

Kompetens inom Individ och familjeomsorg i Fyrbodal

- ✓ Kompetensplan för sociala barnvården 2018–2019
- ✓ Uppföljning av kompetenssatsning i sociala barn- och ungdomsvården 2013-2017
- ✓ Förslag på kompetensplaner för andra IFO områden

Innehållsförteckning

Innehåll.....	3
Bakgrund	3
Kompetensplan BoU 2018/2019	4
Genomförda utbildningar inom BoU-området 2014-2017.....	7
Utbildningar för arbetsledare	9
Intervjuer med arbetsledare i mars 2017.....	9
Arbetsledarnas synpunkter på 12 återkommande utbildningar	11
Arbetsstyngdsmätningar
Socialstyrelsens redovisning av kompetenssatsning inom sociala barn och ungdomsvården	14
Andra regionala kompetenssatsningar.....	15
Reflektion kring gemensam kompetensutveckling inom BoU.....	16
Kompetensplaner för andra områden inom IFO	18
Bilaga 1 Personalsituation inom BoU myndighetsutövning Fyrbodal- mars 2017.....	19
Bilaga 2 Exempel på introduktionsutbildning BoU i olika regioner	21
Bilaga 3 Årscykel- Arbetet med kompetensplanen	22
Bilaga 4 Förslag till kompetensplan Missbruk 2018/2019	23
Bilaga 5 Filmer att visa för personal	25

Innehåll

Rapporten inleds med en reviderad kompetensplan för åren 2018/2019 för de som arbetar inom sociala barnvården i Fyrbodals fjorton kommuner. Förslaget har antagits av Individ- och familjeomsorgs(IFO)-cheferna i Fyrbodal vid FoU-rum 2017-09-01.

Därefter kommer en bild av de utbildningar som erbjudits under åren 2014-2017 avseende deltagarantal per utbildning samt respektive kommuns deltagande.

I mars 2017 genomfördes intervjuer med arbetsledare inom myndighetsutövning barn och ungdomsvården i tolv av fjorton kommuner i Fyrbodal. Intervjufrågorna berörde personalsituationen och kursutbudet inom ramen för "Kompetenssatsning Fyrbodal" 2014-2016.

Kompetenssatsning med introduktionsutbildningar har gjorts i många regioner. I rapporten lyfts tre delvis olika modeller av introduktionsutbildning fram som exempel.

I kapitlet "Reflektioner kring gemensam kompetensutveckling inom BoU" förs ett resonemang om de möjligheter och utmaningar som funnits med kompetenssatsningen.

Denna rapport innehåller också ett resonemang kring kompetensplaner för andra områden inom IFO.

Bakgrund

I propositionen "Stärkt stöd för barn och unga 2012/13:10" lyfts kompetensutveckling för personalen fram som ett av de områden som behöver utvecklas. Statsbidrag för inventering av kompetensläge och kompetensbehov fördelades till kommunerna som ett engångsbidrag 2013. Därefter har kommunerna kunnat rekvirera medel för åren 2014-2016. Socialstyrelsens slutredovisade i juni 2017 sitt uppdrag avseende kompetenssatsningen inom sociala barn och ungdomsvården 2013- 2016. I Socialstyrelsens redovisning bekräftas det mönster som framkommer i denna rapport; kompetenssatsningarna har påverkats av den pressade situationen i den sociala barn- och ungdomsvården och det är oklart om kompetenssatsningen har bidragit till att minska personalomsättningen även om kommunerna upplever att arbetsmiljön förbättrats.

Inom Fyrbodals kommunalförbund anställdes en projektledare på halvtid under perioden 2014-03-01-2015-12-31 för att arbeta med inventering och en plan för kompetenssatsning. Projektet hade som mål att:

1. Skapa en långsiktig och hållbar kompetensplan för sociala barnvården för kommunerna i Fyrbodal
2. Planen ska vara differentierad och rikta sig till tre grupper: nyanställda(0-2 år), de som varit anställda några år(2-5 år) samt de som har lång erfarenhet(mer än 5 år)
3. En struktur ska arbetas fram för att utbildningarna enligt planen genomförs i kommunerna, revideras och långsiktigt hålls levande över tid.

Strukturen med återkommande utbildningsinsatser har bibehållits under åren 2016 och 2017. Utbildningarna diskuteras och beslutas av IFO-cheferna och erbjuds kommunerna i ett utbildningspaket som skickas ut en gång per termin där kommunerna gör en samlad anmälan till samtliga utbildningar. Syftet är att kommunerna ska kunna vara mer långsiktiga i sin planering och att de ska kunna skriva in planerade utbildningsinsatser i respektive medarbetares kompetensplaner. Det administrativa ansvaret för att planera och genomföra utbildningsinsatserna ingår i "Kurser och konferenser" på Fyrbodals kommunalförbund.

Kompetensplan BoU 2018/2019

Kompetensplanen innehåller de olika moment och kunskapsområden som socialsekreterare behöver under sin yrkesutveckling enligt SOSFS 2014:7. Förslag och frekvens för de utbildningar som är angivna kan komma att revideras allteftersom behovet förändras i Fyrbodals kommuner.

Introduktion 0-2 år i yrket

Kompetensbehov som möts lokalt	Kompetensbehov som möts gemensamt	Förslag på tema/ Länktips	Frekvens
Vägledning in i på arbetsplatsen och det dagliga arbetet - Skriftlig individuellt anpassad introduktionsplan <ul style="list-style-type: none"> • Organisation • Styr och ledningssystem • Informationssystem • Verksamhetssystem • Delegation och nämndrutiner • Handlägningsprocessen (aktualisering - verkställighet, kännedom om allmänna råd/riktlinjer, insatser) • SoS material, handböcker 		Socialstyrelsens webbfilmer på kunskapsguiden.se samt annat webbaserat utbildningsmaterial ¹	Respektive kommuns eget upplägg
Ärende/metodhandledning BBIC-introduktion <ul style="list-style-type: none"> • Stöd av mentor/fadder/instruktör/Med-handläggare 	Barnet i processen, BBIC; skrivandet, utrednings-metodik. Regelverk och rättslig utveckling (barnkonvention, SOL, LVU, offentlighet och sekretess) Rättspraxis inom området. Förhandlingsprocessen, träna medverkan i domstol	Praktiska redskap för samtal med barn BBiC-grundutbildning Handläggning och dokumentation LVU Klarspråk	Testutbildning hösten 2017. Utvärderas innan beslut om frekvens. Vid behov. Eventuellt i kommun-samarbete 1-1½ år 1-1½ år 1-1½ år
Studiebesök/auskultation (internt och externt)	"Den egna yrkesrollen" (professionsutveckling) - att vara nyanställd socialsekreterare inom BoU-området	Yrkeshandledning 10 ggr a 3 tim	Ca 1-2 grupper /termin

¹ Länkar till filmer att visa för personal finns i bilaga 5

Forts. Utbildning och fördjupning, riktvärde 3-5 år

Kompetensbehov som möts lokalt	Kompetensbehov som möts gemensamt	Förslag på tema/utbildning	Frekvens
Ärende/metodhandledning	<p>Fortbildning/fördjupning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Barns- och ungas utveckling och behov (utvecklings-psykologi, anknytningsteori, tecken på att barn far illa eller riskerar att fara illa). • Regelverk och rättslig utveckling (barnkonventionen - SOL, LVU, offentlighet och sekretess) Rättspraxis inom området. Förhandlingsprocessen, träna domstolsmedverkan). • Utredning fördjupning: strukturerade utrednings- och dokumentationsmetoder och bedömningsinstrument, BBIC fördjupning). • Risk och skyddsfaktorer • Samtal och relationer (Planering och genomförande av samtal med barn, och om barn med föräldrar.) • Samverkan (att leda samverkansmöte), • Förhållningssätt och bemötande (hur skapa en god plattform för förändringsarbete)? Barns delaktighet. Hantera motstridiga intressen. • Placerade barn. 	<p>Barns utveckling och behov</p> <p>Att arbeta med familjer (ersätter familjeterapi 1 och 2)</p> <p>Samtal med barn</p> <p>BBIC fördjupning</p> <p>Handläggning och dokumentation</p> <p>LVU</p> <p>Socialtjänstens arbete med barn och unga i familjehem</p> <p>Anknytning och omsorgssvikt</p> <p>Utbildningar kring evidensbaserade metoder tex Home</p> <p>Sexuella övergrepp och misshandel</p> <p>Kulturkompetens</p> <p>Regelverk och rättslig utveckling</p> <p>Nationell högskolekurs för handläggare inom BoU 7.5 p</p>	<p>1 gång/år</p> <p>1-1½ år</p> <p>Vartannat år</p> <p>1 gång/år</p> <p>1-1½ år</p> <p>1-1½ år</p> <p>Vartannat år</p> <p>1-1½ år</p> <p>1-1½ år</p> <p>Vartannat år</p> <p>Vartannat år</p> <p>Vid behov</p> <p>Start i Göteborg jan/feb 2018.</p>

Forts. Fördjupning, riktvärde > 5 år i yrket

Kompetensbehov som möts lokalt	Kompetensbehov som möts gemensamt	Förslag på tema/utbildning	Frekvens
Ärende/metodhandledning	Fortbildning/fördjupning <ul style="list-style-type: none"> • Uppföljning och utvärdering av insatser • Evidensbaserad praktik (insatser och metoder) 	Förhållningssätt vid trauma FoU-caféer	1-1½ år 1-2 ggr/år
Uppdrag som mentor/fadder/instruktör		Mentorsutbildning	
Högskoleutbildning tex master eller magisterprogram	Delta i forskningscirkel	Nationell högskolekurs för handläggare inom BoU 7.5 p	Start i Göteborg jan/feb 2018.

