|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Praksisendring | Motivasjon | Virksomme faktorer | Mindre virksomme faktorer | Veiledning/  Coaching | Ønsker for fremtiden |
| Mer målrettet miljøterapi etter kurset.  Felles faglig forståelse ga samme utgangspunkt i samtale  SITAT  Brukt tid på implementering og dermed større gjennomslagskraft.  Når man krever at folk skal jobbe med hjertet, forplikter det systemet til å ivareta. Sårbart når det krever at alle tenker likt. Må ha et sunt klima for å kreve dette. SITAT | Fikk flere verktøy til å ta begrunnede valg i utøvelse av fag  Fagledere holdt fokuset oppe, men ledelsen sluttet etter nye pålegg.  Må ha urokkelig tillit til hverandre, at alle tolker i beste hensikt  SITAT  Har behov for at ledelsen og systemet har samme verdigrunnlag og trekker i samme retning. | Tidligere faglig ramme rundt en intuitiv praksis.  Summen av teori og hvordan man skal forholde seg til hverandre.  Fikk bredere begrepsapparat, felles språk og større forståelse av traumer.  Kunnskap ga felles forståelse og felles spåk, et felles menneskesyn og verdier.  Å gjøre den psykologiske kompetansen praksisnær er viktig. Eksempler gjør oversettelsen til praksis enklere.  SITAT | Savnet større link til det psykologiske grunnlaget for TBO. Ved å ikke forstå hvilket grunnlag TBO hadde som utgangspunkt, ble det noe uklart og mystisk  SITAT  Var noen ganger vanskelig å forstå sammenhengen mellom øvelsene og praksis, og bakgrunns kompetansen for dette.  Savnet inngående kunnskap om hvorfor man skal jobbe med egne sårbarheter SITAT.  Usikker på hvordan kunnskapen kunne implanteres etter kurset. For lite fokus. Ønsker eget program for ledere  SITAT  Ledelse hadde ikke rutiner eller rammer til å iverksette tiltak. De hadde hatt behov for støtte og tips ett sted, om hvordan skape rutiner i årshjul | Brukte de samme inngangsportene i veiledning til de ansatte.  Bruke sin egen gruppe til veiledning, også ekstern veiledning  Bør være noen som sørger for å holde den faglige oppe. Kan fort bli for mye for leder | Mer tydelighet rundt hva TBO tufter på, mer inngående og repetert.  Ønsker eget program rettet mot ledere.  Ønsker et eget lederfora. Ingen strukturer for dette nå, fra ekspertisen  SITAT  Ønsker kontinuitetsnettverk, må holdes oppe hele veien.  Øverste ledd i organisasjonen må ha kompetanse og innsikt i hva TBO handler og tufter på for å ta gode avgjørelser på vegne av ansatte. (sitat?)  Mer fokus på at ledelsen må forstå sammenhengene med hvorfor det er viktig at personalgruppen får det de har behov for for å stå i dette – fokus på hjelperen  SITAT |