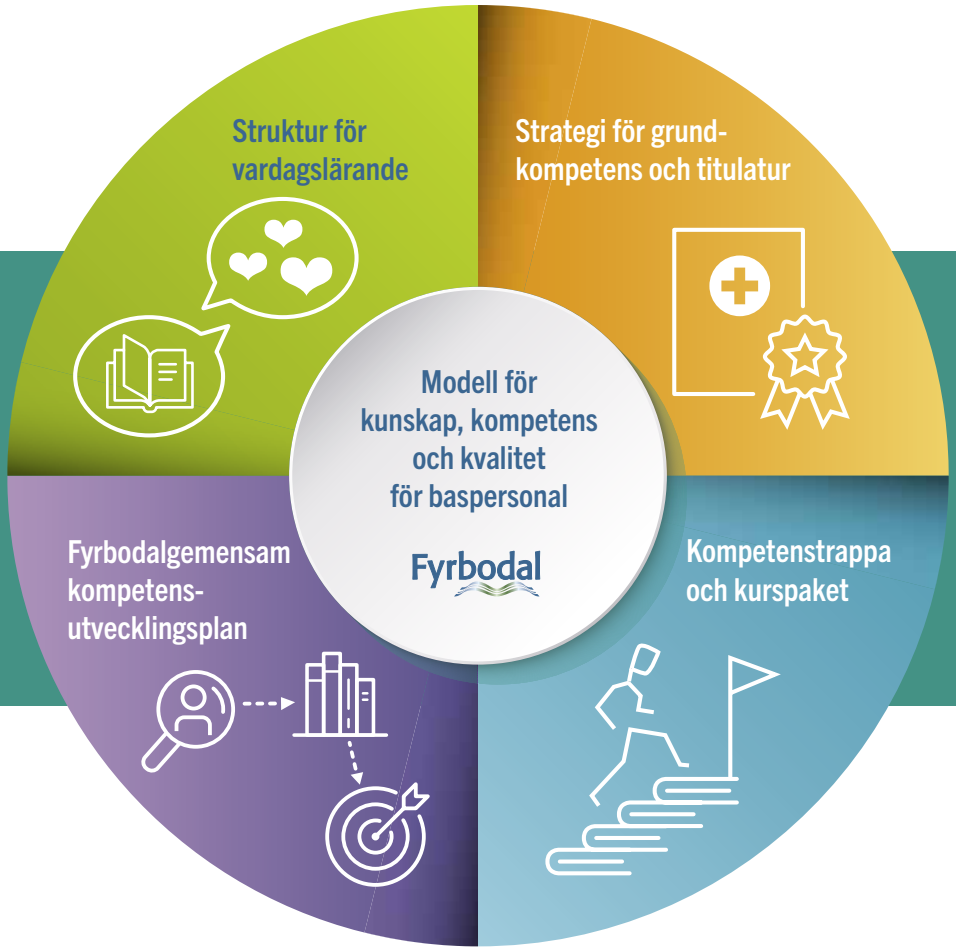


Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner

Verksamhetsområde socialpsykiatri

Antagen av socialchefsnätverket i Fyrbodal
2021-12-03

Fyrbodal

Innehåll

Inledning ... 3

Del 1 – Strategi för grundkompetens och titulatur ... 5

Socialpsykiatri förr och nu ... 7

Syfte ... 8

Val av titlar; boendestödjare och boendestödspedagog ... 9

Boendestödjare ... 9

Boendestödspedagog ... 10

AID-KL ... 11

Referenslitteratur ... 12

- Bilaga 1 – Genomförande av kompetens och titulaturarbete – befintlig personal ... 13
- Bilaga 2 – Statliga satsningar ... 18

Del 2 – Kompetenstrappa och kurspaket ... 20

Syfte ... 20

Kompetensutveckling i 5 steg ... 22

Trappstege och kurspaket för boendestödjare och boendestödspedagoger ... 23

- Bilaga 3 – Implementeringsstöd för chefer och medarbetare ... 26

Del 3 – Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan ... 30

Syfte ... 30

Kompetensutvecklingsplan – tre steg ... 31

Kartläggning av medarbetares formella kompetens ... 32

Kompetensutvecklingsbehov på fyra nivåer ... 34

- Bilaga 4 – Figur över kompetensutvecklingsplanens alla steg ... 35
- Bilaga 5 – Blankett för individuell kompetensutvecklingsplan att använda vid medarbetarsamtal ... 36

Del 4 – Struktur för vardagslärande ... 45

Gemensam kunskapsutveckling ... 48

- Bilaga 6 – Blankett för vardagslärande inom verksamhetsområde funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg ... 50

Inledning

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodal består av fyra delar;
1. Strategi för grundkompetens och titulatur
2. Kompetenstrappa och kurspaket
3. Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan
4. Struktur för vardagslärande

Denna modell med dess strategier och strukturer är antagen av socialchefsnätverket i Fyrbodal 2021-12-03.

Modellen är framtagen för verksamhetsområdena: funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg (äldreomsorg). Till sin grund och struktur är modellen gemensam för de tre verksamhetsområdena, men det finns delar som är specifika för respektive verksamhetsområde. Just denna rapport gäller för verksamhetsområde socialpsykiatri.

Övergripande syfte

Det övergripande syftet med denna modell är att nå en ökad kvalitet och resurseffektivitet i våra verksamheter, men också möjliggöra karriärvägar för baspersonal och höja status för yrket och därigenom kunna bibehålla personal och få ökade förutsättningar för nyrekrytering.
Modellen med dess strukturer och strategier beskriver:

- **Kompetenskrav** utifrån brukarnas behov och lagens intentioner
- Generell baskunskap för ”alla”
- Specifik kunskap för ”vissa”
- Hur vi kan nyttja personalen och dess kompetens **effektivt** (två nivåer med differentierade arbetsuppgifter utifrån kompetens och ansvar)
- Hur vi arbetar systematiserat med **kompetensutveckling** utifrån brukarnas behov
- Hur vi på ett systematiserat sätt verkar för att kunskap och kompetens omsätts i praxis. Att personalens kunskap blir organisationens kunskap och kommer brukaren till del (från formell till **reell kompetens**)

Del för del

Del 1 ”strategi för grundkompetens och titulatur” anger den grundutbildning som all baspersonal ska ha för att få en anställning inom något av de tre verksamhetsområdena och vilka titlar som gäller för dessa. Syftet med denna strategi är att höja kvaliteten på det stöd som ges inom de tre verksamhetsområdena genom att ha en hög lägsta nivå av kompetens hos den personal som är anställd och rekryteras.

Del 2 ”kompetenstrappa och kurspaket” anger fem steg vilka vart och ett inkluderar ett antal kurser som anställda ska genomföra inom ramen för sin anställning. Dessa kurser är generell kunskap/kompetens som gäller för alla inom respektive verksamhetsområde. Denna del syftar till att skapa en långsiktig och hållbar struktur för kompetensutveckling för att därigenom kunna upprätthålla en god kvalitet i verksamheten. Personalens kompetens har avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och säkerhet. Kompetensutveckling är därför en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden. Uppdatering och fördjupning av kunskaper, färdigheter och förhållningssätt måste ske fortlöpande under hela yrkeslivet, baserat på verksamhetens, professionens, brukarnas och samhällets behov.

Del 3 ”Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan” syftar till att få ökad vetskap om den formella kompetensen hos befintlig personal, men också vilken kompetens som saknas på, medarbetar-, enhets-, verksamhets samt Fyrbodalsnivå, för att utifrån detta skapa en långsiktig strategi vad gäller kompetensutveckling. Planen

syftar också till att öka förutsättningarna för att kunna samordna kompetensutvecklings- och utbildningsinsatser för såväl alla 14 kommuner som för de enskilda kommunerna. Den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen anger hur man inventerar och fastställer vilka kompetenskrav som gäller inom respektive verksamhet och enhet utifrån brukarnas behov samt hur en inventering av den befintliga personalens kompetens kan genomföras. Här ges möjlighet att synliggöra och systematisera såväl de generella som de specifika kompetenskraven samt kompetensutvecklingsbehoven vilka i sin tur kan aggregeras till Fyrbodalnivå.

Del 4 "struktur för vardagslärande" syftar till att skapa en systematik i det som gäller kompetensutveckling med fokus på att tillse att den formella kompetensen också kan bli den reella kompetensen. Utgångspunkten är att vi med denna systematik kan skapa ökade förutsättningar för att "rätt kompetensutvecklingsinsats" beviljas till "rätt personer" och att stödet från arbetskamraterna såväl innan som efter kompetensutvecklingen ökar förutsättningarna för att ny kunskap får fäste i verksamheterna och därmed kommer brukarna tillgodo. Del 4 handlar således om att:

- Omsätta teori i praxis
- Organisationens kunskap inte individens
- Resurseffektivitet
- Kompetens utifrån verksamhetens kunskaps- och kompetenskrav och behov.

Implementering och uppföljning

Informationsträffar och workshoppar för implementering av denna modell erbjuds regelbundet via Fyrbodals kommunalförbund. Dessa syftar till att ge verksamheterna såväl information om modellen som att stödja dem i själva implementeringen av den samma. Dessa träffar/workshops förväntas också ge återkoppling på sådant som behöver förändras och förbättras med modellen så att den ska vara praktiskt användbar.

Modellen ska regelbundet ses över och vid behov revideras.

Samverkan med utbildningsaktörer

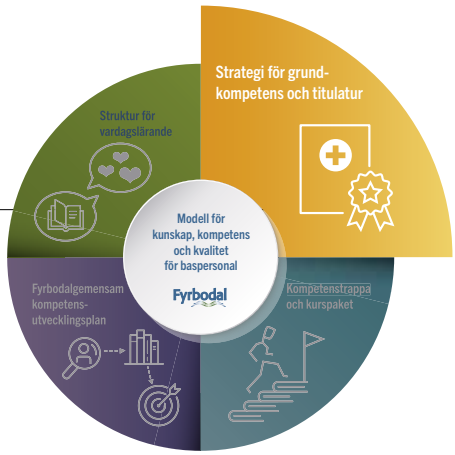
I arbetet med frågor som rör kvalitetsutveckling i verksamheten relaterat till såväl, verksamhetsutveckling, kompetensutveckling av befintlig personal och nyrekrytering är det av stort värde att ha en god samverkan med olika utbildningsaktörer. Det finns flera aktörer och forum där samverkan och påverkan sker; vård och omsorgscollege (nationellt, regionalt och lokalt), nationella kompetensrådet, programråd, branschråd, YH-utbildningsanordnare, högskolor/universitet, arbetsförmedling m.fl.

Skälen till varför vi särskilt vill betona denna samverkan är flera, såsom till exempel;

- Få fler att läsa vård- och omsorgsprogrammet samt barn- och fritidsprogrammet om möjligt gärna med kurser som fokuserar antingen funktionshinder, socialpsykiatri eller äldreomsorg.
- Få fler att söka jobb inom våra verksamheter
- Få utbildningsanordnarna att ge de utbildningar/kurser/inriktningar vi har behov av
- Påverka innehållet i de kurser som ges så att de matchar de behov verksamheten har
- Påverka så att varje lärosäte har lärare inom varje verksamhetsområde, som till elever/studenter kan prata för dessa för att skapa intresse, engagemang och kunskap
- Få in verksamhetsföreträdare på utbildningarna för att möta elever/studenter för att skapa kunskap och intresse för verksamhetsområdet samt främja kopplingen mellan teori och praktik
- Få elever/studenter som gör verksamhetsförlagdutbildning/praktik i våra verksamheter

Del 1
Strategi för grundkompetens och titulatur

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde socialpsykiatri**



1. Inledning

Strategin anger den grundkompetens som krävs av baspersonal för att arbeta inom verksamhetsområde socialpsykiatri och vilka titlar som ska användas. Fokus här är de nuvarande vård- och omsorgsutbildningarna. Vid nyrekrytering kan vissa sökanden ha äldre utbildningar och i den mån den äldre utbildningen bedöms som relevant kan den rekryterade behöva viss kompetensutveckling/validering för att uppnå de grundläggande kompetenskraven. När det gäller redan anställd personal finns i strategin en beskrivning av hur kompetens- och titulaturarbetet för befintlig personal kan genomföras för de kommuner som ännu inte gjort detta.[1]

Strategin har sin utgångspunkt i det arbete kring kompetens och titulatur som Fyrbodals 14 kommuner påbörjade 2013. Syftet då var att arbeta fram en strategi för hur Fyrbodals 14 kommuner skulle arbeta med kompetens och titulatur för baspersonal inom kommunens funktionshindersverksamhet. Avsikten var att bättre kunna möta framtida behov av arbetskraft, höja kvaliteten i verksamheten, erhålla statistik på nationell och lokal nivå samt höja yrkesstatus inom verksamhetsområdet. Därefter utvecklades en strategi för verksamhetsområde socialpsykiatri tätt följt av strategin för vård och omsorgsområdet vilka antogs första gången 2015 av socialchefsnätverket i Fyrbodal.

Detta är andra gången strategin revideras och utgångspunkten med denna revidering var de förändringar av vård- och omsorgsprogrammet som genomfördes hösten 2021. Dessa förändringar medförde att vissa kurser tagits bort och de kompetenskrav vi tidigare hade behövde anpassas till den nya programstrukturen. Vid denna revidering valde vi också att sätta samman samtliga fyra delar till en modell för ”kunskap, kompetens och kvalitet”.

