



Regional kompetensutveckling för utförare

Förstudie om behovet av en regional
strukturerad introduktion och
kompetensutveckling för utförare i den sociala
barn- och ungdomsvården

Rapport mars 2020



Göteborgsregionen (GR) består av 13 kommuner som har valt att jobba tillsammans. Vi driver utvecklingsprojekt, har myndighetsuppdrag, forskar, ordnar utbildningar och är storstadsregionens röst i Västsverige, bland mycket annat. I våra nätverk träffas politiker och tjänstepersoner för att utbyta erfarenheter, bolla idéer och besluta om gemensamma satsningar. Allt för att regionens en miljon invånare ska få ett så bra liv som möjligt.

Göteborgsregionen 2020
Arbetsmarknad och social välfärd
Box 5073, 402 22 Göteborg
gr@goteborgsregionen.se
www.goteborgsregionen.se
Cristina Dahlberg

Rapporten är framtagen av Göteborgsregionen med finansiering av Yrkesresan.

Innehåll

Innehåll.....	3
Sammanfattning.....	4
Bakgrund.....	5
Om förstudien	5
Syfte och innehåll.....	5
Genomförande.....	6
Metoddiskussion	7
Resultatredovisning.....	8
A. Om målgruppen.....	8
B. Om behovet av introduktion och kompetensutveckling	11
Jämförelse med Yrkesresan	16
Jämförelse av syfte	16
Jämförelse av målgrupp	16
Jämförelse av introduktion.....	18
Jämförelse av kompetensutveckling	18
Nytt behov: Verksamhetsstöd kring metoder.....	19
Förslag: Yrkesresan för utförare.....	20
Övergripande struktur av innehåll	21
1. Introduktion för utförare.....	21
Paketering av innehållet.....	22
Om organisation, personella och finansiella resurser.....	23
Yrkesresan för utförare - preliminär tidplan	26
Utfall förstudie.....	28

Sammanfattning

- Göteborgsregionen fick i maj 2019 i uppdrag av IFO-chefsnätverket att undersöka förutsättningarna för att ta fram ett regionalt introduktions- och kompetensutvecklingsprogram för utförare.
- Förstudien visar att det finns ett stort intresse bland Göteborgsregionens kommuner för att göra detta gemensamt.
- Målgruppen skiljer sig åt på flera sätt, bl a gällande antal, erfarenhet och behov, jämfört med den målgrupp som ingår i Yrkesresan idag.
- Behovet av introduktion bedöms bäst tillgodoses genom ett webbaserat stöd då det rör sig om så få personer årligen. Behovet av kompetensutveckling bör kunna erbjudas på ett motsvarande sätt som inom Yrkesresan, det vill säga webbaserat i kombination med fysiska kurser. Däremot bedöms inte kompetensutveckling uppdelat i de olika stegen Ny, Van och Erfaren vara till nytta för denna målgrupp.
- Det finns en önskan om samsyn i val av metoder och behov av stöd i hantering av metoder och deras licensiering.
- Göteborgsregionen har tagit fram ett förslag på hur en Yrkesresan för utförare skulle kunna tas fram avseende övergripande struktur, finansiella och personella resurser och preliminär tidplan.

Bakgrund

Kommunerna i Göteborgsregionen har valt att använda statliga medel för en evidensbaserad praktik för att utveckla kompetens och stabilitet i regionen. Arbetet resulterade i en handlingsplan för kompetens och stabilitet. I februari 2016 fattade IFO-chefsnätverket beslut om ett introduktionsprogram för personal inom myndighetsutövning i den sociala barn- och ungdomsvården i de 13 deltagande kommunerna. Resultatet blev Yrkesresan, som lanserades våren 2017. Samma år som lanseringen väcktes idén inom IFO-chefsnätverket om att ta fram något motsvarande för andra målgrupper, däribland personal inom kommunernas utförarverksamheter. Parallellt väcktes intresse från andra regioner i landet om att ta del av Yrkesresan för sin personal. Med anledning av detta tog Socialchefsnätverket på SKL i början av 2019 initiativ till en nationell förstudie för att undersöka möjligheterna till att både sprida den befintliga Yrkesresan och att utveckla nya resor för andra målgrupper.

IFO-chefsnätverket på GR har med hänvisning till den nationella förstudien valt att inte gå vidare med att undersöka möjligheterna för att utveckla Yrkesresan för nya målgrupper, med undantag för utförare. Orsaken är att det bedöms finnas vinster med att utveckla en satsning på kompetens för kommunernas utförarverksamheter i nära anslutning till arbetet med Yrkesresan. På IFO-chefsnätverkets möte 24 maj 2019 blev det klart att alla kommuner i Göteborgsregionen väljer att gå vidare med avtal för Yrkesresan för myndighetsutövningen 2020–2022. På samma möte fattas beslut om att ge GR i uppdrag att ta fram ett förslag för hur arbetet med en strukturerad regional kompetensutveckling för utförare kan utformas.

Om förstudien

Syfte och innehåll

Syftet med förstudien är att undersöka förutsättningarna för en strukturerad regional kompetensutveckling i Göteborgsregionen. Med förutsättningar menas bland annat om det finns en samsyn kring vad ett sådant program skulle kunna innehålla. Förstudien ska även undersöka om Yrkesresan kan fungera som modell för hur denna kompetensutveckling skulle kunna utformas. Förstudien kan undersöka vilka synergieffekter som kan finnas och vilka svårigheter som kan uppstå. Det bedöms kunna utredas genom att undersöka:

- Målgruppsanalys
- Behovsanalys
- Jämförande analys med Yrkesresan
- Personella och finansiella resurser

Målgruppsanalys

Det finns en stor variation bland Göteborgsregionens kommuners utförare. Vissa är anställda i förvaltningen, medan andra arbetar utifrån arvoderade uppdrag. En del arbetar med bistånd och service i kommuners öppna verksamheter, medan andra återfinns på kommuners HVB-institutioner i egen regi. Förstudien behöver undersöka vilka som kommunerna definierar som utförare och som skulle vara aktuella för en regional kompetensutveckling.

Behovsanalys

Förstudien behöver undersöka hur behovet av introduktion och kompetensutveckling ser ut för utförare i Göteborgsregionen. Det finns en stor variation inom utförares yrkesbakgrund och utbildning. Vissa är socionomer eller har motsvarande högskoleutbildning, medan andra saknar eftergymnasialt utbildning. Hur målgruppen definieras kommer därför att ha stor påverkan på behovsanalysen och därmed även på innehållet i en regional kompetensutveckling.

Jämförande analys med Yrkesresan

Förstudien ska undersöka förutsättningarna för att samgå kring en strukturerad regional kompetensutveckling motsvarande Yrkesresan för utförare genom att jämföra målgrupp och behov samt genomförande.

