

Strategi för
kompetens och titulatur
verksamhetsområdet socialpsykiatri

Strategi för kompetens och titulatur inom verksamhetsområdet socialpsykiatri, Fyrbodals kommunalförbund

Bakgrund till uppdraget

Uppdraget initierades från representanter i FoU-rum funktionshinder/socialpsykiatri, där man önskade göra motsvarande arbete inom socialpsykiatri som LSS gör vad gäller kompetens och titulatur. En förfrågan gick ut till samtliga kommuner i Fyrbodal i vilken mån intresse fanns att arbeta med frågan. 12 av 14 kommuner anmälde sitt intresse av att delta¹. Vid första mötet diskuterades relevansen med att arbeta med kompetens och titulatur även för socialpsykiatriens personal och vilka titlar som kunde vara relevanta alternativ. En arbetsgrupp tillsattes för att arbeta fram dokument som sedan processades vidare i helgrupp. Vid socialchefsnätverkets möte 2014-10-24 bekräftar dessa arbetsgruppens uppdrag och godkänner fortsatt arbete. Socialchefsnätverket anger vidare att kompetens och titulaturfrågorna för baspersonal inom socialtjänstens alla områden är frågor som behöver utvecklas i takt med att synsätt, lagstiftning och krav förändras.

Syftet med uppdraget var att arbeta fram ett underlag, en strategi för hur Fyrbodals fjorton kommuner kan arbeta kring kompetens och titulatur för baspersonal som arbetar med att ge stöd inom den kommunala socialpsykiatrien. Avsikten med det är att möta framtida behov av arbetskraft, kvalitetsutveckling, erhålla statistik på nationell och lokal nivå samt höja yrkesstatus inom verksamhetsområdet. Arbetsgruppen har utgått från Socialstyrelsens vägledning för arbetsgivare vad gäller rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning (Socialstyrelsen, 2012), men har även valt att utgå från det material som GR har arbetat fram kring kompetens och titulatur (2012-07-17) och det underlag som framställts i Fyrbodal vad gäller LSS-verksamheterna (2014-04-09).

Beslut

Strategin presenterades vid socialchefsnätverkets möte 2015-09-25. Socialchefsnätverket förordar alternativ ett² i förslaget som innebär titlarna ”boendestödjare” och ”boendestödspedagog” med tillhörande förslag på kompetenskrav enligt de underlag som tagits fram. Socialchefsnätverket beslutar vidare att rekommendera samtliga kommuner i Fyrbodal att anta förslaget på gemensamma titlar och kompetenskrav.

¹ Börje Hedlund, Lysekil; Pernilla Brag, Trollhättan; Anders Haag, Munkedal; Bo Rosendal, Sotenäs; Maria Klamas, Fyrbodals kommunalförbund; Malene Hjalmar, Färgelanda; Anna Johnander, Vänersborg; Karin Sjöbergh, Uddevalla; Berit Sletten, Åmål; Helena Mårdstam, Trollhättan; Jan Olsson, Mellerud; Sissel Andersson, Mellerud; Marie Olander, Vänersborg

² I underlaget som presenterades för socialcheferna fanns två förslag; alternativ 1 ”boendestödjare och boendestödspedagog” och alternativ 2 ”stödassistent inom socialpsykiatri och stödpedagog inom socialpsykiatri” där då socialcheferna förordade alternativ ett.

Boendestödjare och boendestödspedagog

Boendestödjare och boendestödspedagog är de två nya titlar som tillsammans med föreliggande kompetenskrav ska användas för personal upp till högskoleexamen som arbetar med personer med funktionsnedsättning³ inom den kommunala socialpsykiatrin. Dessa titlar belyser bättre arbetsuppgiften, anpassat till nutida ideologi, synsätt, policy, lagstiftning etc. vilket innebär krav på viss kompetens/utbildningsnivå. I likhet med kompetens och titulatur inom LSS-området är det betydelsefullt att titlarna i kombination med kompetenskrav och arbetsbeskrivningar möjliggör en karriärväg. Under framtagandet av föreliggande underlag diskuterades olika alternativ vad gäller titlar utifrån dess styrkor och svagheter. Titlarna boendestödjare och boendestödspedagog var det alternativ arbetsgruppen förordade och som även socialcheferna förordade. Ett av argumenten för detta alternativ är att boendestödjare är en etablerad titel såväl inom socialpsykiatris verksamhets- och forskningsområde. Genom att välja detta alternativ, en etablerad titel som boendestödjare, kompletterad med boendestödspedagog möjliggörs karriärvägen och tydliggörs kompetenskraven och tillhörande arbetsuppgifter. Dessa titlar exkluderar dock den personalgrupp som arbetar inom sysselsättning inom socialpsykiatrin. Hur denna personalgrupp ska hanteras titel- och kompetensmässigt är upp till varje enskild kommun.

Utbildad

Benämning/titel på den personal som bedöms som utbildad, d.v.s. inte uppnår kompetenskraven är upp till varje enskild kommun att sätta. Inom LSS har de kommuner som till dags dato har genomfört titlaturbytet, valt att använda sig av ”stödassistent utbildad”. Argumentet har varit att inte tillskapa en tredje titel utan att bara åskådliggöra att kompetenskraven inte är uppnådda.