Kommentar: I denna grupp bedöms kompetensbehovet vara mer individuellt och innebära fördjupning inom vissa specialområden som kan växla såväl över tid som mellan kommuner. Här rekommenderas att kommunerna riktar sig direkt till "Kurser och konferenser" på Fyrbodals kommunalförbund med önskemål om utbildningar som komplement till ovanstående utbildningsförslag.

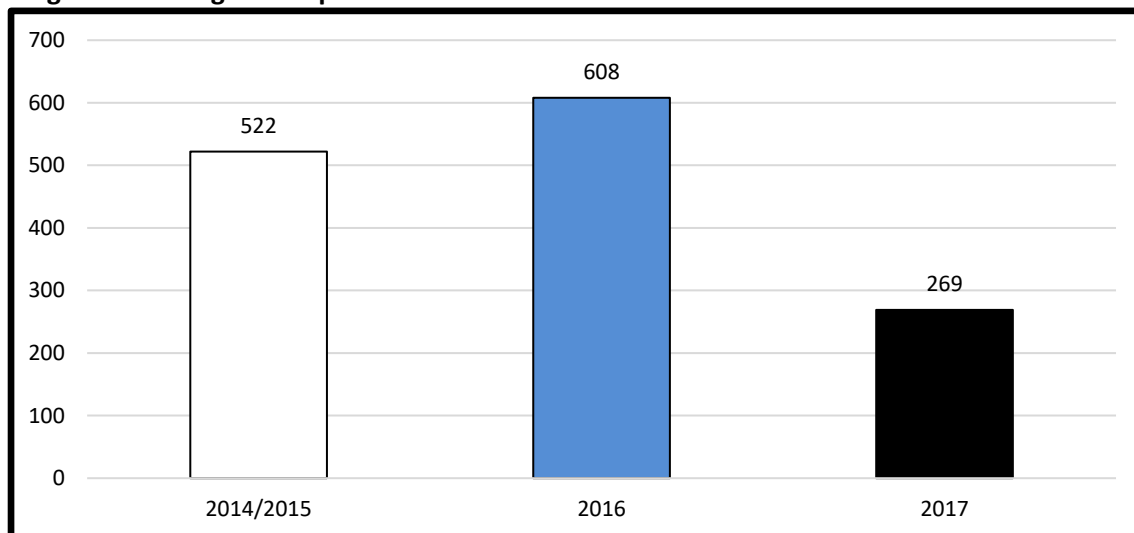
Första linjens arbetsledare

Kompetensbehov som möts lokalt	Kompetensbehov som möts gemensamt	Förslag på tema/utbildning	Frekvens
Handledning med andra arbetsledare	Fortbildning/fördjupning <ul style="list-style-type: none"> • Ledarskap • Struktur i arbetsledning • Evidensbaserad praktik (insatser och metoder) 	Hjärnsmart FoU-café Genomgång av webbutb och Fyrbodals utbildningar	1-1½ år 1-2 ggr/år 1 gång/år
Uppdrag som mentor/fadder/instruktör		Mentorsutbildning	
Högskoleutbildning tex master eller magisterprogram		Systematisk uppföljning 7,5 p	Start i Trollhättan jan -18.

Genomförda utbildningar inom BoU-området 2014-2017

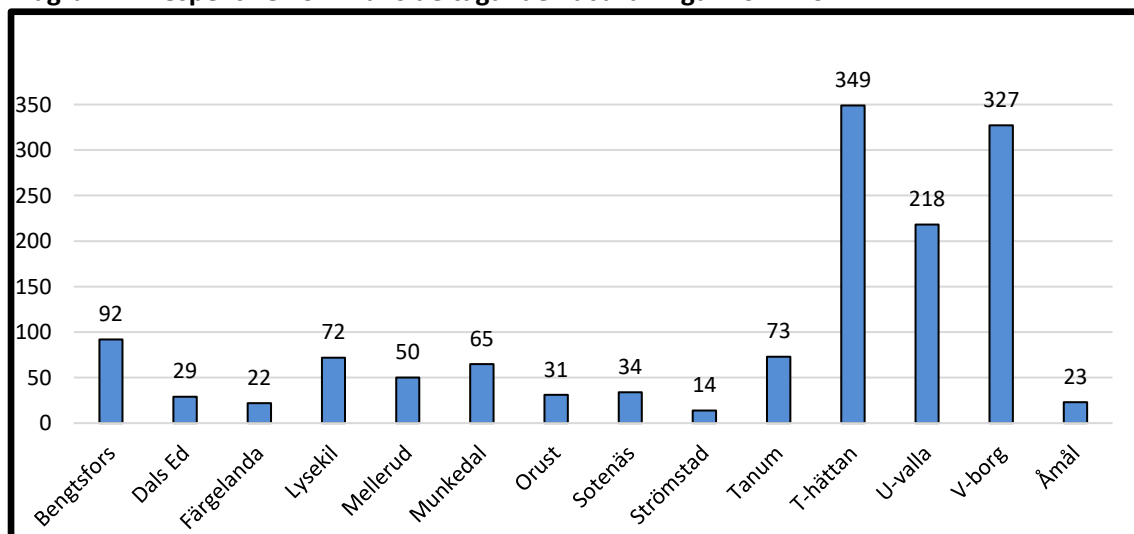
Åren 2014/2015 redovisas tillsammans utifrån uppgifter som hämtats från rapport "Kompetenssatsning sociala barn och ungdomsvården i Fyrbodal 2015". Siffrorna för år 2017 kan komma att förändras eftersom det endast finns preliminära uppgifter på antal deltagare till höstens utbildningar. Deltagare i utbildningen i Traumamedveten omsorg (TMO)2016 som främst riktade sig till personal i Ensamkommande(EKB)-boende och endast hade deltagare från två kommuner är ej medräknad i diagrammen nedan. De två utbildningar som riktat sig särskilt till arbetsledare redovisas under egen rubrik.

Diagram 1. Deltagarantal per år 2014-2017



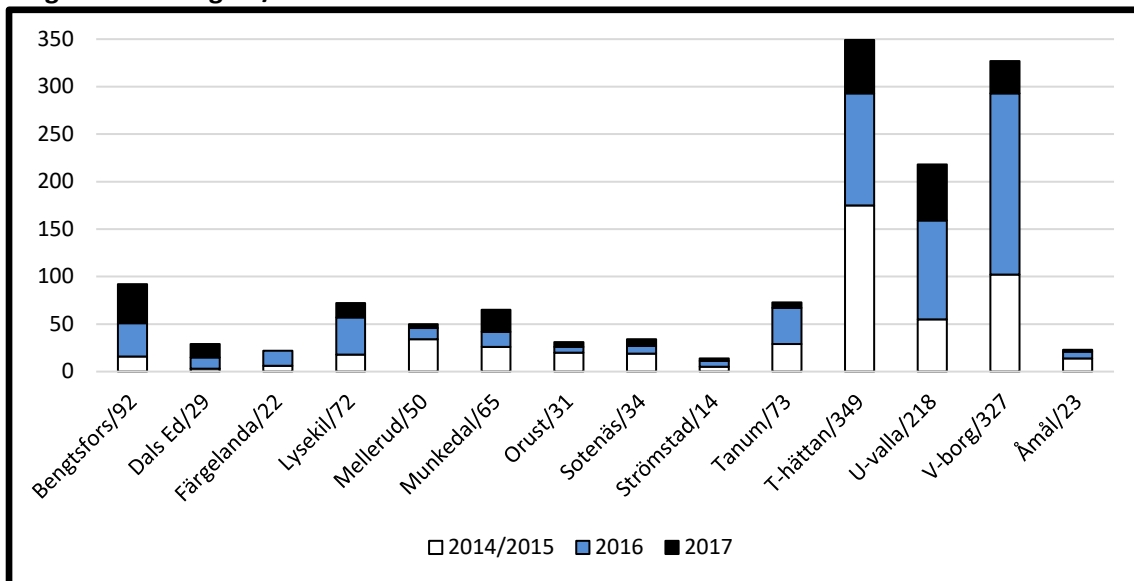
Kommentar: Sammanlagt har utbildningarna som genomförts inom barn och ungdomsområdet haft 1399 deltagare. Observera att antalet deltagare inte är detsamma som antalet personer eftersom samma person kan ha deltagit i flera utbildningar. Av diagrammet framgår att den mest intensiva utbildningsperioden var under 2016. För 2017 har deltagarantalet minskat till knappt hälften av antalet för 2016.

