

# Utvärdering av läns-gemensamt introduktionsprogram - delrapport

2015 - 2017

Rosie Ansved

## **Förord**

Projektledare för Introduktionsprogrammet har varit Rosie Ansved, FoUiS. Hon har också sammanställt den här rapporten i nära samarbete med den regionala utvecklingsledaren inom den sociala barn- och ungdomsvården, Cecilia Moore, FoUiS. Det statistiska underlaget i rapporten är bearbetat och sammanställt av statistikern Hans Eriksson, FoUiS. Ansvarig för arbetet är Carina Forsman Björkman, chef FoUiS.

Eskilstuna 2017-11-20

## Sammanfattning

Denna delrapport redovisar resultat från länsgemensamt introduktionsprogram för nyanställda socialsekreterare inom den sociala barn- och ungdomsvården i Sörmland under perioden 2015–2017. Slutredovisningen av länsgemensamt introduktionsprogram sker hösten 2018.

Ett aktuellt problem för landets kommuner är att kunna rekrytera och behålla erfarna socialsekreterare som handläggare inom den sociala barn- och ungdomsvården. Den höga personalomsättning inom socialtjänsten är inte bara kostsam för arbetsgivaren utan också ytterst allvarlig för en verksamhet med uppgift att vara det yttersta skyddsnätet för barn och unga som far illa.

Under perioden 2014–2015 genomfördes i FoU i Sörmlands regi ett försök med yrkeshandledning i syfte att ge stöd och kunskapsutveckling till nyanställda socialsekreterare i deras yrkesroll. Försöket pågick under åtta månader och resultatet från försöket låg till grund för att ett länsgemensamt introduktionsprogram utarbetades och implementerades i Sörmlands län. Introduktionsprogrammet som består av introduktionsutbildning, yrkeshandledning och lokalt mentorskap, har som syfte att erbjuda ett kontinuerligt och strukturerat program för inskolning av nyanställda socialsekreterare.

Sedan 2016 har introduktionsprogrammet genomförts vid tre tillfällen och totalt har 104 personer från länets nio kommuner deltagit.

## Resultat

Resultatet av utvärderingen av introduktionsutbildningen visar att deltagarnas helhetsintryck har varit positivt eller mycket positivt. Speciellt uppskattat har det varit att introduktionsprogrammet har genomförts över kommungränserna. Detta har gett deltagarna insyn i hur andra kommuner arbetar med liknande frågeställningar och möjligheter att påverka för en bättre socialtjänst.

Introduktionsprogrammet har medfört att de nyanställda socialsekreterarna känner sig tryggare och säkrare i sin yrkesroll.

Föreläsningarna uppfattades som angelägna och bidragit till att man fick ny kunskap och insyn i arbetsprocessen som nyanställd socialsekreterare.

## Innehåll

Sammanfattning.....	3
Resultat .....	3
Bakgrund .....	5
Introduktionsprogrammet .....	5
Finansiering .....	5
Introduktionsprogrammets innehåll .....	6
Utbildningsplatser .....	6
Yrkeshandledning.....	7
Lokalt mentorskap.....	7
Genomförda insatser .....	7
Utvärdering av introduktionsutbildningen .....	8
Urval och begränsningar .....	8
Resultat .....	9
Enkät 1. Basmätning och Uppföljning .....	9
Enkät 2. Efter varje föreläsning på introduktionsutbildningen .....	9
Enkät 3. Efter introduktionsutbildningen.....	10
De viktigaste resultaten .....	12
Helhetsintrycket .....	12
Länsgemensam utbildning .....	12
Föreläsningar.....	12
Inför framtiden.....	13
Bilagor .....	15

## Bakgrund

Under 2014 och 2015 genomförde FoU i Sörmland (FoUiS) på uppdrag av Länsstyrgruppen för närvård i Sörmland<sup>1</sup> ett försök med yrkeshandledning i grupp för nyanställda socialsekreterare inom den sociala barn- och ungdomsvården i Sörmland. Syftet med yrkeshandledningen var att erbjuda socialsekreterarna ett forum för stöd och kunskapsutveckling. Förutom yrkeshandledning, ingick också två föreläsningar om Socialstyrelsens kunskapsstöd för social barn- och ungdomsvård samt om evidensbaserad praktik (EBP).

