



Regional kompetensutveckling för utförare

Rapport från steg 2: planeringsfasen om
behovet av en regional strukturerad
introduktion och kompetensutveckling för
utförare i den sociala barn- och ungdomsvården

Januari 2021



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

Sammanfattning	4
Bakgrund	5
Om planeringsfasen	6
Resultatredovisning	7
A. Målgruppen	7
B. Introduktion för utförare	9
C. Kompetensutveckling för utförare	11
D. Verksamhetsstöd kring metoder	14
E. Chefsstöd	15
Förslag: Genomförande- och utvecklingsfas	16
Organisation	16
Personella resurser	17
Finansiella resurser	18
Preliminär tidplan	19
Utfall förstudie	20
Beslut	20
Bilagor	20
Bilaga 1: Kunskapsmål för utförare, introduktion	21
Bilaga 2: Kunskapsmål för utförare, kompetensutveckling	23
Bilaga 3: Beskrivning av metoder	26

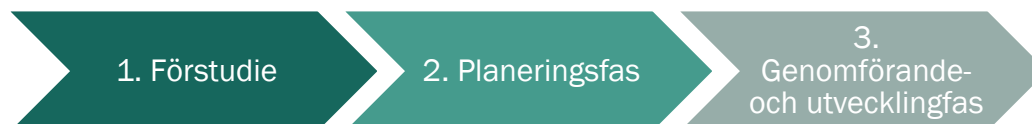
Sammanfattning

- Göteborgsregionen har tagit fram ett förslag för hur en strukturerad regional kompetensutveckling för utförare inom den sociala barn- och ungdomsvården kan se ut. Förslaget gäller struktur, utformning, övergripande innehåll, finansiella och personella resurser samt preliminär tidplan.
- Innehållet består av tre huvudsakliga delar: introduktion, kompetensutveckling och verksamhetsstöd.
 - Introduktionen är ett webbaserat stöd för nya utförare. Den innehåller fyra teman och beräknas ta cirka två heldagar att genomföra för en ny utförare.
 - Kompetensutvecklingen är ett fördjupat webbaserat stöd i kombination med fysiska kursdagar för vana utförare. Kompetensutvecklingen innefattar nio teman. Omfattningar är 13,5 fysiska kursdagar samt webbaserat för- och efterarbete.
 - Det finns även avlastning och stöd i förslaget som vänder sig till chefer och arbetsledare.
 - Verksamhetsstöd avser stöd i upphandling och kompetensutveckling inom särskilda metoder. Enligt förslaget kan ett grundutbud av metoder inledningsvis vara dessa: MI, Project Support, PYC, FFT, tejpning och COS-P. Dessa skulle administreras och arrangeras årligen. På sikt kunde utbudet av metoder utökas.
- I rapporten presenterar slutligen vilka resurser som skulle krävas för att gå vidare till genomförandefasen. Parallellt med detta arbete pågår SKR:s arbete med erbjudande om nationell spridning av Yrkesresan. Beslut beräknas komma i mitten av februari. Detta innebär att förutsättningarna för GR att ordna en yrkesresa för utförare har förändrats sedan förstudien påbörjades.
- Det finns två olika vägar att gå i detta läge. Antingen fattar IFO-chefsnätverket beslut om att fortsätta arbetet till nästa fas: genomförande- och utvecklingsfasen enligt förslaget. Eller så fattas beslut om att avvakta SKR:s besked som förväntas komma i februari/mars 2021. I det fall det blir en nationell utveckling av Yrkesresan, kan GR föreslå att en yrkesresa för utförare bör ingå i SKR:s uppdrag till GR gällande barn och unga-spåret.
- GR föreslår att IFO-chefsnätverket avvaktar SKR:s beslut, då det bedöms finnas många fördelar med att integrera utvecklingen för utförare i ett eventuellt nationellt arbete.

Bakgrund

Göteborgsregionen fick i maj 2019 i uppdrag av IFO-chefsnätverket att undersöka förutsättningarna för att ta fram ett regionalt introduktions- och kompetensutvecklingsprogram för utförare inom den sociala barn- och ungdomsvården.

Arbetet delades in i tre faser:



En förstudie genomfördes som rapporterades till IFO-chefsnätverket i början av 2020. Beslutsprocessen försenades något med anledning av covid-19. I maj samma år fattade IFO-chefsnätverket beslut om att fortsätta arbetet med nästa steg: 2.

Planeringsfasen. I juni rekryterades projektmedarbetare.

I september 2020 inledde delprojektledare Martina Kristoffersson och projektmedarbetare Marie Gilbert sitt uppdrag på 50 respektive 20 %. Deras uppdrag var att utifrån projektdirektivet inför steg 2, ta fram ett förslag på struktur och innehåll för en yrkesresa för utförare. Denna rapport beskriver arbetet och resultaten från denna fas.

Denna rapport utgör underlag för IFO-chefsnätverket som ska besluta om arbetet ska gå vidare till steg 3 *Genomförande- och utvecklingsfasen.*

Om arbetet går vidare beräknas denna tredje fas pågå till den 31 dec 2022. På sikt är tanken att projektet ska övergå i Yrkesresans ordinarie verksamhet och förvaltas av Göteborgsregionen.

Om planeringsfasen

Planeringsfasen har pågått under hösten 2020. Den befintliga Yrkesresan för socialsekreterare inom barn och unga har studerats utifrån struktur och innehåll. Med den som grund har behovet inventerats inom utförarsidan där behoven skiljer sig åt.

Projektgruppen har tagit fram ett förslag för hur arbetet för utförare skulle kunna utformas. Målet med arbetet är att ge IFO-chefsnätverket ett underlag för att fatta beslut om fortsättningen av projektet.

Referensgrupp

Under planeringsfasen har en referensgrupp, bestående av fyra enhetschefer på olika utförarenheter från Mölndal, Alingsås samt från Angered SDF och Social Resursförvaltning i Göteborgs stad, skapats i vilken idéer kunnat bollas och återkoppling ges kring hur förslaget möter de olika behov som finns inom regionens utförarverksamheter.