Kompetens/Utbildningskrav

Ett argument för kompetens och titlaturarbetet är att det ska finnas en karriärväg, vilket innebär två led utifrån kompetens/utbildningskrav precis på samma sätt som inom verksamhetsområdet LSS. Den första nivån är baserad på gymnasieutbildning med inriktning mot verksamhetsområdet socialpsykiatri⁴. Den andra nivån kräver en eftergymnasial utbildning i form av minst 200 YH-poäng⁵ eller minst 60 högskolepoäng med inriktning mot verksamhetsområdet socialpsykiatri.

Utbildningsmässigt ställs nedanstående krav på respektive titel. Detta ska ses som en basnivå vilken ska kompletteras med specifik kravnivå relaterad till aktuell verksamhet. Andra

³ Begreppet används i enlighet med Socialstyrelsens rekommendationer (SoS Termbanken, 2007)

⁴ Vi har valt att utgå från vad skolverket anger för yrkesutgång psykiatri se vidare www.skolverket.se Givetvis kan detta ändras över tid, varför det är viktigt att med jämna mellanrum kontrollera hur vård och omsorgsprogrammet kursupplägg ser ut.

⁵ Yrkeshögskolepoäng

utbildningar med fokus på området ”socialpsykiatri” som av arbetsgivaren bedöms som relevant kan inkluderas inom respektive titelområdet.

Boendestödjare

För titeln boendestödjare krävs ett avslutat gymnasieprogram med yrkesexamen inom:

- Vård och omsorgsprogrammet med fördjupningskurser i ”Psykiatri 2” samt ”Samhällsbaserad psykiatri”⁶

Alternativt

- Barn och fritidsprogrammet med inriktning socialt arbete eller pedagogiskt arbete (psykologi 1 & 2b)⁷.

Boendestödspedagog

För titeln boendestödspedagog krävs eftergymnasial specialisering inom området socialpsykiatri:

- Minst 200 yrkeshögskolepoäng
- Minst 60 högskolepoäng
- Alternativt en kombination däremellan som motsvarar minst två terminers heltidsstudier.

Utbildningen skall ha tydlig inriktning mot området socialpsykiatri i hela sin omfattning. I dagsläget finns inte någon YH-utbildning som är helt anpassad till de kompetenskrav som nu ställs. Ett led i detta arbete med kompetens och titulatur är att påverka utbildningsanordnarna så att utbildningarna motsvarar kraven inom verksamhetsområdet socialpsykiatri.

Högskolestudier motsvarande 60 högskolepoäng kan vara delar av en yrkesutbildning (t.ex. socionomprogrammet, socialpedagogiska programmet eller socialpsykiatrisk vård) eller enstaka kurser, men **alla 60 poängen måste ha en direkt koppling** till verksamhetsområdet.

Syfte med kompetens och titulaturarbetet inom socialpsykiatrin

Det grundläggande syftet med arbetet kring kompetens och titulatur inom verksamhetsområdet socialpsykiatri är det samma som gäller för kompetens och titulatur LSS. Utöver det finns ett antal punkter som ses som särskilt relevanta för socialpsykiatrin och därför behöver lyftas fram specifikt. Avsnittet inleds med det som ses som gemensamt, d.v.s. det som kopplar samman

⁶ Argument för dessa kurser, se föregående fotnot.

⁷ I barn och fritidsprogrammet finns ingen specifik yrkesutgång med fokus på vare sig psykiatri eller socialpsykiatri, av det skälet har arbetsgruppen tittat på vilka kurser som skulle kunna ge den grundkompetens som behövs för verksamheten.

verksamhetsområdet LSS med verksamhetsområdet socialpsykiatri och avsnittet avslutas med det som skiljer ut verksamhetsområdet socialpsykiatri.

Syftet med detta arbete har givetvis med **kvalitet** att göra. Genom att tydliggöra den **kompetens** som krävs för ett visst arbete ges möjlighet att rekrytera rätt personal som kan utföra sina arbetsuppgifter på ett sådant sätt att kvaliteten säkras för individen. Detta kan som vi ser det bidra till högre, men också till annan kompetens, vilket är av stor vikt i takt med att våra verksamheter förändras och blir mer och mer komplexa. Denna indelning i två nivåer med olika kompetenskrav möjliggör också, i ökad utsträckning av vi kan inkludera personer som läst YH-utbildningar, en utbildning vars poäng inte faller inom ramen för de titlar som finns idag i våra verksamheter. Titulatur och kompetens ska också säga någonting om det **synsätt**, den **ideologi** som ligger till grund för verksamhetsområdet. Detta arbete med kompetens och titulatur kan också medföra att AID-KL-koder⁸ kan skapas vad gäller den yrkesgrupp som arbetar med personer med psykiska funktionshinder/neysättningar⁹. Det i sin tur kan bidra till att verksamhetsområdet synliggörs på ett nytt sätt där relevant och mer rättvisande **statistik** kan tas fram både lokalt och nationellt. Förhoppningen är också att detta arbete ska underlätta rekrytering samt höja status för dessa yrkespositioner inom verksamhetsområdet. Att verksamheter bedrivs med god kvalitet av personal med god kompetens har även en ekonomisk aspekt då det kan innebära ökade förutsättningar att göra det vi ska, att rätt stöd ges till rätt person på rätt sätt. Att personal med rätt kompetens anställs från början innebär en besparing i form av att validering inte behövs i ett senare skede.