Två grupper med totalt 15 deltagare träffades en gång/månad under ett halvår. Åtta av länets nio kommuner deltog i försöket. Utvärderingen visade att möjligheten att dela kunskap mellan kollegor och reflektera kring gemensamma yrkesfrågor har haft stödjande effekt i socialsekreterarnas arbete med barn och ungdomar. Flera deltagare beskrev att yrkeshandledningen bidragit till utveckling, både på ett professionellt och personligt plan.<sup>2</sup>

Resultatet av försöket med yrkeshandledning presenterades för länsstyrgruppen hösten 2015. Därefter fick FoUiS i uppdrag av länsstyrgruppen att utarbeta ett förslag på ett länsgemensamt introduktionsprogram för nyanställda socialsekreterare inom den sociala barn- och ungdomsvården.

En utvecklingsledare inom FoUiS tog tillsammans med en arbetsgrupp bestående av representanter från kommunernas socialtjänst fram ett förslag på ett introduktionsprogram. Inför utarbetandet av förslaget genomfördes studiebesök i Uppsala och i Jönköpings län där det sedan en längre tid tillbaka fanns erfarenheter av strukturerade introduktionsprogram. Även deltagarnas erfarenheter av försöket med yrkeshandledning togs tillvara vid utformningen av det länsgemensamma introduktionsprogrammet.

I januari 2016 beslutade länsstyrgruppen att ge FoUiS i uppdrag att genomföra ett tvåårigt länsgemensamt introduktionsprogram för nyanställda socialsekreterare under perioden 2016–2018.

## Introduktionsprogrammet

Syftet med ett länsgemensamt introduktionsprogram är att ge nya socialsekreterare inom den sociala barn och ungdomsvården i länets kommuner en strukturerad introduktion till arbetet inom myndighetsutövningen, samt stöd och reflektion i sin nya yrkesroll. Som en tredje del i introduktionsprogrammet ingår att de socialsekreterare som deltar ska få stöd av en mentor på den egna arbetsplatsen. Introduktionsprogrammet förväntas stödja stabiliteten och kompetens-utvecklingen inom den sociala barn- och ungdomsvården i de kommuner som deltar.

## Finansiering

Kommunerna i länet finansierar gemensamt introduktionsprogrammet. Kostnaden för varje kommun är beräknad utifrån folkmängden i kommunen.

---

<sup>1</sup> Länsstyrgruppen för närvård i Sörmland består av representanter för de nio kommunerna samt Landstinget Sörmland.

<sup>2</sup> Ansved, Rosie (2015) Utvärdering av pilotstudien med yrkeshandledning

## Introduktionsprogrammets innehåll

Introduktionsprogrammet består av tre delar (se skiss nedan)

INTRODUKTIONSPROGRAMMET		
Introduktionsutbildning	Yrkeshandledning	Lokalt mentorskap
Åtta utbildningsdagar (fyra teman) under första året: - <i>Socialtjänstens uppdrag och ansvar</i> - <i>Utredning och uppföljning av insatser enligt BBIC, LVU</i> - <i>Samverkan</i> - <i>Kvalitetsuppföljning</i>	Grupphandledning efter avslutad utbildning, åtta tillfällen under andra året	Lokalt stöd på den egna arbetsplatsen av erfaren kollega

Introduktionsutbildningen innehåller åtta utbildningsdagar. Dessa genomförs som två heldagar varannan månad under det första året. Utbildningen är uppdelad i fyra teman; *Socialtjänstens uppdrag och ansvar*, *Utredning och uppföljning av insatser enligt BBIC<sup>3</sup>, LVU<sup>4</sup>, Samverkan samt Kvalitetsuppföljning*.

Varje tema innehåller olika ämnesområden som är kopplade till det övergripande temat. Under tema *Socialtjänstens uppdrag och ansvar* ingår bland annat socialarbetarrollen, att arbeta i en politikerstyrd organisation och en översikt av lagstiftningen inom området barn och familj. Under samma tema ingår också en genomgång av barnets rättigheter, barnperspektivet, barns delaktighet och FN:s konvention om barnets rättigheter. Under temat *Utredning och uppföljning av insatser enligt BBIC, LVU* ingår handlägningsprocessen, ansökan, anmälan och förhandsbedömning, risk- och skyddsfaktorer, centrala behov och föräldraförhållanden. Under temat *Samverkan och Kvalitetsuppföljning* ingår besök från barnhälsovården, elevhälsan, BUP/Samtalsmottagning för unga, habiliteringen och Polisen. Vidare presenteras delar av Socialstyrelsens kunskapsstöd, placerade barn och unga, SIP<sup>5</sup>, EBP<sup>6</sup> och systematisk uppföljning och Lex Sarah<sup>7</sup>.