Fokusgrupper

Samtliga utförarchefer i Göteborgsregionen har erbjudits att delta i fokusgrupper för att tycka till om upplägg och innehåll i förslaget. Nio chefer och tre metodhandledare/samordnare från tio olika kommuner och stadsdelar valde att delta. De kom från Härryda, Lerum, Partille, Stenungsund, Tjörn och Öckerö samt från Askim-Frölunda-Högsbo, Lundby, Norra Hisingen och Östra Göteborg SDF i Göteborg.

Samtliga var positiva till förslaget som presenterades. Det man särskilt lyfte fram var önskemål av att ha vissa gemensamma kurser där socialsekreterare och utförare möts samt att Yrkesresan för utförare ska erbjuda kurser för utförare som både jobbar på bistånd men också med serviceinsatser.

Intervjuer

Vidare har sju intervjuer med nya medarbetare inom utförverksamheter genomförts för att få en bild av hur de ser på behoven i introduktionsdelen. Dessa medarbetare arbetade i Angered, Askim-Frölunda-Högsbo, Lundby och Östra Göteborg. Intervjuerna handlade om nedanstående teman;

- Vilken verksamhet de arbetade i
- Erfarenhet av socialt arbete
- Upplevelse av den egna arbetsplatsintroduktionen, vad som var bra och vad man önskar mer av
- Vilken kunskap är viktig att få i början av en anställning som utförare
- Rangordning av teman som är viktigast att ha kunskap kring i en introduktionsdel. Exempel på teman var dokumentation, samtalstekniker, bemötande, samverkan.
- Övriga reflektioner

Resultatredovisning

Projektgruppen har haft den befintliga Yrkesresan för socialsekreterare som mall. Detta eftersom erfarenheterna visar att den är användarvänlig, grafiskt tilltalande och har en hållbar struktur. Det bedöms även finnas vinster med att kunna samordna de olika resorna och detta förenklas om de har en liknande struktur. Förslaget för Yrkesresan för utförare är därför byggt utifrån ett liknande upplägg.

Yrkesresan för utförare kommer att bestå av tre huvudsakliga delar: introduktion, kompetensutveckling och verksamhetsstöd.



Dessa tre delar kommer att redovisas mer utförligt nedan, efter ett inledande avsnitt som berör målgruppen

A. Målgruppen

En bred målgrupp

Det finns en stor bredd och variation bland Göteborgsregionens utförare. Enligt förstudien, som genomfördes hösten 2019, fanns 317 utförare i regionen, varav 272 utförare arbetade med öppna insatser beslutade av nämnd, 81 utförare arbetade med olika typer av serviceinsatser samt 42 utförare arbetade med heldygnsvård i kommunens egen regi.

Det framkom i förstudien att många kommuner önskar att samtliga typer av utförare ska erbjudas deltagande i Yrkesresan för utförare. Detta bekräftades i de referensgrupper, fokusgrupper och intervjuer som har genomförts i planeringsfasen. Yrkesresan för utförare kommer därför att byggas upp för följande målgrupper:

- Utförare som arbetar med insatser beslutade av nämnd
- Utförare som arbetar med serviceinsatser
- Utförare som arbetar med heldygnsvård i kommunens egen regi

Fördelen med detta upplägg är att det blir ett inkluderande projekt där samtliga utförare får möjlighet till en likvärdig kompetensutveckling.

Nackdelen är att med en bredare målgrupp, ökar även antalet och diversifieringen av behov av kompetensutveckling. Det kan bli svårt att möta allas behov i en sådan här satsning.

Urval får göras i verksamheterna

Vissa kurser kommer att vara mer anpassade till utförare som arbetar på bistånd, medan andra delar kommer att vara mer anpassade till de som arbetar på service. Det innebär att alla delar av kursutbudet inte kommer att bedömas som lämpliga för hela den breda målgruppen.

Det kommer att vara upp till enhetscheferna i de olika verksamheterna att avgöra vilka delar som är lämpliga att genomföra och som svarar upp mot de behov som finns hos olika verksamheterna. Cheferna får på så sätt en tydlig inblick i och kan följa kompetensutvecklingen hos respektive medarbetare. För utförarna öppnas möjligheten att få kompetens inom områden de vill lära sig mer om.

B. Introduktion för utförare

Introduktion för utförare riktar sig till de utförare som är nya i sin yrkesroll.

Definition av ny utförare

Inom den befintliga Yrkesresan för socialsekreterare inom barn och unga myndighetsutövning, så definieras ”ny” som någon som har arbetat mindre än två år. Detta är dock svårt att överföra denna definition till utförarspåret av flera skäl. Dels är det få personer som kommer som helt nya till området, vilket innebär att det är relativt få personer som tillhör målgruppen samtidigt. Det gör det svårt att erbjuda dem några särskilda kurser eller aktiviteter. Dels kan det vara så att en ny utförare relativt omgående behöver få ta del av de kurser som erbjuds inom kompetensutvecklingsdelen för att kunna genomföra sitt uppdrag. Därför utgör introduktionen i utförarspåret en kortare tid, förslagsvis kan den nya genomföra de moment som ingår i introduktionen under sina första tre månader på arbetsplatsen. Det är enhetschef som avgör när medarbetaren är klar med introduktionen och redo att gå vidare till kompetensutvecklingsdelen.

Utformning av introduktion

Introduktionen är obligatorisk för nya utförare och kommer att vara helt digital. Varje ny utförare i en kommun får tillgång till en personlig inloggning och får genom Yrkesresans webbplats tillgång till introduktionen. Eftersom den är digital är den inte beroende av att ska finnas tillräckligt många nya i regionen, utan den kan genomföras närhelst en ny person anställs.

Introduktionen kommer att innehålla fyra olika delar, som kommer presenteras i enlighet med Yrkesresans befintliga grafik som använder resa som tema. Omfattningen i tid av *Introduktion för utförare* är två arbetsdagar och dessa kan utföraren genomföra under en tremånadersperiod som en del av introduktionen på sin arbetsplats.

