

PROJEKTRAPPORT

Projektbeställare
Myndighetskontoret Nyköping

Projektname
Lokal kompetensutveckling
SIM LSS

Version
0.2

Projektledare
Tarja Kokko

Datum
2020-06-18

Diarienummer
Klicka här för att ange
text.

Projektrapport

Lokal kompetensutveckling SIM LSS – *”Har man skojigt så lär man sig”*



Signeras:

Ort och datum

Per-Uno Nilsson
Projektbeställare

Versionshantering

PROJEKTRAPPORT

Projektbeställare

Myndighetskontoret Nyköping

Projektname

Lokal kompetensutveckling
SIM LSS

Version

0.2

Projektledare

Tarja Kokko

Datum

2020-06-18

Diarienummer

[Klicka här för att ange text.](#)

Version ¹	Datum	Kommentar ²	Ändringar markerade (j/n)
0.1	200528	Första utkast	
0.2	200618	Version skickad till projektbeställare	n

¹ Versionerna numreras enligt följande: Versionsnummer 0.1-0.9 är utkast eller remiss, dvs. de är inte godkända. Version 1.0 och kommande är godkända versioner. Kommande numrering är 1.1 osv.

² Här skrivs kommentarer som är till nytta för att följa förändringar och versioner. Det kan t.ex. avse att en version är uppdaterad av projektbeställaren och vilka förändringar som skett.

PROJEKTRAPPORT

Projektbeställare
Myndighetskontoret Nyköping

Projektname
Lokal kompetensutveckling
SIM LSS

Version
0.2

Projektledare
Tarja Kokko

Datum
2020-06-18

Diarienummer
[Klicka här för att ange text.](#)

Innehållsförteckning

1	Grundläggande information	4
1.1	Bakgrund	4
1.2	Effektmål	4
1.3	Projektets arbetssätt	4
1.4	Projektorganisation	6
2	Utfall jämfört med mål och plan	6
2.1	Utfall projektfokus.....	6
2.2	Utfall projektmål	6
2.3	Utfall tidplan	7
2.4	Utfall budget och resurser	7
3	Indikation effektmål	7
4	Överlämning av projektets resultat	7
5	Erfarenheter och observationer	7
5.1	Lokal samsyn	7
5.2	Modell för lokal kompetensutveckling	8
5.3	FoUIS roll i lokal kompetensutveckling	9
6	Tanken för framtiden	10
6.1	Tankar om erfarenheterna i Nyköping	10
6.2	Tankar om Socialstyrelsens modell för lokal kompetensutveckling.....	11
6.3	Tankar om FoUIS roll som gruppleadare för lokal kompetensutveckling	12

PROJEKTRAPPORT

Projektbeställare
Myndighetskontoret Nyköping

Projektname
Lokal kompetensutveckling
SIM LSS

Version
0.2

Projektledare
Tarja Kokko

Datum
2020-06-18

Diarienummer
[Klicka här för att ange text.](#)

1 Grundläggande information

1.1 Bakgrund

Socialstyrelsen anordnade under 2014-2017 på uppdrag av regeringen en högskoleutbildning för handläggare som prövar ansökningar om insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Erfarenheter från utbildningssatsningen visade på behov av: erfarenhetsutbyte och reflektion med kollegor, stöd till chefer om hur ny kunskap kan förvaltas både hos de enskilda medarbetarna och i verksamheterna, mer strategisk planering av verksamhetsutveckling på lokal och regional nivå. Som ett led i detta påbörjade Socialstyrelsen ett arbete för att stödja en mer lokal kompetensutveckling med syfte att öka möjligheterna för behovsstyrd kompetensutveckling och förankring av ny kunskap som gemensam grund i en arbetsgrupp eller nätverk.

Handläggarnas gemensamma behov är grunden för den gruppens kunskapsuppbyggnad och cheferna ses som huvudansvariga. Socialstyrelsen tog i detta arbete fram ett material och en modell för kompetensutveckling som prövades under 2018 och därefter reviderades. Innan materialet skulle offentliggöras önskade Socialstyrelsen pröva materialet ytterligare en omgång. En förfrågan skickades ut via RSS³ funktionshinder. Nyköpings LSS-handläggare anmälde direkt intresse och förankrade detta hos ansvarig chef. FoU i Sörmland ombads samordna och leda arbetet tillsammans med projektledare.