Varje tema i utbildningen presenteras av en eller flera föreläsare som representerar sitt verksamhetsområde inom länet. Deltagarna har utifrån teoretisk kunskap, praktiska fallövningar och reflektioner fått lära sig tillämpningen av arbetet. Lika viktigt som att lära sig tillämpningen har det varit betydelsefullt att ge deltagarna möjlighet till reflektion över förhållningssätt i arbetet med barn och familjer och de olika handlingsval som står till buds. Utbildningen har därför haft stort fokus på kursdeltagarnas aktiva deltagande. Efter varje presenterat tema har det funnits möjlighet till frågor och reflektioner utifrån egna erfarenheter i arbetet.

Utbildningen avslutas med en halvdag då deltagarnas mentorer och verksamhetsnära chefer inbjuds för att ta del av deltagarnas erfarenheter av utbildningen. Ett ytterligare syfte med träffen är att inventera fortsatta behov av stöd och utbildning/handledning som kan finnas inom respektive kommun.

### Utbildningsplatser

<sup>3</sup> Barns Behov i Centrum

<sup>4</sup> Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga

<sup>5</sup> Sammanhållen individuell plan

<sup>6</sup> Evidensbaserad praktik

<sup>7</sup> Lex Sarah är det vardagliga namnet på 14 kap. 3 § i socialtjänstlagen, som föreskriver att var och en som är verksam inom omsorger om äldre människor eller människor med funktionsnedsättning ska vaka över att dessa får god omvårdnad och lever under trygga förhållanden.

Utbildningsplatserna till introduktionsutbildningen har fördelats utifrån kommunernas befolkningsunderlag. Om en kommun inte utnyttjar sina tilldelade platser går erbjudandet vidare till övriga kommuner.

### *Yrkeshandledning*

Yrkeshandledning (YHL) erbjuds cirka sex månader efter genomförd introduktionsutbildning. Grupper om åtta till tio deltagare träffas tillsammans med en handledare en gång i månaden under ett års tid. Syftet med handledningen är att erbjuda deltagarna ett forum för reflektion kring sin nya yrkesroll och arbetet inom myndighetsutövningen. Teman som förekommit i yrkeshandlingen är bland annat socialsekreterarens ansvarsfrågor, gränssättning, att hantera stress, ärendebelastning, professionell självkänedom samt arbetets organisering och framgångsfaktorer i arbetet.

### *Lokalt mentorskap*

Det lokala mentorskapet förfogar kommunerna själva över. Inom ramen för introduktionsutbildningen bjuds mentorer och verksamhetsnära chefer in för att delta en förmiddag i slutet av utbildningen. Syftet är att delge deltagarnas erfarenheter av introduktionsutbildningen men också att knyta ihop utbildningen och praktiken. Under mentorsträffen får kursdeltagarna reflektera över introduktionsutbildningen och sina behov av fortsatt stöd på hemmaplan. En lista upprättas vid varje tillfälle med förslag på åtgärder och insatser som kommunerna kan fortsätta stödja de nyanställda socialsekreterarna.

## **Genomförda insatser**

Med insats avses introduktionsutbildning och/eller yrkeshandledning.

Totalt har 104 personer deltagit inom introduktionsprogrammet sedan starten. Majoriteten av deltagarna har deltagit i introduktionsutbildning (IU) medan en mindre del av deltagarna har deltagit i både utbildning och yrkeshandledning. De personer som deltog i försöket 2014/15 erbjöds endast yrkeshandledning med enstaka utbildningsinslag, som tidigare beskrivits.

Närvaron under introduktionsutbildningen har varit hög. Hela 96,5 procent av deltagarna har deltagit vid sex eller fler tillfällen.

Under de tre utbildningsomgångarna har nio personer avbrutit introduktionsprogrammet (se tabell 1). Skälen till avhoppet har oftast varit att de har slutat sina anställningar i länet.

**Tabell 1. Antal deltagare per utbildningsgrupp, antal deltagare och tidsperiod. Antal deltagare som har avbrutit inom parentes.**

Introduktionsutbildning (IU)	Antal	Period
Utbildningsgrupp 1	23(2)	april 2016 – oktober 2016
Utbildningsgrupp 2	22(4)	september 2016 – mars 2017
Utbildningsgrupp 3	25(3)	mars 2017 – oktober 2017

Totalt har 64 personer deltagit i Yrkeshandledning, inklusive försöket, sedan starten 2014. Totalt har åtta gruppen genomgått Yrkeshandledning varav de två senaste gruppernas deltagare kom från Introduktionsutbildningens omgång 1.

