

Inför utbildning, samtal med ledningen

1. Vad är utbildningens innehåll? Har metoden gedigen forskningsbakgrund?
2. Vem/vilka föreläser?
3. Utbildningens struktur (hur många dagar och upplägg)?
4. Lärandemål i utbildningen – detta kan man utveckla till vidare frågor (omsättning till praktiska färdigheter).
5. Möjligheter till användning i verksamheten:
 - a. Hur tidskrävande är metoden (gäller vid behandlingsmetoder och utredningsmetoder)?
 - b. Hur resurskrävande är metoden (en versus flera behandlare, eventuella kostnader för utbildning, material etc.)?
 - c. Är metoden lätt att lära andra i verksamheten (kan andra som inte deltar i utbildning använda den)?
 - d. Vilka patientgrupper omfattas av metoden? Hur stora är dessa grupper (t.ex. "väntelistor" till utredning, KBT, PTSD behandling, slutenvårdspatienter)?
 - e. Hur ser flödet ut nu/hur kan det bli i framtiden tillägg: Man kan uppskatta det genom att räkna hur många behandlare som kan använda metoden och hur många patienter väntar på behandling/utredning, hur mycket tid tar det att bli "färdig" med en patient och hur många patienter har man åt gången?
 - f. Hur effektiv är metoden?
6. Kan utbildningen ses som utvecklingsmöjlighet och motivation för enskild medarbetare?
7. Är utbildningen kompetenshöjande (gäller vid utbildningar som inte handlar om särskilda metoder utan fördjupar kunskap om ett visst ämne, t.ex. differentialdiagnostik, nuvarande forskning osv.)?
8. Vilka grupper riktar sig utbildningen till? Bara psykologer eller även sjuksköterskor, kuratorer, läkare?
9. Kan utbildningen användas utanför patientarbete? Är utbildningen användbar i andra områden: enhetsutveckling, verksamhetsutveckling, stöd och handledning för andra?
10. Ökar utbildningen kunskapsvariation? Det är bra att psykologer har sina specialistområden och att kunskapsområden varierar på verksamhetsnivå.

11. Hur ska man införa metoden?

- a. Vilka insatser krävs det inledningsvis (material, handböcker, nya tester, skattningsskalor, datorprogram)? Vad kostar det?
- b. Krävs det andra utbildningar/uppföljning/metodstöd efter genomgången utbildning? Vilka förkunskaper krävs det (t.ex. KBT versus PDT)?
- c. Hur engagerar man övriga medarbetare (t.ex. på avdelning om metoden är omfattande)?
- d. Hur ser de tekniska förutsättningarna ut på enheten att använda metoden?

Som komplement kan man använda personliga processplaner – det är ett enkelt och smidigt sätt för att omsätta kursens abstrakta innehåll till praktisk användning. Den personliga processplanen utformas av deltagare samt närmaste chef.

(OBS. Förslaget utformades av Utbildningsenheten för psykologer):

1. Lärandemål och verksamhetsnytta

Hur kommer verksamheten att påverkas av det deltagaren kommer att lära sig? Vilka lärandemål är viktigast för deltagaren och verksamheten?

2. Praktiskt genomförande

Hur deltagaren och chefen möjliggör genomförandet av kursens aktiviteter och eventuella inlämningsuppgifter.

3. Viktiga situationer

I vilka situationer kommer deltagaren att använda kunskaper/färdigheter?

4. Vidmakthållande

Hur deltagaren samt chefen planerar för vidmakthållande och verksamhetsnytta av nya kunskaper/färdigheter.