Till grund för detta arbete finns **lagmässiga** krav (SoL och LSS) men även **socialpolitiska riktlinjer och ambitioner** så som exempelvis det arbete som pågår vid Socialstyrelsen med att utveckla den vägledning för arbetsgivare som finns vad gäller ”rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning”. Men givetvis även det arbete som bedrivs vad gäller **evidensbaserad** praktik/socialtjänst. I den kompetensinventering som sker i samband med förändring av titel och kompetenskrav ges en bild av kompetensnivån hos befintlig personal. Detta kan givetvis medföra behov av fortbildning och/eller validering av kunskaper. Att ha en hög andel ”utbildade” i den befintliga arbetsgruppen är givetvis inte önskvärt. Ansvar är dock inte enbart kommunens/arbetsgivarens utan även den enskilde anställdes ansvar. Vad gäller sommarvikarier och andra tillfälliga anställningar kan givetvis ”utbildade” vara en strategi för att få in personal som är under utbildning. I viss mån kan det också vara av nöden tvunget då det i vissa kommuner kan vara svårt att rekrytera personal med den kompetens som krävs. Detta visar på ett ökat krav på samarbete med utbildningsanordnare för att säkerställa att de utbildningar som ges kan ge verksamheterna den kompetens som krävs. Det visar också på behovet av att mer aktivt verka för att personer söker sig till utbildningar inom vårt verksamhetsområde, d.v.s. att göra området mer tydligt och attraktivt. Kompetens och titlaturarbetet bidrar också till ökade **karriärmöjligheter** för personalen. Detta är något som blivit än mer tydligt i de kommuner inom Fyrbodalen som genomfört titlaturbytet inom verksamhetsområdet LSS. Där vittnar flera chefer om hur medarbetarna i ökad utsträckning börjat prata om att vidareutbilda sig. Arbetet med kompetens och titulatur syftar också till ett tydligare **ledarskap** och **organisation** det vill säga, vart vi vill och hur vi ska nå dit.

⁸ Enligt uppgift finns det AID-KL-koder för boendestödjare, men inte för boendestödpedagog

⁹ Vad gäller verksamhetsområdet LSS så pågår ett nationellt arbete med nya AID-KL-koder vilket beräknas vara klart år 2017. Utöver koder som möjliggör statistik på nationell nivå kan också detta arbete tydliggöra ev. behov av olika nationella kompetenssatsningar.

Det som är specifikt för verksamhetsområdet socialpsykiatri som arbetsgruppen vill lyfta fram som ytterligare argument för förändring av kompetens och titulatur är;

- Mer distinkta arbetsbeskrivningar
- Främja möjligheten att rekrytera ”rätt” personal
- Möta ökade och förändrade kompetenskrav
- Bidra till kompetenshöjning
- Bättre kunna möta individens behov
- Kvalitetssäkra verksamheten
- Öka tydlighet och förståelse för det kommunala uppdraget för andra aktörer
- Röra oss från ett synsätt om vård till stöd
- Höja status på yrket att arbeta inom socialpsykiatri
- Bidra till förändrade attityder till målgruppen
- I mer välgrundad grad kunna tydliggöra behov av ökade resurser (vad avser såväl kompetens, personal och ekonomi mm)
- Tydliggöra behov av utbildning
- Karriär- och utvecklingsmöjlighet för personalen
- Ta ett mer distinkt steg från psykiatri till socialtjänst
- Skapa förutsättningar för att utföra socialpsykiatrins kommunala uppdrag inte psykiatrins.

Bakgrund – Historik

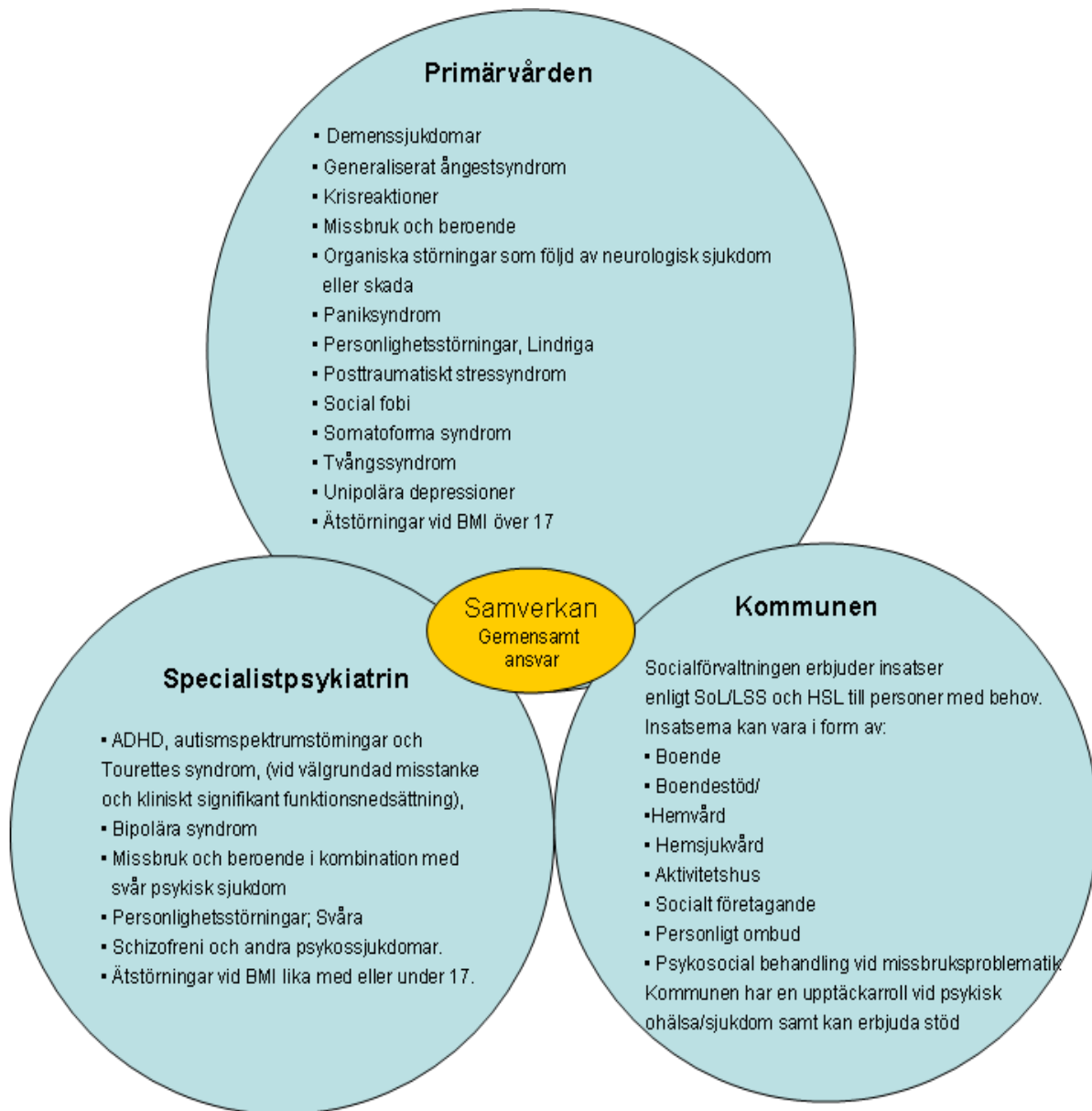
Psykiatrireformen beslutades 1994 och genomfördes 1995. 1995 års psykiatrireform syftade till att förbättra situation i samhället för personer med psykisk funktionsnedsättning genom att bland annat stimulera utbyggnaden av bostäder och utveckla dagliga verksamheter. Genom ökad delaktighet, bättre vård och socialt stöd skall levnadsförhållanden och livsvillkor förbättras. Denna reform ledde till att de personer som tidigare hade bott på institutioner flyttade till gruppboenden eller andra särskilda boenden och till ordinära bostäder. Det gick från stora institutioner utanför städerna till mindre enheter integrerade i samhället.