Processen över tid

2014-10-24 bekräftar socialcheferna det arbete som påbörjats och godkänner fortsatt arbete vad gäller en strategi för kompetens och titulatur inom verksamhetsområde socialpsykiatri.

2015-09-25 antar socialcheferna strategin och förordar titlarna ”boendestödjare” och ”boendestödspedagog” med tillhörande förslag på kompetenskrav enligt de underlag som tagits fram[2]. Socialchefsnätverket beslutar vidare att rekommendera samtliga kommuner i Fyrbodal att anta förslaget på gemensamma titlar och kompetenskrav.

2018-02-09 antogs den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen av socialcheferna. Planen har också presenterats för personalchefer.

[1] En beskrivning av processen för genomförande av kompetens och titulatur återfinns i bilaga 1.
[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 beslutade sig för alternativ 1.

2018-10-26 revidering av strategin för kompetens och titulatur vilket syftade till att få en tydligare balans mellan titulatur och kompetens, då inkluderades också den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen i strategin.

2. Bakgrund

Kompetens och titulaturarbetet grundar sig på den utveckling inom socialpsykiatrin som skett under de senaste åren, vilket åskådliggörs i tabellen på nästa sida [3]. Denna resa inkluderar lagstiftningar, policys och förändrat huvudmannaskap, d.v.s. en organisatorisk utveckling, men det har också fått återverkningar i det direkta arbetet där vi gått från vård till stöd och från patient till medborgare. Huvudfokus idag är att stödja och ge förutsättningar för delaktighet för den enskilde så att denne kan leva mer självständigt.

Runt om i landet har det under flera år pågått ett arbete med att ta fram nya titlar och kompetenskrav för personal inom funktionshinderområdet. I Fyrbodal valde vi att se över personalgruppen inom socialpsykiatrin separat då vi ansåg att kompetensen inom detta verksamhetsområde behövde särskiljas från andra verksamhetsområden. Ytterligare ett skäl till varför vi valde att se över titlarna separat är att flera kommuner inom Fyrbodal redan då använde sig av boendestödjare som yrkestitel och att det var ett inarbetat namn. I skriften "Det är mitt hem" från Socialstyrelsen finns tydligt beskrivet vikten av boendestödjarens kompetens. Det är även av betydelse att ha en tydlighet beträffande vad som är det kommunala uppdraget när det gäller denna grupp i relation till landstingets/regionens uppdrag och hur samverkan bör ske huvudmännen emellan när det gäller socialpsykiatrin. Det kommunala uppdraget är inriktat på vardagsstöd där socialförvaltningen erbjuder insatser enligt SoL, LSS och HSL till personer med behov. Insatserna kan vara i form av boende, boendestöd, aktivitetshus, hemsjukvård med mera. Medan primärvård och specialistpsykiatrin har ansvar för det behandlande uppdraget.

[3] En utförligare beskrivning ges i bilaga 2

Socialpsykiatri förr och nu

Faser	Institutionell	Avveckling	Medborgarskap
Vem är personen?	Patient	Brukare/Boende	Medborgare
Var bor personen?	Institution	Särskilt boende	Bostad
Vad består sevicen av?	Vård	Vård	Stöd
Vilken är modellen?	Förmynderi medicinskt fokus	Diagnos och symptom	Individuellt stöd
Vad är viktigast?	Behov, skydd	Förmåga, normalisering	Självbestämmande och relationer
Titel på personal			
	Mentalskötare	Skötare	Boendestödjare Boendestödspedagog

3. Syfte

Syftet med kompetens och titulaturarbetet inom verksamhetsområde socialpsykiatri är;

> Att höja kvaliteten på det stöd som ges till personer med psykiska funktionsnedsättningar.

Till grund för detta arbete finns **lagmässiga** krav (SoL och LSS) men även **socialpolitiska riktlinjer och ambitioner**[5] och givetvis även det arbete som bedrivs vad gäller **evidensbaserad** praktik/socialtjänst. Kompetens och titulatur ska främja det **synsätt** och den **ideologi** som ska ligga till grund för verksamhetsområdet. Våra verksamheter har de senaste åren förändrats och den problematik som brukarna har är idag mer komplex. Brukargruppen har vidgats och exempelvis har fler personer med neuropsykiatrisk problematik tillkommit, vilket ställer andra krav på kompetens i våra verksamheter.

Trots lagstiftningar och policys har dessa inte implementerats i tillräcklig omfattning, det har heller inte satsats tillräckliga nationella resurser på kompetenshöjande åtgärder i relation till de krav som ställs på var och en som arbetar inom dessa verksamheter. Därför är det oerhört angeläget att arbeta med ett förtydligande av den kompetens som krävs för att arbeta inom socialpsykiatrin idag, något som denna strategi är ett led i.

Genom att tydliggöra den **kompetens** som krävs för ett visst arbete ges möjlighet att kompetensutveckla och rekrytera rätt personal som kan utföra sina arbetsuppgifter på ett sådant sätt att kvaliteten säkras för individen.

Kompetens och titulaturarbetet bidrar också till ökade **utvecklings- och karriärmöjligheter** för personalen vilket i sin tur bidrar till **ökad status** för yrkesgruppen. Detta är något som blivit än mer tydligt i de kommuner inom Fyrbodal som genomfört titulaturbytet. Där vittnar flera chefer om hur medarbetarna i ökad utsträckning börjat prata om att vidareutbilda sig.

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 också en besparing i form av att validering inte behövs i ett senare skede.

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.

Efter att under flera år ha drivit frågan, både lokalt och nationellt, för att få AID-KL-koder som är mer anpassade till det uppdrag personalen har presenterade SKR ny kodning under våren 2018. Det bidrar till att den kommunala socialpsykiatrin synliggörs på ett nytt sätt där relevant och mer rättvisande **statistik** kan tas fram både lokalt och nationellt.

[5] så som exv. Socialstyrelsens vägledning för arbetsgivare, ”rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning” samt Socialstyrelsens skrift ”Det är mitt hem”.

4. Val av titlar; boendestödjare och boendestödspedagog

Boendestödjare och boendestödspedagog är de två titlar som tillsammans med föreliggande kompetenskrav ska användas för personal upp till högskoleexamen som arbetar med personer med psykisk funktionsnedsättning [6] inom den kommunala socialpsykiatrin. Dessa titlar belyser bättre arbetsuppgiften, anpassat till nutida ideologi, synsätt, policy, lagstiftning etc. och är kopplade till särskilda krav på kompetens och utbildningsnivå.

Under framtagandet av den första strategin diskuterades olika alternativ vad gäller titlar utifrån dess styrkor och svagheter. Titlarna boendestödjare och boendesstödspedagog var det alternativ arbetsgruppen förordade och som även socialcheferna beslutade anta. Ett av argumenten för detta alternativ är att boendestödjare är en etablerad titel inom såväl socialpsykiatrins verksamheter som forskningsområdet. 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.

Ett argument för kompetens och titulaturarbetet är att det ska finnas en karriärväg, vilket innebär två led utifrån kompetens och utbildningskrav. Den första nivån är baserad på gymnasieutbildning. Den andra nivån kräver en eftergymnasial utbildning i form av minst 200 yrkeshögskolepoäng eller minst 60 högskolepoäng med inriktning mot verksamhetsområdet socialpsykiatri.

Utbildningsmässigt ställs nedanstående krav på respektive titel. Detta ska ses som en basnivå av kompetens vilken kompletteras med specifik kravnivå relaterad till aktuell verksamhet och enhet [7]. Andra utbildningar med fokus på området ”socialpsykiatri” som av arbetsgivaren bedöms som relevant kan inkluderas inom respektive titelområde.

4.1 Boendestödjare

Vård- och omsorgsprogrammen har genom åren förändrats flera gånger och det är upp till respektive kommun att vid anställning kontrollera och bedöma att den kompetens personen har motsvarar de kompetenskrav som strategin anger [8]. Grundkraven är dock att de anställda boendestödjarna ska ha läst vård- och omsorgsprogrammet och då gärna med inriktning mot och/eller med valbara kurser inom det socialpsykiatriska området eller barn- och fritidsprogrammet med fokus på socialt och/eller pedagogiskt arbete.

De krav som anges nedan (markerat som B) är de som gäller för nyanställda som påbörjat sin utbildning 2021 det vill säga då det nya programmet startade. Fram tills dess att dessa personer har slutfört sin utbildning är det strategins tidigare utbildningskrav som avses (markerat som A). Hur den befintliga personalens kompetens bedöms och hanteras vid införandet av denna strategi anges i bilaga 1.

A – Kompetenskrav fram till och med våren 2024

För titeln boendestödjare krävs ett avslutat gymnasieprogram med yrkesexamen [9] inom:

- Vård- och omsorgsprogrammet med fördjupningskurser i ”psykiatri 2” samt ”samhällsbaserad psykiatri” [10]

>>

[6] Begreppet används i enlighet med Socialstyrelsens rekommendationer (SoS Termbanken, 2007)
[7] Se vidare i del 2 och 3 i modellen för kunskap, kompetens och kvalitet.
[8] I bilaga 2 i denna rapport finner du en omvandlingstabell för gamla utbildningar Omvårdnadslyftet (socialstyrelsen.se)
[9] För ungdomsgymnasium motsvarar det 2500 poäng och för vuxenutbildningen 1500 poäng.
[10] Argument för dessa kurser, se fotnot 5.

ELLER

- Barn- och fritidsprogrammet med inriktning socialt arbete eller pedagogiskt arbete med kurserna ”psykologi 1” och ”psykologi 2b”. [11]

SAMT

- Godkänd i svenska 1 (100 poäng) och samhällskunskap (50 poäng) på gymnasienivå, utifrån vård och omsorgscollege kravnivå.

B – Kompetenskrav från och med juni 2024

- Vård- och omsorgsprogrammet samt kursen ”vård och omsorg specialisering” inom (social-) psykiatriområdet samt någon av följande valbara kurser ”socialpedagogik”, ”socialt arbete 1” eller ”socialt arbete 2”. [13] [14]

ELLER

- Barn- och fritidsprogrammet inriktningen pedagogiskt och socialt arbete samt någon av de valbara kurserna ”socialt arbete 2”, ”specialpedagogik 1”, ”specialpedagogik 2”, ”psykologi 1” eller ”psykologi 2b”. [14]

SAMT

- Godkänd i svenska 1 (100 poäng) och samhällskunskap (50 poäng) på gymnasienivå, utifrån vård och omsorgscollege kravnivå.

4.2 Boendestödspedagog

För titeln boendestödspedagog krävs eftergymnasial specialisering inom området socialpsykiatri:

- Minst 200 yrkeshögskolepoäng [15]

ELLER

- 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.

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.

4.3 Outbildad/obehörig

De krav som specificeras i denna strategi avser den lägsta grundkompetens som baspersonal ska ha för att kunna utföra sitt arbete med den kvalitet som krävs. Utgångspunkten är således att all befintlig personal och alla som rekryteras ska ha denna kompetens. I den mån det finns befintlig personal utan denna kompetens är det upp till respektive arbetsgivare att avgöra i vilken utsträckning dessa ska erbjudas kompetensutveckling och/eller validering av kunskaper. Ansvaret är dock inte enbart kommunens/arbetsgivarens utan även den enskilde anställdes.

Vad gäller sommarvikarier och andra tillfälliga anställningar kan givetvis ”outbildade” och/eller personer under utbildning vara en strategi för att få in personal till verksamheten. 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 utbild-

[11] 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.

[12] Vi rekommenderar i första hand att elever tillser att de läser de kurser som krävs för att få högskolebehörighet.

[13] För vuxenstuderande finns inte något utrymme för valbara kurser utöver vård och omsorg specialistering 100 poäng. Det finns ytterligare en valbar möjlighet och det är om den vuxenstuderande väljer att göra ett komvuxarbete, då kan detta fokusera på särskilt valt ämnesområde.

[14] Vi rekommenderar i första hand att elever tillser att de läser de kurser som krävs för att få högskolebehörighet.

[15] 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. Ett flertal ansökningar har skickats in till YH-myndigheten från utbildningsanordnare men de har dessvärre hittills fått avslag

ningar inom vårt verksamhetsområde, d.v.s. att göra området mer tydligt och attraktivt.

Benämningen/titel på den personal som inte uppnår de formella grundkompetenskraven kan för verksamhetsområde socialpsykiatri vara boendestödjare outbildad alternativt boendestödjare obehörig eller annan titel som kommunen finner lämplig. Fram till dags dato har flera av de kommuner i Fyrbodal som genomfört kompetens och titulaturarbetet valt att använda sig av titeln "boendestödjare outbildad". Argumentet för detta har varit att inte tillskapa en tredje titel utan att bara åskådliggöra att kompetenskraven inte är uppnådda.

4.4 AID-KL

AID-KL är ett partsgemensamt klassificeringssystem och utgör grunden för den partsgemensamma lönestatistiken, vars främsta syfte är centrala förhandlingar, men även allmän information om lönestrukturer, lönelägen, löneutveckling och sysselsättning. Men dessa koder är också viktiga för verksamhetsområdet och ytterst för brukare, med tanke på resurstilldelning, statliga satsningar mm.

AID-KL infördes 2008. Sedan 2016 har en översyn och revidering av koderna pågått, vilken avslutades i februari 2018. Översynen syftade till att fånga upp förändringar i arbetsuppgifter som skett sedan AID-KL infördes.