1.2 Effektmål

Att hitta en lokal samsyn kring bedömningar enligt LSS för barn och vuxna

1.3 Projektets arbetssätt

Projektet i Nyköping har genomförts med stöd av Socialstyrelsen och det material som tagits fram. Eftersom modellen och materialet fortfarande är under utveckling har projektet också lagt vikt vid att använda materialet aktivt och samla förslag till förbättringar. Socialstyrelsens modell bygger på tanken att den gemensamma kunskapsbasen växer fram genom gemensam reflektion.

Socialstyrelsens modell innehåller ett arbetssätt med flera steg. Inledningen är fallbeskrivningar om LSS-utredningar med tillhörande frågor som besvaras av handläggarna via en länk. Svaren sammanställs till rapporter som ger en bild av gruppens behov av kompetensutveckling. Det ger möjlighet till kunskapsinhämtning från ett kunskapsmaterial bestående av länkar till rapporter, artiklar, filmer med mera utifrån olika ämnesområden. Erfarenhetsutbyte och reflektion över resultatet från fallbeskrivningar och inläst kunskapsmaterial sker vid fem möten. Se bild nedan för Nyköpings aktivitetsplan:

³ Regionala Samverkans- och stödstrukturer

PROJEKTRAPPORT

Projektbeställare
Myndighetskontoret Nyköping

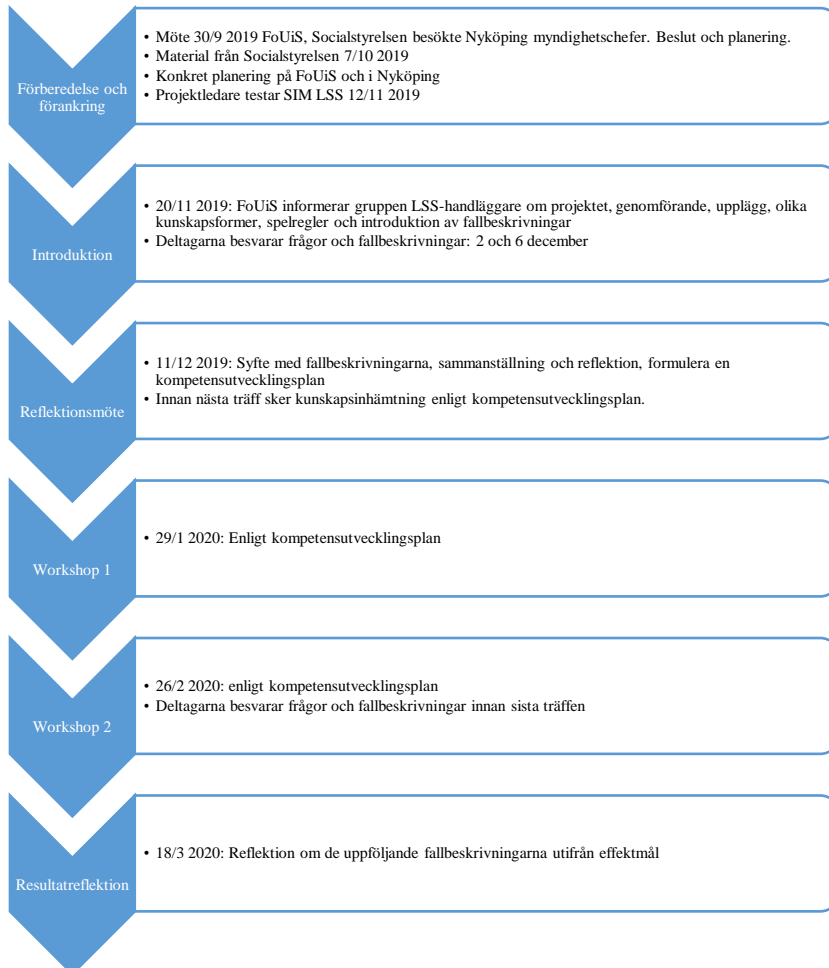
Projektname
Lokal kompetensutveckling
SIM LSS

Version
0.2

Projektledare
Tarja Kokko

Datum
2020-06-18

Diarienummer
[Klicka här för att ange text.](#)



Projektet avgränsades till LSS-handläggare för barn och vuxna i Nyköpings kommun. Barnhandläggare och vuxenhandläggare arbetar i två olika team med vissa gemensamma träffar. Önskemålet var att öka samsynen mellan och inom respektive team.

Efter den första reflektionsträffen formulerade gruppen gemensamt en kompetensutvecklingsplan (Bilaga 1). Två kompetensområden valdes: rättssäkerhet och handläggning samt kommunikation och delaktighet. Gruppen valde tillsammans vilket kunskapsmaterial som skulle läsas och vilka kompetensutvecklingsaktiviteter som skulle utföras. Därefter genomfördes två workshops utifrån kompetensutvecklingsplanen.

