> <li>- Brugerrepræsentanterne har fået tilbudt tolkebistand</li> <li>- Der har været en mødefacilitator til stede under møder med brugerrepræsentanter</li> <li>- Mødested er blevet valgt med henblik på brugerrepræsentanternes behov</li> <li>- Mødetidspunkt er blevet valgt med henblik på brugerrepræsentanternes behov</li> <li>- Brugerrepræsentanterne har haft adgang til støtte og netværk fra andre brugerrepræsentanter</li> <li>- Brugerrepræsentanterne har haft adgang til støtte fra patientforeninger</li> <li>- Brugerrepræsentanterne har haft adgang til støtte fra medarbejderne</li> <li>- Brugerrepræsentanterne har haft adgang til neutral information</li> <li>- Brugerrepræsentanterne har haft mulighed for at klage og få feedback på klager</li> </ul>



<b>Oplæring af deltagende brugerrepræsentanter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er brugerrepræsentanterne blevet oplært?</li> <li>- Har oplæringen været tilgængelig for dem i tilstrækkelig grad?</li> <li>- Har kvaliteten af oplæringen været god nok?</li> <li>- Har oplæringen været omfangsrig nok til at gøre en tilstrækkelig forskel for brugerrepræsentanterne?</li> </ul>
<b>Oplæring af deltagere fra organisationen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Har deltagere fra organisationen haft oplæring tilgængelig?</li> <li>- Har mødefacilitatoren haft oplæring tilgængelig?</li> <li>- Har oplæringen været af tilstrækkelig god kvalitet?</li> </ul>

## Skema 2: Evaluering af effekt

<b>Intern effekt</b>	
<b>Effekter på...</b>	<b>Eksempler på emner, du kan spørge ind til</b>
<b>Organisationens ydelser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inddragelsen har været med til at gøre ydelsen mere effektiv end før</li> <li>- Inddragelsen har været med til at gøre ydelsen mere tilgængelig end før</li> <li>- Inddragelsen har været med til at forbedre ydelsens kvalitet</li> <li>- Inddragelsen har medvirket til, at ydelsen i højere grad er tilpasset brugernes behov end før</li> <li>- Inddragelsen har været med til at sikre, at ydelsen bliver anvendt mere end før</li> <li>- Inddragelsen har været med til at sænke antallet af klager over ydelsen</li> </ul>
<b>Organisationen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medarbejdernes syn på brugerinddragelse er blevet mere positivt end før</li> <li>- Medarbejderne er blevet mere tilfredse med deres arbejde end før</li> <li>- Inddragelsen har været medvirkende til at ændre på organisationens politikker, strategier, retningslinjer eller andre formelle skrivelser</li> <li>- Inddragelsen har været medvirkende til at ændre på organisationens uformelle procedurer (kulturforandring)</li> <li>- Inddragelsen har været medvirkende til, at medarbejdernes roller og/eller arbejdsopgaver har ændret karakter</li> <li>- Inddragelsen har været med til at opkvalificere organisationens processer i forbindelse med rekrutteringen af nye medarbejdere</li> <li>- Inddragelsen har haft betydning for forekomsten og/eller kvaliteten af medarbejdernes oplæring</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inddragelsen har været med til at skabe eksplicite ændringer i organisationens beslutningsprocesser</li> <li>- Inddragelsen har været medvirkende til, at organisationen dannede netværk og/eller partnerskab med andre organisationer</li> </ul>
<b>Deltagere</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brugerrepræsentanterne har fået ny viden</li> <li>- Medarbejderne, der har deltaget i inddragelsesprocessen, har fået ny viden</li> <li>- Brugerrepræsentanterne har opnået nye kompetencer</li> <li>- Medarbejderne, der har deltaget i inddragelsesprocessen, har opnået nye kompetencer</li> <li>- Brugerrepræsentanterne har fået mulighed for og evner til at øve indflydelse på sundhedsvæsenets udvikling (empowerment)</li> <li>- Brugerrepræsentanterne oplever et større ejerskab over sundhedsvæsenet</li> </ul>
<b>Ekstern effekt</b>	
<b>Effekter på...</b>	<b>Eksempler på emner, du kan spørge ind til</b>
<b>Den brede befolkning</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inddragelsesprocessen har været medvirkende til at den brede befolkning har opnået større viden og blevet mere bevidste om helbredsproblemer, for eksempel ved at kvalificere formidlingen</li> <li>- Inddragelsen har skabt større opbakning til organisationen blandt den brede befolkning</li> <li>- Inddragelsen har forbedret den brede befolknings muligheder for fremtidig inddragelse i organisationen</li> </ul>
<b>Folkesundheden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inddragelsen har medvirket til at mindske ulighed i sundhed</li> <li>- Inddragelsen har overordnet set medvirket til at forbedre befolkningens helbredstilstand</li> </ul>