AID-KL rör arbetsuppgifterna man utför och inte vilken utbildning man har, man har en AID-KL kod per anställning plus en lokal titel på sin arbetsplats, kod och titel behöver således inte vara samma. Förändringarna kan, utifrån socialpsykiatrin, sammanfattas med att ha:

- Tydliggjort verksamhetsområden, exv. psykiatri för landsting och socialpsykiatri för kommunen
- Ersatt funktionshinder med funktionsnedsättning
- Socialpsykiatrin ligger nu inom område "Arbete inom individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, funktionsnedsättning, socialpsykiatri (kommun) och integrationsarbete"
- Jobbat med beskrivningar för att ge exempel på vilka som ska ligga var
- Det finns två varianter av boendestödjare i AID-kodningen, den ena avser funktionshinderområdet den andra socialpsykiatriområdet.

Utifrån ovanstående resonemang om outbildad/obehörig ställer vi egentligen oss inte bakom att använda titeln stödbiträde när det gäller vår personal, men då vi inte fått gehör för att ha en AID-KL-kod för vare sig outbildade stödassistenter eller outbildade boendestödjare finner vi det för närvarande bäst att kategorisera våra stödassistenter och boendestödjare outbildad/obehörig under koden stödbiträde. Syftet med det är att tydliggöra lokalt och nationellt hur många det är som inte innehar den kompetens som egentligen krävs för yrket. Ett fortsatt påverkansarbete kommer dock att ske vad gäller möjligheten till att få separat AID-KL-kod för stödassistent och boendestödjare outbildad/obehörig.

För dem som kategoriseras som boendestödspedagoger rekommenderar vi att dessa läggs på AID-KL koden stödpedagog.

Referenslitteratur

Socialstyrelsen ”Det är mitt hem - vägledning om boende och boendestöd för personer med psykisk funktionsnedsättning”
Det är mitt hem - Vägledning om boende och boendestöd för personer med psykisk funktionsnedsättning (socialstyrelsen.se)

Socialstyrelsen ”Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning. Vägledning för arbetsgivare”.
Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning (socialstyrelsen.se)

Socialstyrelsen ”Kunskap hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning”, SOSFS 2014:2.
2014-3-19.pdf (socialstyrelsen.se)

Länkar

Nationella kompetensrådet
Nationella kompetensrådet inom funktionshinderområdet - Vård- och omsorgscollege (vo-college.se)

Vård- och omsorgscollege nationellt
https://www.vo-college.se/

Vård- och omsorgscollege regionalt
http://fyrbodal.se/dettajobbarvimed/utbildning/vardochomsorgscollege.4.32da1d2c1483e9972af690ae.html

Bilaga 1

Genomförande av kompetens och titulaturarbete – befintlig personal

I denna bilaga har vi sammanställt hur vi i Fyrbodal har arbetat med genomförandet av strategi för grundkompetens och titulatur, men också vilka lärdomar vi tagit av detta arbete. Vi har också sammanställt ett antal frågeområden som man inom organisationen måste diskutera och fatta beslut kring. Frågeområdena har i stort sett bärighet för såväl funktionshinder, socialpsykiatri som för vård och omsorg, därför används boendestödjare/stödassistent/undersköterska i texten.

Genomförandegrupper

2014 antogs "Strategi för kompetens och titulatur inom verksamhetsområde, funktionshinder LSS". Efter det påbörjades arbetet med att genomföra denna strategi i våra kommuner. Vi beslöt att tillskapa så kallade genomförandegrupper vilka Fyrbodals kommunalförbund höll i. Syftet med dessa genomförandegrupper var att stödja varandra i processen och delge varandra de dokument som tillskapas i anslutning till arbetet, såsom information, kompetensinventering, arbetsbeskrivningar mm. I dessa genomförandegrupper deltog, utöver representant från Fyrbodals kommunalförbund, de chefer som omfattades av kompetens och titulaturarbetet samt någon från HR och från fackförbundet Kommunal [16].

I varje kommun tillsattes också en grupp som internt var ansvarig för implementeringen, i vissa avseenden var det samma personer som också deltog i de Fyrbodalgemensamma genomförandegrupperna. Till en början var dessa verksamhetsspecifika, för att sedan inkludera genomförande även vad gäller kompetens och titulaturarbetet inom socialpsykiatrin samt vård och omsorg. Vi kan varmt rekommendera att arbeta på detta sätt om det är flera kommuner eller verksamheter som ska igenom samma process. Det har uppfattats väldigt positivt att ha detta stöd av varandra, men också att kunna utarbeta gemensamt material av olika slag.

Förankring och genomförande

Varje kommun/verksamhet som ska genomföra detta arbete rekommenderas att formulera en plan för genomförande och implementering, vilken bör inkludera såväl tidsplan, innehåll och struktur, ansvarsområden mm. Processen i korthet handlar om:

- Tillskapa informationsmaterial beträffande syftet med kompetens och titulaturarbetet
- Informations-, samverkans- och implementeringsmöten med fackliga representanter, brukarorganisationer, personalchefer och medarbetare.
- Kompetensinventering av befintlig personal för att se vilken titel de kommer att få utifrån den utbildnings- och kravnivå som antagits.
- 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 undersköterska/stödassistent/boendestödjare eller inte. De kommuner som hittills genomfört titulaturbytet har valt att ge, befintligt anställd

[16] Vision var även inbjudna men deltog inte i dessa grupper.

personal, titeln stödassistent/undersköterska/boendestödjare även om inriktningen på deras gymnasieutbildning inte är den som krävs enligt kompetenskraven [17].

- Fatta beslut om vilken titel de som inte når upp till titeln stödassistent/boendestödjare/undersköterska ska ha. Arbetsgruppen förordar tillordet outbildad efter titeln stödassistent/undersköterska/boendestödjare för att inte tillskapa en tredje titel.
- Fatta beslut om i vilken mån befintlig personal som inte når upp till kompetenskraven ska få kompetensutveckling/validering.
- 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 inom de tre verksamhetsområdena.

Inventering av befintlig personal

När det gäller inventering av befintlig personals formella kompetens utifrån den antagna kravspecifikationen så behöver man tillskapa en blankett där det framgår vilken kompetens som varje medarbetare har respektive saknar. Med fördel kan den blankett användas som finns som bilaga 5 i del 3 av modellen. Varje medarbetare ges möjlighet att lämna in sina betyg på de utbildningar/kurser de har som kan ligga till grund för en bedömning av vilken titel som de ska tilldelas, stödassistent/stödpedagog, boendestödjare/boendestödspedagog eller undersköterska/undersköterska med specialistkompetens. En rekommendation är att sätta en tidsgräns för när betygen senast ska vara inlämnade för bedömning. När beslut om titel ska lämnas till medarbetarna har deltagande kommuner använt formuleringen "Utifrån den information du lämnat in är du bedömd som…" Detta har sedan medarbetaren signerat. De kommuner som genomfört processen menar att detta har varit ett bra förfarande för såväl medarbetare som fackliga.

[17] Även de gamla utbildningarna GPU och PPU har räknats som godkända utbildningar för befintlig personal inom verksamhetsområde funktionshinder.

Frågor att ta ställning till under processen

De frågeställningar och utmaningar som vi mött under dessa år har vi sammanställt under denna rubrik. Det finns för dessa frågor inga färdiga svar, utan är mycket upp till varje kommun att besluta om, allt utifrån de förutsättningar just den kommunen eller verksamheten har. En framgångsfaktor för oss har varit att lyfta och diskutera dessa frågor gemensamt i våra genomförandegrupper, allt för att ha ett bättre underlag för de beslut som var och en fattar i respektive fråga.

Formell kompetens för titel stödassistent/boendestödjare/undersköterska

Vilka utbildningar ska räknas som formell kompetens för att få titel stödassistent/boendestödjare/undersköterska? Ska all befintlig personal med vård- och omsorgsprogrammet oavsett inriktning få dessa titlar? I Fyrbodal har alla, oss veterligt, beslutat att all befintlig personal med vård- och omsorgsprogrammet oavsett inriktning har fått titeln stödassistent/boendestödjare/undersköterska. Man har också valt att inkludera de gamla utbildningarna GPU och PPU när det gäller verksamhetsområde funktionshinder. Sedan blir det en fråga om kompetensutveckling/validering av befintlig personals kunskap.

Bedömning/klassificering av befintlig personal

Bedömningen av befintlig personal görs enbart utifrån den formella kompetensen, dvs inte utifrån personlig lämplighet. I de allra flesta fall är detta en enkel bedömning, men i de fall det finns en tveksamhet, vilket då handlar om vilka utbildningar som ska bedömas som likvärdiga, behöver denna fråga hanteras. Antingen kan man tillsätta en särskild grupp i den egna kommunen som gör dessa bedömningar eller så kan man ta med dessa ärenden till genomförandegruppen i den mån man har sådana. Viktigt är dock att medarbetarna vet om att bedömningarna görs endast med avseende på formell kompetens, d.v.s. inte anställningstid eller personlig lämplighet.

Titel som stödpedagog/boendestödspedagog/undersköterska med specialistkompetens per automatik?

De med utbildning/kompetens motsvarande stödpedagog/boendestödspedagog/undersköterska med specialistkompetens ska de per automatik få titeln, lönen och arbetsuppgifterna eller ska man i kommunen strategiskt inrätta dessa tjänster där man vill ha dem och i den omfattning man vill som sedan medarbetare får söka? Det vill säga är det utbildningen som ger titeln eller är det organisering av och behov i verksamheten som ska styra? I Fyrbodal har en del kommuner valt att ge de som har utbildningen titeln när det gäller befintlig personal, men vid nyrekryteringar tänkt mer strategiskt på var dessa ska vara. De kommuner som valt att ge den befintliga personalen titeln i den mån de innehar den kompetensen, har anfört som skäl att det är ett sätt att bibehålla sin personal.

Andel stödpedagoger/boendestödspedagoger/undersköterskor med specialistkompetens?

Hur många stödpedagoger/boendestödspedagoger/undersköterskor med specialistkompetens ska man ha i sin verksamhet? Detta är ett strategiskt beslut att fatta för respektive kommun.

Sökande till stödassistent/boendestödjare/undersköterska, men med högre kompetens

Hur hantera de som söker tjänst som stödassistent/boendestödjare/undersköterska, men har en påbörjad högskoleutbildning till kanske socialpedagog eller socialpsykiatrisk vård. De är ju på ett sätt överkvalificerade, men har inte läst de gymnasiekurserna som krävs som stödassistent/boendestödjare. Eftersom det är individen som söker så är det upp till denne om den vill ha en tjänst som stödassistent/boendestödjare/undersköterska. När det gäller verksamhetsområde vård och omsorg finns ett krav på att all personal ska ha läst vård- och omsorgsprogrammet.

Gymnasieutbildning inom verksamhetsområdet som grund?

Vissa yrkeshögskoleutbildningar har vård- och omsorgsprogrammet som förkunskapskrav inom våra verksamhetsområden. Högskolekurser har inte det förkunskapskravet. Kan det bli ett problem vid anställningar om de sökande inte har gymnasiets vård- och omsorgsprogram eller barn- och fritidsprogram? I Fyrbodal har vi valt att inte kräva vård- och omsorgsprogrammet (eller barn- och fritidsprogrammet) som förkunskapskrav till våra tjänster som stödpedagog och boendestödspedagog, vilket man har som krav när det gäller undersköterska med specialistkompetens.

Lönebild för respektive titel? Gemensamt tänk?

Det har genomgående funnits ett önskemål om att vi ska ha samma grundlöneskillnad mellan de två titlarna stödassistent/stödpedagog, boendestödjare/boendestödspedagog och undersköterska/undersköterska med specialistkompetens. Något gemensamt beslut har inte tagits i Fyrbodal, en summa som nämnts är 500 kronors skillnad.

Ny anställning och LAS-område

I och med att det är ett titelbyte som sker så ska nytt anställningsavtal skrivas. Vad gäller LAS-område så menar vi i Fyrbodal att eftersom grundtanken med kompetens och titulaturarbetet är att skapa två nya positioner och då bör stödpedagog/boendestödspedagog samt undersköterska med specialistkompetens vara egna LAS-område annars frångår vi den tanken. Detta är viktiga frågor att diskutera med såväl fackliga som personalavdelningen, då beslut om dessa frågor kan få konsekvenser vid övertalighet etc.

Arbets-/yrkes-/ansvarsbeskrivningar

Kompetens och titulaturarbetet rör baspersonalen, inte de med medellång högskoleutbildning,

dvs inte sjuksköterskor, socialpedagoger, arbetsterapeuter etc. I en del av våra kommuner finns socialpedagoger/verksamhetspedagoger och några upplevde en risk med att dessa skulle komma att ersättas av stödpedagoger. Viktigt som vi sett det, är att tänka att det är baspersonalen som delas upp i två positioner och får två olika uppdrag/ansvarsområden. Dessa yrkesbeskrivningar ska skrivas fram först och främst, men i den mån man har socialpedagoger/verksamhetspedagoger är det av vikt att även skriva fram denna yrkesbeskrivning så att distinktionen mellan dessa tre positioner blir tydlig. Kompetens och titulaturarbetet syftar inte till att ta bort högskoleutbildad personal, utan att främja och stärka baspersonalens positioner. Det finns framskrivna arbets-/yrkes/ansvarsbeskrivningar från flera av de kommuner som genomfört kompetens och titulaturarbetet.