Kunskapsmål och förslag på uppgifter

För att ta fram introduktionen har en rad olika aktiviteter genomförts. Inledningsvis definierades kunskapsmål för vad en ny utförare bör kunna.¹ Innehållet i de fyra olika delarna utgår ifrån dessa kunskapsmål. Det tar även utgångspunkt i relevant litteratur, gällande lagstiftning och riktlinjer. Det har även inspirerats av andra kommuners och regioners introduktionsprogram.

Därefter påbörjades ett arbete med att se på vilket sätt dessa kunskapsmål skulle kunna uppnås. Det finns förslag på webbaserade uppgifter som svarar uppemot målen. Det rör sig om exempelvis titta på en film om ett visst ämne, lyssna på en webbföreläsning, läsa utvalda avsnitt ur en bok, lyssna på en podcast i ett aktuellt ämne. Detta arbete är påbörjat, men behöver utvecklas vidare.

¹ Se bilaga 1: Kunskapsmål för utförare, introduktion

Innehåll i webbaserad introduktion

Projektgruppens bedömning är att nya utförare som kommer till en utförarverksamhet främst behöver grundläggande kunskap i nedanstående fyra teman:

Introduktion för utförare (2 dagar)			
1. Utförarens sammanhang 6 h	2. Barns rättigheter och barnkonventionen 2 h	3. Samverkan 3 h	4. Dokumentation 5 h

1. Utförarens sammanhang

Denna del har fokus på att få grundläggande kunskap kring vilket sammanhang som utförare befinner sig i, socialtjänstens och utförarens ansvar och uppdrag. *Utförarens sammanhang* tar cirka sex timmar att genomföra.

2. Barns rättigheter och barnkonventionen

Utföraren får grundläggande kunskap i vad barnkonventionen innebär och vikten av att göra barn delaktiga i socialtjänstens insatser. *Barns rättigheter* tar cirka två timmar att genomföra.

3. Samverkan

Samverkan sätter fokus på de lagar och riktlinjer som finns kring samverkan, veta vad SIP är och veta vilket ansvar utförare inom socialtjänsten har för att samverkan ska komma till stånd. *Samverkan* tar cirka tre timmar att genomföra.

4. Dokumentation

Kunskap kring hur man dokumenterar är ett ständigt utvecklingsområde inom utförarverksamheter. Inom dokumentationsdelen kommer det finnas webbaserade uppgifter kring BBIC, genomförandeplaner, löpande journalanteckningar, sekretess, anmälningsskyldighet, särskilda dokumentationskrav och ärendeprocessen. *Dokumentation* tar cirka fem timmar att genomföra.

C. Kompetensutveckling för utförare

Kompetensutveckling för utförare följer på introduktionen. De flesta utförare i regionen har mycket god erfarenhet och kompetens inom socialt arbete sedan tidigare. Dessa utförare kan få behörighet direkt till denna del utan att först gå introduktionen.

För de utförare som har arbetat mindre än två år kan enhetschef avgöra om de först ska genomföra introduktionen innan de får tillgång till kompetensutvecklingen eller om det är onödigt. Som tidigare beskrivet är tanken att alla helt nya utförare först ska genomföra introduktionen innan de får del av kompetensutvecklingen.

Utformning av kompetensutveckling

Kursutbudet inom kompetensutvecklingen är tänkt som ett ”smörgåsbord”: utföraren behöver inte gå alla de kurser som erbjuds. Det är chef tillsammans med medarbetare som avgör vad som är lämpligt. Kurserna kommer att presenteras på Yrkesresans webbplats där det även finns möjlighet att anmäla sig till kurserna.

Samtliga kurser följer den befintliga Yrkesresans struktur och innehåller:

- Förberedelser (digitala)
- Kursdagar (fysiska eller lärarledda digitala)
- Förslag på fördjupande efterarbete (digitalt)

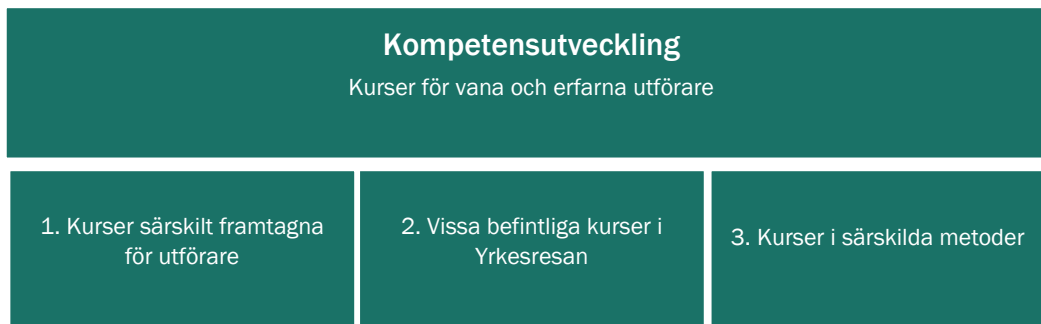
Kompetensmål och förslag på uppgifter

För att ta fram kompetensutvecklingen har en rad olika aktiviteter genomförts. Inledningsvis definierades kunskapsmål för vad en utförare bör kunna.² Innehållet i kompetensutvecklingen utgår ifrån dessa kunskapsmål. Det tar även utgångspunkt i relevant litteratur, gällande lagstiftning och riktlinjer. Innehållet har även inspirerats mycket av den redan befintliga Yrkesresan.

Därefter påbörjades ett arbete med att se på vilket sätt dessa kunskapsmål skulle kunna uppnås. Det finns förslag på webbaserade uppgifter som svarar uppemot målen. Det rör sig om exempelvis titta på en film om ett visst ämne, lyssna på en webbföreläsning, läsa utvalda avsnitt ur en bok, lyssna på en pod i ett aktuellt ämne. Detta arbete är påbörjat, men behöver utvecklas vidare.