Personella och finansiella resurser

Förstudien behöver undersöka hur arbetet med en strukturerad regional kompetensutveckling skulle kunna utformas. Utgångspunkten är att det ska kunna gå att följa samma steg som i framtagandet av Yrkesresan, detta behöver undersökas ytterligare.

Genomförande

Förstudien har genomförts genom möten, en enkätundersökning och telefonintervjuer.

Definition av utförare

För att kunna få ett så jämförbart resultat som möjligt utgår enkäten ifrån en definition av begreppet utförare. Enligt definitionen är en utförare någon som är anställd av nämnd och som genomför en beslutad insats. Definitionen som används återfinns i Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2014:5) om dokumentation i verksamhet som bedrivs med stöd av SoL, LVU, LVM och LSS.

Nätverksmöten

I projektdirektivet slogs fast att förstudien skulle inhämta synpunkter genom hela eller delar av redan etablerade nätverk. Utredarna träffade därför utförarcheferna vid två möten varav ett möte med kranskommunerna och ett möte med enhetscheferna i Göteborgs stad. Nätverken gavs då möjlighet att lämna synpunkter på utformningen av förstudiens enkät.

Enkät

Enkäten skickades till chefer för utförarverksamheter till samtliga stadsdelar och kommuner som ingår i Göteborgsregionen, med undantag för en stadsdel som inte har öppenvårdsverksamhet. Mottagarna har fått lämna in ett enkätsvar per kommun eller stadsdel vilket motsvarar 22 respondenter. Av dessa har 14 svarat och ingår i resultatsammanställningen av enkäten.

Telefonintervju

De som inte lämnat enkätsvar har kontaktats för en telefonintervju. Sammanlagt har fem intervjuer genomförts och redovisas i resultatsammanställningen.

Bortfall

Två kommuner har inte lämnat enkätsvar eller kunnat nås för telefonintervju. En stadsdel har fyllt i enkäten, men enkäten har inte hittats i systemet. Bortfallet motsvarar därför två av Göteborgsregionens medlemskommuner och en av Göteborgs stadsdelar.

Övriga metoder

För att ta fram analyserna om personella och finansiella resurser samt jämförelsen med Yrkesresan har de båda utredarnas egen kompetens och erfarenhet använts. Båda har erfarenhet av framtagande av det introduktion- och kompetensprogram som bland annat legat bakom intresset för denna förstudie. Samtal har även först med ansvarig gruppchef för Yrkesresan på Göteborgsregionen.

Metoddiskussion

När insamlingen av enkäter var klar saknades uppgifter från åtta kommuner och stadsdelar. För att få högre representativitet genomfördes därför intervjuer. En respondent som intervjuats hade inte exakta siffror på antalet anställda att tillgå vid intervjutillfället vilket gör att det sammanställda resultatet av enkäter och intervjuer är ungefärligt.

Utförare har varierande arbetsuppgifter. För att kunna genomföra förstudien användes därför en definition hämtad från socialstyrelsen. Tillförlitligheten av resultaten kan påverkas av hur respondenterna tolkat begreppet utförare och hur det används i den egna organisationen.

Insamlingen visar även att förstudien hade vunnit på om begreppet introduktion förtydligats och delats upp i introduktion på arbetsplatsen och introduktion i yrket. Respondenternas tolkning av vad som avses med introduktion kan ha påverkat resultatet kring behovet av regional introduktion.

Resultatredovisning

Detta avsnitt redovisar resultat av enkäter och intervjuer uppdelat i två delar:

- A. Den första beskriver målgruppen utförare utifrån antal, utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet. Det beskriver även vilka övriga som respondenterna anser borde ingå i målgruppen.
- B. Det andra avsnittet beskriver befintlig introduktion i kommunerna, hur behovet ser ut samt vad innehållet skulle vara i en eventuell gemensam introduktion. Det beskriver även förekomsten av strukturerad kompetensutveckling, hur behovet ser ut av regional gemensam kompetensutveckling, vad innehållet skulle kunna vara samt vilka för- och nackdelar respondenterna ser.

A. Om målgruppen

Antal utförare i kommuner och stadsdelar

Resultat från enkäter

Av enkäten framgår att 197 utförare, enligt förstudiens definition, är anställda inom de kommuner och stadsdelar som svarat på enkäten. Av dessa arbetar 182 med öppna insatser beslutade av nämnden och 12 inom heldygnsvård i kommunens egen regi (boende eller stödboende). Ingen av kommunerna eller stadsdelarna uppger att de har utförare som är anställda som kontaktperson eller särskilt kvalificerad kontaktperson.

Resultat från intervjuer

I intervjuerna framkommer att ytterligare 120 utförare arbetar inom dessa kommuner och stadsdelar. Av dessa arbetar 90 med öppna insatser beslutade av nämnden och 30 inom heldygnsvård i kommunens egen regi (boende eller stödboende). I några av kommunerna arbetar utförarna med både biståndsinsatser och service.

Övriga utförare

Resultat från enkäter

Enligt enkätsvaren finns det 36 utförare som inte ingår i förstudiens definition, men som bör omfattas av en kompetenssatsning. Utförarna arbetar som fältsekreterare, stödgruppsledare, ungdomssamordnare, samordnande koordinatörer för familjer med flera insatser, stöd till föräldrar med placerade barn, socionomer inom skolan och familjebehandlare som arbetar med service.

Två respondenter anser att kontaktpersoner inte ska ingå i en eventuell kompetenssatsning.

Resultat från intervjuer

Av intervjuerna framkommer att det finns 45 utförare i regionen som inte arbetar med biståndsinsatser men som bör ingå i en kompetenssatsning. Här ingår fältsekreterare, Nätverkslaget, kontaktmannapool, mini-maria, lägerverksamhet,

medling och ungdomstjänst, socialsekreterare i samverkan med polis, lots för barn med funktionsnedsättning, stöd vid vräkning, kuratorer i skolan, socionomer i förskola, familjecentral, gruppverksamhet för barn och föräldrar och tjänster med samordnande funktioner.

Utförarnas utbildningsnivå

Resultat från enkäter

Av enkäten framgår att 176 utförare har som högsta utbildningsnivå eftergymnasial utbildning högskola eller universitet. 18 har två- till treårig gymnasieutbildning som högsta utbildningsnivå och 14 har folkhögskola.