Kompetensutveckling, validering och kursspecifik fortbildning – befintlig personal

Då Fyrbodal inledde kompetens och titulaturarbetet fanns inte vår kompetensutvecklingsplan, men frågor kring kompetensutveckling har funnits med i resonemanget hela tiden. Alla har påtalat vikten av att, gärna i samband med kompetens-inventeringen av befintlig personal, formulera någon form av kompetensplan. Dels för att medvetandegöra för den anställde vilken kompetens som krävs, men också för att ha en plan för framtida kompetenssatsningar.

I och med att befintlig personal fått titeln stödassistent/boendestödjare/undersköterska oavsett vilken vård- och omsorgsutbildning de gått, finns behovet av kompetensutveckling. I vilken mån kommunen kan erbjuda/kräva och bekosta sådan kompetensutveckling är givetvis upp till varje kommun.

Anställda utan fullständig gymnasieutbildning

Hur ska man göra med anställda utan fullständig gymnasieutbildning, dvs att denne inte har godkända betyg i alla ämnen. En elev får inte ut fullständigt gymnasiebetyg om något ämne saknas. Det kan vara idrott eller något annat ämne som inte egentligen berör den specifika kompetens vi efterfrågar. De som läser vuxenutbildning har inte samma krav vad gäller basämnen som de krav som ställs på gymnasieelever.

Ungdomsgymnasium består av 2500 poäng, då inkluderas ett antal basämnen såsom svenska, samhällskunskap etc. När det gäller vuxenstudier så är poängen lägre då man plockar kurser och inte per automatik läser svenska etc. Här i Fyrbodal är målet att varje elev som läser på vuxenutbildningen ska ha 1500 poäng. Detta ger att det blir olika krav på ungdoms- respektive vuxenelever i hur många poäng och vilka kurser som ska vara godkända. Det kan ge att två personer är godkända i samma ämnen, de som är specifika för vård och omsorgsarbetet, men den ene har missat något ämne utanför vård- och omsorgsområdet.

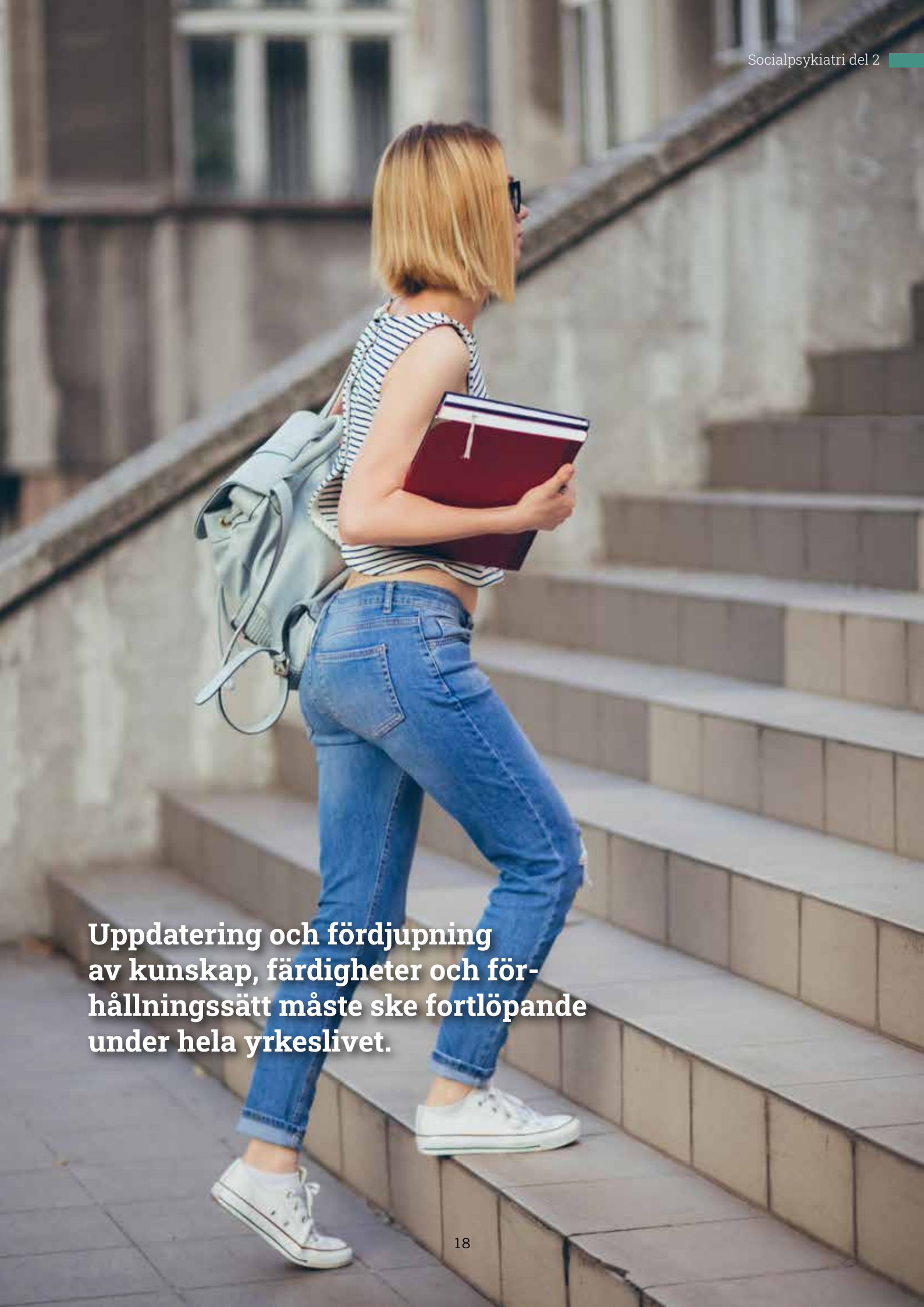
Hur ska de bedömas? Vem ska anses vara utbildad? Ska man ha fullständiga betyg/examen för att bli anställningsbar?

Referenskommuner att kontakta

Melleruds kommun, sektor för stöd och service, sektorchef, telefonnummer växel 0530–180 00

Uddevalla kommun, avdelningschef stöd och service, telefonnummer växel 0522-69 60 00

Åmåls kommun, avdelningschef LSS eller avdelningschef vård och omsorg, telefonnummer växel 0532-170 00



Uppdatering och fördjupning av kunskap, färdigheter och förhållningssätt måste ske fortlöpande under hela yrkeslivet.

Bilaga 2

Statliga satsningar

Genom åren har flera förändringar och satsningar genomförts när det gäller området vård, omsorg och stöd till personer med psykisk ohälsa. Syftet med dessa har i mångt och mycket varit att på olika sätt förbättra livsvillkoren för personer med psykiska funktionsnedsättningar och främja deras delaktighet i samhället. Detta har givetvis påverkat det kommunala uppdraget och utvecklingen av den kommunala socialpsykiatrin. För att ge en liten bild av denna utveckling lyfter vi här fram några av dessa satsningar.

• Psykiatrireformen

Psykiatrireformen beslutades 1994 och genomfördes 1995. 1995 års psykiatrireform syftade till att förbättra situationen 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 skulle 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. Man gick från stora institutioner utanför städerna till mindre enheter integrerade i samhället.

• Milton-utredningen

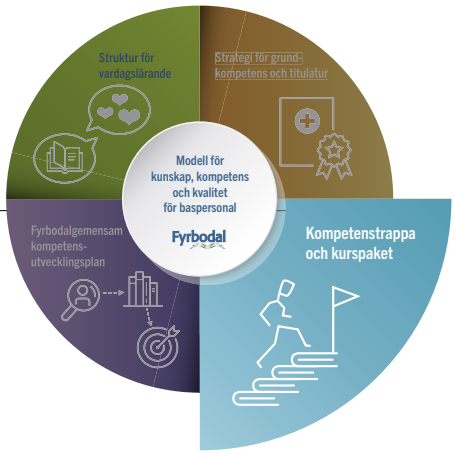
Miltonutredningen pågick mellan 2005 - 2006. I denna gjordes en genomlysning av situationen för personen med psykiska funktionsnedsättningar. Vilket i sin tur gav ekonomiska satsningar för målgruppen i form av olika projekt runt om i landet.

• PRIO och överenskommelse psykisk hälsa

Sedan 2012 har regeringen gjort överenskommelser med Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, inom området psykisk ohälsa. Arbetet var fram till 2016 uppbyggt på grundkrav och prestationer riktat till varje enskild huvudman och utvecklingsmedel har betalats ut i slutet av året efter prestation. Men därefter har upplägget blivit annorlunda, bland annat har fokus flyttats från ohälsa till hälsa, medel rekvireras i början av året, målgruppen har vidgats och kravet är nu en länsgemensam analys och handlingsplan som starten på ett långsiktigt arbete.

Del 2
Kompetenstrappa och kurspaket

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde socialpsykiatri**



Kompetenstrappan och kurspaketet beskriver endast de generella krav på kompetensutveckling som ställs, det vill säga den kunskap som krävs av all baspersonal inom verksamhetsområde socialpsykiatri. Utöver dessa generella krav ställs enhets- och verksamhetsspecifika krav på kompetens, dessa tas fram med stöd av den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen, vilken presenteras i del 3 modellen. I kompetenstrappan och kurspaketet fastställer vi kompetensen över tid för att kvalitetssäkra verksamheter, vara attraktiva arbetsgivare och möjliggöra en bra introduktion.

Kompetenstrappan gäller för baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg. Struktur och övergripande innehåll är samma för samtliga tre verksamhetsområden, det är endast själva kurserna, kurspaketen, som är olika och beskrivs utifrån respektive verksamhetsområde och dess funktioner/yrkesroller. Just detta dokument gäller för boendestödjare och boendestödspedagoger inom området socialpsykiatri

Strukturen omfattar fem steg för boendestödjare, där varje trappsteg anger de kurser som är kopplade till respektive trappsteg. För boendestödspedagoger anges rekommenderade kompetensutvecklingsområden inom vilka kompetensutveckling bör ges. Utöver detta rekommenderas att boendestödspedagogerna genomför de kurser som finns i trappstegen för boendestödjarna.. Till denna struktur finns även ett dokument för chefer och medarbetare, ett så kallat implementeringsstöd, som mer i detalj beskriver hur arbetet med denna modell kan genomföras och utvärderas (se bilaga 3, i denna del).

Syfte

Syftet med kompetenstrappan och kurspaketet är att skapa en långsiktig och hållbar struktur för kompetensutveckling när det gäller baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg i Fyrbodals samtliga 14 kommuner med målsättningen att upprätthålla en god kvalitet i verksamheten. Personalens kompetens har avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och säkerhet[19]. Kompetensutveckling är därför en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden. Uppdatering och fördjupning av kunskaper, färdigheter och förhållningssätt måste ske fortlöpande under hela yrkeslivet, baserat på verksamhetens, professionens, brukarnas och samhällets behov.

Ett utvidgat syfte är att höja status för yrke och verksamhetsområde och därmed kunna bibehålla befintlig personal och öka förutsättningarna för goda nyrekryteringar.

Kompetenstrappan och kurspaketet ska vara ett stöd och en riktlinje för kompetensutveckling,

[19] Insatser som ges till personer med funktionsnedsättning ska vara av god kvalitet. Bestämmelserna om kvalitet och kvalitetsarbete finns i både SoL (3 kap. 3 §) och i LSS (6 §) och gäller såväl offentlig som enskild verksamhet.

men också tydliggöra arbetsgivarens ansvar för att skapa förutsättningar för kompetensutveckling samt medarbetarnas ansvar för att genomgå den kompetensutveckling som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som ens uppdrag anger.

Modellen för kompetensutveckling borgar för en enhetlighet då den används i samtliga 14 kommuner, vilket gör att förutsättningarna följer samma spår även om man som medarbetare byter kommun och arbetsgivare.

Till er som är boendestödjare och boendestödspedagoger

Du som är boendestödjare och boendestödspedagog ska känna såväl trygghet som självständighet i din yrkesutveckling. Varje medarbetare ska därför ha en individuell kompetensutvecklingsplan som utgår från verksamheternas mål och uppdrag men också inkluderar dina förutsättningar och behov. Kompetensutvecklingsplanen ska följas upp i medarbetar- och lönesamtalet.

De olika stegen i modellen beskriver vad kommunerna i Fyrbodal kan erbjuda dig i din yrkesutveckling och vad som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som krävs av dig som boendestödjare och boendestödspedagog.

Varje trappsteg beskriver hur din kompetens kan utvecklas och hur detta kan utveckla dina arbetsuppgifter och ditt ansvar. Nivåindelningen, trappstegen, utgör förutsättningar för en yrkesutveckling, som kopplat till din erfarenhet och dina vägval, kan främja din yrkesskicklighet.

Det är i dialog med din närmsta chef, vid medarbetarsamtalet, som diskussion förs om vilka förutsättningar för kompetensutveckling som gäller för just dig. Arbetsgivaren avgör vilka krav som kan ställas på dig, din kompetens och din kompetensutveckling och på att du utför de arbetsuppgifter och tar det ansvar som ligger inom ramen för ditt uppdrag.