Workshop 1: Tema rättssäkerhet och handläggning. Gruppen önskade besök av IVO utifrån frågeställningar om berätta om arbetet med tillsyn kring utredning och myndighetsutövning inom LSS-området, med särskilt fokus på riktlinjer som är begränsande. Ingen från IVO kunde dock medverka. Workshopen riktades in på reflektion kring kunskapsmaterialet med hjälp av övningar från gruppleadmaterialet.

Workshop 2: Tema kommunikation och delaktighet. Dels reflektion kring kunskapsmaterialet med hjälp av övningar från gruppleadmaterialet, dels inbjudna gäster.

PROJEKTRAPPORT

Projektbeställare

Myndighetskontoret Nyköping

Projektname

Lokal kompetensutveckling
SIM LSS

Version

0.2

Projektledare

Tarja Kokko

Datum

2020-06-18

Diarienummer

Klicka här för att ange text.

Gunnel Östlund från Mälardalens högskola berättade om ett projekt där en app utvecklats för samtal med barn. KoALA-teamet från habiliteringsverksamheten berättade om kommunikativt stöd och visade hur olika material kan användas.

Den sista, och avslutande, reflektionsträffen planerades först till en halvdag men ändrades till en heldag eftersom gruppen ansåg att tiden för reflektion blev för kort under en halvdag. Innan den sista reflektionsträffen kunde genomföras drabbades världen av en pandemi som innebar ändrade förutsättningar. Den sista träffen sköts först upp två månader, men genomfördes till slut i förkortad digital form.

1.4 Projektorganisation

Med stöd av Socialstyrelsen och det material som tagits fram har gruppledare från FoU i Sörmland samordnat och förberett alla träffar. Projektledaren har samordnat arbetet lokalt i Nyköping, förankrat beslut med projektbeställare och organiserat träffarna.

Projektbeställare: Myndighetskontoret i Nyköping

Namn	Roll i projektgruppen	Övriga kommentarer
<i>Tarja Kokko</i>	<i>Projektledare</i>	
<i>Per-Uno Nilsson</i>	<i>Projektbeställare/projektgrupp</i>	<i>Chef vuxenhandläggare VoO</i>
<i>Marianne Franzén</i>	<i>Projektgrupp</i>	<i>Chef barnhandläggare IFO</i>
<i>Elisabeth Björk Andersson</i>	<i>Gruppledare FoUiS</i>	
<i>Liv Nordström</i>	<i>Gruppledare FoUiS</i>	

2 Utfall jämfört med mål och plan

2.1 Utfall projektfokus

Projektets fokus har varit strävan att nå effektmålet med lokal samsyn.

2.2 Utfall projektmål

Projektet hade två mål:

Att genomföra lokal kompetensutveckling för LSS-handläggare i Nyköping inom ramen för Socialstyrelsens pilot-omgång 2 SIM LSS.

Att pröva modellen för lokal kompetensutveckling utifrån ett sörmländskt perspektiv.

Det första målet uppnåddes trots att uppgjord aktivitetsplanering inte gick att följa. En pandemi ledde till att sista träffen fick skjutas upp ca 2 månader och dessutom genomfördes digitalt.

PROJEKTRAPPORT

Projektbeställare
Myndighetskontoret Nyköping

Projektname
Lokal kompetensutveckling
SIM LSS

Version
0.2

Projektledare
Tarja Kokko

Datum
2020-06-18

Diarienummer
[Klicka här för att ange text.](#)

2.3 Utfall tidplan

Tidplanen påverkades av en pandemi som innebar att sista reflektionsträffen sköts upp ca 2 månader

2.4 Utfall budget och resurser

FoU i Sörmland har inte avsatt någon särskild budget för projektet. Gruppledarnas insats har genomförts inom ramen för befintligt uppdrag.

För deltagarna från Nyköping har projektet genomförts inom befintlig ekonomisk ram.

3 Indikation effektmål

Projektets effektmål har delvis uppnåtts genom att handläggargruppen och deras chefer upplever ökad samsyn efter genomförd kompetensutveckling. Resultatet från fallbeskrivningarna omgång 2 bekräftar den upplevelsen.

Samsyn kräver kontinuerlig reflektion och diskussion inom och mellan teamen. Projektet har bidragit till att förbättra förutsättningarna för gemensamma träffar och fortsatt arbete för ökad samsyn.