**Tabell 2. Antal handledningsgrupper, antal deltagare och tidsperiod.**

Yrkeshandledning (YHL)	Grupper	Antal	Period
YHL (försök)	2	15	november 2014 – maj 2015
YHL grupp1	2	17	september 2015 – mars 2016
YHL grupp 2	2	16	februari 2016 – november 2016
YHL grupp 3	2	16	januari 2017 – oktober 2017

Varje kommun har haft ett antal reserverade platser till förfogande på introduktionsutbildningen. Platserna till yrkeshandledning har däremot fördelats efter kommunernas behov.

**Tabell 3. Antal deltagare som genomgått utbildning respektive yrkeshandledning, redovisat per kommun.**

Kommun	Utbildning	Yrkeshandledning
Eskilstuna	23	8
Strängnäs	13	12
Katrineholm	10	8
Nyköping	6	7
Flen	8	3
Gnesta	2	1
Vingåker	4	7
Oxelösund	2	2
Trosa	3	1
<b>Totalt</b>	<b>71</b>	<b>49</b>

## Utvärdering av introduktionsutbildningen

Introduktionsutbildningen har utvärderats genom att deltagarna har besvarat tre enkäter.

**Enkät 1** Basmätning och Uppföljning (se bilaga 1). Basmätningen beskriver utgångsläget av ett antal variabler som var intressanta att mäta. Deltagarna gjorde en bedömning, vid utbildningsstarten, om deras befintliga kunskaper var tillräckliga för att klara arbetet, om de kände sig trygga i sin yrkesutövning samt om det fanns tillräckligt med stöd att få på arbetsplatsen. Samma frågor ställdes vid utbildningens slut, det vill säga uppföljning.

**Enkät 2** har besvarats efter varje delmoment i utbildningen (se bilaga 2). Den innehåller frågor om vad deltagarna tyckte om föreläsningen, vilken nytta den gav samt om de saknade något i föreläsningen.

**Enkät 3** har besvarats efter slutförd utbildning (se bilaga 3) för att få deltagarnas helhetsintryck av utbildningen, vad de tyckte om innehållet i utbildningen, formen för utbildningen med grupparbeten och reflektioner, samt slutligen deras tankar om vad som kunde förbättras till kommande utbildningar.

## Urval och begränsningar

En gång per termin startade en ny utbildningsomgång med cirka 25 utbildningsplatser fördelade per kommun utifrån storlek. Urvalet bestod av nyanställda socialsekreterare inom den sociala barn- och ungdomsvården i Sörmlands län. Urvalen gjordes av respektive kommun och ledning.



## Resultat

### Enkät 1. Basmätning och Uppföljning

Samtliga 71 personer som deltagit i de tre utbildningsomgångarna har besvarade den enkät som mäter förändring, med en mätning *före* utbildningen och en mätning *efter*. 54 av 71 har svarat på enkäten både före och efter och endast på dem var det möjligt att mäta den eventuella förändringen.

Frågorna som ställdes var:

1. Upplever du att du i dagsläget har tillräckliga kunskaper för att klara ditt arbete?
2. Behöver du i dagsläget mer utbildning för att känna dig trygg och säker i din yrkesroll?
3. Har du alltid någon att vända dig till för att få stöd om du känner dig osäker med en uppgift?

Svarsalternativen på varje fråga var *alltid, oftast, ibland, sällan, aldrig*.

Skillnaden i svar mellan före och efter utbildningen mättes med ”Wilcoxon Signed Ranks Test” i SPSS version 22.

Positiva förändringar ses i frågorna 1 och 2, men inte i 3 och sammanfattas i tabell 1.

Tabell 1. Antalet förändrade mellan före och efter utbildningen (n=54).

Fråga	Förbättrat	Oförändrat	Försämrat	p-värde*	Signifikant
Fråga 1	28	22	4	0,000	Ja
Fråga 2	23	23	8	0,004	Ja
Fråga 3	12	31	11	0,716	Nej

\*från Wilcoxon Signed Ranks Test

De bakomliggande korstabellerna kan ses i bilaga 5.

### Enkät 2. Efter varje föreläsning på introduktionsutbildningen

Enkät 2 som besvarades efter varje avsnitt innehöll två frågor:

1. Hur upplevde du föreläsningen om (rubrik på föreläsningen)?
2. Hur stor nytta kommer du att ha av föreläsningen i ditt arbete?

I enkäten fanns också möjlighet att skriva egna kommentarer.

På fråga 1 fanns följande svarsalternativ: *mycket bra, bra, varken bra eller dålig, dålig, mycket dålig*. På fråga 2 fanns följande svarsalternativ: *helt och hållet, till stor del, till viss del, till liten del, ingen*. Som mest har 63 personer besvarat enkäterna på de enskilda avsnitten.

