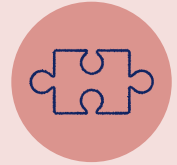


Chefens samtalskort för kartläggningsfasen



Samtalskortet är avsett att hjälpa chefen att stödja arbetstagarna i kartläggningsfasen av implementeringen av den psykosociala metoden. Med hjälp av kortet kan chefen diskutera med sitt team och samla in viktiga observationer. En gemensam diskussion ökar engagemanget i implementeringsprocessen av metoder. Korten kan även användas i workshoparbete.

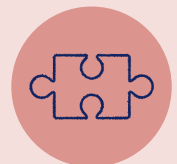
Använd detta kort i en situation där organisationen börjar kartlägga en ny psykosocial metod.

Under kartläggningsfasen är det bra för arbetstagarna att vara medvetna om att man funderar på att implementera en ny metod i organisationen. Diskutera det identifierade behovet, vilka olika metoder som erbjuds för att tillgodose behovet och vad som bör beaktas vid val av metod. Diskutera slutligen ditt teams observationer med de arbetsgrupper som ansvarar för implementeringen.

itla.fi/implementering

itla

Att diskutera med arbetstagarna



- Hurdana erfarenheter och uppfattningar har teamet om användningen av olika metoder?
- Vilken kompetens och vilka arbetssätt har teamet för närvarande för det identifierade behovet?
- Vilken kompetens och vilka möjligheter skulle implementeringen av den nya metoden kunna öka?
- Vem borde man eventuellt utbilda i den nya metoden eller det nya arbetssättet (yrkesgrupp, visst team eller del av teamet)?
- Vad skulle förändras i det praktiska arbetet om vi implementerade den nya metoden? Borde något annat arbetssätt eller metod utelämnas samtidigt?
- Hur vill ni påverka och delta i planeringen av implementeringen av metoden?

itla.fi/implementering

itla

Chefens samtalskort för förberedelsefasen



Samtalskortet är avsett att hjälpa chefen att stödja arbetstagarna i förberedelsefasen av implementeringen av den psykosociala metoden. Med hjälp av kortet kan chefen diskutera med sitt team och samla in viktiga observationer. En gemensam diskussion ökar engagemanget i implementeringsprocessen av metoder. Korten kan även användas i workshoparbete.

Använd detta kort i situationer där organisationen har beslutat att implementera en viss metod.

I förberedelsefasen förbereder man tillsammans med arbetstagarna de saker som krävs för att implementera den nya metoden. Berätta för arbetstagarna på vilka grunder metoden i fråga har valts och vad man strävar efter med den. Gör det möjligt för arbetstagarna att uttrycka sina olika perspektiv och känslor.

Diskutera detta i god tid innan metodutbildningen börjar. Identifiera tillsammans faktorer som främjar eller utmanar implementeringen av metoden och sätt att stärka eller lösa dem.

Diskutera slutligen ditt teams observationer med de arbetsgrupper som ansvarar för implementeringen.

itla.fi/implementering

itla

Att diskutera med arbetstagarna



- Vad vet du om metoden som ska implementeras?
- Vad förväntar du dig av metoden?
- Vilka faktorer främjar implementeringen av metoden?
- Vilka saker utmanar implementeringen av metoden?
- Behövs ytterligare kunskap, utbildning eller utveckling eller ändring av arbetssätt innan metoden kan implementeras?
- Hur vill ni påverka och delta i förberedelserna för implementeringen av den nya metoden?

itla.fi/implementering

itla

Chefens samtalskort för genomförandefasen



Samtalskortet är avsett att hjälpa chefen att stödja arbetstagarna i genomförandefasen av implementeringen av den psykosociala metoden. Med hjälp av kortet kan chefen diskutera med sitt team och samla in viktiga observationer. En gemensam diskussion ökar engagemanget i implementeringsprocessen av metoder. Korten kan även användas i workshoparbete.

Använd detta kort i en situation där metodutbildning pågår och arbetstagarna redan har lite erfarenhet av att använda metoden med kunder.

Under genomförandefasen ska arbetstagarna stödjas och uppmuntras aktivt. Det krävs tid och uppmuntran för att lära sig något nytt. Var intresserad av vilka observationer arbetstagarna gör under utbildningen och med de första kunderna.

Hjälp till att lösa kommande utmaningar och håll även tidsplanen: utbildningen ska fortskrida enligt överenskommen tidtabell. Chefen ska också få veta om en arbetstagare avbryter utbildningen.

Diskutera slutligen ditt teams observationer med de arbetsgrupper som ansvarar för implementeringen.

itla.fi/implementering

itla

Att diskutera med arbetstagarna



- Hur fortskrider utbildningen och vilka tankar och känslor har den väckt? Hur känns det att använda metoden?
- Finns det hinder eller oklarheter i studierna och användningen av metoden som bör lösas?
- Stöder arbetsgemenskapens verksamhetssätt och atmosfär inläring och implementering av den nya metoden?
- Är utbildningen, metodhandledningen och eventuellt annat stöd som erbjuds tillräckligt? Behövs något mer?
- Hänvisas rätt kunder till metoden? Vilka tillvägagångssätt stöder detta?
- Vilken nytta har metoden medfört för kundarbetet och kunderna? Vilken typ av feedback ger kunderna?

itla.fi/implementering

itla

Chefens samtalskort för vidmakthållandefasen



Samtalskortet är avsett att hjälpa chefen att stödja arbetstagarna i vidmakthållandefasen av implementeringen av den psykosociala metoden. Med hjälp av kortet kan chefen diskutera med sitt team och samla in viktiga observationer. En gemensam diskussion ökar engagemanget i implementeringsprocessen av metoder. Korten kan även användas i workshoparbete.

Använd detta kort i en situation där metodutbildningen har avslutats och metoden håller på att etableras som en del av de anställdas arbetsbeskrivning.

Under vidmakthållandefasen bör metoden användas regelbundet för att stärka och vidmakthålla de färdigheter och den kunskap som erhållits under utbildningen. Upprepning och annat stöd som ges till arbetstagarna är viktigt för att metoden ska förbli i bruk och inte heller börja förändras.

Du kan stödja arbetstagarna genom att regelbundet diskutera metoden med hjälp av frågorna på detta kort.

I vidmakthållandefasen ska även personalomsättningen beaktas och nya arbetstagare ska hänvisas till metodutbildning. De ska också ha tillgång till allt det stöd som behövs i början av metodens implementering.

Diskutera slutligen ditt teams observationer med de arbetsgrupper som ansvarar för implementeringen.

itla.fi/implementering

itla

Att diskutera med arbetstagarna



- Hur känns det att använda metoden? Vad har du lyckats med när du har använt metoden?
- Vilka effekter har användningen av metoden haft?
- Hänvisas rätt kunder till metoden? Vilka tillvägagångssätt stöder detta?
- Vad skulle vi kunna göra annorlunda för att få bättre förutsättningar för användning av metoden?
- Hur ser man till att metoden inte ändras i användningen? Vet du vilka delar som ska genomföras exakt så som man har utbildats och vilka delar som kan anpassas bättre till det egna arbetet?
- När och i vilken utsträckning skulle det finnas behov av att repetera eller fördjupa kunskaperna om metoden? Vilket annat stöd skulle du behöva för att använda metoden?
- Vad skulle du vilja veta om användningen av metoden i vårt område (t.ex. antal utbildade, användningsaktivitet, kundantal och feedback)?

itla.fi/implementering

itla