Resultat från intervjuer

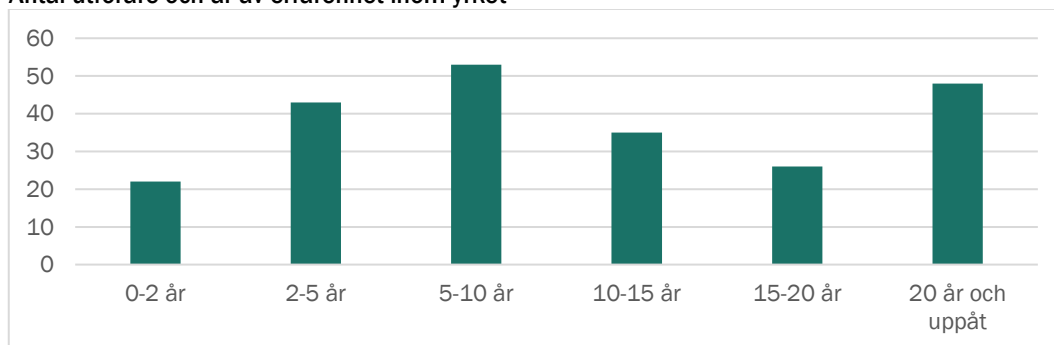
Av intervjuerna framgår att övervägande delen av utförarna har examen från högskola eller universitet och i första hand socionomutbildning. Andra yrkesgrupper är socialpedagog, förskollärare, fritidsledare, behandlingsassistent, polis, barnskötare, kriminolog, sociolog och folkhälsovetare.

Utförarnas arbetslivserfarenhet

Resultat från enkäter

Enkäten visar att 22 utförare har arbetat mindre än två år i yrket. 43 utförare har arbetat mellan två till fem år. 53 utförare har arbetat fem till tio år inom yrket. 60 utförare har arbetat mellan tio till tjugo år. 48 personer har mer än mer än 20 års erfarenhet.

Antal utförare och år av erfarenhet inom yrket



Resultat från intervjuer

Av intervjuerna framgår att det är få utförare som har mindre än två års erfarenhet av yrket. De flesta har minst fem års vana och en majoritet har tio års vana eller mer. Många inom målgruppen har mer än 20 års vana.

Målgrupp – sammanfattning

- Enligt enkäter och intervjuer är 317 utförare anställda inom regionen.
- 272 utförare arbetar med öppna insatser beslutade av nämnd.
- 42 utförare arbetar med heldygnsvård i kommunens egen regi.
- 81 utförare arbetar inte med bistånd med bör ingå i en eventuell satsning.
- Majoriteten av utförarna har högskoleutbildning
- Utförarna har i regel lång arbetslivserfarenhet
- Cirka 20 personer har arbetat mindre än två år

B. Om behovet av introduktion och kompetensutveckling

Om behovet av gemensam introduktion

Resultat från enkäter

Fyra av kommunerna och stadsdelarna svarar att de idag erbjuder en strukturerad introduktion för nyanställda utförare (som arbetat mindre än två år i yrket) och tio svarar att de inte har det.

Tolv av kommunerna och stadsdelarna tycker att det vore en bra idé att ha en gemensam regional introduktion för nyanställda utförare. Två anser att det inte är en bra idé. Om det funnits en regional introduktion skulle totalt 21 personer varit aktuella för att ingå i introduktionen.

Kommentarer från enkäter

- ja, men viktigt att den är anpassade efter att många har lång erfarenhet och är relativt välutbildade.
- Kan vara introduktion som ligger utanför enhets introduktion
- I så fall en gemensam del ihop med utredare i yrkesresan att informera varandra om de olika rollerna
- Det beror ju lite på vad man för slags information man lägger i begreppet introduktion.
- Vi har en typ av gemensamt introduktionsmaterial med information, skriftligen som muntligen om olika delar samt checklista som man kan bocka av när och vilken info man fått. dom avser såväl myndighetsutövande socialsekreterare som utförare, där de som är rent nya i yrket får en utsedd mentor."
- det vore en bra ide i vissa delar, vissa gemensamma grundläggande. Bra för jämlikheten över staden, effektivt och en bra plattform för vidare samverkan – nätverksskapande.

Resultat från intervjuer

Kommunerna som deltagit i intervjuer har inte behov av att samgå kring en regional introduktion dels för att personalomsättningen låg och dels för att de nöjda med befintlig introduktion. Den sker på enheten med stöd av chef och kollegor enligt upprättade rutiner och checklistor, tex stöd av mentor eller kollega. Intresset för att samgå i en regional introduktion beror även på innehållet.

Nya som anställs har ofta längre erfarenhet från likande yrken och är mer i behov av introduktion i verksamheten före introduktion i yrket. Däremot är det svårare att rekrytera personer med dokumenterad vidareutbildning som är adekvat för uppdraget.

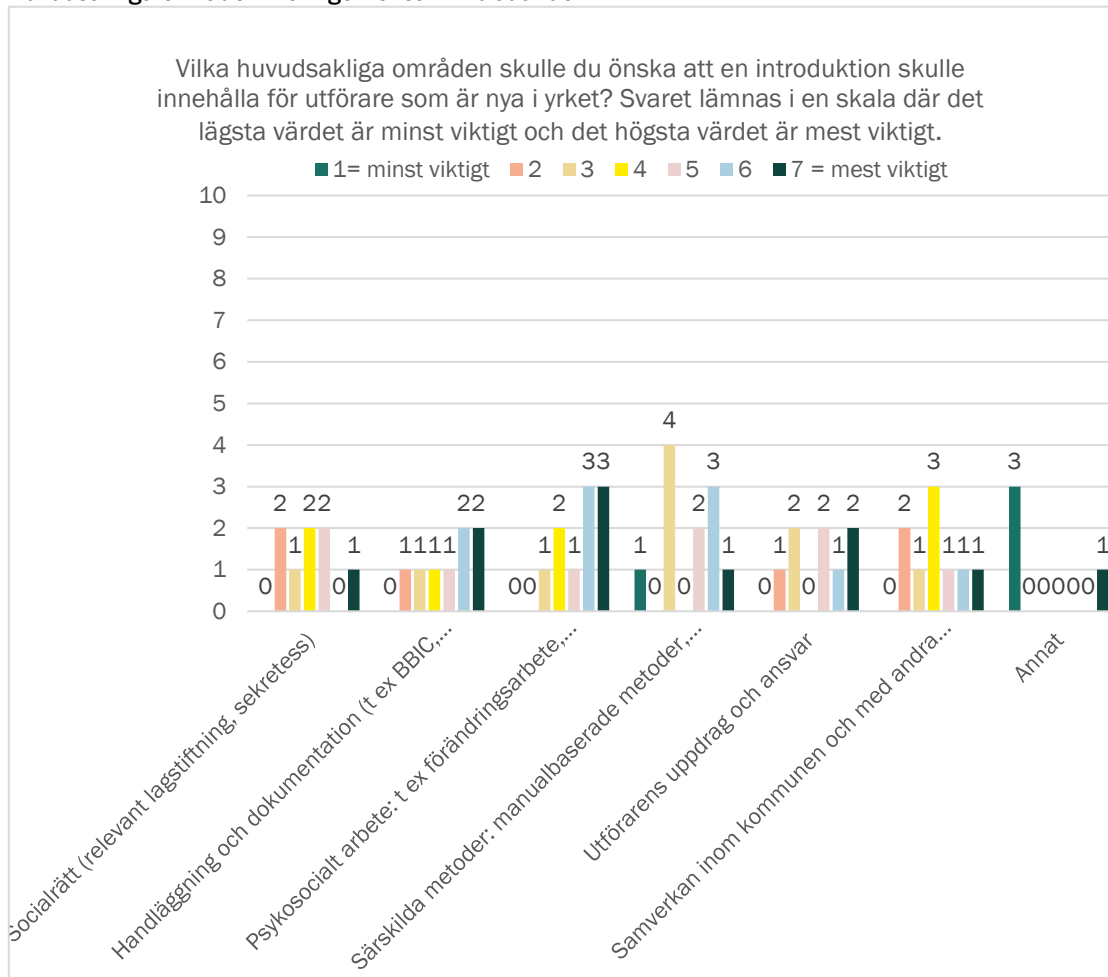
Det är ingen som rekryteras direkt efter avslutad socionomutbildning. De flesta utförare stannar länge inom yrket. Svarande ser ett ökat behov av rekrytering i framtiden med anledning av kommande pensionsavgångar.