Kompetensutveckling i 5 steg

Utgångspunkten för denna kompetenstrappa, grundkraven för varje medarbetare innan kompetenstrappan kan påbörjas, är de baskrav som anges i strategin för grundkompetens och titulatur[20]. För boendestödjare är det gymnasieutbildningen "vård- och omsorgsprogrammet" alternativt "barn- och fritidsprogrammet" som gäller. För boendestödspedagog krävs eftergymnasial specialisering inom socialpsykiatriområdet, det vill säga minst 200 yrkeshögskolepoäng eller minst 60 högskolepoäng. Utbildningen skall ha tydlig inriktning mot socialpsykiatri i hela sin omfattning.

De kurser som anges i denna kompetenstrappa är de som rör den generella kunskapen och kompetensen, det vill säga det man från arbetsgivarens håll anser att alla ska ha inom verksamhetsområde socialpsykiatri, oavsett vilken insatsform man jobbar med eller på vilken enhet. Utöver denna generella kunskap och kompetens behövs mer specifik kompetens vilken hanteras med stöd i den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen där enhets- och verksamhetsspecifika kompetenskrav hanteras[21].

Arbetsgivaren och medarbetaren ansvarar gemensamt för att intyg på genomgångna utbildningar ges.

[20] Del 1 i modell för kunskap, kompetens och kvalitet

[21] Del 3 i modell för kunskap, kompetens och kvalitet

Kompetenstrappa och kurspaket för boendestödjare och boendestödspedagoger

De steg som anges motsvarar inte någon specifik tidsperiod. Hur lång tid respektive steg tar beror på såväl den enskilde medarbetaren som på vad som är rimligt för varje arbetsplats. Utöver dessa kurser tillkommer även annan kompetensutveckling, sådan som är mer specifikt relaterad till den enhet och den verksamhet som medarbetaren jobbar vid.

När det gäller befintlig personal så fasas dessa in i nedanstående system medan helt nyexaminerade följer stegen i "rätt" ordning. För personal som är nyanställd men har tidigare yrkeserfarenhet kartläggs tidigare kompetensutveckling för att se vilka steg och utbildningar som den nyanställde bör genomföra. Boendestödspedagoger förväntas/rekommenderas också att genomföra de trappsteg och de kurser som gäller för boendestödjarna.

Boendestödjare och boendestödspedagoger

Steg 1 – arbetsplats- och yrkesintroduktion

Arbetsplatsintroduktionen är för alla oavsett om den anställde har tidigare arbetslivserfarenhet eller inte. Denna del anordnas lokalt.

Som yrkesintroduktion, för dig som är ny i yrket är det nedanstående kurser som är aktuella för steg 1.

Du som läser detta i tryckt form, kan hitta länkarna i pdf-dokumentet som finns på www.fyrbodal.se

- Introduktion till arbete i vård och omsorg
  Socialstyrelsen utbildning
- Yrkesintroduktion för baspersonal inom socialpsykiatrin
  Ny yrkesintroduktion för baspersonal inom socialpsykiatrin - Kunskapsguiden
  Yrkesintroduktion för baspersonal som arbetar med personer med psykisk funktionsnedsättning - Kunskapsguiden
- Historik, psykiatri – Gunnel Bergstrands vistelse på Restads mentalsjukhus
  https://www.youtube.com/watch?v=iotx-ZeHt3v0
- Basala hygienrutiner och personlig skyddsutrustning i vård och omsorg
  https://utbildning.socialstyrelsen.se/learn/course/external/view/elearning/263/basala-hygienrutiner-i-vard-och-omsorg
- Stärkt brandskydd för särskilt riskutsatta individer
  Socialstyrelsen utbildning
- Individens behov i centrum (IBIC) webbintroduktion
  Socialstyrelsen utbildning
- MI
  Anordnas av respektive kommun eller i samverkan på Fyrbodalsnivå

Steg 2

- Att möta personer med adhd i socialtjänsten
  https://utbildning.socialstyrelsen.se/learn/public/learning_plan/view/7/Bem%C3%B6tande
- Att synliggöra normer i socialtjänsten - med ett hbtq-perspektiv
  Socialstyrelsen utbildning
- Introduktion till autism och autismspektrum
  https://www.autism.se/webbkurs/

>>

- SIP-utbildningar
  För barn
  Webbutbildningar i SIP | Uppdrag Psykisk Hälsa (uppdragpsykiskhalsa.se)

  För vuxna
  Webbutbildning om SIP för vuxna | Uppdrag Psykisk Hälsa (uppdragpsykiskhalsa.se)
- Tvång och begränsningsåtgärder
  Rekommenderat utbildningsområde, anordnas av den egna kommunen eller i samverkan på Fyrbodalnivå
- Lågaffektivt bemötande
  Rekommenderat utbildningsområde, anordnas av den egna kommunen eller i samverkan på Fyrbodalnivå
- Hot och våld
  Rekommenderat utbildningsområde, anordnas av den egna kommunen eller i samverkan på Fyrbodalnivå
- Kommunikation och AKK
  Rekommenderat utbildningsområde, anordnas av den egna kommunen eller i samverkan på Fyrbodalnivå

Steg 3

- Grundläggande utbildning om munhälsa och munvård
  Socialstyrelsen utbildning
- Hälsa
  Ett kunskapsmaterial att arbeta med på APT/ pedagogträffar eller liknande.
  https://webbutik.skr.se/sv/artiklar/hur-ska-par-vi-battre-halsa-for-personer-med-funktionsnedsattning.html
- Rättigheter för personer med funktionsnedsättning (alla fyra lärpaketen)
  Socialstyrelsen utbildning
- Handledarutbildning
  Skolverkets webbaserade apl-handledarutbildning - Skolverket
- Våld i nära relationer
  Webbkurs om våld - Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) - Uppsala universitet (uu.se)
- Att i vardagen stödja personer med psykiska funktionsnedsättningar och samtidigt missbruk
  Anordnas vid behov via Fyrbodals kommunalförbund
- E-hälsa och Välfärdsteknik
  Etik och integritet vid införande av välfärdsteknik
  Socialstyrelsen utbildning

Steg 4

- Självskadebeteende - basmodulen
  Utbildningar - Nationella Självskadeprojektet (nationellasjalvskadeprojektet.se)
- Handledarutbildning handleda elever (viss personal)
  Via vård och omsorgscollege
- Psykisk ohälsa migration och trauma
  Ohälsa, migration och trauma (transkulturellt-centrum.se)
- Webbkurs om barnrättsarbete
  Webbkurs om hållbart barnrättsarbete - MFD
- ESL (Ett självständigt liv)
  Anordnas i den egna kommunen.

Steg 5 (sista steget)

Fokus på att omvärldsbevaka, upprätthålla och fördjupa sin kompetens.

Boendestödspedagog

För boendestödspedagoger har vi idag inte några regelrätta utbildningar att rekommendera. Vi rekommenderar i stället att antal områden där vi ser det relevant att kompetensutveckla boendestödspedagogerna. Dessa områden är då relaterade till den roll och det uppdrag som boendestödpedagogerna innehar. Vid uppföljningar av modellen kommer vi att lägga till sådana utbildningar som testats och används när det gäller boendestödspedagoger.

- Att landa i rollen
- Handleda både elev och kollegor
- Pedagogiskt arbets- och förhållningssätt
- Dokumentera
- Implementera metoder och arbetssätt
- Metodstödja
- Introducera ny personal

Bilaga 3

Implementeringsstöd för chefer och medarbetare – kompetenstrappa och kurspaket

Implementeringsstöd för chefer och medarbetare

Detta är ett implementeringsstöd för chefer och medarbetare inom verksamhetsområde socialpsykiatri i Fyrbodal. Här beskrivs kompetenstrappan och kurspaketet med såväl syfte som genomförande och uppföljning.

Inledning

Denna kompetenstrappa och kurspaket har socialcheferna i Fyrbodals 14 kommuner beslutat om. Kompetenstrappan gäller för baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg. Struktur och övergripande innehåll är samma för samtliga tre verksamhetsområden, det är endast själva kurserna, kurspaketen, som är olika och beskrivs utifrån respektive verksamhetsområde och dess funktioner/yrkesroller. Just detta dokument gäller för boendestödjare och boendestödspedagoger inom området socialpsykiatri.

Strukturen omfattar fem steg för boendestödjare där varje trappsteg anger de kurser som är kopplade till respektive trappsteg. För boendestödspedagoger anges rekommenderade kompetensutvecklingsområden inom vilka kurser bör erbjudas den anställde. Boendestödspedagogerna rekommenderas också att genomföra de trappsteg och de kurser som gäller för boendestödjarna.

I kompetenstrappan och kurspaketet fastställer vi kompetensen över tid för att kvalitetssäkra verksamheter, vara attraktiva arbetsgivare och möjliggöra en bra introduktion. I strategin för grundkompetens och titulatur anges de grundkrav som ställs på baspersonalen inom verksamhetsområde socialpsykiatri. För boendestödjare är det gymnasieutbildningen ”vård- och omsorgsprogrammet” eller ”barn- och fritidsprogrammet” som gäller. För boendestödspedagog krävs eftergymnasial specialisering inom socialpsykiatri, det vill säga minst 200 yrkeshögskolepoäng eller minst 60 högskolepoäng. Utbildningen skall ha tydlig inriktning mot socialpsykiatri i hela sin omfattning. Dessa grundkrav är utgångspunkten för denna modell.

Syfte

Syftet med kompetenstrappan och kurspaketet är att skapa en långsiktig och hållbar struktur för kompetensutveckling när det gäller baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg i Fyrbodals samtliga 14 kommuner med målsättningen att upprätthålla en god kvalitet i verksamheten. Personalens kompetens har avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och säkerhet[22]. Kompetensutveckling är därför en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden. Uppdatering och fördjupning av kunskaper, färdigheter och förhållningssätt måste ske fortlöpande under hela yrkeslivet, baserat på verksamhetens, professionens, brukarnas och samhällets behov.

Ett utvidgat syfte är att höja status för yrke och verksamhetsområde och därmed kunna bibehålla befintlig personal och öka förutsättningarna för goda nyrekryteringar.

[22] Bestämmelserna om kvalitet och kvalitetsarbete finns i både SoL (3 kap. 3 §) och i LSS (6 §) och gäller såväl offentlig som enskild verksamhet.

Kompetenstrappan och kurspaketet ska vara ett stöd och en riktlinje för kompetensutveckling, men också tydliggöra arbetsgivarens ansvar för att skapa förutsättningar för kompetensutveckling samt medarbetarnas ansvar för att genomgå den kompetensutveckling som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som ens uppdrag anger.

Modellen för kompetensutveckling borgar för en enhetlighet då den används i samtliga 14 kommuner, vilket gör att förutsättningarna följer samma spår även om man som medarbetare byter kommun och arbetsgivare.

Kompetens, kompetensutveckling och kvalitet i verksamhet

Som anges i syftet har personalens kompetens en avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och kompetensutveckling ska ses som en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden.

En målsättning borde vara att varje medarbetare ska ha en individuell kompetensutvecklingsplan och att det inom varje verksamhet ska finnas en budget för kompetensutveckling. En individuell kompetensutvecklingsplan säkerställer att kompetensutveckling ses som en naturlig del av socialtjänstens systematiska kvalitetsutveckling. Det är eftersträvansvärt att kompetensutvecklingen redovisas i verksamhetsberättelse och granskas genom extern uppföljning för att därmed på ett tydligt sätt inkludera kompetensutveckling i verksamhetsutvecklingen och kvalitetsuppföljningen.

Det är önskvärt att arbetsgivaren skapar tydliga förutsättningar för kompetensutveckling, exempelvis i form av tid och resurser för kompetensutveckling under arbetstid. Utöver arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling har medarbetarna ansvar för att delta i kompetensutveckling utifrån verksamhetens och ens individuella behov.

Till er som är boendestödjare/ boendestödspedagoger

Du som boendestödjare/boendestödspedagog ska känna såväl trygghet som självständighet i din yrkesutveckling. Varje medarbetare ska därför ha en individuell kompetensutvecklingsplan som utgår från verksamheternas mål och uppdrag, men också inkluderar dina förutsättningar och behov. Kompetensutvecklingsplanen ska följas upp i medarbetar- och lönesamtalet.

De olika stegen i modellen beskriver vad kommunerna i Fyrbodal kan erbjuda dig i din yrkesutveckling och vad som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som krävs av dig som boendestödjare och boendestödspedagog.

Varje trappsteg beskriver hur din kompetens kan utvecklas och hur detta kan utveckla dina arbetsuppgifter och ditt ansvar. Nivåindelningen, trappstegen, utgör förutsättningar för en yrkesutveckling, som kopplat till din erfarenhet och dina vägval, kan främja din yrkesskicklighet.

Det är i dialog med din närmsta chef, vid medarbetarsamtalet, som diskussion förs om vilka förutsättningar för kompetensutveckling som gäller för just dig. Arbetsgivaren avgör vilka krav som kan ställas på dig, din kompetens och din kompetensutveckling och på att du utför de arbetsuppgifter och tar det ansvar som ligger inom ramen för ditt uppdrag.

Arbetsgivaren och medarbetaren ansvarar gemensamt för att intyg på genomgångna utbildningar ges.

Förutsättningar för kompetensutveckling

Vilka förutsättningar som gäller för kompetensutveckling ser olika ut i olika kommuner. Det är viktigt att det finns en tydlighet om vad som gäller till exempel i form av webbutbildningar och/eller fysiska utbildningar, ersättning för tid, litteratur, resor med mera och att du som boendestödjare/boendestödspedagog vet vad som gäller innan kompetensutvecklingen genomförs.