Under de senaste åren har olika regeringssatsningar gjorts för att stärka personer med psykiska funktionsnedsättningar kring deras situation och delaktighet i samhället. Det har gjorts i olika former från nationell till lokal nivå.

Några exempel på senaste årens satsningar:

- Milton utredningen 2005-2006. Där det gjordes en genomlysning av situationen för personen med psykiska funktionsnedsättningar. Vilket i sin tur har givit ekonomiska satsningar för målgruppen i form av olika projekt runt om i landet.
- PRIO-planen 2012-2016 är en regeringssatsning som lyfter fram ett antal strategiskt prioriterade områden så som vikten av brukarmedverkan och ökad samverkan mellan olika huvudmän. Dessa nationella satsningar har gett vissa möjligheter till vidareutbildning för personal inom olika områden.

Personerna som tillhör målgruppen inom verksamhetsområdet socialpsykiatri har ofta många olika kontakter både inom kommunen och inom regionpsykiatri. Det kan uppstå svårigheter när olika huvudmän ska samverka vilket bland annat kan bero på att de har olika lagrum att följa, likväl som att personerna kan vara inom olika lagrum över tid så som SoL, LVM, LVU och ÖRV m.fl. Denna form av arbete ställer krav på personalen kring samverkan, delaktighet och bemötande vilket gör det viktigt att få en tydlighet kring vilken kompetens personalen kommer att behöva ha i framtiden.



Runt om i landet pågår det ett arbete med att ta fram nya titlar och kompetenskrav för personal. I Fyrbodalen har vi valt att se över denna personalgrupp separat då vi anser att det behövs särskiljas på kompetens för personal inom socialpsykiatri jämfört med personal inom LSS-området. Ytterligare ett skäl till att se över titlarna separat är att flera kommuner inom Fyrbodalen

använder sig av boendestödjare som yrkestitel och att det är ett inarbetat namn. I skriften Det är mitt hem från Socialstyrelsen finns tydligt beskrivet vikten av boendestödjarens kompetens.

FASER	Institutionella	Avvecklings-	Medborgarskaps-
Vem är personen?	Patient	Brukare/ Boende	Medborgare
Var bor personen?	Institution	Särskilt boende	Bostad
Vad består servicen av?	Vård	Vård	Stöd
Vilken är modellen?	Förmynderi, medicinskt fokus	Diagnos/Symtom, ny medicinering	Individuellt stöd
Vad är viktigast?	Basbehov, skydd	Förmåga, normalisering	Självbestämmande och relationer

Vinster/fördelar

- Tydlighet i yrkesprofessionen
- Tydlighet vid rekrytering
- Öka möjligheten till att kunna rekrytera personal till verksamheterna framöver då det finns en karriärväg och möjlighet att utvecklas.
- Möjlighet till yrkesutveckling
- Bra om kommunerna i Fyrbodal har samma titlar då personal ibland byter arbete mellan kommuner. Bra även då vi jämför löner mm.
- Löner
- Ökad kvalitet för brukaren
- Rätt kompetens ges tillträde utifrån LAS (Lagen om Anställningsskydd)
- Organisering/titulatur utifrån olika verksamhetsområden/målgrupper av vikt då besparingar respektive satsningar ska ske

- Verksamhetsområdet blir tydliggjort på ett bättre sätt vad gäller statistik och kompetensmässigt gentemot andra områden.
- Kompetensutveckling och karriärmöjligheter – viktigt att inte tänka som i a och b lag utan som ett arbetsteam som kompletterar varandra kunskap och kompetensmässigt för att klara de specifika uppgifterna.
- Påverka utbildningsanordnare

Förankringsprocess

Förankringsprocessen sker i två led. Dels handlar det om att utveckla och förankra själva idén med en gemensam strategi för kompetens och titulatur inom det socialpsykiatriska verksamhetsområdet hos socialcheferna, dels handlar det om förankring i form av genomförande/implementering av den gemensamma strategin hos varje enskild kommun.