4 Överlämning av projektets resultat

Projektrapporten överlämnas till projektbeställare för godkännande.

5 Erfarenheter och observationer

Genom projektet har erfarenheter, observationer och reflektioner dokumenterats vart efter. Handläggarna i Nyköping har ombetts reflektera efter varje träff kring upplägg och innehåll. Gruppledarna från FoUiS har antecknat och sammanställt inför kommande träff. Den sista träffen ägnades till stor del åt reflektioner kring upplägg och innehåll som helhet, samt diskussion om måluppfyllelse. Här nedan samlas reflektionerna under tre rubriker: **Lokal samsyn**, som var huvudsyftet med projektet, **Modell för lokal kompetensutveckling**, som var syftet för Socialstyrelsens pilotprojekt, samt **FoUiS roll i lokal kompetensutveckling**, som var ett delsyfte med projektet.

5.1 Lokal samsyn

Hur har projektet lyckats med att nå lokal samsyn i Nyköpings handläggargrupp?

Ett av projektets två mål har varit att genomföra en lokal kompetensutveckling för handläggare för att därigenom hitta en lokal samsyn kring bedömningar enligt LSS för barn och vuxna. Deltagandet har sett olika ut bland handläggarna. Alla handläggare har inte deltagit i projektet av olika skäl, något som är viktigt att beakta vad gäller betydelse för resultatet och hållbarheten över tid.

PROJEKTRAPPORT

Projektbeställare

Myndighetskontoret Nyköping

Projektname

Lokal kompetensutveckling
SIM LSS

Version

0.2

Projektledare

Tarja Kokko

Datum

2020-06-18

Diarienummer

[Klicka här för att ange text.](#)

Fallbeskrivningarna har besvarats vid två tillfällen. När dessa tillfällen jämförs framkommer skillnad i form av att gruppen vid det andra tillfället bedömer behov mer lika. Det framkommer också att gruppen vid det andra tillfället bedömde hälften bifall och hälften avslag på ett av ärendena. Detta kan ses som rättsosäkert, men gruppen väljer att använda detta som ett exempel på hur viktigt kontinuerlig diskussion i är. Vid det andra tillfället tycks gruppen ha tagit större hänsyn till mjuka värden.

Den skillnad p.g.a. etnicitet som framkommer tycker gruppen är förvånande men ändå inte. De reflekterar över om man ibland tar för stor hänsyn med anledning av detta, och de blir samtidigt intresserade av om de förmodligen också tar hänsyn till kön också. Gruppen tycker att vissa resultat från fallbeskrivningarna inte verkar stämma och har svårt att kännas vid vissa svar.

Det har i fallbeskrivningarna funnits möjlighet för olika tolkningar vilket har uppfattats som utmanande och samtidigt stimulerande. De har bidragit till diskussioner som har visat på komplexiteten i yrket. Diskussionerna har också synliggjort behovet av att prata ihop sig i grupp. Noteras bör att tolkningsutrymmet kan leda till en missvisande bild eftersom man svarar på ett sätt man normalt inte gör. Ett förslag till Socialstyrelsen kan vara att fallbeskrivningarna görs mer lika en riktig utredning. Ett annat förslag är att låta varje handläggare få samma ärende vid de båda tillfällena.

Diskussionerna har även visat på avsaknaden av kontinuerliga möten med olika samverkansparter för att gå igenom arbetssätt och lära av varandra, och gruppen är överens om att ta denna diskussion vidare. Gruppen är också överens om att det finns ett behov av gemensamma handläggarträffar, både inom och mellan grupperna., samt att ha gemensamma ärendetträffar mer regelbundet.

Vissa variationer kommer alltid att förekomma, men diskussionerna har visat behov av att ta upp mer komplicerade ärenden med kollegor och att prata bedömningar mer regelbundet.

Att dagen om kommunikation har gett tydligt resultat framkommer också. Fler anger vid det andra tillfället att de skulle använda kommunikativt stöd vid mötet med den enskilde.

5.2 Modell för lokal kompetensutveckling

Hur har modellen fungerat för den lokala kompetensutvecklingen?

Projektets andra mål var att pröva modellen med en lokal kompetensutveckling för handläggare som sådan. Det bestämdes att både chefer och handläggare för verksamheterna LSS barn och vuxna skulle delta, samt att det önskades externa gruppledare där förfrågan gick till FoU i Sörmland. Arbetet har skett efter en gemensam upprättad tidsplan/handlingsplan fördelat över fem tillfällen. Dessa har bestått av både hel- och halvdagar.