Denne taksonomi er inspireret af en taksonomi foreslået af [Dukhanin et al. 2018](#) på baggrund af et systematisk review af internationale evalueringsværktøjer. Vi har oversat og tilpasset taksonomien til den måde, der bliver arbejdet med organisatorisk inddragelse i det danske sundhedsvæsen.

## Næste skridt...

Når du har læst dette afsnit, er du måske blevet inspireret til, *hvad* du kan undersøge, når du evaluerer organisatorisk brugerinddragelse – både hvad angår proces og effekter. Det næste naturlige spørgsmål vil være, *hvordan* du så kan undersøge de temaer, du er interesseret i. Det vil vi ikke komme nærmere ind på i denne guide, men vil i stedet henvise til anden litteratur, som har beskrevet mulige metoder i detaljer. Du kan for eksempel dykke ned i det systematiske review af Dukhanin og kolleger (2018), som ovenstående taksonomi er inspireret af, og primærlitteraturen, som forfatterne refererer til. I reviewet kan du finde en oversigt over de evalueringsværktøjer, som primærstudierne rapporterer om. Der er både eksempler på kvantitative værktøjer, mixed methods værktøjer og et enkelt kvalitativt værktøj, som kan bruges til at evaluere organisatorisk brugerinddragelse i sundhedsvæsenet.

Hvis du vil vide mere om evaluering på et helt overordnet plan, kan vi også henvise til flere dybdegående guides, som andre har udviklet. For eksempel kan du dykke ned i:

- [Danmarks Evalueringsinstitut \(EVA\) \(2016\): \*Den gode evaluering\*.](#)
- [Nordea-fonden \(2020\): \*Nordea-fondens evalueringsguide\*.](#)
- [Rieper O \(2004\): \*Håndbog i evaluering – Metoder til at dokumentere og vurdere proces og effekt af offentlige indsatser\*. AKF Forlaget.](#)
- [Sundhedsstyrelsen \(2006\): \*Vejviser til evaluering – til projekterne under "lighed i sundhed"\*.](#)

## Til at udarbejde denne guide har vi brugt:

Boivin A, L'Espérance A, Gauvin FP, Dumez V, Macaulay AC, Lehoux P, Abelson J (2018): *Patient and public engagement in research and health system decision making: A systematic review of evaluation tools*. Health Expectations. 2018;21:1075–1084.

[Dansk Selskab for Patientsikkerhed \(u.å.\): Forbedringsmodellen.](#)

Dukhanin V, Topazian R, DeCamp M (2018): *Metrics and Evaluation Tools for Patient Engagement in Healthcare Organization- and System-Level Decision-Making: A Systematic Review*. International Journal of Health Policy and Management, 2018, 7(10), 889–903

Langley G, Nolan K, Nolan TR, Normal CL, Provost LP (2009): *The Improvement Guide*, 2<sup>nd</sup> Edition, John Wiley And Sons Ltd

Lidewij EV, Finlay T, Schuitmaker-Warnaar TJ, Fahy N, Robinson P, Boudes M, Diaz A, Ferrer E, Hivert V, Purman G, Kürzinger ML, Kroes RA, Hey C, Broerse JEW (2019): *Evaluating the “return on patient engagement initiatives” in medicines research and development: A literature review*. Health Expectations. 2020;23:5–18.

Sandvin Olsson AB, Strøm A, Haaland-Øverby M, Fredriksen K, Stenberg U (2020): *How can we describe impact of adult patient participation in health-service development? A scoping review*. Patient Education and Counseling 103 (2020) 1453–1466.

[ViBIS \(2017\): Organisatorisk brugerinddragelse: En guide til brugerrepræsentation i praksis.](#)

[ViBIS \(2019\): Organisatorisk brugerinddragelse – hvorfor?](#)