

Forberede og organisere ressurser

Hvem:

- Ledergruppen

Mål:

- Ledergruppen har tatt overordnede valg med henhold til organisering og ressursbruk.
- Ledergruppen har drøftet hvilke barrierer som kan oppstå og er forberedt på hvordan barrierene kan håndteres.

Agenda

- **Velg et implementeringsteam**

Ledergruppen må vurdere hvem som bør være en del av teamet med tanke på faglig og personlig egnethet, sammensetning fra team/avdelinger og kapasitet. Avhengig av arbeidsplassens størrelse bør implementeringsteamet bestå av 2–8 medlemmer.

Arbeidsoppgavene til implementeringsteamet:

- Få god faglig kjennskap til kunnskapen i Økt livsmestring
- Planlegge, gjennomføre og evaluere opplæringen
- Samarbeide med ledelsen
- Vise engasjement og være ambassadører for opplæringen

Ansatte som rekrutteres til implementeringsteamet bør:

- Være motiverte og engasjerte i å lære mer om Økt livsmestring
- Ha personlig og faglig autoritet
- Ha erfaring med å formidle fagstoff og å lede prosessen

- **Bestem ressursbruk**

Ledergruppen må velge hvor mye og hvilke ressurser som skal brukes på satsingen.

- Skal vi bruke eksterne ressurser, eventuelt hvordan?
 - Foredragsholder, veiledning til ansatte, opplæring og støtte til implementeringsteam osv.
- Hvordan og hvor mye skal vi bruke på interne ressurser:
 - Ressurser til implementeringsteam: tid til å sette seg inn i det faglig kunnskapsgrunnlaget, øve på å gjennomføre opplæringen, planlegge osv.
 - Tid til opplæringsaktiviteter for hele personalgruppen
 - Midler til mat, booking av lokaler osv.
 - Administrative oppgaver

- **Avdekke barrierer**

På alle arbeidsplasser vil det være barrierer som står i veien for at ny kunnskap blir en del av arbeidsplassen. Det må settes av tid til å diskutere hvilke barrierer organisasjonen potensielt står overfor, slik at man er forberedt på å håndtere barrierene fortløpende.

Eksempler på typiske barrierer:

- Mangel på avsatt tid eller ressurser
- Motstand blant ansatte
 - For eksempel at ansatte mener de kan kunnskapen i Økt livsmestring fra før av eller at de er lei av nye satsninger
- Planen blir nedprioritert pga. akutte saker
- Mye fravær på opplæringsøktene
- Ledergruppen tar ikke eierskap til satsingen og mangler motivasjon
- Andre store satsinger som tar tid