När det gäller projektets genomförande tycker gruppen att arbetet har varit ett avbrott i vardagen. Det har varit bra att sitta tillsammans och varit en god stämning vid mötestillfällena. Processen har uppfattats bekväm och med ett tryggt klimat. Detta beskrivs

PROJEKTRAPPORT

Projektbeställare	Projektname	Version
Myndighetskontoret Nyköping	Lokal kompetensutveckling SIM LSS	0.2
Projektledare	Datum	Diarienummer
Tarja Kokko	2020-06-18	Klicka här för att ange text.

som ett ”ta dig inte på för stort allvar”- klimat vilket har uppskattats. Gruppen är positiv till de båda gruppledarna och till deras roller och tycker att man har fått lära känna varandra.

Gruppen anser att arbetet lagt grunden för en gemensam lokal kompetensutveckling, och det är bra att alla har samma plattform. Det har också väckt tankar hur arbetet kan fortsätta vidare med nya arbetssätt.

Reflektioner som görs vid projektets slut är att det är viktigt att som deltagare gå igenom texterna innan och ta med material och texter till träffarna för bästa möjliga utbyte. Inplanerade mötestillfällen bör ligga med ett tätare mellanrum samt alltid bestå av heldagar. På grund av det rådande samhällsläget blev det sista tillfället framflyttat två månader samt fick ske digitalt. Denna lösning bedömdes av alla som den bästa, men gruppen framhåller att för ett sådant här arbete är fysiska möten en förutsättning.

När det gäller sammanställningen och redovisningen av genomförda fallbeskrivningar blev det tydligt att skillnaden för de båda tillfällena när det gäller skalor och diagram försvårade analysen. Även förberedelserna, genomgången och diskussion påverkades. Detta fick till följd att det tog fokus från resultatet eftersom tid gick åt till att försöka förstå diagrammet istället.

Handläggarna/gruppen tycker att de regionala träffar som pågår i Sörmland är väldigt givande och ett forum där man kan följa upp lokal kompetensutveckling.

Som externa gruppledare har FoU i Sörmlands roll varit att hålla ihop arbetet och föra processen och diskussioner framåt, samt att bidra som ett bollplank. Det har uppskattats med ett utifrånperspektiv och att gruppledarna har kunnat se saker som gruppen själva inte ser. ”Den draghjälpen behöver kommunerna ha” uttrycker en deltagande chef med tanke på om någon annan kommun skulle genomföra ett liknande arbete. Det är också FoUiS som håller i de regionala träffarna som nämns ovan, där man kan föra diskussioner vidare.

5.3 FoUiS roll i lokal kompetensutveckling

Hur har FoUiS roll som gruppledare i den lokala kompetensutvecklingen fungerat?

FoU i Sörmland tillfrågades angående gruppledarskapet för projektets genomförande. Förslaget till Nyköpings kommun blev två personer, en med många års kunskaper och erfarenheter inom området, samt en person med mindre kunskap och erfarenhet inom just LSS-området, men med annan relevant kompetens. Detta blev under arbetets gång uppskattat då det var två personer som kompletterade varandra. Gruppledarna har haft olika roller i arbetsprocessen: någon har lett diskussionen framåt, någon har antecknat, någon har ställt initierade frågor, någon har ställt mer utifrån-frågor. Det är gruppledarna som haft den direkta kontakten med Socialstyrelsen under arbetet och som varit den förmedlande länken till gruppen i arbetet.

När det gäller projektets genomförande, ur gruppledares perspektiv, bedöms projektets material vara omfattande och det tar tid att sätta sig in i detta. Gruppledare bedömer det viktigt att avsätta den tid som krävs för att kunna förmedla en trygghet i gruppen. Det är också

PROJEKTRAPPORT

Projektbeställare	Projektname	Version
Myndighetskontoret Nyköping	Lokal kompetensutveckling SIM LSS	0.2
Projektledare	Datum	Diarienummer
Tarja Kokko	2020-06-18	Klicka här för att ange text.

viktigt att försäkra sig om att teknik och lokal fungerar för de aktiviteter som planeras. Fysiska träffar har bedömts vara en nödvändighet för att kunna arbeta med gruppens processer.

I efterhand kan det konstateras att tiden för reflektion kring fallen initialt bedömdes alldeles för snålt. Detta resulterade i att den sista träffen skulle ha blivit en heldag om inte pandemin begränsat denna möjlighet. När det gäller sammanställningen och redovisningen av genomförda fallbeskrivningar var det svårt för gruppledare att förbereda och göra lättillgängligt för gruppen utifrån den form de levererades från Socialstyrelsen.