Diagram 2. Respektive kommuns deltagande i utbildningar 2014-2017



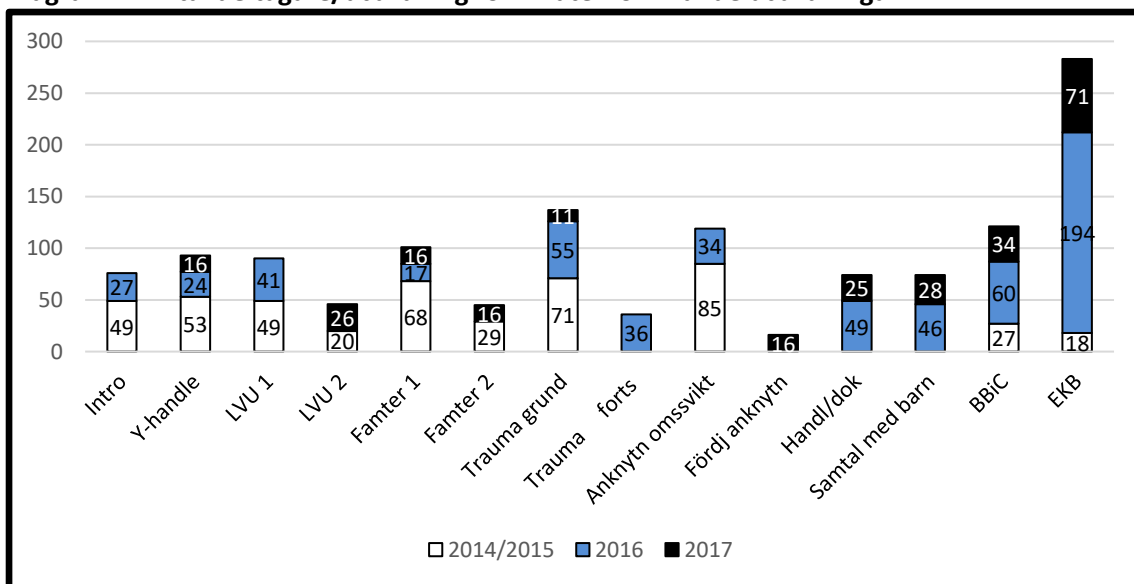
Kommentar. Den höga deltagarsiffran för Vänersborg beror huvudsakligen på en EKB-utbildning 2016 där Vänersborg hade många deltagare. De större kommunerna Trollhättan, Uddevalla och Vänersborg har haft flest deltagare.

Diagram 3. Deltagare/kommun och år



Kommentar: Efter respektive kommuns namn finns det sammanlagda antalet deltagare åren 2014-2017. Kommunernas deltagande har växlat över åren men för flertalet kommuner gäller trenden att deltagarantalet har minskat år 2017.

Diagram 4. Antal deltagare/utbildning för 12 återkommande utbildningar



Kommentar: 12 utbildningar har varit återkommande i de utbildningspaket som skickats ut och har genomförts minst två gånger 2014-2017. När det gäller stapeln för EKB är det olika utbildningar som genomförts 2014-2017.

Fyra utbildningar har varit återkommande för samtliga perioder som redovisas; Yrkeshandledning, Familjeterapi, Förhållningssätt vid trauma och BBiC.

Staplarna visar att det finns en trend med ett minskat antal deltagare i flertalet av utbildningarna som genomförts 2017 jämfört med utbildningar tidigare år. Undantagen är BBiC och LVU 2.

Utbildningar för arbetsledare

Fyrbodals kompetenssatsning innehöll en satsning på arbetsledarna under 2014/2015. Arbetsledarna samlades under en heldag för att de skulle få insyn i vad introduktionskursen för socialsekreterarna innehöll. De fick också göra en skattning av sina behov som arbetsledare. Denna skattning ledde till ett upphandlat ledarutvecklingsprogram, "LUPIC-att leda utan att vara chef", på 6 kursdagar som genomfördes av högskolan Väst.

I och med att Socialstyrelsen erbjuder en 7,5 hp-utbildning till arbetsledare från våren 2016 köptes inte ytterligare LUPIC-utbildningar in av Högskolan Väst. 7,5 poängsutbildningarna har dock inte fått något genomslag i Fyrbodalsområdet där få arbetsledare deltagit i utbildningen. Våren 2018 genomförs den sista av Socialstyrelsen planerade 7,5 hp- utbildningar i Göteborg.

I övriga regioner är mönstret det samma som i Fyrbodalsområdet. Endast ett fåtal regional /kommun /kommunalförbund har erbjudit riktade utbildningar till arbetsledare.

Fyrbodal erbjuder hösten 2017 delvis samma utbildning som arbetsledare i Göteborg fått i samband med uppstarten av introduktionsprogrammet Yrkesresan (se mer nedan).

Våren 2018 erbjuder Fyrbodals kommunalförbund i samarbete med högskolan Väst en 7,5 poängsutbildning i systematisk uppföljning som riktar sig till chef, arbetsledare, 1:e socialsekreterare m .fl. inom socialtjänstens olika verksamhetsområden. Utbildningen syftar till att bredda och fördjupa kunskapen om hur systematisk uppföljning på olika nivåer kan planeras, genomföras, användas och komma till nytta på ett sätt som främjar verksamhetsutveckling och ökar förutsättningarna för en mer kunskapsbaserad socialtjänst (evidensbaserad). Utbildningen ska också stödja utvecklingen mot en lärande organisation.

Intervjuer med arbetsledare i mars 2017

I mars 2017 genomfördes intervjuer med arbetsledare inom myndighetsutövning barn och ungdomsvården (BoU) i tolv av fjorton kommuner i Fyrbodal. Två kommuner har inte svarat; Dals Ed och Bengtsfors. Sifferuppgifter för Dals Ed och Bengtsfors har istället hämtats från återredovisning av kompetensmedel till Socialstyrelsen 2016. (Se bilaga 1)

Intervjufrågorna har berört personalsituationen och kursutbudet inom ramen för "Kompetenssatsning Fyrbodal" 2014-2016. Vid intervjuerna ställdes också frågor om mentorer och kompetensplaner för medarbetare och arbetsledare. I Uddevalla och Trollhättan som har stora BoU-grupper har 2 arbetsledare i respektive kommun intervjuats.

Sammanfattning av intervjuerna:

- Alla kommuner har anställda inom myndighetsutövande barn- och ungdomsvård som saknar socionomutbildning. Detta gäller såväl vikariat som fasta anställningar. Den vanligaste alternativa utbildningen är då socialpedagog. Andra exempel är annan beteendevetenskaplig utbildning och en kommun har anställt en person med polisutbildning.
- Hälften av kommunerna har inga vakanta tjänster vid intervjutillfället i mars 2017.
- Yrkeserfarenheten bland de myndighetsutövande socialsekreterarna varierar. I tre kommuner finns ingen personal som har mer än 5 års erfarenhet av den sociala barn- och ungdomsvården. I en kommun har alla mindre än 2 års erfarenhet, förutom konsulterna.