Om innehåll i eventuell gemensam introduktion

Resultat från enkäter

Det finns en stor bredd på önskemål om vad en introduktion skulle kunna innehålla. De önskar i första hand fokus på särskilda metoder och psykosocialt arbete.

Huvudsakliga områden inom gemensam introduktion



Om behovet av gemensam kompetensutveckling

Resultat från enkäter

En av kommunerna och stadsdelarna svarar att de idag erbjuder en strukturerad kompetensutveckling för erfarna utförare (som arbetat mer än två år i yrket) och 13 svarar att de inte har det. 14 av kommunerna och stadsdelarna tycker att det vore en bra idé att ha en gemensam regional kompetensutveckling för erfarna utförare. Om det funnits en regional kompetensutveckling under 2019 skulle totalt 114 personer varit aktuella för att ingå i satsningen.

Resultat från intervjuer

I intervjuerna framkommer att kommunerna har plan för kompetensutveckling som utgår från verksamheternas behov och uppdrag. Planen kan omfatta modeller som

staden valt ut centralt och som alla utförare kan använda sig av. Därutöver kan det även finnas individuella utvecklingsplaner som kan innehålla tex vidareutbildning på högskola – universitet. Kommunerna och stadsdelarna har erfaren personal som arbetar efter utarbetade arbetssätt och metoder.

Samtliga som intervjuats är positiv till en regional samverkan kring kompetensutveckling. Idag finns ett rikt utbud av olika metoder samtidigt som det kan vara svårt att hitta bra utbildningar inom vissa områden till en rimlig kostnad. Utbildningar ges oftast inom det öppna utbudet och av olika företag. Många av metoderna kräver implementering och att kompetensen bibehålls genom handledning, utbildning och annat stöd samt deltagande i olika nätverk. Detta blir både tids- och arbetskrävande. Respondenterna ser behov av ett gemensamt ställningstagande kring kompetens, utbildning och framförallt vilka metoder som kommunerna ska satsa på. Det behövs även en diskussion om vilken kompetens som är till nytta för brukarna. Det skulle vara kostnadseffektivt att samverka regionalt kring utbildningar men även hitta former för samordning och stöd för att bibehålla metoder och kompetens, tex handledning och utbildning av utbildare i olika metoder.

I intervjuerna lyfts även svårigheten att förhålla sig till den mängd av metoder som erbjuds. Det är svårt att avgöra vilka metoder som är lämpliga och som verksamheten ska satsa på. Här efterfrågas en central styrning och ett grundutbud för kompetensutvecklingen i kombination med möjligheten till lokal anpassning eftersom kommuner och stadsdelar har olika kompetensbehov.

Här behöver ett arbete göras för att avgränsa vad som är grundläggande kompetensbehov, men även vilka metoder som medlemskommunerna kan samgå kring regionalt.

Fördelar med regional kompetensutveckling, sammanfattning av intervjuer

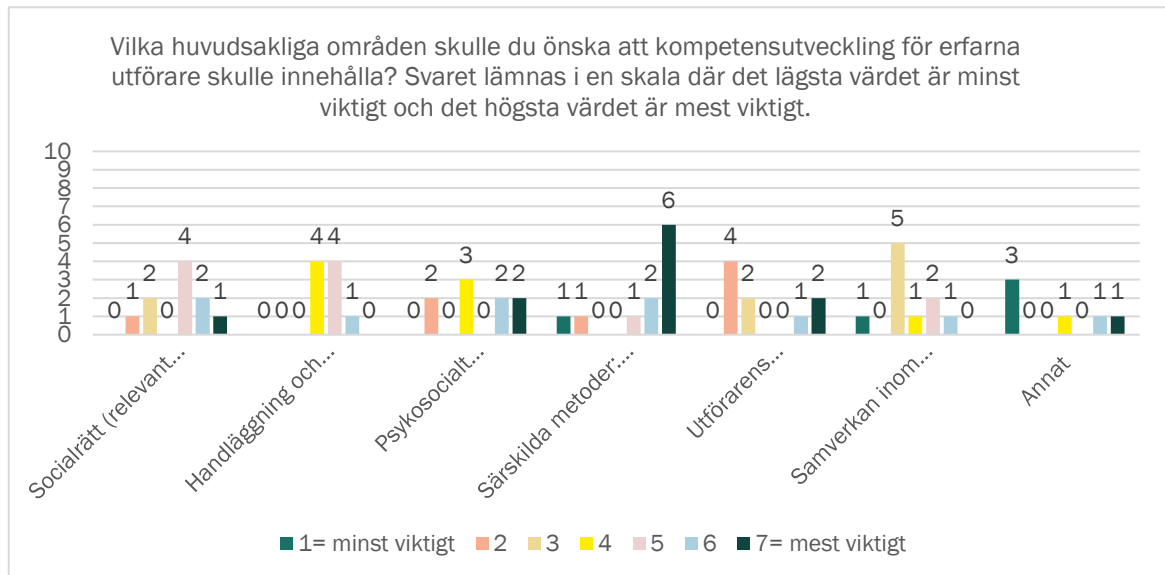
- Samma kompetens finns över hela staden och regionen.
- Gemensam arbetsmarknad när någon byter jobb inom staden eller mellan regioner.
- Träffa andra och få erfarenhetsutbyte.
- Tryggad tillgång till ett återkommande kursutbud som inte beroende av ekonomin för tillfället.
- Ekonomisk fördel, rättvis fördelning. Kan ge en mer likvärdig socialtjänst.
- Kvalitetssäkring att alla får samma grund.
- Fördel att samgå kring kostnader så att inte budget styr vilken stadsdel eller enhet som får kompetensutveckling och inte.