Det har under projektets/arbetets gång varit en god relation med projektbeställare, projektgrupp och projektledare, vilket har bidragit till en god planering och ett gott klimat. Chefernas deltagande har varit betydelsefullt.

6 Tanken för framtiden

Tankarna nedan bygger på det gruppen i Nyköping förmedlat, gruppledarnas reflektioner samt erfarenheter som förmedlats vid en träff för erfarenhetsutbyte mellan gruppledare inom Socialstyrelsens pilotprojekt omgång 2. Tankarna är formulerade av gruppledarna och kan läsas som sammanfattande reflektioner att ta med i fortsatt arbete med lokal kompetensutveckling.

6.1 Tankar om erfarenheterna i Nyköping

Betydelsen av *chefernas engagemang och närvaro* kan inte nog betonas. Cheferna i Nyköping har genom sitt engagemang skapat förutsättningar för gruppens deltagande och för ett långsiktigt och hållbart resultat. Det handlar dels om att avsätta tid för både planering, förberedelser, träffar och reflektion för gruppens fortsatta utvecklingsarbete. Det handlar också om att skapa legitimitet för aktiviteter som arbete med fallbeskrivningar, läsning av litteratur och gemensam reflektion. Chefernas engagemang bidrar till att kompetensutveckling ses som en viktig arbetsuppgift, inte bara någon extra aktivitet som görs när tid finns.

Vid erfarenhetsutbyte med andra verksamheter som provat modellen betonas betydelsen av chefernas engagemang och närvaro under träffar. Chefen blir på så sätt en del av gruppens utveckling och kan därför vidmakthålla eventuella beslut om förbättring som tas under träffarna.

Vid träffen för erfarenhetsutbyte mellan gruppledare inom pilotomgång 2 beskrevs olika strategier angående *handläggarnas närvaro under träffar*. Någon hade valt att endast handläggare som kunde vara med alla träffar fick delta. I Nyköping var närvaron varierad. Alla var inbjudna att delta men av olika skäl tillkom någon och någon annan föll ifrån. Detta påverkar gruppens utvecklingsprocess. Den som kommer in sent har inte hela bakgrunden, och den som faller ifrån får inte helheten. Det finns fördelar och nackdelar med olika tillvägagångssätt. Utifrån de erfarenheter som nu gjorts rekommenderar gruppledare från FoUiS att närvaro-krav behöver diskuteras innan en lokal kompetensutvecklingen startas. Det val man gör påverkar gruppens process och därmed planeringen.

PROJEKTRAPPORT

Projektbeställare	Projektname	Version
Myndighetskontoret Nyköping	Lokal kompetensutveckling SIM LSS	0.2
Projektledare	Datum	Diarienummer
Tarja Kokko	2020-06-18	Klicka här för att ange text.

En reflektion som gruppen i Nyköping gjorde under sista träffen var att var och ens **förberedelser inför träffarna är viktigt för hela gruppens process**. Att förbereda det material man kommit överens om, och att läsa den text som bestäms gör att gruppens gemensamma reflektion kan starta omgående när träffen sätter igång. Om någon inte förberett sig, måste alla vänta in och berätta, alternativt att den personen hamnar utanför reflektionen.

Betydelsen av reflektionstid har diskuterats regelbundet under träffarna i Nyköping. Dels har det handlar om reflektionstid generellt i det dagliga arbetet, dels om reflektionstid i projektet. Reflektion kring bedömningarna i de simulerade ärendena i SIM LSS tar tid. Resultatet ska analyseras och förstås samtidigt som gruppen måste ges utrymme att reflektera över sina egna svar. I planeringen av lokal kompetensutveckling bör tiden för reflektion inte underskattas. Hellre för mycket tid än för lite.

Den lokala kompetensutvecklingens kärna är reflektion i grupp. Reflektion kräver ett **samtalsklimat där alla kan känna sig trygga** att föra fram sina tankar, där alla kan kommentera och ge både negativ och positiv feedback. Gruppen i Nyköping har under träffarna visat prov på ett öppet samtalsklimat och en villighet att ifrågasätta vedertagna arbetssätt och sanningar. Gruppledarna från FoUiS har tagit till vara på gruppklimatet och på olika sätt utmanat och prövat gränser för öppenheten. Utifrån dessa erfarenheter rekommenderas att gruppklimatet/samtalsklimatet analyseras i samband med lokal kompetensutveckling. I grupper där samtalsklimatet inte är lika öppet som i Nyköping kan lokal kompetensutveckling bidra till mer öppenhet genom att spelregler för träffarna upprättas och gruppledarna kontinuerligt följer upp dessa med gruppen.