- De flesta (nio kommuner) har administrativ avlastning riktad till socialsekreterarna. Avlastningen varierar från deltidstjänst på 10-15% upp till heltidstjänst. En kommun har anställt en jurist på heltid som avlastning.
- Kommuner med hög personalomsättning, många konsulter och personal med kortare erfarenhet än 2 år har i mindre utsträckning deltagit i de längre utbildningsinsatserna som kräver längre yrkeserfarenhet; familjeterapi, förhållningssätt vid trauma, anknytnings- och omsorgssvikt.
- Ingen av arbetsledarna har upplevt det som problem när medarbetare fått arbetsuppgifter mellan utbildningstillfällena förutom att det finns en önskan om att kunna ge medarbetare mer inläsnings/studietid.
- På frågan om det finns någon av utbildningarna som haft ett tydligt genomslag på arbetsplatsen nämns anknytning och omsorgssvikt, trauma (både positivt och negativt), samtal med barn och familjeterapi. Om BBiC-utbildningen sägs att den *måste* få genomslag.
- Samtliga kommuner var positiva till att Fyrbodal som service skickar ut en kort information om utbildningen efter kurserna till de arbetsledare som haft deltagare med.
- Det "utbildningspaket" som Fyrbodal samlar ihop och erbjuder kommunerna, med sista anmälningsdatum i december respektive juni mottas positivt och de används vid planering och medarbetarsamtal.
- Prioriterade områden för framtida utbildningsbehov är framför allt: *"Barns utveckling och behov", "Risk och skyddsfaktorer" och "Regelverk och rättslig utveckling"*.
- Andra utbildningsförslag är: *"Sexuella övergrepp och misshandel", "Utredningsmetodik- att kunna skrivregler", "Kulturkompetens, barnuppfostran i andra länder", "Förstärka den socialrättsliga delen", "Signs of safety", "Trauma i annan tappning", "Normal" utvecklingspsykologi hos barn", "olika metoder att prata med barn; nallekort, tejpning", "Umgänge med biologföräldrar utifrån forskning om anknytning"*.
- Hälften av kommunerna använder sig av mentorer i mer eller mindre organiserad form. Bland de som svarar nej anger tre kommuner att personalsituationen med hög arbetsbelastning är anledningen till att de inte använder mentorer.
- I samtliga kommuner pratar de om medarbetarnas utbildningsbehov även om nivå, dokumentation och struktur på kompetensplanen skiljer sig åt. I fyra kommuner finns kompetensplaner som är kopplade både till medarbetarsamtal och till Fyrbodals utbildningar.
- På frågan om kompetensplaner för arbetsledare och arbetsledarutbildningar svarar endast en (1!) av de intervjuade kommunerna att de har en plan för ledarna. Flera säger att det finns behov av handledning/nätverk för arbetsledare utifrån ledarrollen.
- Flera av kommunerna räknar upp specialkompetenser hos sina medarbetare och säger att de låter medarbetare utvecklas inom vissa specialområden. Dessa skulle kunna vara en resurs i Fyrbodals introduktionsutbildning.

Arbetsledarnas synpunkter på 12 återkommande utbildningar

Nedan redovisas de återkommande utbildningarna tillsammans med synpunkter om respektive utbildning som framkom i intervjuer med arbetsledare våren 2017. Utbildningen riktad till EKB redovisas inte eftersom majoriteten av de arbetsledare som intervjuades inte hade ansvar för EKB. De deltagarsiffror som anges avser åren 2014-2017.

Introduktionskurs (2dgr) . Getts vid 3 tillfällen. Totalt 76 deltagare. Kommer ej erbjudas i samma form framöver eftersom utbildarna ändrat sitt utbildningskoncept.

Tretton kommuner av fjorton har deltagit. Kommunerna har huvudsakligen varit nöjda, någon har tyckt att det kunde komprimerats. Positivt med Hjärnsmart.

Citat 1: Förväntade mig att de skulle få grundplåt och lite kunskap om vad det var att jobba i sociala barnavården. De var nöjda och tyckte att de fick mycket med sig.

Citat 2: När man är ny kan man behöva olika metoder att prata med barn; nallekort, tejpning. Vi rekryterar mer och mer oerfarna och de behöver mer handfast redskap och inte så mycket teoretiskt och att få öva och känna sig för.

Yrkeshandledning (10x3 t) Getts vid 12 tillfällen. Totalt 93 deltagare. Planeras till hösten 2017.

Elva av fjorton kommuner har deltagit. Kommunerna har huvudsakligen varit nöjda men delvis beroende på vilken grupp de gått i. Bra att få träffa kollegor från andra kommuner och bra att få prata om yrkesrollen. Några kommentarer har handlat om att det funnits tendens att gruppen blivit en klagogrupp där man fastnat i hur hårt arbetet är. I en kommun har de med erbjudandet om yrkeshandledning i sina jobbbannonser för handläggare inom BoU-området för att på så vis göra anställningen mer attraktiv.

Citat 1: Väldigt uppskattat. Det jag fått till mig är att man får med sig mkt genom att höra från andra kommuner och få en chans att vara osäker och prata om sin yrkesroll och rättigheter och skyldigheter. Den som gått i "rätt ordning" med intro först tycker det varit jättebra. De har varit väldigt måna om att gå på tiderna, ingen har velat skippa det, ett gott betyg.

Citat 2: Har också varit dubbelt, det har varit beroende på vilken grupp man hamnat i och varit mer beroende på handledaren och dennes förmåga. Jag ville att de skulle få intro i att vara ny i yrket och få möjlighet att reflektera över rollen ihop med andra i liknande situation. Men beroende på handledare och gruppen i sig så har några tyckt att det inte handlat rollen utan om bedräglighet och hur tufft och svårt det är och några har gråtit. Ser inte att det kan leda framåt i yrkesutveckling. Handledaren hade behövt styra här att det inte är rätt forum för klagan. Men det har också varit positivt och de som varit med säger att det varit bra och gett dem en möjlighet att få annat perspektiv och tid att reflektera över hur det är att vara ny i yrkesrollen och att utbyta erfarenheter med andra

LVU grund och forts (1+2dgr) LVU grund har getts vid två tillfällen. LVU forts har getts vid ett tillfälle och planeras till hösten 2017. Totalt 90+46 deltagare.

Tretton av fjorton kommuner har deltagit. De synpunkter som lämnats har varit positiva.

Citat 1: Ett par stycken har gått, både nån erfaren och nån ny och båda har tyckt att det varit bra.

Citat 2: Jag var i oktober, väldigt bra med kunnig föreläsare, bra upplägg med blandning lagstiftning rättsfall och praxis. Hon hade mycket egna reflektioner och vi fick också vara delaktiga på ett bra sätt.

Förhållningssätt vid trauma grund och forts (4dgr+ 3 dgr) 137+36 Totalt 173 deltagare. Ingår inte i längre i det samlade "utbildningspaketet" för BoU.

Tolv av fjorton kommuner har deltagit. Blandade synpunkter, endast 1 kommentar av de 8 som kommenterat utbildningen är enbart positiv. De övriga har varit tudelade till denna utbildning.

Citat 1: Men det var olika uppfattning, en del var helt sålda på henne men det verkar vara så runt henne som person, antingen gillar man henne eller inte, innehållet har varit viktigt och intressant. Det man har tagit till sig och samlat är att man pratar om trauma och det uppmärksammas. Ibland när de reflekterar över ärende finns traumadelen som möjlig variant av problembild, utan att de bli helt upptagna av att allt är trauma.

Citat 2: Vi satsade jättemycket på den, behandlare gick också. Var dubbelt, bra i sig men plötsligt handlade allt om trauma, alla såg trauma fast vi inte jobbade med att behandla trauma, de blev ganska pumpade med att allt var trauma, ingen selektivitet. De som gick behövde vara reflekterande och ha förmåga att sålla för det går inte köpa allt rakt av.

Familjeterapi 1 och 2 (6+6 dgr) Familjeterapi 1 har getts vid två tillfällen och ett tredje tillfälle planeras till hösten 2017. Familjeterapi 2 har getts vid två tillfällen. 96+45 deltagare.

Åtta av fjorton kommuner har deltagit. En kommun har valt att själva köpa in utbildarna och utbildat samtliga handläggare. Huvudsakligen positiva synpunkter. En kommun har ifrågasatt om myndighetsutövande personal är målgrupp för familjeterapi 2.

Citat 1: Har varit uppskattad, bra utbildare, bra med samtalsteknik, vill ha kvar denna utbildning

Citat 2: Visade på olika perspektiv och uppdrag mellan socialsekreterare och behandlare. Ettan tyckte man var bra och meningsfull, användbara saker och nya sätt att leda möten framåt, nya sätt att tänka kring barnsamtal. De som gick tvåan tyckte det var för mkt av samma hade räckt med ettan för myndighetsutövare, men behandlare som har annat uppdrag hade nog sagt annat och haft nytta av del 2 också.

Anknytning och omsorgssvikt (5dgr). Totalt 119 deltagare. Planerad fördjupningsdag hösten 2017 med 16 deltagare.

Tretton av fjorton kommuner har deltagit. Många positiva synpunkter och ansedd som viktig och grundläggande utbildning särskilt i förhållande till BBiC. Några har reagerat på att utbildaren uttryckt sig negativt om BBiC och även om socialtjänstens kompetens.