Överlag var betygen från deltagarna höga. På första frågan var andelen som svarat bra eller mycket bra över 80 procent för alla avsnitt. Allra högst betyg fick föreläsningen om Barnets rättigheter (74 procent mycket bra) och Mentors-/chefsmötet (70 procent mycket bra). På andra frågan var det som minst ungefär hälften av de svarande som ansåg att man till stor del eller helt och hållet hade nytta av föreläsningen. Allra störst nytta bedömdes Mentors- och Chefsmötet samt avsnittet BBIC ha. Båda fick över 90 procent med *till stor del* eller *helt och hållet*.

*(Ang. mentorsträffen) ... "bidrar till att arbetet ska fortsätta på arbetsplatsen"*

*(Ang. BBIC) ... "pedagogiskt, bra med exempel att hänga upp utbildningen till verkligheten"*

De samlade betygen på första frågan (alla avsnitt inräknade) blev signifikant bättre mellan första och andra utbildningsomgången (p-värde 0,024 i Mann-Whitney test i SPSS 22) och dessa goda betyg förstärktes ytterligare till tredje utbildningsomgången. Ingen sådan skillnad mellan utbildningsomgångarna kunde konstateras för den andra frågan.

### Enkät 3. Efter introduktionsutbildningen

Den tredje och sista enkäten ville ta reda på deltagarnas helhetsintryck av utbildningen och ställde följande frågor:

1. Vad är ditt helhetsintryck av utbildningen?
2. Vad tycker du om innehållet i utbildningen?
3. Vad tycker du om formen för utbildningen?
4. Vad kan vi göra bättre till nästa gång?

*"Helt klart den bästa utbildning jag har gått på!"*

Det generella helhetsintrycket från deltagarna är positivt eller mycket positivt. Kursens innehåll betecknas som "bra" eller "mycket bra" alternativt "jättebra" och sägs vara givande och/eller intressant. En orsak som anges till varför kursen är bra är att den ger ny kunskap/är informativ/lärorik, samt är nyttig och utvecklande. Dessutom ansågs innehållet vara grundläggande, genomtänkt och övergripande/omfattande.

Kursen beskrevs i regel som välplanerad med ett bra upplägg. "Bra" och "mycket bra" var återkommande kommentarer gällande formen för kursens upplägg. En orsak till att strukturen var bra låg i variationen av verksamheter som presenterades.

*"Nyttig information, som besvarade många av mina frågor/funderingar"*

*"Bra upplägg och struktur med mycket bra information och föreläsare. Upplägget känns genomtänkt."*

Att kursen var länsgemensam uppskattades av många deltagare. Dels för att se hur andra arbetar, men också för att möjliggöra en länsgemensam påverkan för en bättre socialtjänst. Interaktionen mellan kursdeltagarna i samband med grupparbeten och reflektionsövningar har nämnts som viktiga aspekter i lärandeprocessen. Den egna yrkesrollen har också påverkats positivt av kursen. Detta tas upp på flera sätt. Yrkesrollen har stärkts, den egna tryggheten har ökat, och arbetet har fått struktur och gagnats av den nya kunskapen.

*"Positivt med länsgemensam samling vilket skapar ett enhetligt sätt och öppningar till samarbete i framtiden"*

*"Det har varit bra att få övningar och frågor att diskutera i grupp. Det har bidragit till att jag har börjat reflektera över min yrkesroll"*

Områden som deltagarna önskade mer kunskap om var ensamkommande barn och unga, interkulturalitet, barnsamtal, samt Lagen om vård av unga (LVU). I övriga kommentarer framkom att deltagarna önskade större brukarrepresentation i utbildningen och att få träffa polisen som samverkanspart till socialtjänsten. Ytterligare önskemål från kursdeltagarna var att fler nyanställda skall få möjlighet att gå kursen.



*”Tack för en fantastisk utbildning!  
Den borde helt klart vara obligatorisk för alla nyanställda!”*

## Utvärdering av yrkeshandledning

Under försöket av yrkeshandledning som genomfördes 2014/15 utvärderades fyra grupper enligt ett frågeformulär, se bilaga 4. Sammanställningen av utvärderingen låg till grund för förarbetet inför introduktionsprogrammet. Försöket visade att de som hade deltagit i yrkeshandledningen var mycket nöjda över att träffa kollegor i länet, kontinuerligt i mindre grupper, och få reflektera för dem viktiga frågor. Man såg stödet av yrkeshandledning som avlastande och självutvecklande för yrkesrollen. (Se sammanställning av utvärdering Piloten, bilaga 4)

Utvärderingen av yrkeshandledningen har bestått av ett frågeformulär efter avslutad handledning. Dessutom har handledningen utvärderats kontinuerligt efter varje handledningstillfälle samt vid terminens mitt.