² Se bilaga 2: Kunskapsmål för utförare, kompetensutveckling

Kompetensutveckling innefattar tre olika typer av kursblock:



Dessa block kommer nu att presenteras var för sig. Observera att nedanstående kurser ännu inte är tidsbestämda. Det innebär att vissa teman kan kräva flera dagars kurstid, medan andra kan genomföras på ett par timmar och slås samman med andra kortare teman.

1. Särskilt framtagna kurser

Yrkesresan för utförare kommer att erbjuda flera kurser särskilt framtagna för utförare. Några av dessa kurser behöver tas fram inom nästa steg i projektet, andra finns redan i någon form och kan ingå efter viss justering.

- *Utförarens sammanhang*
- *BBIC för utförare*. Endagsutbildning, finns i Göteborgs stad.
- *Anknytning, relation och kommunikation*.
- *Bemötande utifrån ett lågaffektivt perspektiv*
- *Våld i nära relationer (VINR)*

Befintliga kurser

Kurser som redan idag ingår i Yrkesresan för socialsekreterare barn och unga kommer att kunna nyttjas även inom ramen för Yrkesresan för utförare. Några av kurserna kommer att kräva smärre justeringar för att passa utförarens kontext;

- *Dokumentation och klarspråk*. Helt digital kurs, bestående av eget arbete och tre digitala lärarledda halvdagar.
- *Motiverande samtal, MI*. Finns i flera versioner, exempelvis tredagars grundkurs som kan genomföras delvis digitalt.
- *Tejping – gestaltande kommunikation*. Finns i två versioner: en grundkurs på 2,5 dagar samt en fördjupningsdag.
- *Nätverksinriktat arbete*. En kurs bestående av två kursdagar.
- *Interkulturell kompetens*. En kurs bestående av en heldag, möjlig att genomföra helt digitalt.

Kurser i särskilda metoder

Vidare kommer några kurser i särskilda metoder att erbjudas.

Fyra olika metoder föreslås ingå i ett första grundutbud i Yrkesresan för utförare:

COS-P	FFT	PYC	Project support
<ul style="list-style-type: none">• Circle of security• Ett anknytningsbaserat föräldrastödsprogram	<ul style="list-style-type: none">• Funktionell familjeterapi• Förbättrar relationerna och kommunikationen i hela familjesystemet	<ul style="list-style-type: none">• Parenting young children• Ett hembaserat föräldrastödsprogram till föräldrar med kognitiva svårigheter	<ul style="list-style-type: none">• Ett hembaserat föräldrastödsprogram till föräldrar som varit våldsutsatta

Dessa fyra metoder täcker hela åldersspannet 0 – 18 år men även yngre vuxna kan inkluderas. Dessa metoder bör därför utgöra ett intressant utbud för alla utförare i regionen.

Innehållet i dessa fyra metoder möter upp kunskapsbehovet kring anknytningsteori, föräldrar med kognitiva svårigheter, våldsproblematik, systemteori, relation och kommunikationsteori, inlärningsteori, arbete på individnivå men också med hela familjen/systemet.

Två av metoderna innefattar praktisk och konkret träning kring föräldraförmågor. Samtliga metoder är väl beprövade och flertalet har god forskningsgrund inom socialt arbete.³

I föregående avsnitt framgick att *Motiverande samtal Mi* och *tejping* ingår i det befintliga utbudet och planeras ingå även för utförare. Beroende på hur man definierar ”metod” kan dessa även anses inom denna kategori.

Tanken är att kurser i samtliga metoder som ingår i grundutbudet ska erbjudas löpande. Om de deltagande kommunerna önskar kan ytterligare metoder läggas till grundutbudet.

Administration kring dessa metoder utvecklas i nästa avsnitt: *Verksamhetsstöd*.

³ För en mer utförlig beskrivning av dessa metoder och deras nuvarande och kommande kostnader, se bilaga 3: Beskrivning av metoder

D. Verksamhetsstöd kring metoder

Det framkom i förstudien att administration knuten till särskilda metoder uppfattas vara tidsödande av enhetschefer i regionen. Flera önskar stöd i att mer effektivt hantera inköp/upphandling av kurser, licenskrav och tillhörande handledning. Genom att gemensamt enas om ett grundutbud av kurser som kan erbjudas genom Yrkesresan för utförare bedöms flera vinster uppnås:

- bättre möjlighet till planering av kompetensutveckling
- mer regionala utbildningar ger ekonomiska fördelar
- mer effektivt med gemensam upphandling

Större möjlighet till planering

Genom att gemensamt enas om några metoder som ska ingå i ett grundutbud kan GR ta fram en planering för att erbjuda dessa löpande. Det underlättar för enhetscheferna att ha en överblick och de kan enklare göra en tydlig kompetensutvecklingsplan för sina medarbetare. Ovanstående utbildningar är tänkta att erbjudas minst en gång årligen, tättare om det finns tillräckligt stort underlag.

Ekonomiska fördelar

Det blir även mer ekonomiskt fördelaktigt om kurser i särskilda metoder kan arrangeras inom regionen. Istället för att kommunerna som idag kan behöva köpa utbildningsplatser på annan ort i landet, kan utbildare komma till Göteborgsregionen. På så vis kan kommunerna i GR slippa kostnader för resor och boende för sina medarbetare.

Mer effektivt med samordning

Det finns inga licensieringskrav på någon av de fyra metoder (COS-P, FFT, PYC, Project support) som föreslås ingå i ett första grundutbud inom Yrkesresan för utförare. Men på sikt är detta utbud tänkt att kunna utökas. I de fall nytillkomna metoder har licenskrav eller kräver någon särskild form av handledning eller liknande, bedöms det finnas fördelar med en gemensam administration av detta genom GR.