Citat 1: Detta är vår favorit. Den har varit fantastisk bra på många sätt. Bidragit med ökad kunskap och bidragit till grundfundament att utgå från som en del i bedömningar och gruppen har blivit mer teoretisk välgrundade i sina bedömningar. Det är en bonus i arbetsmiljö att gruppen har haft ett gemensamt fokus att utvecklas kring och det har varit ett positivt bidrag till arbetsmiljön.

Citat 2: Jag har gått den själv. Hon var kunnig men ägnade för mkt tid att dra sitt CV, men hade ändå substans och stor kunskap men det skapade irritation när hon diskvalificerade socialtjänstens arbete med BBiC. Men detta är ett område som jag känner att det behövs fortsättning i och handläggare behöver ha mer kunskap kring det här och det är det man efterfrågar. Den utbildningen som gavs hade kunnat komprimeras, det var för många dagar, mkt upprepningar, det viktigaste kom på slutet och delar av det andra var inte värt den tiden.

BBiC (2dgr x 3 tillfällen) Totalt 121 deltagare. Ingen utbildning planerad f.n.

Samtliga fjorton kommuner har deltagit. Synpunkterna är att utbildningen är viktig men det kan vara svårt för föreläsare att hitta nivån pga deltagarnas olika kunskaper. Sista utbildningsomgången i januari 2017 fick sämre respons än övriga två utbildningar med samma utbildare. Många av

kommunerna har egna utbildare och det är osäkert hur stort utbildningsbehovet framöver är.

Citat 1: De som gått har varit kritiska. Det blir lätt korvstopning som inte fastnar. Ett bekymmer är att det inte finns så mycket medryckande i utbildningen, det kan behövas lite mer gnista och engagemang. Frågan är vilka krav man kan lägga på en utbildare, det handlar ju om förmåga att väcka intresse och det är en förmåga som inte så många socialarbetare har. Socialstyrelsen skötte det rätt bra när de själva utbildade och visade lite mer gnista och engagemang men det är ju också de som skapat utbildningsmaterialet. Det gäller att hitta utbildare som kan fylla materialet med egna exempel.

Citat 2: Haft deltagare både i fjol och nu, uppskattad men sista gången blev väldigt mycket rätt upp och ner och de fick inte påfyllnad och mer kött på benen utöver det som handlade om intro till BBiC. Det behövs också lite mer runtomkring BBiC och de som gått tidigare fick mer med sig men där var det fler som jobbat tidigare. Tror att BBiC bli svårare om man kommer som helt ny socialsekreterare och inte har någon yrkeserfarenhet med sig.

Samtal med barn (2 dgr 2016). Planeras till hösten 2017. Totalt 70 deltagare.

Tio av fjorton kommuner deltagit. Har endast getts vid ett tillfälle. Återkommer hösten 2017. Positiva kommentarer. 2 kommuner har kommenterat att de inte har haft medarbetare som gått än men att de har behov av den.

Citat 1: Den allmänna uppfattningen är att den varit bra, har gett nya tankar om hur man kan samtala med barn utifrån olika syften med möten. Både nya och erfarna har känt att det gett dem något.

Citat 2: Här kommer vi att ha ett behov framöver. Här är det ok att den kommer tidigare i processen, detta sitter de med dagligdags i sina utredningar. De har varit nöjda med utbildningen.

Handläggning och dokumentation (1 dag x 3 tillfällen) Totalt 49 + 25 deltagare. Totalt 74, dock inte enbart BoU.

Tolv av fjorton kommuner deltagit. Positiva kommentarer.

Citat 1: Utbildaren är jätteduktig, har kunskap och är duktig föreläsare, det behövs för nya men behöver komma rätt i tid. Då är det en värdefull utbildning ha med sig.

Citat 2: Den har nog varit bra men här kan vi utvecklas mer. Ibland känner jag att de borde kunna mer, de vet inte var de ska leta och kan kanske inte koppla ihop juridik och innehåll i ett ärende. Jag ser att det finns luckor ibland, men man önskar ju att de inte ska några luckor. Verkar som om det är en sak att prata om juridik och lagstiftning men i vardagslivet när man ska skriva en utredning så får de inte alltid ihop det. Det var många som gick utbildningen men jag tycker inte att de fick tillräckligt med sig för att få ihop vardagen med juridiken. Viktigt att exemplifiera med fall, inte bara lagtext.

Arbetsstyngdsmätningar

Inom ramen för projektet med kompetenssatsningen genomfördes en arbetsstyngdsmätning enligt Göteborgsmodellen där fem av Fyrbodalskommunerna deltog. (Trollhättan, Vänersborg, Uddevalla, Orust, Åmål). Arbetsstyngdsmätningen är ett kvantitativt verktyg som inte mäter kvalitén på utfört arbete. Resultatet av en mätning kan användas för att följa den enskilde medarbetarens arbetsituation och ge en överblick över enhetens arbetsläge. I samtliga kommuner låg de flesta socialsekreterare för högt i arbetsbelastning och alla kommuner hade överbelastning av varierande grad.

De Fyrbodals-kommuner som deltog i mätningen var positiva till att fortsätta att använda arbetsstyngdsmätningar och frågan har varit uppe för dialog i FoU-rum IFO. FoU i Väst har på uppdrag av SKL skrivit en rapport om arbetsstyngdsinstrument som publiceras hösten 2017 och SKL kommer framöver att publicera två filmer om arbetsstyngdsmätningar. Under hösten 2017 planerar Göteborgs stad för en revidering av poängsättningen.

Socialstyrelsens redovisning av kompetenssatsning inom sociala barn och ungdomsvården

Socialstyrelsens slutredovisade i juni 2017 sitt uppdrag avseende kompetenssatsningen inom sociala barn och ungdomsvården 2013- 2016. I rapportens sammanfattning framkommer bland annat:

- Särskilt viktigt har varit att handläggare från samma kommun gått samma utbildning vilket ger en gemensam kunskapsbas och bättre förutsättningar för utvecklingsarbete.
- Kompetensmedlen har inte fått avsett genomslag eftersom kommunerna inte kunnat genomföra planerade kompetensutvecklingsinsatser på grund av den pressade situationen i den sociala barn- och ungdomsvården.
- Det är oklart om kompetenssatsningen har bidragit till att minska personalomsättningen. Åtskilliga kommuner tar i sina redovisningar upp att kompetenssatsningen lett till bättre arbetsmiljö och större stabilitet på arbetsplatsen. Samtidigt finns det också en grupp kommuner som haft svårigheter med att planera utbildningsinsatserna på grund av hög personalomsättning.
- Kommunerna anser det vara mycket positivt att medlen kunnat användas till stöd och handledning samt introduktionsprogram för nya handläggare och inte bara varit fokuserade på poänggivande utbildningar. Introduktionsprogram för handläggare har dock bedrivits i relativt liten utsträckning. Framtida kompetenssatsningar inom området bör därför innefatta stöd och handledning samt introduktionsprogram för nya handläggare.
- Den ansträngda arbetsituationen har lett till att kommunerna har haft svårt att förvalta kompetensutvecklingsinsatserna på ett bra sätt. Hur man förvaltar genomförda insatser är en nyckelfråga och det är en utmaning för kommunerna att skapa förutsättningar för en lärande organisation, inte minst i dagens ansträngda situation. Det är särskilt viktigt för arbetsledarna så att de kan fylla sin stödjande roll. Detta kräver dock tid och en organisatorisk struktur som möjliggör utveckling av yrkesrollen.
- Samverkan med andra aktörer har varit en mycket viktig framgångsfaktor under hela satsningen. Majoriteten av kompetensutvecklingsinsatserna har genomförts i samverkan med andra kommuner, Sveriges kommuner och landsting, region- eller kommunförbund. Samverkan behöver utvecklas ytterligare för att klara de utmaningar som den sociala barnvården står inför.

Andra regionala kompetenssatsningar

Många kommuner har, precis som kommunerna inom Fyrbodal, använt sig av kommun/kommunal/regionförbund för samordning och planering av utbildningsinsatser. Fyrbodal var en av de regioner som var tidigt ute med en kompetensplan som omfattade 3 utvecklingssteg (0-2 år i yrket, 3-5 år i yrket, >5 år) och arbetsledare. I kompetensplanen ingick även yrkeshandledning.

I de regionala kompetensplaner som redovisats av de regionala utvecklingsledarna inom BoU framgår att det funnits ett liknande mönster inom alla regioner under åren 2014 till 2017 avseende introduktionsutbildningen. Utvecklingen har gått mot en tydligare koppling till kommunernas egen introduktion och organisation. Introduktionsutbildningen genomförs mer processinriktat, över längre tid och med tydligare koppling till arbetsplatsen och arbetsledare. I många kommuner finns en koppling till mentorer i samband med introduktionen.