Nackdelar med regional kompetensutveckling, sammanfattning av intervjuer

- Ser inga nackdelar
- Förutsättning för att samgå i en regional kompetensutveckling är att det måste finnas möjlighet att lokalt anpassa kompetensförsörjningen, olika behov i kommuner och stadsdelar.

Om innehåll i eventuell gemensam kompetensutveckling

Resultat från enkäter



Sammanfattning av kommentarer i enkäter

Följande teman önskar respondenterna att kompetensutvecklingen skulle innehålla:

- utbildning i systemisk grund
- nätverksarbete
- specialistkompetens inom vissa områden, t ex lågaffektivt bemötande, våld i nära relationer och att möta föräldrar med funktionsnedsättning, samtal med barn, kunskap om funktionshinder och psykisk ohälsa
- bemötande och samtal, tex modet att möta människor och ge stöd.
- utbildning i olika metoder ex. tejpning, MI, Trappan samtal, FFT, Trampolinen, Skilda världar, BIFF, Project-support, Family check-up
- kompetens för breda uppdrag, t.ex. kunna ge service och råd till föräldrar utifrån kunskapen inom sitt specialområde, framförallt kompetensutveckling för att kunna arbeta mer med föräldrar.
- Intern samverkan med myndighet
- chefshandledning och ärendehandledning för de som har samma typ av utförarenhet.
- BBIC
- Dokumentationskrav och Treserva

Behovet av introduktion och kompetensutveckling – sammanfattning

Introduktion

- Resultaten skiljer sig åt mellan enkäten och telefonintervjuerna. I enkät är flertalet intresserade av en gemensam regional introduktion, i telefonintervjuerna ses inget behov.
- Få personer är aktuella för en eventuell gemensam introduktion, under 2019 skulle 21 personer ha varit aktuella.
- Stor bredd på önskemålen om vad en gemensam regional introduktion skulle omfatta.

Kompetensutveckling

- Samtliga som har svarat i enkäter och i intervjuer är intresserade av en regional gemensam kompetenssatsning
- Uppskattningsvis 400 utförare vore aktuella för kompetensinsatser
- Ett flertal fördelar lyfts, framförallt samsyn när det gäller de många metoder som finns, stora vinster att enas om ett grundutbud och samordna utbildningsinsatser
- Stor bredd på önskemålen om vad en gemensam regional kompetensutveckling skulle omfatta, men särskilda metoder är mest efterfrågat följt av socialrätt och psykosocialt behandlingsarbete.

Jämförelse med Yrkesresan

Med Yrkesresan avses i texten det befintliga introduktions- och kompetensutvecklingsprogram som vänder sig till socialsekreterare inom myndighetsutövning för barn och unga. Det startade våren 2017.

Jämförelse av syfte

När kommunerna i GR valde att starta Yrkesresan fanns en tydlig avsikt: att främja kompetens och stabilitet inom barn- och ungdomsvården. Bakgrunden var personalomsättningen av socialsekreterare och svårigheterna att rekrytera, vilket var i fokus för diskussioner över hela landet. Socialsekreterare som var nya i yrket saknade vissa färdigheter, vilket ställde krav på deras introduktion. Det fanns ett kunskapsglapp mellan socionomutbildningen och praktiken som var i behov av att överbryggas.

Inom utförarverksamheterna är det inte samma utgångsläge. Det är låg personalomsättning i jämförelse med barn och unga myndighet och yrkeskåren har lång arbetslivserfarenhet. Däremot framkommer en jämförbar situation med ökade krav på yrket, tex alltmer specifika och komplexa behov hos barn och familjer och en yrkeskår som behöver stärka sin yrkesidentitet.

Om ett regionalt program för utförare ska tas fram, behöver syftet med satsningen göras tydligare. Syftet är viktigt för att kunna utforma innehållet i ett program men även för att följa upp om satsningen leder till det man önskade åstadkomma.

Följande frågor behöver besvaras:

- Vad vill medlemskommunerna att satsningen ska leda till?
- Vad är anledningen till att man vill samgå regionalt?

Jämförelse av målgrupp

Det gjordes inte någon motsvarande förstudie om målgruppen innan starten av Yrkesresan. Nedan jämförelser bygger därför på de erfarenheter och uppföljning som har gjorts inom ramen för projektet och statistik om antal konton på Yrkesresans webbplats. I jämförelsen bör det även beaktas att det är tre regioner som deltar i Yrkesresan: Göteborgsregionen, Skaraborgsregionen och Boråsregionen, totalt 36 kommuner. Förstudien om utförare har enbart omfattat Göteborgsregionens 13 kommuner.

Förstudien visar att målgruppen utförare skiljer sig på i huvudsak tre punkter jämfört med de socialsekreterare som deltar i Yrkesresan idag.

- Antal
- Erfarenhet
- Bredd på uppdraget

Antal

Utförarna är betydligt färre jämfört med socialsekreterarna, det är dock svårt att få fram exakta siffror. Genom att jämföra antalet utförare som anges i förstudien med de antal socialsekreterare som har konton på Yrkesresans sajt, framkommer följande:

	Utförare	Socialsekreterare
Nya 0 - 2 år	22	377 (varav 286 i GR)
Vana 2 - 5 år	43	235 (varav 164 i GR)
Erfarna 5 år +	162	-

Det saknas uppgift om hur många erfarna socialsekreterare det finns i regionen. Därför redovisas inte uppgiften i tabellen ovan.

Erfarenhet

Ovan tabell visar även på skillnader i målgrupperna när det gäller erfarenhet. Den stora gruppen utförare har lång arbetslivserfarenhet. Antalet utförare ökar för varje steg om de delas in i Ny, Van och Erfaren. Det skiljer sig från målgruppen socialsekreterarna. Även utan att antalet erfarna är känt, är det sannolikt att antalet istället minskar för socialsekreterarna med Ny, Van och Erfaren. Majoriteten av socialsekreterarna har arbetat kortare tid än två år.

Bredd på uppdrag

Målgruppen socialsekreterare i Yrkesresan är förhållandevis homogen. Den stora majoriteten är nyanställda inom myndighetsutövning barn och unga och arbetar med utredning och uppföljning. Några av dem arbetar som barnsekreterare och någon enstaka arbetar med mottagning. Ju längre de arbetar, desto större verkar spridningen i uppdrag bli. Exempelvis verkar variationen på arbetsuppgifter vara större i *Van* än i *Ny*, men det är ändå förhållandevis närliggande.