E. Chefsstöd

Yrkesresan för utförare kommer att ge stöd och avlasta arbetsledare och chefer på ett liknande sätt som idag finns i Yrkesresan för socialsekreterare inom barn och unga. Chefsstödet kommer att presenteras på samma sätt som befintliga Yrkesresan, genom en grafik som visar ett stationshus och som innehåller följande fyra olika delar:

- Administration
- Kurser för arbetsledare och chefer
- Om Yrkesresan
- Stöd för personalen

Administration

I denna del på Stationen kommer arbetsledare och chefer kunna lägga till, ta bort eller pausa medarbetare. Här syns även vilka kurser som olika medarbetare har deltagit i och det finns möjlighet till överblick över kostnader.

Kurser för arbetsledare och chefer.

Här kommer kurser som är relevanta för arbetsledare och chefer att presenteras. På samma sätt som kompetensutvecklingen för utförarna kan det här röra sig både om kurser som behöver tas fram särskilt och om kurser som redan finns i GR:s eller i någon kommuns egna utbud, såsom t ex *MI-baserad coaching* eller *Interkulturell kompetens*.

Information om Yrkesresan

I denna del av Stationen kan arbetsledare och chefer ta del av information som beskriver Yrkesresan för utförare, exempelvis kunna se kurskatalog, läsa kunskapsmål och ladda ner powerpointpresentation att använda vid information till exempelvis medarbetare eller politiker.

Ett kontinuerligt kursutbud erbjuds inom ramen för Yrkesresan och här kan arbetsledare och chefer få en lättöverskådlig kalender över kommande kurser. Detta är tänkt att underlätta i arbetet med att ta fram tydliga planer över medarbetarnas kompetensutveckling.

Stöd för personalen

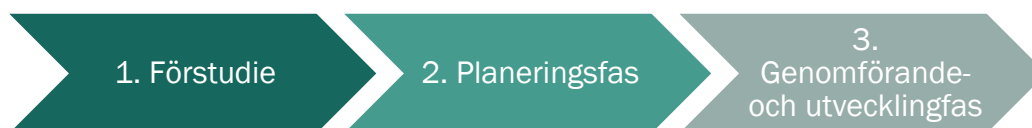
Under denna del på Stationen kan arbetsledare och chefer få stöd i sin roll med koppling till introduktion och kompetensutveckling för sina medarbetare. Det kommer finnas checklistor för introduktion samt förslag på teman som kan tas upp på metodtillfällen på arbetsplatsen eller färdiga paket bestående av powerpointbilder, övningar och reflektionsfrågor för att fördjupa kunskapen inom vissa områden.

Förslag: Genomförande- och utvecklingsfas



Observera att detta förslag är framtaget innan det stod klart att beslut om möjlig nationell spridning skulle komma på SKR i februari/mars 2021. Inte heller var det klart att det skulle kunna vara lämpligt/möjligt att införliva utvecklingen av en resa för utförare i det uppdrag som GR beräknas få från SKR, om beslutet är positivt.

Arbetet med att fram en yrkesresa för utförare sker i tre faser.



Detta avsnitt rör vad som skulle krävas för att gå vidare med den sista fasen: *Genomförande- och utvecklingsfas*. Förslaget presenteras genom fyra delar:

- Organisation
- Personella resurser
- Finansiella resurser
- Preliminär tidplan

Organisation

I ett framtagande av en yrkesresa för utförare finns stora vinster med att arbetet samordnas med den befintliga Yrkesresan-strukturen. Det finns kurser som kan vara gemensamma för de båda målgrupperna. Yrkesresan för utförare kan ses som ett delprojekt inom ramen för Yrkesresan BoU och utnyttja samma projektledare och projektstöd.

Det 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.

Personella resurser

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

Roll	Ansvar	Resurs	Omfattning
Projektledare Yrkesresan	Övergripande ansvar för Yrkesresan	Befintlig resurs GR, ingår i redan tecknade avtal, ingen extra kostnad	10 %
Delprojektledare	Ansvarig för delprojekt Yrkesresan för utförare	Behöver rekryteras, i första hand tjänsteköp	2021 - 2022: 50 %
Projekt- medarbetare	Utbildningsledare med ansvar för upphandling, licenser	Befintliga resurser GR	2021: 30 % 2022: 10 %
Projektstöd	Anpassningar webbplats, framtagande av ny grafik, kommunikation	Befintliga resurser GR	
Kurs- administration	Administration vid fysiska kurser	Befintliga resurser GR	Bekostas genom del av kursavgift

Finansiella resurser

Kostnader för genomförande- och utvecklingsfasen, 2021 - 2022

Typ av kostnad	2021	2022
Personalkostnader <i>(kan behöva justeras beroende på löneläge)</i>	720 000 (motsvarar 50 + 30%)	550 000 (motsvarar 50 + 10 %)
Webb och grafik	200 000	50 000

Kostnader för genomförande- och utvecklingsfasen, 2021 - 2022, fördelat per kommun⁴

Kommun	Procent av GR (folkmängd)	Kostnad per kommun 2021	Kostnad per kommun 2022
Ale	3	27 600	18 000
Alingsås	4	36 800	24 000
Göteborg	56	515 200	336 000
Härryda	4	36 800	24 000
Kungsbacka	8	73 600	48 000
Kungälv	4	36 800	24 000
Lerum	4	36 800	24 000
Lilla Edet	1	9 200	6 000
Mölndal	6	55 200	36 000
Partille	4	36 800	24 000
Stenungsund	3	27 600	18 000
Tjörn	2	18 400	12 000
Öckerö	1	9 200	6 000
Summa	100	920 000	600 000

⁴ När nya uppgifter kommer om folkmängd 2020, behöver siffror justeras

Preliminär tidplan

Januari 2021

- Rapportering av resultat till beredningsgrupp och IFO-chefsnätverk
- Ekonomisk modell presenteras
- IFO-chefsnätverket fattar beslut om fortsatt utveckling enligt plan
- Om alla kommuner vill delta, går arbetet vidare till steg 3

Steg 3: Genomförande- och utvecklingsfas

Februari 2021

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

Våren 2021

- Arbetet påbörjas med innehåll i webbintroduktion för utförare
- Löpande upphandling och lansering av kurser som rör metoder
- Arbetet påbörjas med specifika kurser för utförare som ska tas fram av GR
 - framtagande av kompetensmål
 - rekrytering av utbildare

Hösten 2021 – Våren 2022

- Genomförande av anpassningar av Yrkesresan.se
- Uppstartskonferens för arbetsledare och chefer inom utförarverksamhet
- Utvalda kurser som redan finns i Yrkesresan öppnas för utförare
- 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.