Gruppledarna för den lokala kompetensutveckling i Nyköpings handläggargrupp bestod av två utvecklingsledare från FoUiS, en regional resurs inom samverkansstrukturen. Gruppen i Nyköping har vid flera tillfällen betonat betydelsen av att **gruppledarna kommit utifrån**. Genom att gruppledarna haft olika kompetenser och andra perspektiv har dessa uppfattats som oberoende och fristående från gruppen. Gruppledarna har bidragit med struktur och frågor som fört gruppens reflektioner framåt. Cheferna i Nyköping betonar att kommunerna ofta behöver denna typ av stöd i sitt utvecklingsarbete. Gruppledarnas egna reflektioner är att en regional resurs kan bidra med ett utifrånperspektiv och att noga förberedelser kan bidra till trygghet för hela gruppen i process som startar.

Till sist behöver också de mer lokalmässiga förutsättningarna betonas. Det är av stor vikt att **lokalens utformning och tillgänglig teknik** passar för de aktiviteter som planeras i den lokala kompetensutvecklingen. I Nyköping var lokalen inte optimal för heldagar då syret tog slut rätt snabbt. Vid workshopar där filmer eller sidor från nätet ska visas, eller utomstående gäster ska delta digitalt behövs väl fungerande uppkoppling. Vid workshopar är deltagarna ska arbeta praktiskt i grupp behöver utrymmet vara stort nog för aktiviteten.

6.2 Tankar om Socialstyrelsens modell för lokal kompetensutveckling

Socialstyrelsens material för lokal kompetensutveckling ger förslag på upplägg, övningar och kompetensmaterial att använda för workshopar och reflektioner. Gruppen i Nyköping och

PROJEKTRAPPORT

Projektbeställare	Projektname	Version
Myndighetskontoret Nyköping	Lokal kompetensutveckling SIM LSS	0.2
Projektledare	Datum	Diarienummer
Tarja Kokko	2020-06-18	Klicka här för att ange text.

gruppledarna från FoUiS är på det stora hela nöjda med modellen och ser positivt på modellens möjligheter till lokal kompetensutveckling. Några förslag till förbättring:

- Gruppleadmaterialet är omfattande och tidskrävande gruppledarna att sätta sig in i. Å ena sidan önskas ett mindre omfattande material som är mer tydligt och avgränsat, å andra sidan bidrar ett omfattande material till mer flexibilitet och lokal anpassning. Vi föreslår att materialet fokuserar på flexibiliteten och presenteras som en verktygslåda där gruppledare tillsammans med chefer kan sätta ihop en lokal kompetensutveckling utifrån lokala behov och förutsättningar. Materialet kan innehålla ett par förslag på upplägg och tips på övningar som passar olika typer av reflektioner.
- Ta fram en sammanfattande översikt där modellens nyckelfaktorer beskrivs och där betydelsen av att gruppledarna sätter sig in i materialet betonas. Om modellen ska vara flexibel för att kunna anpassas efter lokala behov och förutsättningar behöver nyckelfaktorer identifieras. Vilka faktorer är kärnan i modellen? Faktorer som man inte ska avvika ifrån för att lyckas? En sammanfattande översikt kan också ge läsanvisning för hela materialet.
- SIM-delen, där handläggarna bedömt simulerade ärenden, har upplevts givande och gett ett bra diskussionsunderlag för både kompetensutvecklingsplanen och utvärderingen. Dock har själva redovisningen av resultatet komplicerats till följd av tabeller med olika färger, olika skalor och olika följdordning på svarsalternativen. Fokus har då hamnat på att förstå tabellerna istället för att reflektera kring resultatet. Ett råd till den som ansvarar för SIM LSS är att resultatredovisningen ses över så att den enkelt går att förstå och jämföra omgång 1 med omgång 2.
- Gruppen i Nyköping och gruppledarna från FoUiS är överens om att modellen för lokal kompetensutveckling har stor potential för verksamhetsnära lärande på arbetsplatsen och grupputveckling. Det finns därför förhoppning om att Socialstyrelsen utvecklar modellen för flera områden inom Socialtjänsten, t.ex. handläggning SoL äldre, missbruk och barn/unga.