I gruppen utförare är bredden på uppdraget betydligt större. Utförarna har olika uppdrag, där majoriteten arbetar med insatser beslutade av nämnd. Förstudien visar att kommunerna anser att ett regionalt kompetensprogram ska rikta sig till alla utförare oavsett uppdrag. Detta ökar komplexiteten i att ta fram ett gemensamt introduktions- och kompetensutvecklingsprogram.

Många utförare har specialistkompetens för sitt uppdrag, tex unga lagöverträdare och hedersrelaterat våld men behöver även ha bred kompetens för att möta andra behov som stöd till ungdomarnas föräldrar, samverka med andra myndigheter m.m.

Utförarverksamheterna ska även kunna erbjuda insatser som anpassas utifrån olika behov, vilket ställer krav på att både kunna möta ofta förekommande sociala problem och mindre vanliga. Socialtjänstens verksamhet ska även bygga på evidensbaserad praktik. Det är behov som ett kompetensutvecklingsprogram ska kunna möta upp.

Jämförelse av introduktion

Nationell kartläggning saknas

Socialstyrelsen har tagit fram ett stöd för yrkesintroduktion för socialsekreterare inom den sociala barn- och ungdomsvården. Socialstyrelsen har även tagit fram en detaljerad studiehandledning i hur utbildning i BBIC, Barns Behov i Centrum, ska genomföras. Ett stort antal regioner och kommuner har även tagit fram introduktionsprogram för målgruppen. Detta har varit till stor hjälp i framtagandet av introduktion i Yrkesresan.

För utförarverksamhet saknas en nationell kartläggning och stöd för yrkesintroduktion. Det kan finnas regionala eller lokala introduktioner som kan utgöra inspiration. Men det innebär att ett eget innehåll behöver skapas i större utsträckning för introduktion för utförare än vad som behövdes för den befintliga introduktionen i Yrkesresan.

Underlag för introduktion

Som framkommer ovan i jämförelsen av målgruppen finns det många nya socialsekreterare. I uppföljning av Yrkesresan säger kursdeltagarna att det är viktigt att de får gå den inledande kursen under sina första månader i yrket när de är nya och som störst i behov av introduktion. Det har även bedömts viktigt att de går kurs tillsammans med kollegor som är i samma fas i yrkesutvecklingen. Det har hittills funnits tillräckligt många socialsekreterare för att kunna erbjuda denna introduktion löpande, fyra till sex kursstarter per år.

Gruppen utförare som behöver introduktionskurs är för få för att det ska vara kostnadseffektivt, även om kommunerna samgår regionalt. Personalomsättningen verkar även vara lägre inom utförarverksamheterna. Det innebär att det inte är möjligt att överföra det sätt som introduktion inom yrket bedrivs inom Yrkesresan till introduktion av utförare.

Jämförelse av kompetensutveckling

Kurser i metoder önskas

Yrkesresans introduktion erbjuds i *Ny*, medan dess kompetensutveckling erbjuds i två steg: *Van* och *Erfaren*. *Van* är under uppbyggnad nu, medan *Erfaren* ligger längre fram. Innehållet är framtaget i dialog med kommunerna. Önskemålet har varit att fokusera på det som är grundläggande och gemensamt för alla och att inte erbjuda kurser i specifika metoder. Två undantag har hittills gjorts genom att erbjuda kurser i MI – motiverande samtal och i tejpning.

Detta skiljer sig mot önskemålen om kompetensutveckling för utförare. Resultaten i förstudien visar att utförare behöver på samma sätt som socialsekreterare viss grundläggande kompetens för att klara socialtjänstens uppdrag inom barn- och ungdomsvården. Det framkommer också ett behov av att tydliggöra vilken kompetens som utförare bör ha och att stärka deras yrkesroll. Men det man i första hand

efterfrågar är utbildning i metoder, därefter socialrätt och psykosocialt behandlingsarbete.

Ett regionalt kompetensprogram kan omfatta ett grundutbud, men kommunerna kommer fortsatt behöva ha utrymme att göra kompetenssatsningar utifrån specifika behov i den egna kommunen. I det avseendet kan fördelen med en regional satsning som ger grundläggande kompetens även rusta kommunerna när det krävs omställningar av verksamheter utifrån kommuninvånarnas växlande behov.

Nytt behov: Verksamhetsstöd kring metoder

Till skillnad från Yrkesresan för socialsekreterare behöver ett regionalt kompetensutvecklingsprogram för utförare ha ett grundutbud av metoder och som är intressanta för alla medlemmar i regionen.

I förstudien efterfrågas stöd med att avgöra vilka metoder som är lämpliga, men även att samgå kring upphandling, tecknande av licenser och förvaltningen av olika metoder som metodhandledning, samordningen av metodnätverk och utbildning av utbildare när metoder kräver det.

Förslag: Yrkesresan för utförare

Förslaget utgår från att alla kommuner deltar i utveckling av Yrkesresan för utförare.



Övergripande struktur av innehåll

Till skillnad från befintliga Yrkesresan bedöms inte indelningen i tre steg: *Ny*, *Van* och *Erfaren* vara relevant för målgruppen utförare. Däremot tillkommer en annan del – behov av verksamhetsstöd kring metoder.

Yrkesresan för utförare bedöms innehålla tre huvudsakliga delar:

1. Introduktion för utförare
2. Kompetensutveckling för utförare
3. Verksamhetsstöd kring metoder



1. Introduktion för utförare

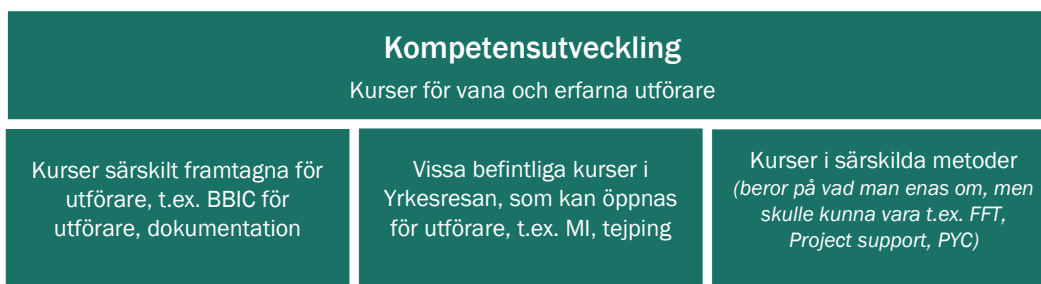
Den webbaserade introduktionen behöver kunna användas närhelst en ny person anställs och vara oberoende av att tillräckligt många nya finns i regionen. Innehåll och omfattning på introduktionen behöver tas fram i samverkan med utförarverksamheterna.