Utfall förstudie

Utifrån projektplanen som skrevs i september 2020 och omfattade planering för tiden fram till årsskiftet, planeringsfasen, har arbetet förlöpt som planerat. De delar som planerades har genomförts inom tidsramen. GR bedömer att det finns en grund för att arbeta vidare med ett mer detaljerat innehåll inom Yrkesresan för utförare.

Den avsatta tiden för Martina Kristofferssons och Marie Gilberts arbete har varit tillräckligt. Arbetet har försvårats något med anledning av restriktioner på grund av covid-19. Flera delar än önskat har behövt genomföras digitalt, såsom möten med fokusgrupp och referensgrupp.

Återkoppling till och vägledning från projektledare Cristina Dahlberg har rymts inom de 10%, som avsatts för projektet för hennes del.

Beslut

Beslut om att godkänna uppdragets resultat och att avsluta planeringsfasen.

Göteborg, 2021-01-27

IFO-chefsnätverket, Göteborgsregionen

Bilagor

Bilaga 1: Kunskapsmål för utförare, introduktion

Bilaga 2: Kunskapsmål för utförare, kompetensutveckling

Bilaga 3: Beskrivning av metoder

Bilaga 1: Kunskapsmål för utförare, introduktion

Kunskapsmålen har formulerats med inspiration i den syn på kunskap som förmedlas av bl a Skolverket. I läroplanen omnämns fyra olika kunskapsformer – ”de fyra F:n”:

- Fakta (veta att)
- Förståelse (veta varför)
- Färdighet (veta hur)
- Förtrogenhet (veta vad, vara bekväm med, ha omdöme)

I Yrkesresan för utförare fokuseras på de tre första, eftersom förtrogenhet sannolikt inte kan uppnås genom denna typ av kunskap. Det uppnås istället genom de övriga tre: fakta, förståelse och färdighet tillgodoses och att det finns möjlighet att få erfarenheter. Med tiden kan förtrogenhet uppnås. När fakta, förståelse och färdighet omformuleras som kunskapsmål i Yrkesresan blir det: att veta, att förstå, att kunna.

Om Yrkesresans introduktion

- vet hur Yrkesresan för utförare är uppbyggd
- vet vilka delar som ingår i webbaserat stöd för nya utförare
- vet vilka delar som ingår i introduktionsprogrammet
- vet vem som stöttar deltagaren på arbetsplatsen under utbildningstiden
- vet att det finns kunskapsmål för alla moment
- vet att kunskapsmålen kommer att följas upp

Utförarens sammanhang

- Vet socialtjänstens uppdrag och ansvar
- Vet vad som styr socialtjänstens arbete
- Vet att det kan finnas lokala politiska beslut eller riktlinjer som är styrande
- Förstå utförarens uppdrag och ansvar, bistånd, service
- Förstå hur anmälningsskyldigheten i vårt arbete
- Förstå att yrket innehåller varierande arbetsuppgifter och kräver ständig utveckling och lärande
- Förstå att man har ett eget ansvar för att hämta in de kunskaper som krävs för att genomföra arbetet
- vet att man ska följa arbetsgivarens rutiner vid hot och våld på arbetsplatsen
- Veta hur man kan förebygga hot och våldssituationer i sitt arbete (Arbetsmiljö hot och våld)
- Veta hur man kan skapa balans i arbetslivet
- Veta hur man kan planera sitt arbete
- Veta om att det finns olika utförarroller och uppdrag i regionen

Barns rättigheter, barnkonventionen

- Vet i korthet vilka rättigheter barn har
- Vet vikten av att arbeta för barns rätt
- Vet att barn har rätt till information, att komma till tals och bli lyssnade på

- Förstår vikten av att barnet i möjligaste mån är delaktigt i insatser
- Vet var man kan hämta mer information om barns rättigheter
- Vet vilket ansvar föräldrar har för barns behov och rättigheter enligt föräldrabalken
- Vet vikten av att föräldrarna i möjligaste mån är delaktiga
- Vet var man kan hämta mer information om vårdnadshavarens ansvar

Samverkan

- Vet vilka lagar och riktlinjer som finns kring samverkan
- Vet betydelsen av begreppen: samverkan, samarbete, samordning
- Vet att man ska samverka
- Förstå varför man ska samverka
- Förstå att målet med samverkan är barnets bästa
- Förstå vad som är svårt med samverkan, vanliga hinder för samverkan
- Verktyg för samverkan
- Vet vad som är informell/formell samverkan
- Förstå vikten av samarbetet mellan olika aktörer i samhället, sjukvård, skola, socialtjänst, polis, övriga stödinstitutioner
- Vet vilka regler som styr samverkan på nationell och regional nivå
- Vet att det kan finnas lokala rutiner för samverkan
- Vet vad SIP (samordnad individuell plan) är
- Vet vilka verksamheter man förväntas samverka med
- Vet vilka uppdrag dessa verksamheter har och i viss mån vilka professioner som arbetar där
- Förstå att olika verksamheter har olika förutsättningar för samverkan
- Vet vilket ansvar utförare har för att samverkan ska komma till stånd

Dokumentation

- Vet syfte och mål med BBIC, grundprinciper, triangeln
- Vet vilka dokumentationskrav som finns för utförare som arbetar med biståndsbedömda insatser
- Veta om de särskilda bestämmelserna om dokumentation hos utföraren
- Vet vad man har för skyldigheter när man arbetar på bistånd
- Vet vad man har för skyldigheter när man arbetar på service
- Vet hur man startar upp ett ärende-roller och ansvar
- Vet hur man följer upp ett ärende-roller och ansvar
- Vet hur man avslutar ett ärende-roller och ansvar
- Förstå syftet med en Genomförandeplan, vad den ska innehålla och hur man skriver den
- Vet syftet med journalanteckningar
- Vet hur man skriver journalanteckningar och vad de ska innehålla
- Vet hur sekretessen ser ut för olika typer av utförare
- Vet hur anmälningsskyldigheten fungerar
- Vet vikten av att skriva sammanfattningar i behandlingsprocessen

