

Verktyg för identifiering och lösning av hinder



Åtgärderna som stöder implementeringen av psykosociala metoder beror på vilka faktorer som identifieras som fördröjer implementeringen. Syftet med detta verktyg är att identifiera hindersfaktorer och hitta lösningar, dvs. åtgärder, som kan främja implementeringen. Nedanstående tabell visar exempel på hinder och åtgärder. Observera dock att listan inte är heltäckande.

Beteendeförändringsfaktorerna som beskrivs i tabellen bygger på COM-B-modellen, som beskriver saker som påverkar beteendet. Läs mer om COM-B-modellen i avsnittet Ledning av implementering på webbplatsen för implementering (itla.fi/implementering).

Faktorer som stöder beteendeförändring	Exempel på hinder i implementeringen	Exempel på åtgärder som stöder implementeringen
Kompetens Arbetstagarna har tillräcklig kunskap, färdigheter och kompetens för att använda metoden. Även samarbetspartner kan hänvisa kunder till metoden. Stödåtgärderna beror på utgångssituationen och den befintliga kompetensen som stöder användningen av metoden.	- Arbetstagaren saknar kunskap om grunderna för implementeringen eller metodens användning och fördelar. - Cheferna har inte tillräcklig kunskap om den metod som ska implementeras. - Kunder som drar nytta av metoden identifieras inte eller hänvisas inte till arbetstagaren.	- Informera alla om motiveringarna, behovet, huvudprinciperna och målen för implementering av metoden. - Ordna utbildning och handledning i metoden samt nödvändig tilläggsutbildning och fortbildning där man kan öva på att använda metoden. - Introducera cheferna i metodens implementeringsplan. - Utarbeta tydliga anvisningar om hur man identifierar rätt kunder och hur de hänvisas till att bli kunder till anställda som har utbildats i metoden. Se till att anvisningarna är tillgängliga för alla.
Motivation Grunderna för implementeringen av metoden och de eftersträlvade förändringarna ska vara begripliga och konkreta för att arbetstagarna ska engagera sig i förändringen. Motivationen kan stödjas inte bara direkt med olika motivationsmetoder utan även indirekt genom att stärka kompetensen och användningsmöjligheterna. Motivationen ökar ofta när det önskade beteendet blir lättare.	- Arbetstagarna vet inte varför metoden implementeras och vilka fördelar som kan förväntas. - Arbetstagarna upplever att de inte har hörts vid implementeringen av metoden. - Arbetstagarna tror inte på sin förmåga att använda metoden på rätt/bra sätt. - Användningen av metoden upplevs inte vara lämplig för den egna yrkesrollen.	- Diskutera grunderna, målen och de upplevda eller eftersträlvade fördelarna med implementeringen av metoden i tillräcklig utsträckning med arbetstagarna. - Genom gemensam diskussion och planering stärka upplevelsen av att metodens implementering är en gemensam sak, att alla är viktiga för dess genomförande och för att lösa svårigheter och att allas yrkesskicklighet uppskattas. - Ordna handledning eller kamratsdiskussioner om användningen av metoden för att stärka arbetstagarnas förtroende för sin kompetens.
Användningsmöjligheter Arbetstagaren har möjlighet att använda den nya metoden som en del av sitt arbete. Tänk på att verksamhetssätt som stöder användningen av metoden kan vara sociala, såsom interaktionsrelationer, eller att de kan vara kopplade till konkreta arbetsförutsättningar, såsom arbetslokaler eller arbetsredskap.	- Det är svårt att ordna tid i kalendern för att lära sig och använda metoden. - Användningen av metoden förutsätter till exempel arbetsredskap eller arbetslokaler som inte är tillgängliga. - Arbetsgemenskapens atmosfär stöder inte implementering av metoden.	- Se till att arbetstagarna kan ordna tid för att lära sig och använda metoden. Chefen stöder detta med anvisningar som gäller användningen av arbetstiden. - Se till att arbetstagarna har de verktyg som behövs (t.ex. handbok, lokaler, tekniska arbetsredskap) för att använda metoden. - Chefen och arbetstagarna diskuterar regelbundet frågor som gäller användningen av metoden och problem löses tillsammans.

Tabell för identifiering av hinder och planering av åtgärder

Anteckna de identifierade hindersfaktorerna i tabellen och fundera på vilken delfaktor som stöder beteendeförändringen de är kopplade till (se föregående tabell). Att definiera delfaktorerna hjälper till att planera åtgärder som riktas mot dem. Anteckna inte bara den planerade åtgärden, utan även den person eller arbetsgrupp som ansvarar för att genomföra den.

Hinder för implementeringen	Beteendeförändringens delfaktor som hindret är relaterat till (K=kompetens, A=användningsmöjligheter, M=motivation)	Åtgärd och ansvar för dess genomförande