Aktiviteter

- Ta fram mål för en webbaserad introduktion i yrket för utförare, som kan ingå i den lokala introduktionen på arbetsplatsen.
- Utifrån målen ta fram ett innehåll i introduktionen, exempelvis filmer om uppdrag, relevant litteratur etc.

2. Kompetensutveckling för utförare

Ett regionalt kompetensprogram behöver omfatta både grundläggande kompetens och metoder för specifika insatser, tre olika former av kurser:



Aktiviteter

- Ta fram mål för en regional gemensam kompetensutveckling i dialog med kommunerna
- Utifrån målen ta fram en struktur för de tre olika typerna av kurser:
 - för de kurser som särskilt ska tas fram för denna målgrupp behöver kursupplägg, förberedelseuppgifter, filmer, kursmaterial etc. skapas
 - för de kurser som redan finns i Yrkesresan behöver smärre justeringar göras för att passa målgruppen
 - för metodkurser beror aktiviteterna på vilka metoder man enas om, metoderna påverkar kursernas omfattning och utförande samt behov av handledning och uppföljning.

3. Verksamhetsstöd kring metoder

En regional samordning skulle kunna vara ett stöd för kommunerna i upphandling, licenshantering och förvaltning av olika metoder.

Aktiviteter

- Undersöka möjligheterna (juridiska, praktiska) för en regional kanslifunktion som kan vara ett stöd för kommunerna
- Ta fram ett gemensamt grundutbud av metoder där det finns regional samsyn
- Upphandla och erbjuda kurser för dessa metoder

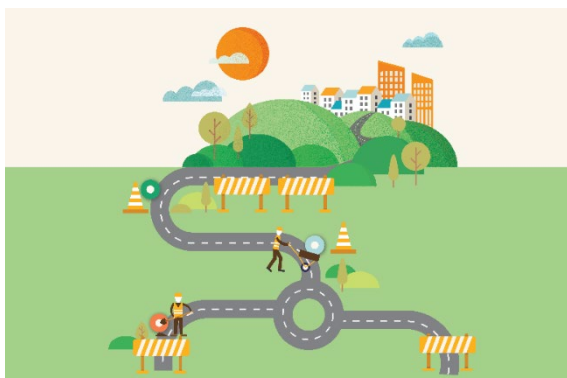
Paketering av innehållet

Det innehåll som tas fram inom ramen för Yrkesresan för utförare behöver presenteras för användarna i de deltagande kommunerna på ett lättillgängligt och strukturerat sätt.

Yrkesresan.se

Erfarenheter från arbetet med Yrkesresan.se visar att sajten fungerar mycket väl för att presentera kunskapsinnehåll för målgruppen socialsekreterare inom barn och unga. Sajten bedöms även kunna fungera för att paketera det innehåll som skulle tas fram för utförare. Mycket av det som redan finns på sajten skulle kunna gå att återanvända även för denna målgrupp, exempelvis den övergripande strukturen med presentation av förberedelser, kursdagar och förslag på fördjupning.

Däremot skulle vissa anpassningar behöva göras för att strukturen skulle bli relevant för utförare. Exempelvis bedöms inte de tre stegen *Ny*, *Van* och *Erfaren* vara lika användbara för denna målgrupp.



Om organisation, personella och finansiella resurser

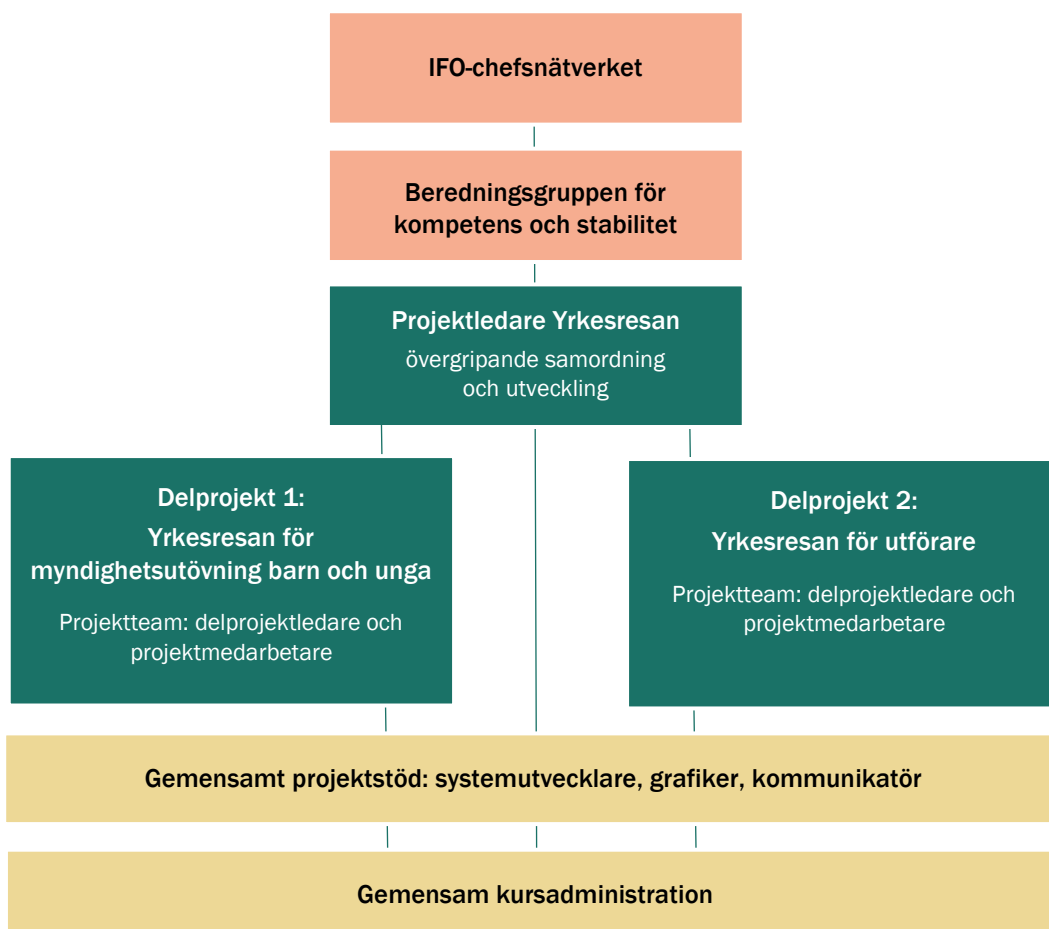
Organisation

Det finns flera fördelar med att Yrkesresan för socialsekreterare inom myndighetsutövning barn och unga finns. I ett eventuellt framtagande av ett regionalt introduktions- och kompetensutvecklingsprogram för utförare finns stora vinster med att arbetet samordnas med den befintliga Yrkesresan-strukturen. Det finns sannolikt kurser som kan vara gemensamma för de båda grupperna. Det kan ses som ett delprojekt inom ramen för Yrkesresan och utnyttja samma projektledare och projektstöd.