Hittills har endast två grupper med totalt 14 deltagare genomgått yrkeshandledning efter att de avslutat den första introduktionsutbildningen. Tre av 14 slutförde inte handledningen på grund av graviditet och byte av tjänst till annat län. De 11 deltagare som gick klart yrkeshandledningen har i utvärderingen förmedlat att det som var mest betydelsefullt för dem i handledningen var bland annat att de fick träffa andra kollegor och utbyta erfarenheter och att få stöttning från handledaren. Vidare ansåg deltagarna att handledningen har bidragit till att de har blivit tryggare i sin yrkesroll, bland annat genom reflektioner och delande av kunskap.

Deltagarna förmedlar att handledningen har påverkat deras förutsättningar att vara kvar i yrket på så sätt att de har blivit styrkta och hoppfulla inför framtiden och att handledningens konstruktiva samtal bidragit till professionell utveckling.

## Diskussion och slutsatser

Syftet med introduktionsprogrammet var att erbjuda ett länsgemensamt strukturerat program för inskolning av nyanställda socialsekreterare inom den sociala barn- och ungdomsvården.

Efter tre genomförda introduktionsutbildningar och åtta grupper med yrkeshandledning är det av vikt att se bakåt och försöka formulera vad som har fungerat och varit framgångsrikt och vad som skulle kunna förbättras.

Att fånga en verklighet som är sammansatt och i ständig föränderlig låter sig inte göras med enkla data och slutsatser i ett förhållandevis litet material som detta och under den begränsade tidsperiod som det har prövats. Därför kommer slutdiskussionen mera att vara i form av ett resonerande där tillgänglig information från utvärderingsmaterialet utgör basen för slutsatser och reflektioner.

## De viktigaste resultaten

- Helhetsintrycket av utbildningen är positivt eller mycket positivt.
- En stor del av deltagarna känner sig säkrare i sin yrkesroll efter genomgången utbildning.
- Hälften av deltagarna har förbättrats avseende bedömningen av att ha tillräckliga kunskaper för att klara sitt arbete.
- Föreläsningarna uppfattades som angelägna och bedömdes ha stor nyttoeffekt på det vardagliga arbetet.
- Läns gemensam utbildning skapar ett enhetligt sätt och öppningar till framtida samarbete.

## Helhetsintrycket

Helhetsintrycket av introduktionsprogrammet skattas högt eller mycket högt av kursdeltagarna. Deltagarna har erhållit adekvat kunskap som nyanställd inom sitt arbetsområde. Kunskapen har uppskattats som nyttig i arbetet inom myndighetsutövningen med barn och unga. Grupparbeten med bland annat fallbeskrivningar och reflektionsstunder har upplevts som hjälpsamt och med hög grad av egen delaktighet. Flera av kursdeltagarna har dock önskat ännu mera tid för reflektion och diskussion i viktiga frågor då man generellt anser att det har saknats på den egna arbetsplatsen på grund av ständig tidsbrist.

En framgångsfaktor till att helheten upplevdes som bra kan också vara att det fanns **en** ansvarig person för introduktionsprogrammet. Det har bidragit till kontinuitet för deltagare och föreläsare som bara behövt ha kontakt med en person när de har haft frågor eller synpunkter. Den ansvarige kursledaren har lett processen mellan de olika utbildningstillfällena och även varit den som har ansvarat för några av momenten i programmet.

## Läns gemensam utbildning

Läns gemensam samverkan kring yrkesintroduktion ökar tillgängligheten och ger bättre förutsättningar för kvalitet. Att utbildningen har varit läns gemensam har uppskattats av samtliga deltagare. Att få möta kollegor från hela länet och höra hur de arbetar har givit både större trygghet och säkerhet i yrkesrollen men också bidragit till ett rikt delande av kunskaper. Detta har bidragit till en öppen dialog i utbildningsgrupperna och ett generöst delande av erfarenheter kursdeltagarna emellan. Deltagarna efterlyser fler sådana forum för att mötas länsvis och på så sätt få utbyte av varandras erfarenheter. Som flera uttrycker det *”man känner sig mindre ensam”* när man hör att kollegor beskriver liknande svårigheter.

## Föreläsningar

Föreläsarna som har engagerats för introduktionsprogrammet är tillika praktiker i länet från kommun och landsting, skola, barnhälsovården och polis och utgör det professionella nätverk för kursdeltagarna. Således har viktiga kontakter kunnat knytas och frågor ventileras både i och utanför utbildningen.