1. Som tidigare beskrivits beslutade socialcheferna 2014-10-24 att arbetet med ett underlag kring kompetens och titulatur skulle framställas och 2015-09-25 beslutade socialcheferna att rekommendera samtliga kommuner i Fyrbodal att anta förslaget på gemensamma titlar och kompetenskrav.
2. Nästa steg i processen handlar om att lokalt i varje kommun fatta beslut om i vilken mån titulaturbytet med tillhörande kompetenskrav ska genomföras. Arbetsgruppen önskar givetvis att så många kommuner som möjligt genomför detta arbete då det blir en större genomslagskraft ju fler vi är. Det lokala förankringsarbetet sker mellan social/förvaltningschefer, personalchefer, politiker, fackliga representanter, brukarrepresentanter samt personalgrupper.

Genomförande

I det färdigställda underlaget kommer bilagor kring lathundar för genomförande att bifogas som förslag. Dessa hämtas från såväl GR:s som Fyrbodals underlag inför kompetens och titulaturarbetet inom LSS-området, men även de dokument som tillskapats i de kommuner i Fyrbodal som genomfört titulaturbytet.

Processen i korthet handlar om;

Informations-, samverkans- och implementeringsmöten med fackliga representanter, brukarorganisationer, personalchefer och medarbetare.

Kompetensinventering av befintlig personal för att se vilken kategori/titel de kommer att ha utifrån den utbildningsnivå/kravnivå som finns.

Fatta beslut om vilken titel de som inte når upp till titeln boendestödjare ska ha. Arbetsgruppen förordar ”boendestödjare utbildad” för att inte tillskapa en tredje titel.

Fundera över och fatta beslut om valideringsutbildning av den personal som idag inte når upp till kompetenskraven.

Fatta beslut om i vilken mån den befintliga personalen som inte har den inriktning på gymnasieutbildning som efterfrågas i de nya kompetenskraven ändå ska erhålla titeln boendestödare eller inte. De kommuner som till dagens datum genomfört titulaturbytet inom LSS i Fyrbodals kommun har valt att ge befintligt anställd personal titeln stödassistent även om inriktningen på deras gymnasieutbildning inte är den som krävs enligt de nya kompetenskraven.

När det gäller nyrekrytering är däremot kompetenskraven gällande, bortsett från sommarvikarier etc. där det exempelvis handlar om att få in personer under utbildning.

Formulera arbetsbeskrivningar för de två titlarna där det framgår vilka skillnader det är på respektive titel/arbetsposition, men också hur de länkas samman i arbetet med att stödja personer med psykiska svårigheter/funktionsnedsättningar.

Tips

Ett förslag är att de kommuner som väljer att genomföra kompetens och titulaturarbetet tillskapar ett nätverk vilket samordnas via kommunalförbundet för att bistå varandra i genomförandet. Detta prövades med god erfarenhet vid genomförandet inom LSS i Fyrbodals kommun.

Att man tillskapar en grupp i den egna kommunen som jobbar med frågan mer aktivt, förslagsvis att det är chefer samt representant från personalavdelningen med i denna grupp.

Att tidigt initiera ett samarbete med de fackliga organisationerna.

Att tillsätta en bedömningsgrupp som kan bistå cheferna då det finns osäkerhet kring hur en medarbetares kompetens ska bedömas. Alternativt kan dessa ärenden tas upp i nätverket för genomförande. De kommuner som genomförde titulaturbytet i Fyrbodals kommun hanterade detta olika, vissa kommuner hade en specifik bedömningsgrupp och vissa kommuner tog med sig ärenden till nätverket.

Referenslitteratur

Titulatur och utbildningskrav inom funktionshinderområdet i Göteborgsregionen kommuner 2012-07-17

<http://www.grkom.se/toppmenyn/samverkansomraden/socialaomradet/funktionshinder/natverk.106.55340448112b9e59b8980006914.html>

Kompetens och titulatur inom funktionshinderområdet Fyrbodals kommun

<http://www.fyrbodals.se/download/18.7bb81fb014cd10256f73a0d9/1429606752608/Kompetens+och+titulatur+LSS+-+Fyrbodals.pdf>

Socialstyrelsen <http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/18607/2012-2-17.pdf>

Kompetensrådet inom CARPE som arbetar med frågan <http://www.forumcarpe.se/>
<http://www.projektcarpe.se/titlar.html>

Partilles PRELIMINÄRA TIDPLAN

1. Betyg och intyg lämnas in	2012 februari
2. Diskussion/förtydligande på APT* om rollerna stödassistent och stödpedagog	återrapp. senast 15 april
3. Förtydligande av rollerna - återkoppling ledningsgrupp och LSG	efter 15 april
4. Enhetschefen upprättar listor med personalens nya titlar	april
5. Arbetsgruppen bedömer alla ”gränsfall”	maj
6. Identifiera vilka som ska erbjudas validering	april-maj
7. Informationsmöte validering vecka 19	7-13 maj
8. Förändring av titlar i lönesystemet	?
9. Eventuella snedsitsar i löneboxarna rättas till - EC och Personalavdelningen.	?
10. Valideringsutbildning 1 startar	september
11. Valideringsutbildning 1 klar	2013 juni