Kompetensutveckling kan ses som både ett krav och en möjlighet. Kravet på kompetensutveckling är satt utifrån verksamhetens behov av personal med rätt kompetens. Vissa krav ställer arbetsgivaren på dig och din kompetens och att du gör de arbetsuppgifter och tar det ansvar som ligger inom ramen för ditt uppdrag. Kompetensutveckling kan också ses som en möjlighet för dig som person, så att du kan utvecklas i ditt yrke. Den kompetensutveckling du deltar i kan i vissa fall innebära andra arbetsuppgifter och ansvar, men oftast mer att du kan genomföra dina arbetsuppgifter på ett mer professionellt sätt. Genomförd kompetensutveckling kan också ses som en möjlighet för dig då du kan skriva med detta på din CV, något som du har nytta av då du söker nya tjänster.

Kompetensutveckling, nya arbetsuppgifter och ansvarsområden medför inte per automatik ett lönepåslag. Kompetensutveckling är heller inte att betrakta som en rättighet för dig som boendestödjare/boendestödspedagog utan allt är relaterat till hur du hanterar dina arbetsuppgifter och ansvarsområden, något som diskuteras och utvärderas vid medarbetarsamtalet.

Bedömning och utvärdering

Du som boendestödjare/boendestödspedagog flyttas inte per automatik från ett trappsteg till nästa. Varje steg ska utvärderas innan nästa trappsteg kan komma i fråga. Utvärderingen sker i medarbetarsamtalet.

Det är den reella kompetensen som ska bedömas och utvärderas, här finns exempel på frågeställningar som kan användas:

- Vilken kompetensutveckling har du deltagit i?
- Vad har din kompetensutveckling lett till?
- Hur har du tagit till dig den nya kunskapen?
- Har du kunnat omsätta den nya kunskapen i praxis?
- Har du fått nya arbetsuppgifter/ansvarsområden?
- Hur har du tagit dig an dina nya arbetsuppgifter/ansvarsområden?
- Har verksamheten tagit hand om din nya kunskap?
- Har din nya kunskap kommit verksamheten till godo?
- Hur ser du på möjligheterna att gå vidare till nästa steg i trappan?
- Kan du ta dig an nya arbetsuppgifter/ansvar?
- Hur ser arbetsgivaren på möjligheterna för dig att gå vidare till nästa steg i trappan?

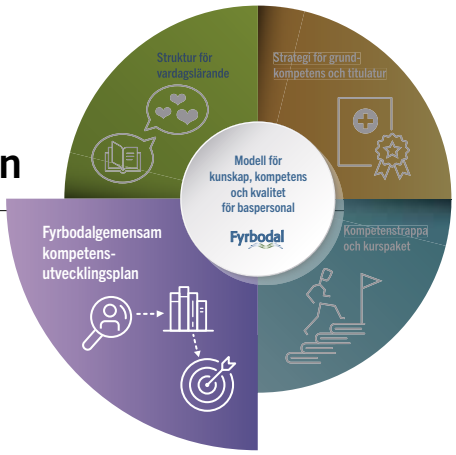
Vid utvärderingen och planeringen för nästa steg kan nedanstående tre frågor vara användbara och syftar till att få ökad kunskap om vad arbetsgivaren anser att du måste göra och vad som kan vara valbart/valfritt för dig som boendestödjare/boendestödspedagog. Dessa frågeställningar kan också visa vilket stöd du som boendestödjare/boendestödspedagog kan behöva för att ta dig an den utmaning som kompetensutveckling, nya arbetsuppgifter och ansvar kan medföra.

- KAN du gå vidare till nästa steg?
- VILL du gå vidare till nästa steg?
- VÅGAR du gå vidare till nästa steg?

GEMENSAM KOMPETENSUTVECKLINGSPLAN

Långsiktig strategi gällande planering och genomförande av kurser baserat på brukarnas behov

Del 3
Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan



Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde socialpsykiatri**

Den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen kompletterar de antagna strategierna kring grundkompetens och titulatur för baspersonal samt kompetenstrappan med dess tillhörande kurspaket. Här möts både generell kompetens som gäller för alla inom respektive verksamhetsområde och specifik kompetens som gäller för vissa inom respektive verksamhetsområde. Denna plan antogs första gången av socialchefsnätverket 2018 och har nu reviderats i och med att den inkluderats i ”modell för kunskap, kompetens och kvalitet”.

Med ett gemensamt strukturerat underlag för kompetensutveckling samlas information om befintlig kompetens och kompetensbehov in på fyra nivåer; medarbetar-, enhet-, verksamhet- och Fyrbodalnivå [23]. Detta föregås av en inventering av vilka kompetenskrav som finns relaterat till de brukare som finns inom verksamheterna. Kompetensutvecklingsplanen omfattar enbart den formella kompetensen [24], dvs genomförda kurser/utbildningar [25]. Skälet till det är att huvudsyftet är att skapa en långsiktig strategi i Fyrbodal vad gäller planering och genomförande av olika kurser baserat på brukarnas behov och lagens intentioner.

Syfte

Syftet med en Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan är att;

- Ge ökad vetskap om vilka kompetenskrav som bör ställas relaterat till brukarnas behov och lagens intentioner
- Ge ökad vetskap om den formella kompetensen hos befintlig personal, men också vilken kompetens som saknas på, medarbetar-, enhets-, verksamhets- samt Fyrbodalsnivå, för att utifrån detta skapa en långsiktig strategi vad gäller kompetensutveckling.
- Samordna kompetensutveckling och utbildningsinsatser för såväl alla 14 kommuner som för de enskilda kommunerna.

[23] Med enhet avses varje enskilt ”hus” och med verksamhet avses det område inom vilket det finns flera enheter, såsom dagliga verksamheter, korttidsverksamheter m m.

[24] Den reella kompetensen, är givetvis en viktig aspekt för kommun och verksamhet och inkluderar hur den enskilde medarbetaren tillämpar sin kompetens, dvs. omsätter teoretisk kunskap men inkluderar även den personliga lämpligheten. På så sätt är den reella kompetensen en vägande faktor då det gäller effekter i verksamheten. Hur förutsättningarna kan öka för att formell kompetens också kan omsättas i praxis till reell kompetens framgår av del fyra i modell för kunskap, kompetens och kvalitet ”struktur för vardagslärande”.

[25] Särskild personlig kompetens kommer att inventeras och registreras även om den inte utgör ett verksamhetskrav, mer om detta senare i texten.

Argument för kompetensutvecklingsplanen

Argumenten som ligger till grund för denna Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplan är:

- Krav på ökad kvalitet i en verksamhet med komplexa ärenden och uppdrag som också ställer krav på hög(re) kompetens.
- En högre effektivitet och långsiktighet vid samordning av kompetensutveckling
- Behov av tydligt underlag till utbildningsanordnare för att få kurser och kursinnehåll som speglar verksamheternas kompetenskrav och kompetensutvecklingsbehov.
- Ganska otydliga och i vissa fall mindre kända verksamhetsområden med svårigheter att rekrytera personal med rätt kompetens.
- Att nationellt kunna påvisa kunskapsbehov, samt var och hur stimulansmedel, riktade utbildningsinsatser eller andra statliga satsningar behövs inom de tre verksamhetsområdena.

Redskap

Den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen är tänkt att fungera som ett redskap;

- I medarbetarsamtal
- För att tydliggöra ansvarsfördelning vad gäller kompetensutveckling (medarbetare – arbetsgivare)
- Vid strategiska beslut om kompetensutveckling
- För att bibehålla personal och öka möjligheter till nyrekrytering
- I samverkan med utbildningsanordnare

Kompetensutvecklingsplan – tre steg

1. Fastställa kompetenskrav
2. Kartlägga befintliga medarbetares formella kompetens
3. Tydliggöra kompetensutvecklingsbehov hos befintlig personal samt rekryteringsbehov

För att komma fram till vilket kompetensutvecklingsbehov som finns behöver varje verksamhet först och främst fastställa och tydliggöra vilka kompetenskrav som finns på varje enhet samt i respektive verksamhet. Därefter görs en kartläggning av varje medarbetarens formella kompetens. Differensen mellan verksamhetens kompetenskrav och medarbetaren formella kompetens tydliggör kompetensutvecklingsbehovet, men även det eventuella rekryteringsbehov som verksamheten har. De tre stegen beskrivs utförligare nedan och finns även åskådliggjort i bilaga 4.

1. Fastställa kompetenskrav

Grundläggande för kompetenskraven är brukarnas behov och den lagstiftning som gäller för verksamhetsområdet, nationella författningar, riktlinjer och allmänna råd, men även SOFS (psykosocial organisation och arbetsmiljö) och kommunala riktlinjer. I ”strategin för grundkompetens och titulatur” samt i ”kompetenstrappa och kurspaket” (del 1 och 2 i modellen) anges den generella grundkompetens som gäller för alla inom respektive verksamhetsområde. Denna kompetens är dock inte tillräcklig utan behöver kompletteras med mer specifik kompetens utifrån vilken enhet eller specifik verksamhet man arbetar inom.

Kompetenskraven ska formuleras utifrån varje enhet (enskilt ”hus”) och utifrån varje sammantagen verksamhet (daglig verksamhet, särskilt boende, korttidsverksamhet etc.) Allt med avseende på brukarnas behov och beslut om insatser enligt SoL och LSS[26] inom dessa verksamheter. Som stöd för att göra denna kartläggning av kompetenskrav utifrån de befintliga brukarnas behov inom varje enhet rekommenderar vi att man använder sig av de olika livsområdena som finns i IBIC.

[26] Socialtjänstlagen och Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade

2. Kartläggning av medarbetares formella kompetens

Grunden i kartläggningen är den Fyrbodalgemensamma blanketten som används vid medarbetarsamtalen [27]. Den kartlagda kompetensen läggs in, antingen av enhetschef eller personalhandläggare i personalakts-systemet. Detta möjliggör att statistik på såväl befintlig som saknad kompetens inom verksamhetsområdet ska kunna plockas fram. Denna helhetsbild skapar förutsättningar för planering för kompetensutvecklingsinsatser och vilken rekrytering som behöver göras.

Kartläggning sker utifrån fyra aspekter;

- Vilken grundkompetens den anställde har respektive saknar utifrån kraven i "strategi för grundkompetens och titulatur" (del 1 i modellen)
- Vilka kurser som är genomförda respektive kvarstår utifrån de olika stegen i "kompetenstrappa och kurspaket" (del 2 i modellen)
- Vilken verksamhets- och enhetsspecifik kompetens den anställde har respektive saknar (utifrån den kravspecifikation verksamheten och enheten formulerat där medarbetaren har sin anställning)
- Vilken särskild personlig kompetens den anställde har (som verksamheten kan ha behov av, men inte kräver)

Formell grundkompetens

Med formell grundkompetens avses den kompetens som anges i strategierna kring kompetens och titulatur.

Boendestödjare

- **Fram till och med våren 2024**
  Inom **socialpsykiatri** är det för boendestödjare, vård- och omsorgsprogrammet med fördjupningskurser "psykiatri 2" samt "samhällsbaserad psykiatri" eller barn och fritidsprogrammet med inriktning socialt arbete eller pedagogiskt arbete med kurserna "psykologi 1" och "psykologi 2b"
- **Från och med juni 2024** [28]
  Inom **socialpsykiatri** är det för boendestödjare; Vård- och omsorgsprogrammet samt kursen "vård och omsorg specialisering" inom (social-) psykiatriområdet samt någon av följande valbara kurser "socialpedagogik", "socialt arbete 1" eller "socialt arbete 2" eller barn- och fritidsprogrammet med inriktningen pedagogiskt och socialt arbete samt någon av de valbara kurserna "socialt arbete 2", "specialpedagogik 1", "specialpedagogik 2", "psykologi 1" eller "psykologi 2b". [29]

  Utöver ovanstående ska man även vara godkänd i svenska 1 (100 poäng) och samhällskunskap (50 poäng) på gymnasienivå, utifrån Vård- och omsorgscollege kravnivå.

[27] Bilaga 5

[28] Detta gäller de som läst ungdomsgymnasiet, när det gäller vuxenutbildningen kan det finnas personer som kommer att slutföra sin utbildning tidigare än 2024.

[29] För vuxenstuderande finns inte något utrymme för valbara kurser utöver vård och omsorg specialistering 100 poäng. Det finns ytterligare en valbar möjlighet och det är om den vuxenstuderande väljer att göra ett komvuxarbete, då kan detta fokusera på särskilt valt ämnesområde.

Boendestödspedagoger
För boendestödspedagog är det minst 200 yrkeshögskolepoäng eller 60 högskolepoäng med tydlig inriktning mot socialpsykiatri som gäller.