Föreläsningarna har skattats högt av kursdeltagarna. På frågan hur deltagaren upplever en viss föreläsning, var andelen som svarat *bra eller mycket bra* över 80 procent för samtliga avsnitt. Två av föreläsningar som sticker ut på ett positivt sätt i materialet är avsnittet om Barnets rättigheter och Barns delaktighet samt Mentor/chefsmötet. Dessa uppskattades som *mycket bra* av hela 74 respektive 70 procent av samtliga deltagare. Allra störst nytta i arbetet bedömdes mentors- och chefsmötet samt avsnittet om BBIC ha.

Avsnittet om Samverkan där samarbetsparter till socialtjänsten kommer och presenterar sina huvuduppdrag var mycket uppskattat av deltagarna. I kommentarerna togs upp att man önskade mer tid för samverkansavsnittet och för samtal och reflektioner kring samverkansämnet. Efter den andra utbildningsomgången byttes ett tema ut, habilitering mot polisen, efter att deltagarna hade synpunkter att få träffa polisen som är en frekvent samarbetspartner i arbetet med barn och unga.

## Inför framtiden

Det fanns en förväntan och förhoppning att socialsekreteraren som genomgår introduktionsutbildningen skulle bli säkrare i sitt arbete och att besluten som tas skulle bli mer enhetliga. Resultatet från enkät 1, basmätning och uppföljning, visar att så även har skett. De statistiska analyserna visar signifikanta skillnader mellan basmätning och uppföljning vad gäller trygghet och säkerhet i yrkesrollen (se tabell 1). Däremot kunde en sådan förändring inte konstateras avseende fråga 3, där frågan löd: *har du alltid någon att vända dig till för att få stöd med en uppgift?* Troligtvis beror detta på att det är andra faktorer och insatser som behöver komma till stånd på det lokala planet, på respektive arbetsplats. Slutsatsen är dock att den nyanställde behöver ett nära och strukturerat stöd från chefer, erfarna kollegor och gärna en utsatt särskild mentor, introduktör eller liknande.

Utbildningen förefaller ha kommit rätt i tid och fyller ett tomrum och en avsaknad av strukturerad introduktion för de nyanställda socialsekreterarna. Möjligen kan introduktionsprogrammet med ytterligare insatser på det lokala planet skapa bättre förutsättningar för de nyanställda att arbeta kvar och utvecklas inom sitt arbete. För att detta ska ske behöver arbetsuppgifterna anpassas efter den nyanställdes erfarenhet och möjlighet behöver ges att gå bredvid erfarna kollegor.

I en tid av hög personalomsättning och turbulens inom socialtjänstens område har beslutsfattare i länet varit eniga om att samordna resurserna och skapa möjligheter till ett länsgemensamt strukturerat och långsiktigt introduktionsprogram. Detta kan man se har varit gynnsamt för den enskilde socialsekreteraren som har deltagit i programmet. I dagsläget är det för tidigt att säga om introduktionsprogrammet har haft någon inverkan på personalomsättningen i kommunerna eller om det delvis är andra faktorer i socialsekreterarens arbetsvillkor som påverkar denna utgång. Frågan kan vara viktig att följa upp framledes.

Mycket talar för att introduktionsprogrammet bör permanentas efter projektidens slut. Programmet utgör ett nödvändigt och viktigt stöd enligt de socialsekreterare som har deltagit i programmet.

## Referenser

- Ansved Rosie (2015) *Utvärdering av pilot med yrkeshandledning i Sörmland. FoU i Sörmland.*
- Socialstyrelsen (2015) *Utreda barn och unga, handbok för socialtjänstens arbete enligt socialtjänstlagen.*
- Socialstyrelsen (2015) *Grundbok i BBIC. Barns behov i centrum.*
- Socialstyrelsen (2015) *Metodbok för BBIC. Barn behov i centrum.*
- Socialstyrelsen (2013) *Samverkan för barns bästa.*
- Sveriges kommuner och landsting (2015) *Handlingsplan för den sociala barn- och ungdomsvården Stärkt skydd för barn och unga, Stockholm*
- Sveriges kommuner och landsting (2014) *Initiativ för att säkra kompetens och minska personalomsättningen – fem exempel.*
- Göteborgsregionens kommunalförbund (2014) *En kompetent socialtjänst.*