* Gäller grupper som ska byta titlar:

- Korttidsverksamhet barn och unga
- Boende (ej psykiska funktionsnedsättningar)
- Daglig verksamhet

Lathund för implementering

Vid implementering bör en;

- arbetsgrupp tillsätts bestående av exv; fackliga representanter, personalsekreterare, avdelningschef, enhetschef samt arbetsplatsombud.
- tidsplan för genomförande upprättas
- tydliggöra vad rollerna stödassistent respektive stödpedagog innebär rent konkret för kommunen (se Bilaga från Ale kommun)
- fatta beslut om hur man ska hantera befintlig personal som inte har utbildning för att kategoriseras som stödassistent, om dessa ska kategoriseras som utbildade (och eventuellt komma ifråga för ett valideringsprogram) alternativt konverteras till stödassistenter oavsett tidigare utbildning med avseende på att de redan är anställda i kommunen.
- Diskussion förs kring hur ska utbildad (som ej innehar den utbildning som krävs för stödassistent) personal tituleras? Exv. Korttidsvikariat.

Kompetensinventering (bygger på Partilles material)

Enhetschefen gör en lista över personal som byter titel. Examensbevis skall kontrolleras för alla anställda. Vid oklarhet eller annan utbildningsbakgrund hänskjuter enhetschefen bedömningen till arbetsgruppen för titelbyte.

Den enskilde anställda kan även på eget initiativ begära att en prövning av titel skall göras av arbetsgruppen för titelbyte.

För att göra en så riktig bedömning som möjligt skapas en grupp ledd av exempelvis en person från personalavdelningen, avdelningschef samt utredare eller enhetschef.

Resultat av titelbyte presenteras på LSG (Lokal Samverkansgrupp).

BILAGA 1

Enheternas sifferkoder läggs upp enligt nedan

Enhetschef	Sifferkod
	2XX

BILAGA 4

Underlag till titelbyte för personal på
(arbetsplats)

Personal sifferkod: Personal födelseår.....

Utbildningsunderlag:
(ange utbildningar)

.....

.....

Bifoga aidentifierade kopior på intyg och betyg

Anställningsdag:.....
(datum för t.v. anställning, för vikarie första dag på sammanhängande anställning)

Annan information som har relevans för konverteringen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Medarbetare i Ale kommun

Arbetar efter en miljörelaterad syn på funktionsnedsättning med utgångspunkt i ett salutogent synsätt

Verksamheternas organisatoriska ledord är:

~~Meningsfullhet – Begriplighet – Hanterbarhet~~

Stödassistent i Ale kommun

Du arbetar utifrån intentionerna i Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och/eller socialtjänstlagen (SoL). Du bistår personer med funktionsnedsättningar med individuellt anpassat stöd och service så att den enskilde kan tillförsäkras goda levnadsvillkor alternativt skäligena levnadsvillkor.

- Du företräder kommunen och deltar i utvecklingen av organisationen
- Du är förtrogen med riktlinjer och verksamhetsmål och kan tydliggöra dem för brukare, närstående och samverkanspartner.
- Du ger stöd som kännetecknas av ett förhållningssätt och bemötande som har sin utgångspunkt i ett miljörelaterat handikappbegrepp. D v s du ger individuellt anpassat stöd i den dagliga livsföringen vilket innebär att insatser ska tillgodose den enskildes psykiska, fysiska och sociala behov, på så sätt minska individens funktionsnedsättning i förhållande till miljö/hinder/bemötande.
- Du arbetar enligt riktlinjer och policys som finns inom organisationen.
- Du lämnar fortlöpande information till närmaste chef om verksamhetens utveckling
- Du utarbetar, formulerar, kommunicerar och utvärderar mål i samverkan och dialog med närmaste chef och arbetskamrater.
- Du är lyhörd och kan kommunicera samt medverkar till att skapa ett gott arbetsklimat
- Du innehar vilja att utvecklas för att nå personlig trygghet och mognad i din yrkesroll
- Du samverkar med andra samarbetspartners t ex mellan brukaren, anhöriga god man, förvaltare med flera.
- Vid avvikelser eller misstanke om övergrepp och andra brott mot den enskilde anmäla enligt Lex Sarah och Lex Maria
- Du utför arbetsuppgifter enligt HSL på delegation från sjuksköterska, arbetsterapeut samt sjukgymnast

UPPDRAG TILL STÖDASSISTENT

Som **stödassistent** ansvarar du för att:

- Arbeta med kontaktmanskap:
 - Utifrån biståndsbeslut och genomförandeplanen planera, reflektera, genomföra, dokumentera och följa upp brukarnas stöd
 - Samverka med den enskildes företrädare, pedagog, handläggare, samt övriga stödfunktioner/verksamheter
 - Upprätta en individuell planeringspärm (MIP) i dialog med den enskilde och eventuell företrädare. Informera om syftet med pärmen samt gällande sekretess och säker förvaring.
 - Ansvara för att all individuell information i pärmen är aktuell och tillgänglig för berörd personal.
 - Ansvara för att inaktuella dokument i pärmen skickas vidare enligt gällande riktlinjer för gallring och arkivering.
- Bidra till en flexibel och jämn arbetsfördelning inom arbetsgruppen
- Inneha ansvarsområden och uppdrag både inom och utanför den ordinarie arbetsplatsen samt delta aktivt på möten och planeringsdagar etc.
- Utveckla och reflektera över det dagliga arbetet

Formellt kompetenskrav: Avslutat gymnasieprogram med yrkesexamen inom:

- Barn och fritidsprogrammet med inriktning socialt arbete, eller pedagogiskt arbete
- Vård och omsorgsprogrammet med specialisering inom programfördjupningen ”funktionsnedsättning”.