Regionalt kan tre delvis olika modeller av introduktionsutbildning lyftas fram som exempel (se även sammanställning i bilaga 2)

Göteborg-GR (Befolkningsunderlag 982.360 inv -13 kommuner) Göteborg introducerade våren 2017 "Yrkesresan". Yrkesresan är en 2-årig introduktionsinsats som består av fyra olika delar: lokal arbetsplatsintroduktion, utbildning, yrkesinriktad handledning samt internt stöd. Själva utbildningsdelen har inspirerats av Socialstyrelsens yrkesintroduktion på Kunskapsguiden och omfattar bland annat BBIC. Utbildningen består av fyra dagars basutbildning följt av fem dagar med olika teman. Stora delar av introduktionen är webbaserad och möjliggör för deltagare att göra uppgifter och se på filmer när de själva har tid. Samtliga GR-kommuner har tecknat kontrakt med GR och där fasta, årsrörliga och rörliga kostnader ingår. För introduktionsutbildningen förbinder sig kommunerna till ett specificerat antal utbildningspaket/år a 5500 kr/utbildningspaket. Kontrakten löper årsvis. Om kommunen bidrar med utbildare till kurserna finns ett arvodesystem där kommunerna kan sänka sin totalkostnad genom att vara aktiva i utbildningen.

För att involvera arbetsledare startade Yrkesresan med ett 2 dagars internat för arbetsledare där de bland annat fick del av Hjärnsmart arbete för arbetsledare, en utbildning som också erbjuds till arbetsledare av Fyrbodals kommunalförbund

Jönköpings region (Befolkningsunderlag 333.923 inv -13 kommuner) I Jönköping har man en 10 dagar lång introduktionskurs som ges 2ggr/år. Introduktionskursen utgår från ett ärende som man följer under utbildningens gång där BBiC går som en röd tråd genom utbildningen. Arbetsledarna involveras i utbildningen genom en särskild studieguide där de ombeds att boka av tider för genomgång och handledning med sina medarbetare efter varje utbildningstillfälle.

Kalmar regionförbund (Befolkningsunderlag 216.455 inv - 12 kommuner) Kalmar genomförde våren 2017 en första pilotomgång av en länsgemensam introduktionskurs på sammanlagt fyra heldagar med föreläsningar på förmiddagen och reflektionstid på eftermiddagen. Föreläsarna är själva handläggare/chefer i kommunerna och har rekryterats genom att en förfrågan skickats ut till alla kommuner.

Regionernas storlek gör att de resurser som satsats på introduktionskurser skiljer sig åt. De introduktionskurser som exemplifieras ovan har startat senare än den introduktionskurs som Fyrbodal genomfört under åren 2014-2016 och det är därför svårt att uttala sig om stabiliteten i introduktionskurserna. För Kalmar och Göteborgsregionens del genomfördes introduktionskurserna för första gången våren 2017 och de håller på att utvärderas.

En reflektion som gjorts i samtliga regioner är att det inte är tillräckligt med enbart kompetensutveckling

för att få stabilitet i barn och ungdomsvården. Att satsa på att medarbetare/handläggare inom BoU får höjd kompetens är enbart en pusselbit i ett större pussel där ärendemängd, arbetsledning, lön, organisation och administrativt stöd också har stor betydelse.

Reflektion kring gemensam kompetensutveckling inom BoU

Kommunerna i Fyrbodal var tidigt ute för att tillsammans med kommunalförbundet Fyrbodal skapa en struktur för hur de statliga utvecklingsmedlen kunde användas på bästa sätt. Den struktur som föreslogs 2014 har fungerat och följts. (Se bilaga 3). Utbildningsplaner och utbildningsbehov har presenterats och diskuterats i FoU-rum för IFO-chefer. Kommunerna har erbjudits ett utbildningspaket som skickas en gång per termin där kommunerna gör en samlad anmälan till samtliga utbildningar.

I de intervjuer som genomfördes med arbetsledare i mars 2017 framkommer synpunkter som stärker detta upplägg men även synpunkter som pekar på ett behov av förnyelse av innehållet i kompetensplanen:

Citat 1: Överlag har Fyrbodals kurser varit bra. Personal byts ut och det kommer nya och behovet är inte mättat. Jag är väldigt mån om att ni fortsätter med utbildningarna och att de återkommer, det känns bra att kunna erbjuda personal att de kan gå nästa gång om det inte blir direkt.

Citat 2: Inventera behoven, utbildningarna måste matcha behoven och ska vara förenligt med vardagsfrågorna. Just nu upplever jag att det varit samma erbjudande år från år och det behöver förnyas.

Citat 3: Möjligtvis uppsamlingsheat något år senare och kolla av. Något som jag saknar är information till oss chefer. Vi ska leda och då skulle jag vilja haft inför en utbildning att vi chefer samlades och prata om den och implementering. Som det är nu så är det medarbetarna som får stå för kunskap från utbildning och jag har inte samma och kan inte följa upp. Vore intressant med förmöte innan, då kan vi tänka sen om hur vi ska följa upp det. Jag har upplevt att det varit många utbildningsmöjligheter men att det inte blivit implementerat för att chefen inte haft kunskap/Info.

Citat 4: Det är jättebra med att utbildningarna presenteras i ett paket, vi behöver ha en framförhållning och i slutet på året sätter vi kompetensutvecklingsplanen för hela året efter. Det är bra att ha ett upplägg där man vet att utbildningar kommer så att det kan planeras i budget, att få info lång tid i förväg är bara bra. Man måste nog ha sån framförhållning, det går inte att ha panik och kasta in folk i utbildning, det behöver planeras även om det sen kan uppstå särskilda behov där man kan behöva komplettera med andra utbildningar som inte Fyrbodal har. Men det här tvingar oss att tänka efter vad vi behöver framöver.

Kompetenssatsningen i Fyrbodal har haft många positiva effekter som:

- Samordning och samarbete mellan kommunerna kring utbildningar vilket lett till en effektiv användning av de statliga bidragen.
- Möjlighet för kommunerna att ge sina medarbetare en mer långsiktig kompetensutveckling som följer en plan istället för punktinsatser och mer ad hoc betonade insatser.
- Genom att basera utbildningarna på tre utvecklingssteg som utgår från antal år i yrket skapas en mer stabil kunskapsutvecklingstrappa som tar hänsyn till var i sin professionsutveckling medarbetaren befinner sig.
- En strukturerad modell för ett kontinuerligt arbete med kompetensplan som kan integreras i kommunernas pågående verksamhet har skapats.

Det finns också en mer paradoxal vinst med Fyrbodalskommunernas gemensamma satsning på kompetens. I den stora rörligheten som följt på bristen på socionomer har personal rört sig mellan Fyrbodalskommunerna i strävan efter högre lön och bättre arbetsvillkor. Genom att kommunerna till stor del har skickat sina medarbetare på samma utbildningar inom Fyrbodal är chansen stor att nya medarbetare som anställs har fått samma grunder som de som lämnar. Så även om personalgruppen i sig inte är stabil kan kunskap, synsätt och värdegrunder ha stabiliserats genom den gemensamma utbildningssatsningen.

De utmaningar som lyftes fram i förra rapporten 2015 kvarstår tyvärr dock fortfarande:

- Personalomsättningen är fortsatt hög vilket gör det svårt för kommunerna att ha framförhållning och planera för utbildningsinsatser, särskilt de utbildningsinsatser som sträcker sig över längre tid som tex familjeterapi och anknytning och omsorgssvikt.
- De statliga medlen för utbildningsinsatser upphörde i och med år 2016 och i intervjuer med arbetsledare framkommer att kostnaden för de längre utbildningarna kan vara svåra att hantera inom ordinarie budget.
- Arbetsbelastningen är hög för såväl arbetsledare och socialsekreterare och längre utbildningsinsatser riskerar att väljas bort
- För att kompetenssatsningen också ska ge effekt med en stabilare personalsituation behöver den kombineras med andra åtgärder som förbättrad arbetsmiljö , rimlig arbetsbelastning, stöd av arbetsledare. Att de nationella satsningarna inom kompetensförsörjningsområdet; statliga medel till utbildningsinsatser respektive bemanningssatsningen inte har koordinerats försvårar kommunernas arbete med att uppnå en förbättrad personalsituation inom BoU-området.
- Inom vissa utbildningar kan det behövas nya utbildare.
- Under de år som kompetensplanen har funnits har det nationella arbetet med såväl webbaserade utbildningar som högskoleutbildningar inom Barn och ungdomsområdet utvecklats och det kan också leda till att behovet av regionala satsningar minskar.