Verksamhetsspecifik kompetens
Med verksamhetsspecifik kompetens avses den kompetens som man har behov av inom daglig sysselsättning, särskilda boende, boendestöd etc. Detta kan vara:

- MI (Motiverande Samtal)
- SE; IPS (Supported Employment och Individual Placement and Support)
- Välfärdsteknik och IKT (Informations och Kommunikationsteknik)
- Med mera…

Enhetsspecifik kompetens
Med enhetsspecifik kompetens avses den kompetens man har behov av inom varje enskild enhet ("enskilt hus") mer specificerad utifrån var och en av de brukare som har sitt stöd via den enheten. Det kan vara samma typer av kompetens som ovanstående, men kan också skilja sig åt mellan olika enheter. Det kan vara;

- ESL (Ett självständigt liv)
- Psykiska funktionsnedsättningar och samtidigt missbruk
- Lågaffektivt bemötande
- Med mera…

Särskild personlig kompetens
Med särskild personlig kompetens avses sådant som inte arbetsgivaren kräver, men som är bra att ha kännedom om i den mån det uppkommer ett behov av denna kompetens. Det ska finnas intyg på den särskilda personliga kompetens som den anställde anför. Det kan vara t.ex.

- Språk
- Keramik
- Yoga
- Ridinstruktör
- Hälsa och friskvård
- Med mera…

3. Kompetensutvecklingsbehov på fyra nivåer

Differensen mellan kompetenskrav och medarbetarnas formella kompetens visar på kompetensutvecklingsbehovet och utgör således underlag för en kompetensutvecklingsplan (och eventuellt rekryteringsbehov).

Detta kompetensutvecklingsbehov kan, utöver att det tydliggör befintlig kompetens och det eventuella kompetensutvecklingsbehovet hos varje medarbetare, aggregeras på tre nivåer; enhets-, verksamhets- och Fyrbodalnivå utifrån nedanstående årshjul. Utifrån detta kan beslut tas om vilka utbildningsinsatser som ska planeras och genomföras i respektive kommun och vilka som ska ske i samverkan Fyrbodalkommunerna emellan.

Sammanställning av kompetensutvecklingsbehovet på enhets- och verksamhetsnivå görs i den enskilda kommunen och Fyrbodals kommunalförbund, FoU-Socialtjänst gör sammanställningen på Fyrbodalsnivå. Denna sammanställning utgör underlag vid diskussioner om vilken/vilka utbildningar/kurser vi ska satsa på gemensamt inom Fyrbodal.

Årshjul

- Översyn och eventuell revidering av kompetenskrav och kompetensutvecklingsbehov (enskild kommun beslutar när detta sker)
- Medarbetarsamtal (enskild kommun beslutar när detta sker)
- Registrering/revidering av medarbetarnas formella kompetens i PA-systemet (enskild kommun beslutar när detta sker)
- Rapportering till FoU Socialtjänst Fyrbodals kommunalförbund om vilka områden det finns ett kompetensutvecklingsbehov inom samt antal personer i behov av respektive kompetensutveckling (april varje år).
- Utifrån ovanstående underlag diskuteras i respektive FoU-rum vilka utbildningssatsningar som ska göras gemensamt (vårens sista FoU-rums möte).

Bilaga 4

Figur över kompetensutvecklingsplanens alla steg

Formell grundkompetens

Utifrån strategi för grundkompetens och titulatur samt utifrån kompetenstrappa och kurspaket samt utifrån den lagstiftning som gäller inom verksamhetsområdet.

Verksamhetsspecifik kompetens

Utifrån brukarnas behov inom till exempel:

- Boendestöd
- Daglig verksamhet
- Hemtjänst
- Bostad med särskild stöd och service
- Kortidsverksamhet

Med mera...

Enhetsspecifik kompetens

Kompetens som krävs utifrån en enskild enhet baserad på befintliga brukares behov, till exempel:

- Teckenspråk
- AKK
- Lågaffektivt bemötande
- Demens
- MI

Med mera...

Särskild personlig kompetens

Sådant som arbetsgivaren inte kräver men som kan vara bra att ha kännedom om. Till exempel:

- Hälsa och friskvård
- Ridinstruktör
- Språk
- Keramiker

Med mera...

Bilaga 5

Blankett för individuell kompetensutvecklingsplan,
att använda vid medarbetarsamtal – socialpsykiatri

Beskrivning av de olika kompetensområdena

Med formell grundkompetens avses den utbildning medarbetaren har/saknar på gymnasie-, yrkeshögskole-, eller högskolenivå utifrån de kompetenskrav som anges i del 1 i modellen ”strategi för grundkompetens och titulatur”.

Kompetenstrappa och kurspaket avser de kurser som anges i del 2 i modellen, dessa är generella och gäller för alla medarbetare. Boendestödspedagogerna ska utöver kompetensutveckling inom rekommenderade kompetensutvecklingsområden gå de kurser som anges för boendestödjarna.

Med verksamhets- och enhetsspecifik kompetens avses den kompetens medarbetare har/saknar utifrån de kompetenskrav som fastlagts utifrån inventering via del 3 i modellen.

Med särskild personlig kompetens avses sådant som arbetsgivaren inte kräver men som kan vara bra att ha kännedom om och som kan komma att användas i verksamheten.

Namn.....

.....P-nummer.....

Befattning.....

Formell grundkompetens	Poäng eller veckor	Utbild-ningsår

Formell grundkompetens som saknas	Poäng

Kompetenstrappa och kurspaket	Genomfört steg	År

Verksamhetsspecifik kompetens	Poäng eller veckor	Utbild-ningsår

Verksamhetsspecifik kompetens som saknas	Poäng

Enhetsspecifik kompetens	Poäng eller veckor	Utbild-ningsår

Enhetsspecifik kompetens som saknas	Poäng

Särskild personlig kompetens	Poäng eller veckor	Utbild-ningsår

Långsiktiga mål	År

Kortsiktiga mål		
Kurs	Poäng	År

Handlingsplan				
Kurs	Tidsplan	Ansvar arb.givare/eget	Utvärdering	Effekt i verksamheten

Övrigt.....

.....

.....

.....

Datum.....

Medarbetare.....

Chef.....

Kurspaket boendestödjare och boendestödspedagog

Länkar till respektive kurser finns i del 2 av rapporten.

Steg 1 – Arbetsplats- och yrkesintroduktion	Genomfört	År
Introduktion till arbete i vård och omsorg – Socialstyrelsen utbildning		
Yrkesintroduktion för baspersonal inom socialpsykiatrin		
Historik, psykiari – Gunnel Bergstrands vistelse på Restads mentalsjukhus		
Basala hygienrutiner och personlig skyddsutrustning i vård och omsorg		
Stärkt brandskydd för särskilt riskutsatta individer		
Individens behov i centrum (IBIC) webbintroduktion		
MI		

Steg 2	Genomfört	År
Att möta personer med adhd i socialtjänsten		
Att synliggöra normer i socialtjänsten – med ett hbtq-perspektiv		
Introduktion till autism och autismspektrum		
SIP-utbildning – för barn		
SIP-utbildning – för vuxna		
Tvång och begränsningsåtgärder		
Lågaffektivt bemötande		
Hot och våld		
Kommunikation och AKK		

Steg 3	Genomfört	År
Grundläggande utbildning om munhälsa och munvård		
Hälsa – Ett kunskapsmatrial att arbeta med på APT/pedagogträffar eller liknande		
Rättigheter för personer med funktionsnedsättning (alla fyra lärpaketen)		
Handledarutbildning		
Våld i nära relationer		
Att i vardagen stödja personer med psykiska funktionsnedsättningar och samtidigt missbruk		
Etik och integritet vid införande av välfärdsteknik		

Steg 4	Genomfört	År
Självskadebeteende – basmodulen		
Handledarutbildning – handleda elever (viss personal). Via Vård- och omsorgscollege		
Psykisk ohälsa – migration och trauma		
Webbkurs om barnrättsarbete		
ESL (Ett självständigt liv)		

Steg 5 (sista steget)

Fokus på att omvärldsbevaka, upprätthålla och fördjupa sin kompetens.
Här läggs kurser in manuellt som genomförs.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kurser inom kompetensområden för boendestödspedagoger

Namn.....

.....P-nummer.....

Befattning.....

Kompetensområden

Notera planerade och genomförda kurser inom respektive kompetensområde

Att landa i rollen	Planerade	Genomförda

Handleda både elev och kollegor	Planerade	Genomförda

Pedagogiskt arbets- och förhållningssätt	Planerade	Genomförda

Dokumentation	Planerade	Genomförda

Kompetensområden forts.

Implementera metoder och arbetssätt	Planerade	Genomförda

Metodstödja	Planerade	Genomförda

Introducera ny personal	Planerade	Genomförda

Anteckningar .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Del 4
Struktur för vardagslärande

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde socialpsykiatri**

Struktur för vardagslärande syftar till att skapa en systematik i det som gäller kompetensutveckling med fokus på att tillse att den formella kompetensen också kan bli den reella kompetensen. Utgångspunkten är att vi med denna systematik kan skapa ökade förutsättningar för att ”rätt kompetensutvecklingsinsats” beviljas till ”rätt personer” och att stödet från arbetskamraterna såväl innan som efter kompetensutvecklingen ökar förutsättningarna för att ny kunskap får fäste i verksamheterna och därmed kommer brukarna tillgodo. Det handlar således om:

- Att omsätta teori i praxis
- Organisationens kunskap inte individens
- Resurseffektivitet
- Kompetens utifrån verksamhetens kunskaps- och kompetenskrav och behov.

Kompetens är en förutsättning för att de insatser och det stöd som verksamheter ger till de personer/brukare som har behov av insatser via SoL, LSS och HSL ska kunna hålla en god kvalitet. Det är av största vikt att vi fångar medarbetarnas kompetens och ser till att den används och kommer brukarna till nytta. Deltagande i olika kompetensutvecklingsinsatser ska utöver att det ger den enskilde medarbetaren ökad kompetens, också resultera i att denna kunskap och kompetens sprids och används av alla i arbetsgruppen i vardagsutvecklingen på arbetsplatsen.

I Fyrbodals strategier kring grundkompetens och titulatur samt i vår kompetenstrappa med tillhörande kurspaket anges den grundkompetens som krävs inom våra verksamheter. I den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen framgår hur varje verksamhet ska identifiera de kunskapskrav som finns på varje enhet och verksamhet, allt utifrån enskilda brukares behov. Dessa kunskaps- och kompetenskrav ligger således till grund för den kompetensutveckling som krävs av befintlig personal, men också den eventuella nyrekrytering som behövs. Utöver detta behöver vi arbeta med den reella kompetensen och säkerställa att brukarnas behov tillgodoses på ett gott och effektivt sätt med god kvalitet.

Utmaningen ligger i att göra den enskildes kompetens till arbetsplatsens kompetens för att ytterst nå brukaren. För det krävs ett systematiskt och sammanhållet lärande så att erfarenheter och upparbetade kunskaper tas tillvara, det vill säga att vi skapar en struktur för utveckling av vardagslärande.

För att jobba med hållbara strukturer för kunskapsutveckling behöver man ställa sig frågor som:

- Hur skapar vi förutsättningar för lärande i de aktiviteter vi planerar och genomför?
- Hur skapar vi förutsättningar för att lärandet inte enbart blir individens kunskap utan en gemensam kunskap på arbetsplatsen?
- Hur får vi kunskap om hur lärande och kunskap utvecklats genom våra aktiviteter?
- Tar verksamheten vara på den nya kunskap som enskild anställd kommer med?
- Förankras och utvecklas den i verksamheten?
- Kommer den brukaren till gagn?
- Blir stödet mer effektivt och har en högre kvalitet?

Organisera för lärande

Varje verksamhet måste organisera sig för utveckling för att lärande ska kunna leda till vardagsutveckling. Det måste finnas strukturer för hur den enskildes kompetensutveckling leder till ett lärande hos övriga i arbetsgruppen. Allt från att organisera och planera möten där det finns tid att presentera det man lärt sig och tid för frågor från kollegorna, till gemensamt reflekterande kring den nya kunskapen och hur den kan användas. Frågor som man kan ta till stöd för att organisera för lärande är:

- Hur skapar vi utrymme för att delta i formaliserad kompetensutveckling?
- På vilket sätt och när kan den enskilde dela med sig av vad den lärt sig?
- Vilka förutsättningar behövs i arbetsgruppen?
- Vilken roll har chefen i detta?

Chefens roll

Chefen har en viktig roll när det gäller att skapa strukturer för ett lärande där den enskildes kompetens ska kunna komma arbetsgruppen till del. Det handlar om att verka för att skapa en lärande organisation/kultur där tid avsätts för lärande oavsett i vilken form det sker.

Verksamhets- och kompetensanalys

Det är viktigt att veta vilken kompetens som finns i arbetsgruppen och vilken kompetens som behöver förstärkas, men framför allt att man har en samsyn kring vilken kompetens som behövs i verksamheten. Som stöd i detta arbete har vi vår strategi för grundkompetens och titulatur, vår kompetenstrappa med tillhörande kurspaket samt vår Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplan där såväl fastställande av kompetenskrav utifrån brukarnas behov och behov av kompetensutveckling finns med.