Jag har tagit del av uppdragets innebörd
Ale Kommun den

Enhetschef

Stödassistent

Medarbetare i Ale kommun

*Arbetar efter en miljörelaterad syn på funktionsnedsättning med
utgångspunkt i ett salutogent synsätt*

Verksamheternas organisatoriska ledord är:

Meningsfullhet – Begriplighet – Hanterbarhet

Stödpedagog i Ale kommun

Du arbetar utifrån intentionerna i Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och/eller socialtjänstlagen (SoL). Du bistår personer med funktionsnedsättningar med individuellt anpassat stöd och service så att den enskilde kan tillförsäkras goda levnadsvillkor alternativt skäliga levnadsvillkor.

- Du företräder kommunen och deltar i utvecklingen av organisationen
- Du är förtrogen med riktlinjer och verksamhetsmål och kan tydliggöra dem för brukare, närstående och samverkanspartner.
- Du ger stöd som kännetecknas av ett förhållningssätt och bemötande som har sin utgångspunkt i ett miljörelaterat handikappbegrepp. D v s du ger individuellt anpassat stöd i den dagliga livsföringen vilket innebär att insatser ska tillgodose den enskildes psykiska, fysiska och sociala behov, på så sätt minska individens funktionsnedsättning i förhållande till miljö/hinder/bemötande.
- Du arbetar enligt riktlinjer och policys som finns inom organisationen.
- Du lämnar fortlöpande information till närmaste chef om verksamhetens utveckling
- Du utarbetar, formulerar, kommunicerar och utvärderar mål i samverkan och dialog med närmaste chef och arbetskamrater.
- Du är lyhörd och kan kommunicera samt medverkar till att skapa ett gott arbetsklimat
- Du innehar vilja att utvecklas för att nå personlig trygghet och mognad i din yrkesroll
- Du samverkar med andra samarbetspartners t ex mellan brukaren, anhöriga god man, förvaltare med flera.
- Vid avvikelser eller misstanke om övergrepp och andra brott mot den enskilde anmäla enligt Lex Sarah och Lex Maria
- Du utför arbetsuppgifter enligt HSL på delegation från sjuksköterska, arbetsterapeut samt sjukgymnast

UPPDRAG TILL STÖDPEDAGOG

Som **stödpedagog** ansvarar du för att:

- Arbeta med kontaktmanskap:
 - Utifrån biståndsbeslut och genomförandeplanen planera, reflektera, genomföra, dokumentera och följa upp brukarnas stöd
 - Samverka med den enskildes företrädare, pedagog, handläggare, samt övriga stödfunktioner/verksamheter
 - Upprätta en individuell planeringspärm (MIP) i dialog med den enskilde och eventuell företrädare. Informera om syftet med pärmen samt gällande sekretess och säker förvaring.
 - Ansvara för att all individuell information i pärmen är aktuell och tillgänglig för berörd personal.
 - Ansvara för att inaktuella dokument i pärmen skickas vidare enligt gällande riktlinjer för gallring och arkivering.
 - Om högskoleutbildad pedagog inte finns i verksamhet, månadsvis sammanfatta rapportanteckningar och dokumentera händelser av vikt. (på delegation)
- Bidra till en flexibel och jämn arbetsfördelning inom arbetsgruppen
- Inneha ansvarsområden och uppdrag både inom och utanför den ordinarie arbetsplatsen samt delta aktivt på möten och planeringsdagar etc.
- Ansvara för att utveckla och reflektera över det dagliga arbetet.
- Ansvara för att söka och delge fördjupad kunskap om specifika funktionsnedsättningar
- Ansvara för att söka och delge fördjupad kunskap om hur man skapar meningsfullhet och tydlighet i vardag och fritid för den enskilde – metodutveckling.
- Ansvara för handledning av nyanställda och elever utifrån enhetens rutiner.

Formell kompetens: en eftergymnasial specialisering inom funktionshinderområdet som omfattar minst 200 yh-poäng eller 60 högskolepoäng eller en kombination däremellan som motsvarar minst två terminers heltidsstudier. Utbildningen skall ha en tydlig inriktning mot funktionshinderområdet i hela sin omfattning. Som exempel nämns:

- Pedagogisk vägledare vid funktionshinder (Yh Gbg 300 yh-poäng)
- Omsorgsassistent, specialkompetens inom funktionsnedsättning (Yh Växjö 200 yh-poäng)
- Aktiveringspedagog inom LSS – grav kognitiv funktionsnedsättning (Yh Mölndal 400 yh-poäng)
- LSS-handledare med spetskompetens i pedagogiskt förhållningssätt (Yh Lund 200 yh-poäng)
- Boendepedagog (Yh Göteborg, Bräcke 200 yh-poäng)

Högskolestudier motsvarar 60 högskolepoäng och kan vara delar av en yrkesutbildning eller enstaka kurser, men alla 60 poängen måste ha en direkt koppling till verksamhetsområdet.