Bilaga 2: Kunskapsmål för utförare, kompetensutveckling

Kunskapsmålen har formulerats med inspiration i den syn på kunskap som förmedlas av bl a Skolverket. I läroplanen omnämns fyra olika kunskapsformer – ”de fyra F:n”:

- Fakta (veta att)
- Förståelse (veta varför)
- Färdighet (veta hur)
- Förtrogenhet (veta vad, vara bekväm med, ha omdöme)

I Yrkesresan för utförare fokuseras på de tre första, eftersom förtrogenhet sannolikt inte kan uppnås genom denna typ av kunskap. Det uppnås istället genom de övriga tre: fakta, förståelse och färdighet tillgodoses och att det finns möjlighet att få erfarenheter. Med tiden kan förtrogenhet uppnås. När fakta, förståelse och färdighet omformuleras som kunskapsmål i Yrkesresan blir det: att veta, att förstå, att kunna.

Om Yrkesresans kompetensutveckling

- vet hur Yrkesresan för utförare är uppbyggd
- vet vilka delar som ingår i kompetensutvecklingen
- vet vem som stöttar deltagaren på arbetsplatsen under utbildningstiden
- vet att det finns kunskapsmål för alla moment
- vet att kunskapsmålen kommer att följas upp

Utförarens sammanhang

- Veta och förstå socialtjänstens uppdrag och ansvar
- Vet vad som styr socialtjänstens arbete
- Vet att det kan finnas lokala politiska beslut eller riktlinjer som är styrande
- Förstå utförarens uppdrag och ansvar, bistånd, service
- Veta om att det finns olika utförarroller och uppdrag i regionen
- Förstå att yrket innehåller varierande arbetsuppgifter och kräver ständig utveckling och lärande
- Förstå att man har ett eget ansvar för att hämta in de kunskaper som krävs för att genomföra arbetet
- Vet att man ska följa arbetsgivarens rutiner vid hot och våld på arbetsplatsen
- Veta hur man kan förebygga hot och våldssituationer i sitt arbete (Arbetsmiljö hot och våld)
- Förstår hur man kan skapa balans i arbetslivet
- Veta hur man kan planera sitt arbete
- Ha en grundläggande kunskap kring andra huvudmäns ansvarsområden, såsom skola och sjukvård.

Anknytning, relation och kommunikation

- Förstå anknytningens påverkan på relationen och kommunikationen
- Ha grundläggande kunskap om vad som kännetecknar ett positivt samspel.
- Att ha grundläggande kunskap om hur trauma, missbruk, kriminalitet, psykisk ohälsa och intellektuella funktionsvariationer påverkar relationer i ett familjesystem.

- Veta hur man tittar på och kan ge stöd i samspelet när behovet finns.
- Förstå vikten av kommunikationens påverkan på relationerna i ett familjesystem
- Förstå vikten av positiva omformuleringar i samtal
- Förstå hur man kan stötta till en bättre kommunikation och relationer i familjesystemet
- Förstå vikten av att ha ett salutogent perspektiv i förändringsarbete
- Förstå begreppet KASAM och hur det kan vara till hjälp i arbetet med familjer
- Att veta hur man kan vara stöd i ett umgängesärende

Motiverande samtal och Tejping

- Att kunna tillämpa olika tekniker och förhållningssätt i samtal
- Att förstå hur man tillämpar aktivt lyssnande
- Att kunna lyssna efter förändringsprat och utforska den inre motivationen
- Att kunna förebygga och bemöta motstånd i samtal
- Förstår vikten av förberedelse och syfte med olika tejplingsamtal
- Förstår vikten av att anpassa samtal utifrån barns behov, mognad och ålder
- Förstår att bristande verbal förmåga p.g.a. ålder, trauma, funktionsnedsättning, språk kan kompletteras med hjälp av tejping
- Förstår och vet i vilket syfte och sammanhang hen genomför samtalet.
- Förstår skillnaden i att ge, inhämta och sortera information i samtal
- Förstår vikten av att inhämta föräldrarnas mandat vid enskilda samtal med barn

Dokumentation och klarspråk

- Förstå syfte och mål med BBIC
- Förstå grundprinciperna av BBIC
- Vet vilka dokumentationskrav som finns för utförare som arbetar med biståndsbedömda insatser
- Vet de särskilda bestämmelserna om dokumentation hos utföraren
- Vet hur man startar upp ett ärende, roller och ansvar
- Vet hur man följer upp ett ärende, roller och ansvar
- Vet hur man avslutar ett ärende, roller och ansvar
- Förstå syftet med en genomförandeplan
- Vet vad en genomförandeplan ska innehålla
- Vet hur man skriver en genomförandeplan
- Förstår vikten av samarbetet mellan utredare, utförare och familj vid genomförandet av biståndsbedömda insatser
- Vet hur sekretessen ser ut för olika typer av utförare
- Förstå hur anmälningsskyldigheten fungerar för olika typer av utförare
- Vet hur man skriver löpande journalanteckningar
- Förstå vikten av att skriva sammanfattningar i behandlingsprocessen

Nätverksinriktat arbete

- Vet att helhetssyn och delaktighet är viktiga förutsättningar för samverkan inom barn- och ungdomsvården
- Vet att organisation, regler och kunskap påverkar förutsättningarna för samverkan
- Vet att utförarens förhållningssätt påverkar samverkan

