

PLAN FÖR IMPLEMENTERING AV ART

Upprätta en implementeringsplan!

ART är en metod för att möta angelägna behov. Innan man startar måste man vara överens om vad man vill åstadkomma. För att nå målen måste man sedan se till att alla är överens och drar åt samma håll. Några frågor man bör ställa sig innan man bestämmer sig för att införa en ny metod

- *Hur ser våra mål ut?*
- *Vilka behov vill vi tillgodose?*
- *Finns det behov av ART?*
- *Lämpar sig ART för våra klienter?*
- *Passar det in i verksamheten?*

Gör rätt från början

Den bästa utgångspunkten för implementering är att identifiera vilka behov som finns och sedan välja det bästa sättet att tillfredsställa dessa behov.

För att få ut bästa möjliga effekt är det viktigt att *öpacka upp ART ur kartongen* och se till att alla delar hamnar på rätt plats och i rätt ordning. *När ska igångsättningen ske? Vilka aktiviteter måste utföras för att förverkliga programmet? Hur ska ART vidmakthållas?* Nedan finns några checkpunkter inom områdena A-H som ni noggrant bör tänka igenom.

- A) Behov och förutsättningar
- B) Deltagande från hela arbetsplatsen
- C) Utbildning och motivation
- D) Praktiska arrangemang
- E) Eventuella hinder och lösningar
- F) Deltagande av viktiga personer, föräldrar och nätverk
- G) Utvärdering och kvalitetssäkring
- H) Faktorer som påverkar acceptansen av metoden

Rätt metod på rätt sätt

För att kunna hjälpa människor förutsätts metoder som är effektiva samt att dessa metoder används på rätt sätt och för rätt målgrupp. Implementering tar tid. Ofta tar det flera år innan en ny metod har integrerats och blivit en del av det ordinarie arbetet (Citat Socialstyrelsen)

A) Behov och förutsättningar

1. Finns det behov hos klienterna eller arbetsplatsen av ART? *Beskriv!*

2. Finns det ett tydligt åtagande från ledningen om att införa ART?

3. Finns det en särskild person eller grupp som är ansvarig för implementeringen?

4. Finns det resurser i form av pengar, tid och personal för att implementera ART?

5. Kom ihåg att implementeringsstödet måste pågå tills personalen klarar att driva ART-programmet på egen hand (vilket kan ta flera år!)

B) Deltagande från hela arbetsplatsen

1. Vilka steg ska tas för att få all personal involverad (konferenser, föreläsningar, studiedagar, studiebesök, litteratur, mm.)?

2. Hur ska ART ska integreras i miljön? Ha ett tydligt tillvägagångssätt för detta!

3. Finns det stöd och uppbackning från alla berörda chefer?

4. Beskriv fördelarna för ledningen, personalen, ungdomarna och uppdragsgivarna med att införa ART.

5. Upprätta en konkret plan för implementeringen (en tidsplan för nödvändiga aktiviteter). Se till att planen blir väl förankrad på arbetsplatsen!

C) Utbildning och motivation

1. Utse någon som är programansvarig. Denne huvudtränare har ett övergripande ansvar för planering och samordning. Börja på enheter som har störst chans att lyckas!

2. Hur ska ART-tränarna utbildas och handledas? (Se till att ART utbildningen håller måttet och är rekommenderad av Swe-ART)

3. Hur ska all övrig personal informeras och utbildas?

4. Hur ska klienterna motiveras och förstärkas att delta i ART träningen?

5. Se till att det finns positiv förstärkning även för ART-tränare och övrig personal!

D) Praktiska arrangemang

1. Var, när och hur ofta ska träningen ske?

2. Finns det lämpliga lokaler och material?

3. Är arbetsscheman avpassade för regelbunden ART träning?

4. Planera så att logistiken flyter på (förflyttningar av ungdomar och personal).

E) Eventuella hinder och lösningar

1. Är arbetsplatsen redo att införa ART? Finns det hinder (praktiska eller ideologiska)? I så fall hur ska det hanteras?

2. Finns det motstånd eller tveksamhet hos viss personal? I så fall hur ska det hanteras?

3. Tidsbrist och låg prioritet uppges som vanliga hinder. Se till att det finns tid för planering, genomförande och uppföljning av lektioner.

F) Deltagande av föräldrar och nätverk

1. Hur kan vi involvera betydelsefulla personer i den unges liv såsom familj, föräldrar, kamrater, föreningar, idrottsledare, osv.

G) Utvärdering och kvalitetssäkring

1. Hur ska vi bedöma att programmet möter klienternas behov?

2. Hur ska vi påvisa att ART har effekt? (dvs. ökar social kompetens och minskar problembeteenden)? Vilka mått kan användas?

3. Hur ska ART- lektioner dokumenteras och följas upp?

4. Hur ska ART- programmet övervakas så att kvaliteten bibehålls?

5. Hur ska ART träningen successivt utvecklas och förbättras?

6. Vad krävs för att ART programmet ska upprätthållas över tid?

A) Faktorer som påverkar acceptansen av metoden

1. Metoden är utformad för att passa samman med uppdraget och klienternas behov
2. Allvarligheten i de problem man arbetar med
3. Metoden har rimligt forskningsstöd
4. Sättet eller språket man använder för att beskriva behandlingen
5. Metoden är introducerad i samarbete med personal inifrån
6. Kostnaden för att införa metoden är rimlig
7. Lyft fram fördelarna av införandet av metoden
 - för klienter och anhöriga
 - för personal och lärare
 - för administration och ledning
 - för uppdragsgivare och huvudman
8. Vilka alternativa metoder som finns tillgängliga
9. Yttre tryck för att använda metoden
10. Organisationen är redo att införa metoden

5 vanliga missförstånd om förändringsarbete:

1. Effektiva metoder sprider sig själva
2. Information räcker för att åstadkomma förändring
3. Utbildning leder till användning
4. Förändring sker snabbt
5. Det räcker att man tror på det man gör för att det ska bli bra (Citat Socialstyrelsen)