Jag har tagit del av uppdragets innebörd
Ale kommun den

Enhetschef

Stödpedagog

UTKAST

Implementering – Partilles diskussionunderlag på APT

Med utgångspunkt i överenskommelsen diskutera nedanstående frågor

1. Vad innebär det att stödassistent och stödpedagog har samma nivå i linjeorganisationen? Svårigheter/Möjligheter?
2. Diskutera arbetsuppgifter som i förslaget i första hand tillhör stödpedagogen. Vad blir konsekvensen i Din arbetsgrupp?

Skriv ner en kortfattad version av diskussionen och lämna till avdelningschef



**MELLERUDS
KOMMUN**

Information om kompetensinventering och titelbyte.

Som tidigare informerats om är Stöd och service på väg att byta titel för personal inom boende och daglig verksamhet, från habiliteringsassistent till stödassistent. För vissa kan också titeln stödpedagog bli aktuell.

Bakgrunden är kraven på personal inom funktionshinderområdet ökar och behoven pekar på både bred och djup kompetens. Utbildningsanordnare har svårt att uppfatta behoven av utbildning inom funktionshinderområdet bland annat som en följd av den mångfald av titlar som finns, inte bara inom Uddevalla och Fyrbodals utan i hela landet. Marknadsföringen av funktionshinderområdet försvåras avsevärt av att gemensamma kompetenskrav och titlar saknas och följderna blir en otydlig yrkesidentitet.

Ett steg på vägen att också synliggöra verksamhetsområdet är att nationellt använda gemensam titulatur och kompetenskrav. Det är också ett sätt att säkerställa kvaliteten för dem som tar emot våra insatser. Det är också ett sätt att kunna rekrytera kompetent personal i framtiden och därmed säkerställa kvaliteten för dem som tar emot våra insatser. För den enskilde anställda betyder det ett tydligare fokus på yrkesrollen:

- Att det är ett krävande och mångfacetterat arbete som dels kräver en bred grundkompetens och dels fördjupad och specialiserad kunskap.
- Att det för den som vill vidareutveckla sig inom yrket finns en karriärväg, möjligheter till personlig utveckling och individuell löneutveckling.
- Att tydligare yrkesidentitet bidrar till yrkesstolthet och därmed ökad attraktion för yrket.

Hur kommer titelbytet gå till.

Utifrån framarbetat underlag i kommunalförbundet Fyrbodals "Kompetens och titulatur inom funktionshinderområdet" kommer titlarna inom sektor Stöd och service att förändras från habiliteringsassistent till stödassistent och i vissa fall till stödpedagog. För personal som inte har rätt kompetens kommer titeln att bli stödassistent utbildad. Samverkan sker med Kommunal.

- All tillsvidareanställd personal inom sektor Stöd och service, boende och daglig verksamhet, har lämnat in en skriftlig redogörelse för vilka utbildningar som åberopas.
- Avstämning har gjorts med mot de i personalakten befintliga betyg och intyg. Alla anställda har getts möjlighet att komplettera saknade handlingar.
- Respektive enhetschef sammanställer befintliga och nyinkomna betyg i ett CV som ligger till grund för ny titel.
- Sammanställning, med besked om ny titel, lämnas ut till respektive anställd för underskrift. Sammanställningen skall sedan lämnas åter till enhetschef.

Socialtjänsten

Postadress: 464 80 MELLERUD · Besöksadress: Storgatan 13
Tfn: 0530-180 00 · Fax: 0530-181 01
E-post: kommunen@mellerud.se · Hemsida: www.mellerud.se
Bankgiro: 5502-2776 · Plusgiro: 11 74 40-8 · Orgnr: 212 000-1488

De nya kompetenskraven för stödassistent är, omvårdnadsprogrammet med inriktning funktionshinder samt barn och fritid med social eller pedagogisk inriktning.

För redan anställd personal med gamla utbildningar som får titeln stödassistent gäller att man har en utbildning inom vård och omsorg/LSS som tidigare bedömts motsvara dåtidens krav på rätt utbildning.

I de fall titeln stödpedagog kan bli aktuell är kompetenskravet 200 yh-poäng eller 60 hp med tydlig inriktning mot funktionshinderområdet.

I tveksamma fall kommer en särskild arbetsgrupp att bedöma utbildningens lämplighet.

Validering/kompetenshöjning kan bli aktuell i framtiden.

Målsättningen är att titelbytet skall vara genomfört till den 1 maj 2015.

Nytt anställningsbesked kommer att skrivas och titeln läggs in i det personaladministrativa systemet.

Har du frågor vänder du dig till din enhetschef.

2014-03-13

Jan Olsson
Sektorchef
Stöd och service



MELLERUDS
KOMMUN

Arbetstagarens CV

Namn:		P-Nummer:
Adress:		Anställd i kommunen:
Telefon:	Befattning:	Anställd i befattning:

Utbildning	År

Genomförd vidareutbildning	Poäng eller Veckor	Utbildningsår

Erfarenhet inom yrket	Antal År

Annan arbetserfarenhet inom / utom kommunen. Befattning:	Antal År



**MELLERUDS
KOMMUN**

Övrigt. Exempelvis • Språkkunskaper • Handledare • Ombud m.m.	

Kortare Kurser/Utbildningar upp till en vecka

Utbildning	Antal dagar/timmar	År

Sekretess

Lex Sarah

Brottsregistret

Utifrån inlämnade betyg och intyg är du utbildad/outbildad inom funktionshinderområdet

.....

Godkänner ovanstående

Ort..... Datum

Namn

Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för tillväxt

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