Till detta kan läggas ytterligare några utmaningar:

- Kopplingen till arbetsledare behöver tydliggöras så att utbildningarna får ett större genomslag i kommunerna. Frågan är om den koppling som finns genom dialog om utbildningar i FouRum IFO är tillräcklig eller om det behövs ytterligare forum. Det finns en risk att implementering av ny kunskap uteblir och stannar hos den enskilda socialarbetaren om inte arbetsplatserna och de arbetsledare som finns där involveras mer.
- Kommunerna har i liten utsträckning anmält arbetsledare till Socialstyrelsens 7,5 poängsutbildningar och i flera av kommunerna saknas kompetensplaner för arbetsledarna. En fråga värd att ställa sig är om arbetsledarna har fått del av de statliga bidragen i den omfattning som skulle behövts för att stärka deras roll som arbetsledare.
- Inom vissa utbildningsinsatser kan det ha uppstått en "mättnad" dvs majoriteten av de som kommunerna har velat skicka på utbildningen har redan gått den. Detta riskerar att det blir för få deltagare för att genomföra utbildningarna till rimlig kostnad.
- Hur kan utbildningarna som Fyrbodals kommunalförbund erbjuder anpassas till den utveckling som finns med webbutbildningar där hela eller delar av utbildningsinsatser ges via nätet?

Kompetensplaner för andra områden inom IFO

Till skillnad mot BoU-området finns ingen SOFS som anger vilken kompetens inom olika moment och kunskapsområden som socialsekreterare inom missbruksverksamhet, försörjningsstöd och EKB behöver under sin yrkesutveckling.

Ensamkommande barn(EKB)

Utbildningar inom EKB (Ensamkommande barn) har delvis rymts inom kompetensplaner för Barn och Unga samt även erbjudits separat. Genom Hälsokällan har också flera utbildningar riktade till EKB erbjudits som handlat om att stärka kompetensen inom EKB-området. Handläggare som arbetar med EKB har deltagit i BBiC-utbildningar. Det har då framkommit att de har önskemål om en mer anpassad BBiC-utbildning.

Missbruk

Den GAP-analys som kommunerna inom Fyrbodalsregionen medverkade i våren 2015 och som hade sin utgångspunkt i de nationella riktlinjerna för missbruksvård visar delvis på vilket utbildningsbehov som finns.

Fyrbodalsregionen erbjuder utbildningar inom både missbruks- och försörjningsstödsområdet varav flera är återkommande årligen tex ASI-utbildning, MI, HAP, CPU, ADAD och Supported employment, även om de inte erbjuds i ett samlat utbildningspaket som inom den sociala barn-och ungdomsvården. (Se bilaga 3” Förslag på kompetensplan Missbruksområdet”)

Försörjningsstöd

I regeringens regleringsbrev för 2017 står att Socialstyrelsen kommer att få i uppdrag att se över hur kompetensen för handläggare inom ekonomiskt bistånd ska se ut. Socialstyrelsen ska ta fram ett introduktionspaket till nyanställda socialsekreterare som arbetar med ekonomiskt bistånd. Det ska innehålla faktainformation om socialförsäkringssystemet och arbetsmarknadsåtgärder, exempelvis former för samverkan med andra aktörer, såsom hälso- och sjukvården, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Arbetet ska ske i samråd med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet (Socialdepartementet) senast den 15 mars 2018.

Parallellt med detta gör SKL en satsning som bland annat innehåller punkterna; introduktion av nyanställda socialsekreterare samt kompetensutvecklings- och karriärmöjligheter för anställda socialsekreterare inom försörjningsstödsområdet.

Eftersom statliga satsningar på kompetensutveckling inom försörjningsstöd är på gång avvaktar Fyrbodals kommunalförbund med att göra en samlad kompetensplan inom detta område. För att fortsätta att tillgodose utbildningsbehovet i väntan på statliga satsningar och åtgärder kommer nätverken och IFO-cheferna användas för planering och dialog kring utbildningsbehov och utbildningsinsatser.

Fyrbodals kommunalförbund erbjuder även en FoU-cirkel för handläggare inom försörjningsstödsområdet med start hösten 2017: ”Att hjälpa till självförsörjning – hur gör vi?” Cirkeln riktar sig till handläggare med minst två års erfarenhet av arbetet med försörjningsstöd.

Bilaga 1 Personalsituation inom BoU myndighetsutövning Fyrbodals- mars 2017

	Bengtsfors*	DalsEd*	Färgelanda	Lysekil	Mellerud	Munkedal	Orust**	Sotenäs
Antal tjänster myndutövning	7.3	1.5	7	8 (inkl 1:e och 3 famhemssekr)	5	5	3(+10 utförare)	6
Antal Socionomer	4.55	1	2	3	1	3	Alla utom 1 av de tjänster som är tillsatta	2
Antal annan utb	2.75	0.5	5	5	1?	2	1	4
Antal konsulter	-	-	0	13 utr= ca 2-3 tjänster	5 (alla jobbar inte heltid)	1 barnsekr och även EKB	2	0
Antal 0-2 år inom BOU	1	0.5	3	3	0	1	3	1
Antal 2-5 år BoU	0.8	-	3	5	0	2	4	3
Antal >5 år BoU	2.75	1.0	1	0	1 från BUP	2	3	2
Vakanta tjänster	-	-	0	Nej	4 inom myndutövn	1	3	0
Adm tjänst som avlastning	-	-	Nej	Ja ca 50%	?	Ja 10-15%	Ja 100% jurist	Ja: ? %

* Siffror från Bengtsfors och Dals Ed hämtade från återredovisning av 2016 års kompetensmedel till Socialstyrelsen och kan därmed vara redovisade på annat sätt än vid telefonintervjuerna.

** Inkl EKB

KOMPETENS INOM INDIVID- OCH FAMILJEOMSORG I FYRBODAL

Bilaga 1 Personalsituation inom BoU myndighetsutövning Fyrbodal- mars 2017

	Strömstad	Tanum	T-hättan 1*	T-hättan 2**	Vänersborg*	Uddevalla 1*	Uddevalla 2*	Åmål
Antal tjänster myndutövning	4,5	6,5 +förstärkn=8	21+ några förstärkn. + 3 teamledare	10 + 1 teamledare	13 + 2 förste	19	28	7
Antal Socionomer	Enbart konsulterna	4	24	5	6	16	24	5 + 1 utan uppsats
Antal annan utb	1	4	3	6	8	3	4	1
Antal konsulter	2	0	0	0	1 chef + 1 socsekr	3	0	2 pga omorganis.
Antal 0-2 år inom BOU	Alla utom konsulterna	4	3	9	10	7	5(barnsekr)	1(jobbat med vuxna)
Antal 2-5 år BoU	0	1	10	0	5	6	18	3
Antal >5 år BoU	0	3	12	2	0	4	5	3
Vakanta tjänster	4	Nej	Nej	Nej	1	2	Nej	Nej
Adm tjänst som avlastning	Ja, ca 50%	Ja inkl i förstärkn ca 60%	Ja 50%	Nej	Ja 100%	Reception	Nej	Ja ca 50%