Arbetsgruppens roll och tillit i arbetsgruppen

Kompetensen på varje arbetsplats utgörs av medarbetarnas gemensamma samlade kompetens, det är helheten som ger förutsättningarna för den kvalitet som verksamheten håller och det stöd som brukarna har rätt till. Ett gott medarbetarskap är en viktig faktor. Med tillit till och mellan arbetskamraterna bjuder vi varandra på vår specifika kunskap och kompetens och vi ber vid behov varandra om stöd och hjälp

Samverkan

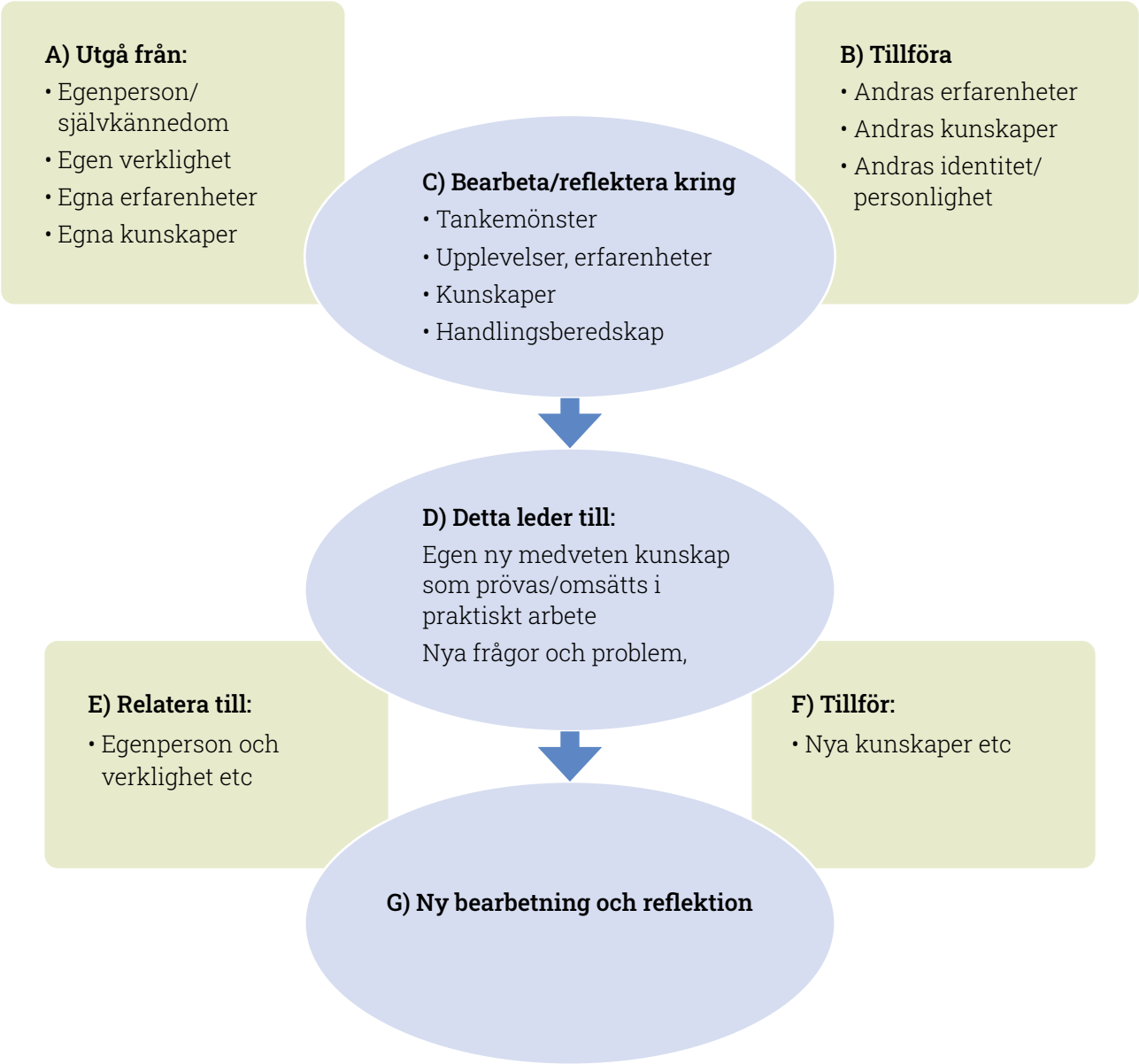
Genom samverkan mellan arbetsgrupper inom såväl den egna som andra kommuner, finns en ökad möjlighet, även för så kallade ”smala verksamhets- och kompetensområden” att utvecklas. Genom FoU Socialtjänst i Fyrbodal har vi tre FoU-rum och ett socialchefsnätverk där frågor kring samverkan när det gäller bland annat kompetensutveckling kan lyftas, planeras och genomföras. Detta ökar möjligheten för såväl mindre kommuner att höja kompetensen hos sina medarbetare, som för speciella, så kallade smalare verksamhets- och kompetensområden att få utrymme. Utöver det ger kompetensutveckling som sker över verksamhets- och kommungränser en pedagogisk vinst i att man diskuterar och reflekterar utifrån fler perspektiv.

Kontinuerlig uppföljning och utvärdering

För att veta om det som görs har någon effekt och kommer brukaren till nytta krävs olika former av systematisk uppföljning. Systematisk uppföljning behöver göras på olika nivåer, individ-, grupp-, och verksamhetsnivå.

Frågor som behöver ställas är bland annat;

- Vilken kunskap är det vi behöver?
- Har vi organiserat så att vi har utrymme för kompetensutveckling?
- Går rätt person på rätt form av kompetensutveckling?
- Deltar alla?
- Har vi strukturer för att lära av varandra?
- Används allas kompetens på bästa sätt?
- Kommer det brukaren till nytta?



Figur 1: Pedagogiska utgångspunkter (fri tolkning av modell Danielsson & Liljeroth (1987)

Gemensam kunskapsutveckling

Gemensam kunskapsutveckling handlar om att ha en struktur och systematik för det konkreta arbetet när det gäller kompetensbehov, kompetensutveckling, hur denna kunskap ska omsättas i handling samt hur effekterna för brukarna ska mätas och utvärderas. Gemensam kunskapsutveckling handlar också om ett gemensamt ansvar. Var och en har ansvar för sin egen, men också för andras kunskapsutveckling. Detta gäller på utbildningar/kurser/inspirationsdagar eller liknande men också på arbetsplatsen. Ovanstående modell försöker tydliggöra detta ansvar, men är också en struktur för hur kunskap utvecklas. Modellen tydliggör ett arbetssätt som har sin grund i ett synsätt som lägger tonvikt vid att varje deltagare bidrar till den gemensamma kunskapsutvecklingen. Metodiken bygger på Danielsson & Liljeroths (1987) modell (fri tolkning).

Blankett för vardagslärande inom verksamhetsområde funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg

Som bilaga 6 finns den blankett som ska användas av arbetsgruppen på APT för att gemensamt kunna ta beslut om behov av kompetensutveckling. När det gäller enskild medarbetares kompetensutveckling så hänvisar vi till den individuella kompetensutvecklingsplanen (bilaga 5).

Blanketten är ett formulär med frågor arbetsgruppen ska diskutera både innan, i direkt anslutning till och efter en kompetensutvecklingsinsats. Nyttan med den är att hela arbetsplatsen ges möjlighet att diskutera vad kollegan eller kollegorna ska gå på och varför samt vad arbetsplatsen vill ha ut av kompetensutvecklingen. Blanketten är således ett hjälpmedel för att förbereda arbetsplatsen när någon ska gå på kompetensutveckling. Den är också ett sätt att förstärka lärandet på arbetsplatsen genom att medarbetare som deltar i kompetensutvecklingen får formulera svar som de kan delge sin arbetsplats efteråt.

Dessa blanketter, ifyllda och klara blir också en sammanställning av vilken kompetensutveckling som getts under året och hur den har följts upp. Detta kan i kombination med exempelvis brukarundersökningar, brukarrevisioner, öppna jämförelser med mera, med enkelhet kopplas till brukarnas upplevelser och erfarenheter. Det kan i sin tur möjliggöra en analys av vilken effekt kompetensutvecklingen gett för brukarna och i vilken mån det stöd verksamheten ger har nått en högre kvalitet.

Bilaga 6

Blankett för vardagslärande inom verksamhetsområde funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg

Bakgrund

Frågorna är framtagna för dem som i samarbete med, enhetschef eller motsvarande, planerar för gemensam kompetensutveckling. Blanketten är en del av ”struktur för vardagslärande” som är en del av modellen för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner. Syftet med struktur och blankett för vardagslärande är att skapa en systematik i det som gäller kompetensutveckling. Utgångspunkten är också att vi med denna systematik skapar ökade förutsättningar för att ”rätt kompetensutvecklingsinsats” beviljas till ”rätt personer” och att stödet från arbetskamraterna såväl innan som efter kompetensutvecklingen ökar förutsättningarna för att ny kunskap får fäste i verksamheterna och därmed kommer brukarna tillgodo.

Kompetensutveckling

Initiativ om kompetensutveckling kan komma från såväl chef som medarbetare, men ska alltid diskuteras gemensamt med stöd i denna blankett och struktur. Det kan vara en specifik kurs/inspirationsdag eller liknande, men det kan också vara en utbildning/inspirationsdag som man skulle önska fanns och som man kanske i samverkan inom Fyrbodal eller annat sammanhang kan anordna.

Gör så här

1. Chefen ska ha gjort en inventering av medarbetarnas befintliga kompetens samt av verksamhetens kompetenskrav utifrån brukarnas behov för att därigenom ha tydliggjort det kompetensutvecklingsbehov som finns på respektive enhet/verksamhet. Med utgångspunkt i detta är det mer tydligt vilken kompetens som saknas och som kan komma i fråga för arbetsgruppen.

2. Arbetsgruppen diskuterar gemensamt utifrån ovanstående behovsinventering, med stöd av blanketten vilka utbildningar/kurser/kompetensutvecklingsinsatser som kan vara aktuella. Arbetsgruppen diskuterar också vem/vilka i arbetsgruppen som man vill föreslå ska väljas ut för att anmälas till den specifika kompetensutvecklingen.

3. Förslagen lämnas till chefen som fattar det formella beslutet om deltagande.

Inför specifik kompetensutveckling

1. Vilken verksamhet/enhet gäller det?

2. Vilken kompetensutveckling är det vi vill gå på?

3. Varför behöver vår verksamhet denna kompetens? (argument)

4. Vem/vilka föreslår arbetsgruppen ska gå på denna kompetensutveckling?

Beslut om kompetensutveckling

Chefen beslutar att:

Ja ❏

Nej ❏

Om ja, i så fall vem/vilka ska gå?

När beslut är fattat om kompetensutveckling

Gå igenom nedanstående på en arbetsplatsträff.

Inför kompetensutveckling

För att få en gemensam bild av vad vi som arbetsgrupp vill ha ut av den kommande kompetensutvecklingen och för att den/de som ska gå på kompetensutvecklingen lättare ska kunna vara fokuserad på själva kompetensutvecklingstillfället, och för att det ska bli enklare att återkoppla till arbetsgruppen efteråt ska nedanstående frågeställningar diskuteras och besvaras. Det är både en ram för de som går på kompetensutvecklingen, men ska också tydliggöra det gemensamma ansvaret i arbetsgruppen.

1. Vad vill vi som arbetsgrupp ha ut av denna dagen?

2. Vad vill vi att du/ni som ska gå, ska ta med er för frågor till och från kompetensutvecklingstillfället?

Under kompetensutvecklingen och i direkt anslutning efter kompetensutvecklingen

Den/de som går på kompetensutvecklingen ansvarar för att vara aktiva och ställa de frågor, lyfta de diskussioner som arbetsgruppen kommit fram till innan, men också för att hitta nya intressanta frågeställningar och/eller reflektioner som arbetsgruppen kan ha nytta av i sitt arbete.

Direkt efter kompetensutvecklingstillfället ska den/de som deltagit skriva ner svar utifrån nedanstående frågor:

1. Vad tycker du/ni varit viktigast i dagens kurs/föreläsning/seminarium? Skriv ned minst tre saker.

2. Vilken nytta och användning tänker du/ni att du/ni kan ha av det du/ni har hört i ert vardagliga arbete?

3. Hur vill du/ni att din/er arbetsplats ska jobba vidare med dessa saker?

4. Vad skulle din/er arbetsplats behöva för förutsättningar för att jobba utifrån det du/ni lärt dig/er idag?

Redovisning och diskussion

Ett datum sätts tillsammans med chefen för när redovisning och diskussion ska ske, då bestäms också ett upplägg för hur det ska genomföras.

Förslagsvis tas det upp på ett APT, annat personal- eller pedagogiskt möte.

Diskussionen på arbetsplatsen ska avslutas med, om och i så fall hur ni ska använda er av den nya kunskapen. Skriv ner hur det ska gå till och vem som är ansvarig, samt när det ska följas upp.

1. Hur ska denna kunskap användas?

2. Hur ska det göras?

3. Vem är ansvarig?

4. Hur och när ska det följas upp?

Uppföljning

Vid uppföljning diskutera följande frågor:

1. Hur har det fungerat?

2. Vad har gått bra?

3. Vad har gått mindre bra?

4. Tänkbara förklaringar till fråga 2 och 3

5. Vad lär vi oss av detta?

6. Nästa steg?

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner

Verksamhetsområde socialpsykiatri

Arbetsgrupp

– revidering av tagna dokument samt utveckling av modell

Maria Klamas, Fyrbodals kommunalförbund

Anna Eriksson, Trollhättan
Ylva Görling, Sotenäs
Susanne Thorin Karlsson, Lysekil
Marco Niemelä, Åmål
Maria Lindgren Bjurteg, Åmål
Maria Eskel, Strömstad
Emilie Lundqvist, Strömstad
Julia Lundwall, Lysekil
Anette Karlsson, Mellerud

maria.klamas@fyrbodal.se
www.fyrbodal.se

Fyrbodal