Men den finns samtidigt en rad skillnader vilket gör att man behöver betrakta ett program för utförare som ett eget delprojekt, inte bara en del i det befintliga.

Om programmet för utförare även ska innehålla administrativt stöd kopplat till upphandling och licenser behöver detta återspeglas i den personal som ska arbeta med programmet.

Förslag på organisation



Personella resurser

Arbetet är tänkt att delas upp i flera faser, se tidplan för mer detaljer.

I planeringsfasen bedöms en delprojektledare behöva ägna sig åt arbetet på heltid. I nästa fas - genomförande- och utvecklingsfasen - bedöms arbetet bäst bedrivas i samverkan mellan delprojektledaren och en projektmedarbetare som båda arbetar halvtid med Yrkesresan. I möjligaste mån bör arbetet samordnas med den redan befintliga Yrkesresan-strukturen.

Nedan tabell visar en översikt över tänkta personella resurser knutna till delprojekt 2: *Yrkesresan för utförare*.

Översikt personella resurser

Roll	Ansvar	Resurs	Omfattning
Projektledare Yrkesresan	Övergripande ansvar för Yrkesresan	Befintlig resurs GR, ingår i redan tecknade avtal, ingen extra kostnad	Hösten 2020 - 2022: 10 %
Delprojektledare	Ansvarig för delprojekt Yrkesresan för utförare	Behöver rekryteras, i första hand tjänsteköp	Hösten 2020: 100 % 2021 - 2022: 50 %
Projektmedarbetare	Utbildningsledare med ansvar för upphandling, licenser	Befintlig resurs GR	2021 - 2022: 50 %
Projektstöd	Anpassningar webbplats, framtagande av ny grafik, kommunikation	Befintliga resurser GR	Köp av timmar vid behov
Kursadministration	Administration vid fysiska kurser	Befintliga resurser GR	Bekostas genom del av kursavgift

Finansiella resurser

Kostnader för planeringsfasen, hösten 2020

Roll	Omfattning	Kostnad
Projektledare	10 %	Ingår i andra avtal
Delprojektledare	4 mån, 100 %	300 000

Förslagsvis använder vi ett överskott från tidigare projekt, *Kompetens och stabilitet i den sociala barn och ungdomsvården*, för att finansiera hälften av kostnaden (150 000).

Vilket innebär att GR-kommunerna finansierar den andra hälften enligt nedan.

Kostnader för planeringsfasen, hösten 2020, fördelat per kommun

Kommun	Procent av GR (folkmängd)	Kostnad per kommun, fördelat procent av GR (folkmängd)
Ale	3	4 500
Alingsås	4	6 000
Göteborg	56	84 000
Härryda	4	6 000
Kungälv	4	6 000
Kungsbacka	8	12 000
Lerum	4	6 000
Lilla Edet	1	1 500
Mölndal	6	9 000
Partille	4	6 000
Stenungsund	3	4 500
Tjörn	2	3 000
Öckerö	1	1 500
Summa	100	150 000

Yrkesresan för utförare - preliminär tidplan

Steg 1: Initieringsfas

Mars 2020

- Förstudie med förslag skickas till IFO-chefsnätverket
- 27 mars, respektive kommun svarar ja eller nej till förslaget samt finansiering
- Om alla kommuner vill delta, går arbetet vidare till steg 2

Steg 2: Planeringsfas

April – juni 2020

- Framtagande av projektdirektiv
- Avtalsskrivning om Yrkesresan för utförare
- Rekrytering av delprojektledare

September – december 2020

- Framtagande av projektplan
- Beredningsgruppsmöte utifrån projektplan, val av inriktning och omfattning
- Undersökning av liknande projekt
- Nätverksmöten och intervjuer med syfte att enas om grundutbud av metoder
- Plan för webbutveckling av Yrkesresan.se

Januari 2021

- Rapportering av resultat
- Ekonomisk modell presenteras
- Beslut om fortsatt utveckling enligt plan
- Om alla kommuner vill delta, går arbetet vidare till steg 3

Steg 3: Genomförande- och utvecklingsfas

Januari – februari 2021

- Erbjudande till övriga kommuner (ej GR) i Yrkesresan om att delta
- Avtal tecknas för 2021 – 2022

Våren 2021

- Genomförande av anpassningar av Yrkesresan.se
- Uppstartskonferens för arbetsledare och chefer inom utförarverksamhet
- Utvalda kurser som redan finns i Yrkesresan öppnas för utförare
- Arbete påbörjas med innehåll i webbintroduktion för utförare
- Löpande upphandling och lansering av kurser som rör metoder
- Arbete påbörjas med specifika kurser för utförare som ska tas fram av GR
 - framtagande av kompetensmål
 - rekrytering av utbildare

Hösten 2021 – Våren 2022

- Lansering av webbintroduktion för utförare
- Lansering av kurser specifika för utförare
- Förvaltning och utveckling av innehåll
- Fortsatt upphandling och lansering av kurser som rör metoder

Hösten 2022

- Organisation och tjänster ses över gällande samtliga delar i Yrkesresan.
- Presentation för IFO-chefsnätverket inför kommande avtalsperiod.

Ovanstående förslag kan komma att ändras med hänsyn till nationell utveckling av Yrkesresan.

Utfall förstudie

Tidplan

Förstudien har utförts inom avsatt tid, den påbörjades i juni 2019 och avslutades i december 2019. Rapportskrivande avslutades i februari 2020.

Resurser

Finansiering planerades att ske genom uttag av överskott i Yrkesresan motsvarande 60 timmar fördelat lika på Lena Freij och Cristina Dahlberg. I praktiken blev förstudien mer tidskrävande eftersom det saknades många enkätsvar och ett antal telefonintervjuer fick genomföras för att kompensera detta. Uppskattningsvis motsvarade detta 15 timmar som Lena Freij genomförde.

Överlämning av leverans

Enligt projektdirektivet ska förstudiens resultat presenteras i form av en kortare rapport och en powerpointpresentation. Resultatet presenterades för beredningsgruppen för kompetens och stabilitet 19 december 2019.

Rapporten skickades till IFO-chefsnätverket. Därefter tas beslut om fortsatt utvecklingsarbete.

Förstudien överlämnas till IFO-chefsnätverket i samband med deras möte i mars 2020.

Beslut om att godkänna projektets/uppdragets resultat och att avsluta uppdraget.

Datum

Namn projektägare