6.3 Tankar om FoUiS roll som gruppledare för lokal kompetensutveckling

FoUiS är en länsgemensam resurs för kommuner och region i Sörmland med en särskild roll inom strukturen för kunskapsstyrning av Socialtjänsten. Uppdraget innefattar bland annat att stärka en långsiktig struktur för kunskapsutveckling inom socialtjänsten genom utveckling av en evidensbaserad praktik.

I modellen för lokal kompetensutveckling har Socialstyrelsen tagit fram ett kunskapsmaterial som används i den lokala kompetensutvecklingen. Kunskapsmaterialet baseras på bästa tillgängliga kunskap och kan på så sätt bidra till en mer evidensbaserad LSS-handläggning.

Modellen möjliggör stöd till kompetensutveckling på ett annat sätt än FoUiS vanligtvis arbetar. Ofta genomförs kompetensutvecklande aktiviteter i form av föreläsningar, seminarier, workshops och kortare utbildning. Då har ofta FoUiS kontrollen över både innehåll och upplägg och medarbetare som deltar får ny kompetens som de i bästa fall kan använda på sin

PROJEKTRAPPORT

Projektbeställare

Myndighetskontoret Nyköping

Projektname

Lokal kompetensutveckling
SIM LSS

Version

0.2

Projektledare

Tarja Kokko

Datum

2020-06-18

Diarienummer

[Klicka här för att ange text.](#)

arbetsplats. Genom modellen för lokal kompetensutveckling kan FoUiS istället stödja verksamheten att själv utveckla önskvärd kompetens och samtidigt bidra till långsiktig verksamhetsutveckling. Verksamheten har själv kontroll över både upplägg och innehåll och kan på så sätt bygga intern kompetens utifrån lokala behov, som dessutom kan omsättas i praktiken direkt. Modellen ger förutsättningar för både lärande och utveckling på arbetsplatsen.

Gruppledarrollen är därför ett bra sätt att stärka en evidensbaserad praktik och samtidigt en långsiktig och hållbar struktur för kompetensutveckling i länet. Rollen som gruppleddare har dessutom visat sig vara både lärorik och utvecklande för utvecklingsledarna. Genom det nära samarbetet i arbetsgruppen har utvecklingsledarna haft möjlighet att få insyn i praktiken, dess möjligheter och utmaningar. Denna erfarenhet är värdefull för andra uppdrag inom FoUiS.

Utifrån de erfarenheter som nu gjorts föreslås att flera kommuner i länet erbjuds möjlighet till lokal kompetensutveckling enligt den modell som Socialstyrelsen tagit fram. Nu finns erfarenhet på FoUiS som möjliggör en kortare uppstart för utvecklingsledare redan satt sig in i materialet. Förslagsvis bör de små kommunerna erbjudas en lokal kompetensutveckling tillsammans. I dessa kommuner arbetar endast få LSS-handläggare med behov av att träffa andra för reflektion. Erfarenheter från andra kommuner visar på goda resultat från sådana försök.

Kompetensutvecklingsplan

Enhet/Grupp: Nyköping LSS-handläggare barn/vuxen

Syfte med vår gemensamma kompetensutvecklingsplan

Att hitta en lokal samsyn kring bedömningar enligt LSS för barn och vuxna

- Öka kunskapen inom område rättssäkerhet och handläggning
- Öka kunskapen inom område kommunikation och delaktighet

Motiv till valt kunskapskunskapsområde

Idag handläggs ärenden ibland olika med olika resultat. Barnhandläggare och vuxenhandläggare arbetar sällan gemensamt. Vid komplexa ärenden tar man hjälp av varandra, men enkla ärenden handläggs självständigt. Ökad samsyn kan uppnås genom gemensam reflektion och gemensamt lärande kring rättssäkerhet, handläggning, kommunikation och delaktighet.

Kunskapskunskapsområde 1

Rättssäkerhet och handläggning

Litteratur/material:

- övergripande material nr. 10, en IVO-rapport om makt och ansvar vid myndighetsutövning
- material om brukares röster nr. 16, en IVO-rapport om brukares synpunkter på handläggning och kontakt med LSS-handläggare.
- Valfritt material om det är något av det andra som känns intressant

Kunskapskunskapsområde 2

Kommunikation och delaktighet

Litteratur/material:

- övergripande material nr. 7, om AKK
- material om brukares röster nr. 1 stöd vid möten från autism och asperger-förbundet.
- Valfritt material om det är något av det andra som känns intressant
- Under dagen tittar vi gemensamt på filmen som beskrivs under övergripande material nr. 6. om kommunikation och delaktighet.