- Vet betydelsen av begreppen: intern samverkan och extern samverkan
- Vet vad som styr intern samverkan, inom arbetsgruppen och på sin egen enhet samt till andra enheter/andra nämnder
- Vet vad som styr extern samverkan till andra kommuner och med andra myndigheter
- Vet att det finns stöd för att samverka
- Vet att det kan finnas personer i organisationen som kan stötta samverkan (ex nätverksledare, ombud, särskilt uttalad person med ansvar)
- Förstår att det finns många olika sätt att samverka
- Vet hur SIP används
- Förstår syftet med SIP
- Vet hur ett SIP-möte går till
- Vet var man kan lära sig mer om SIP

Våld i nära relation- VINR

- Förstår våldsdefinitionen
- Förstår att det finns olika typer av våld
- Förstår hur våldets mekanismer fungerar
- Veta hur man kan stötta våldsutsatta personer
- Veta hur man kan stötta våldsutövare
- Förstår syfte med att använda FREDA-frågorna
- Förstår hur man använder FREDA-frågorna
- Förstår hedersrelaterat våld.

Interkulturell kompetens

- Att förstå hur man kan samarbeta över kulturgränserna
- Att förstå vikten av att aktivt lyssna på den man möter
- Att förstå att det många olika perspektiv och förklaringar utifrån bakgrund
- Att kunna skapa förståelse mellan människor med vitt skilda bakgrunder
- Att förstå vikten av att vara nyfiken på den andres perspektiv

Bemötande utifrån ett lågaffektivt perspektiv

- Vet vad som kännetecknar ett gott bemötande
- Veta hur ett gott bemötande påverkar det fortsatta arbetet med familjer
- Förstå vikten av att skapa en arbetsallians med de personer vi möter
- Förstå hur man skapar en arbetsallians med de personer vi möter
- Veta vad som kan trigga ilska och motstånd
- Veta hur man kan agera i aggressiva och hotfulla situationer
- Veta hur man bemöter personer som är arga och hotfulla

Bilaga 3: Beskrivning av metoder

COS-P, Circle of security

Om metoden

- Föräldrastödsprogram riktat i första hand till grupper, kunskapen kan användas i individuella kontakter.
- Kommer från USA
- Ger god kunskap om anknytning och barns behov i förhållande till sin/sina anknytningspersoner.
- Innehåller filmmaterial för 8 träffar tillsammans med manual med kommentarer och diskussionsfrågor till filmklippen.
- Målet är att kunna reflektera runt sitt föräldraskap utifrån sina egna erfarenheter och få förståelse för hur dessa påverkar det egna föräldraskapet.

Om utbildning i metoden

- Utbildningen innehåller 4 kursdagar.
- Kan ges digitalt
- Efter utbildningen får man tillgång till hemsida med allt material på flera olika språk.
- Finns redan etablerade nätverk inom regionen för implementeringsidéer.

Funktionell Familjeterapi, FFT

Om metoden

- Ursprungligen från USA och anpassad efter svensk kontext.
- Behandlingsmetod där man som FFT-terapeut samlar hela familjen i samtal, minst två generationer i rummet.
- Forskningsförankrad familjebehandlingsmetod.
- Vänder sig till familjer med barn/unga 11-18 år med relationsförsvårande beteenden, ex konflikter, skolfrånvaro eller missbruk.
- Arbetar för att förbättra relationerna och kommunikationen i familjesystemet.
- Manualbaserad metod med efterföljande metodstödsträffar där terapeuten visar inspelat material från samtal med familjen.
- Fångar och utvecklar familjens styrkor och resurser.
- Arbetar med positiva omformuleringar.
- Förhållningssätt präglad av acceptans och respekt.
- Vilar på teorier såsom systemteori, kommunikationsteori, social inlärningsteori och ett salutogent perspektiv.
- Finns i *Socialstyrelsens Nationella riktlinjer* för vård och stöd vid missbruk.
- Ingår i SUB:s översikt *Insatser i öppenvård* för att förebygga ungdomars återfall i brott.

Om utbildning i metoden

- Utbildning består av sex heldagar.
- Kan erbjudas i digital form.

PYC, Parenting Young Children

Om metoden

- Hembaserat föräldrastödsprogram från Australien.
- Vänder sig till föräldrar med kognitiva svårigheter med barn i åldern 0-6 år.

- Kan användas för andra målgrupper med behov av konkret, individuellt hembaserat stöd.
- PYC ger ett systematiskt stöd för inläring och generalisering av kunskap.
- Innehållet handlar om samspel, omsorgsfärdigheter och för att underlätta kontakten mellan barn och föräldrar.
- Används i hemmet, på utrednings- och behandlingshem.
- Kan även underlätta inför och under umgänge om barnet är placerat utanför hemmet.

Om utbildning i metoden

- Grundutbildningen är tre heldagar med efterföljande metodstöd: sju träffar över ett år.
- Vidareutbildning finns som omfattar ytterligare två dagar.
- Ägs av konsortium av fyra FOU-enheter som erbjuder uppdragsutbildningar nationellt (GR är en av dessa)
- Utbildning kan erbjudas digitalt.
- Regionen har utbildade metodstödjare vilket kan underlätta implementering.

Project support

Om metoden

- Evidensbaserad föräldraintervention framtagen i USA.
- Vänder sig till föräldrar som varit våldsutsatta och upplever svårigheter i föräldraskapet med barn i åldern 3-9 år.
- Innehåller socialt/emotionellt stöd och praktisk träning av föräldrafärdigheter.
- Innehåller praktiska övningar i hemmiljö.
- Man tränar färdigheter som att ge barnet full uppmärksamhet, berömma, lyssna och trösta, belöna, ge tydliga instruktioner, tillrättvisa och avleda, vänta ut barnets olämpliga beteende.

Om utbildning i metoden

- Karlstad universitet ger utbildning med möjlighet att examineras och erhålla 5 hp.
- Det finns erfarna utbildade i regionen som kan underlätta implementeringsarbetet.
- Utbildningen innehåller fem heldagar varav de två första kan ges digitalt.
- Behandlingsmanual och implementeringsstöd till chef/metodhandledare ingår i kostnaden.