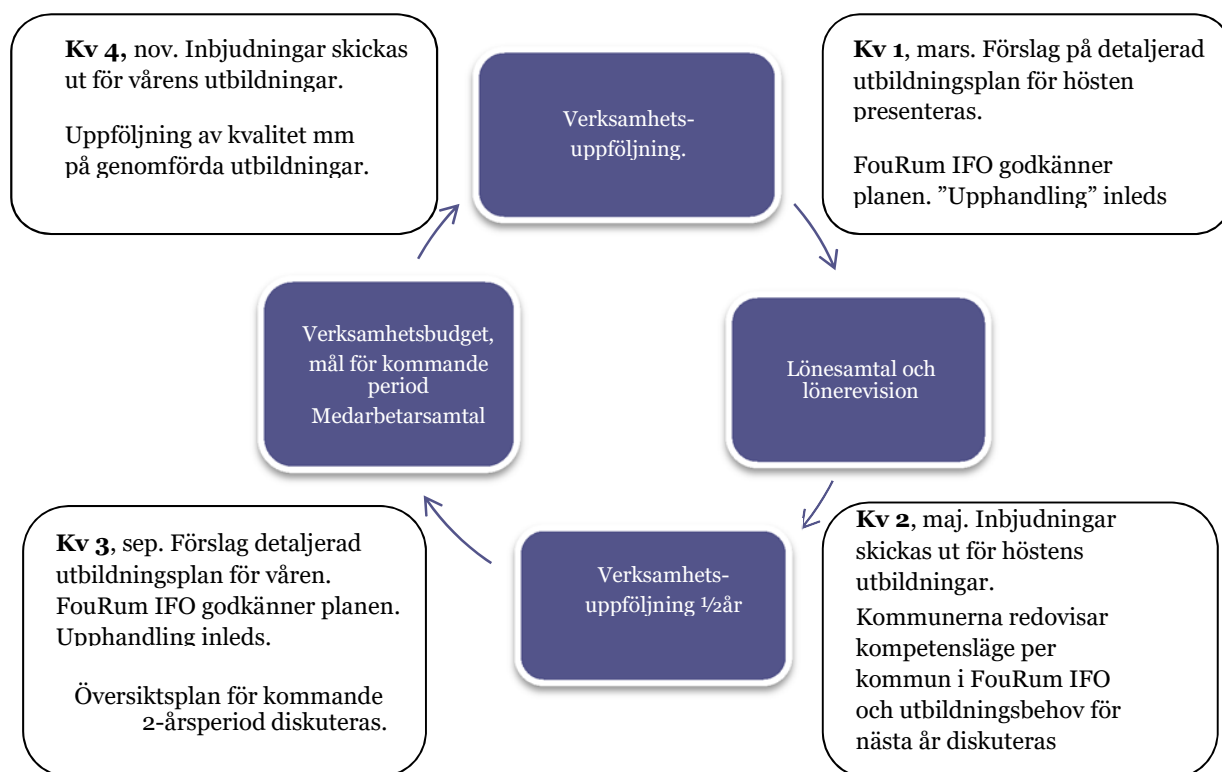
Eftersom Trollhättan, Vänersborg och Uddevalla har fler arbetsledare inom BoU än de som intervjuats har även siffror från återredovisning av 2016 års kompetensmedel till Socialstyrelsen inhämtats. Där har Trollhättan 46.5 årsarbetare varav 32.8 har socionomutbildning. Vänersborg har 27.3 årsarbetare varav 13.3 har socionomutbildning. För Uddevallas del ingår även tjänster utan myndighetsutövning i tabellsiffrorna. De inrapporterade siffrorna till Socialstyrelsen är 27 myndighetsutövare varav 20 med socionomutbildning. Oklart om familjehemssekreterare och familjehemssekreterare är med i de siffrorna.

**EKB

Bilaga 2 Exempel på introduktionsutbildning BoU i olika regioner

Region	Befolkning	Antal ggr	Start	Kostnad/ deltagare	Utbildare	Innehåll
Göteborg	982.360	Genomförs under två år	Vår 2017	5.500/delt	Intern från deltagarkommuner och extern	Självstudier och föreläsningar, mediabaserad med mycket utbildningsfilmer via nätet. Koppling till arbetsledare genom uppstart med "Hjärnsmart arbete för arbetsledare" och info om innehållet i Yrkesresan.
Jönköping	333.923	10 heldagar (de 7 första genomförs på 6 mån. De 3 sista genomförs inom 1 år)	Höst 2016	3.500/delt	Intern från deltagarkommuner och regionförbund	Huvudsakligen inriktad på utredningsprocessen i BBiC. Deltagare tar med ett ärende och följer under hela utbildningen
Kalmar	216.455	4 heldagar plus ½ dag uppföljning (1 gång/månad)	Vår 2017	Regionförbundet står för lokal och fika våren 2017. Lunch ingår ej. Till nästa omgång får kommuner betala för lokal och fika. Ingen kostnad för föreläsare.	Intern från deltagarkommuner samt utvecklings- samordnare regionförbund	Föreläsning av erfarna handläggare från kommunerna på fm och reflektioner på em. Utvecklingssamordnare på regionförbundet medverkar vid planering av innehåll och struktur av föreläsningar. Dag 1 Socialsekreterarrollen Dag 2 Aktualisera förhandsbedöma och utreda Dag 3 Analys och bedömning Dag 4 Besluta och verkställa beslut, följa upp insatser

Bilaga 3 Årscykel- Arbetet med kompetensplanen



Förslag till kompetensplan Missbruk 2018/2019

Inom missbruksvården finns, till skillnad mot BoU-området, ingen SOFS som anger vilken kompetens inom olika moment och kunskapsområden som socialsekreterare behöver under sin yrkesutveckling. Nedanstående utbildningsförslag baserar sig till stora delar på de "Nationella riktlinjerna för vård och stöd vid missbruk och beroende" 2015 samt från den GAP-analys som genomfördes inom Fyrbodals kommunalförbund våren 2016. Utbildningsinsatser inom området funktionshinder kan också vara aktuella för missbruksområdet.

Förslag och frekvens för de utbildningar som är angivna kan komma att revideras allteftersom behovet förändras i Fyrbodals kommuner.

Handläggare och behandlingspersonal

Område enligt riktlinjer	Utbildning/tema	Frekvens
Bedömningsinstrument	ASI ADAD ADDIS	1-1½ år 1-1½ år Undersöka behovet först
Psykologiska och psykosociala behandlingar	HAP CPU MET MI Återfallsprevention	1-1½ år 1-1½ år Vid efterfrågan 1-1½ år Vartannat år
Brukarmedverkan	Brukarråd/brukarrevisioner	Vid behov
Samsjuklighet	SIP Uppdragsutb: "Att i vardagen stödja personer med psykiskt funktionshinder och samtidigt missbrukv"	Vartannat år Start hösten 2017
Anhöriga	CRAFT Barn- och föräldraperspektivet i kontakter med familjer med missbruk eller beroende.	Vid behov Lokala utb vid behov
Övrigt, ej koppling till riktlinjer	Preparatlära Beroendelära Lågaffektivt bemötande LVM Handläggning och dok. FoU-café	1-1½ år Vid behov Nov 2017 därefter vid behov Vartannat år 1-1 ½år 1-2 ggr/år

Forts Förslag till kompetensplan

Första linjens arbetsledare-missbruk

Utbildning/tema	Frekvens
Hjärnsmart	1-1½ år
FoU-café	1-2 ggr/år
Genomgång av webbutbildningar och Fyrbodals utbildningar	1 gång/år
Nationell högskolekurs 7.5 p för första linjens arbetsledare inom myndighetsutövn.	Start i Göteborg 12 okt. Sista anmdag 15/9 2017
Systematisk uppföljning 7,5 p	Start i Trollhättan jan -18.

Bilaga 5 Filmer att visa för personal

Tips om filmer som kan användas vid info/vidareutbildning till socialarbetare

Socialstyrelsens 5 introduktionsfilmer om den sociala barn- och ungdomsvården. Används helst i grupp tillsammans med studiehäfte:

<http://www.socialstyrelsen.se/barnochfamilj/barnochungaisocialtjansten/film>

Studiehäfte till Socialstyrelsens introduktionsfilmer: <http://www.kunskapsguiden.se/barn-och-unga/Teman/Yrkesintroduktion-for-socialtjanstens-barn-och-ungdomsvard/Documents/Guide-webbaserat-stod-socialtjansten-barn-och-unga.pdf>

SKL-filmer om svåra samtal med barn med psykolog Åsa Landberg:

<https://skl.se/integrationsocialomsorg/socialomsorg/barnochunga/stodsvarasamtal.13355.html>

Kunskapsguiden: Socialstyrelsens sida där du under fliken webbutbildning hittar länkar till filmer inom flera olika områden tex :

- film om det virtuella socialkontoret där socialarbetare inom missbruks- och beroendevården får möjlighet att öva på att väva in frågor om familjesituationen i möten med vuxna klienter.
- Film om SIP
- Film om migration och ensamkommande
- Film om att våga fråga om sexuella övergrepp

<http://www.kunskapsguiden.se/utbildning/Sidor/default.aspx>

SKL: 1 timmes Webbsändningar om sociala barnvården, blandade ämnen:

<https://skl.se/integrationsocialomsorg/socialomsorg/barnochunga/webbmotensocialabarnochungdomsvarden.7947.html>

Stockholms socialtjänst : Filmsekvenser om samtal med barn och reflektion kring samtalen

<file:///C:/Users/ingela.bernholtz/Downloads/Utbildningsmaterial%20samtal%20med%20barn%20online.pdf>

45 min föreläsning om samtal med barn i samband med våld:

<https://www.youtube.com/watch?v=z3W7dDLv-fg>

Dag Nordanger "Så påverkas ett barn av trauma": <http://urskola.se/Produkter/181889-UR-Samtiden-Barn-som-brottsoffer-Sa-paverkas-ett-barn-av-trauman>

Barnombudsmannen om barns berättelser om brott: <http://urskola.se/Produkter/181891-UR-Samtiden-Barn-som-brottsoffer-Barns-berattelser-om-brott>

Länkar till metoder att arbeta med anhöriga: <http://www.ahoriga.se/metoder-och-stod/modeller-och-metoder/>

CAN: Olika filmer om barn till missbrukare

<http://www.can.se/utbildningsfilm>

Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för tillväxt

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla
Vxl 0522-44 08 20 • Fax 0522-145 54 • kansli@fyrbodals.se
www.fou.fyrbodals.se