## **Bilagor**

Bilaga 1 Utvärderingsformulär Basmätning och Uppföljning

Bilaga 2 Utvärderingsformulär Efter varje delmoment

Bilaga 3 Utvärderingsformulär Efter avslutad utbildning

Bilaga 4 Utvärderingsformulär Pilotstudien

Bilaga 5 Korstabellerna

Bilaga 1

**A. Frågor till deltagarna på Introduktionsutbildningen,  
Basmätning och Uppföljning**

1. Upplever du att du i dagsläget har tillräckliga kunskaper för att klara ditt arbete?

alltid

oftast

ibland

sällan

aldrig

Har du någon kommentar, skriv här:

2. Behöver du i dagsläget mer utbildning för att känna dig trygg och säker i din yrkesutövning?

alltid

oftast

ibland

sällan

aldrig

Har du någon kommentar, skriv här:

3. Har du alltid någon att vända dig till för att få stöd om du känner dig osäker med en arbetsuppgift?

alltid

oftast

ibland

sällan

aldrig

Har du någon kommentar, skriv här:



Bilaga 2

**B. Frågor att besvara efter varje avsnitt: Lex Sara 17-10-11**

1. Hur upplevde du dagens föreläsning?

mycket bra

bra

varken bra eller dålig

dålig

mycket dålig

Vill du kommentera, skriv här:

2. Hur stor nytta tror du att du kommer att ha av föreläsningen i ditt arbete?

helt och hållet

till stor del

till viss del

till liten del

inget

Vill du kommentera, skriv här:

3. Finns det något du saknade? I så fall vad?

4. Övriga reflektioner och synpunkter?



## Program för stabilitet och kompetensutveckling i Sörmland

### Utvärdering av yrkeshandledning

1. Hur länge har du varit anställd som handläggare i den sociala barnavården?

\_\_\_\_ år \_\_\_\_ mån

2. Hur många handledningsträffar har Du deltagit i?

\_\_\_\_ Antal ggr

3. Har yrkeshandledningen kommit in vid en lämplig tidpunkt i din yrkesutveckling?

- Ja  
 Nej, för tidigt  
 Nej, för sent

4. Har Du haft möjlighet att prioritera dina möten för yrkeshandledning?

- Ja, alltid  
 Ja, ibland  
 Nej, inte alls

5. Bedöm, på en skala från ett till tio, hur viktigt yrkeshandledningen har varit för dig:

\_\_\_\_\_

1   2   3   4   5   6   7   8   9   10

(inte alls viktig) (mycket viktig)

6. Vad har varit värdefullt i yrkeshandledningen?

---

---

7. Har du förändrat din syn på arbetet som handläggare under tiden som du deltagit i yrkeshandledning? Kommentera ditt svar.

---

---

8. Ett av handledningstillfället var en genomgång av Socialstyrelsens kunskapsstöd inom den sociala barn och ungdomsvården. Bedöm, på en skala från ett till tio, hur användbar denna kunskapsöversikt är i din yrkesutövning:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
(inte alls användbar)									(mycket användbar)

9. Har du förslag på ändringar/förbättringar av yrkeshandledningen?

---

---

10. Är det något du saknar av stöd i arbetet? I så fall vad?

11. Skulle du rekommendera dina kollegor att delta i yrkeshandledning?

- Ja  
 Nej

12. Övriga synpunkter

---

Tack för att du hjälper oss att utveckla Yrkeshandledningen!



## Bilaga 5.

### Fråga 1 Före och efter

		AE1. Upplever du att du i dagsläget har tillräckliga kunskaper för att klara ditt arbete?			Total
		Alltid	Oftast	Ibland	
AF1. Upplever du att du i dagsläget har tillräckliga kunskaper för att klara ditt arbete?	Alltid	0	1	0	1
	Oftast	1	18	3	22
	Ibland	1	18	4	23
	Sällan	0	6	2	8
Total		2	43	9	54

### Fråga 2 Före och efter

		AE2. Behöver du i dagsläget mer utbildning för att känna dig trygg och säker i din yrkesutövning?				Total
		Alltid	Oftast	Ibland	Sällan	
AF2. Behöver du i dagsläget mer utbildning för att känna dig trygg och säker i din yrkesutövning?	Alltid	6	2	8	2	18
	Oftast	4	7	7	1	19
	Ibland	2	2	10	3	17
Total		12	11	25	6	54

Fråga 3 Före och efter

		AE3. Har du alltid någon att vända dig till för att få stöd om du känner dig osäker med en arbetsuppgift?				Total
		Alltid	Oftast	Ibland	Sällan	
AF3. Har du alltid någon att vända dig till för att få stöd om du känner dig osäker med en arbetsuppgift?	Alltid	12	6	1	0	19
	Oftast	6	15	3	0	24
	Ibland	1	4	3	1	9
	Sällan	0	1	0	1	2
Total		19	26	7	2	54