



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Datum:
2024-03-19

Diarienummer
23-070-S01

1 (45)

Ansökan om stöd

New recruits, 23-070-S01

Utllysning: POA1 Kompetensutveckling för yrkesverksamma i Västsverige, 23-070

Uppgifter om stödsökanden

Organisationsnamn: GÖTEBORGS KOMMUN

Organisationsnummer: 212000-1355

Utdelningsadress: 404 82 GÖTEBORG

Kontonummer: 5557-9809

Behörig företrädare med behörighet att signera ansökan om stöd: michael ivarson

E-post: michael.ivarson@socialcentrum.goteborg.se

Telefonnummer: +46706696765

Uppgifter om projektet

Namn på projektet: New recruits

Specifikt mål: A1A

Projektperiod: 2024-09-01 - 2026-08-31

Region: Västsverige

Antal deltagare: 560, varav 440 kvinnor och 120 män

Planerad första dag med deltagare: 2024-09-01

Ansvarig enhet: Avdelning Barn/unga, Socialförvaltningen Centrum

Utdelningsadress:

Besöksadress:

Behörig företrädare med behörighet att signera ansökan om utbetalning: Ritva Gonzalez

E-post: ritva.gonzalez@socialcentrum.goteborg.se

Telefonnummer: +46725161544

Kontaktpersoner för projektet

Projekt

Namn: Emili Börjesson
E-post: emili.borjesson@socialsydvast.goteborg.se
Telefonnummer: +46725391592

Namn: Louise Stiernström
E-post: louise.stiernstrom@socialcentrum.goteborg.se
Telefonnummer: +46702438731

Ekonomi

Namn: Helena Holmquist
E-post: helena.holmquist@socialcentrum.goteborg.se



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Telefonnummer: +46739087781

Problemformulering

Beskriv det problem som projektet vill lösa.

Göteborgs stads fyra socialförvaltningars avdelningar för myndighetsutövande barn och unga har gemensamt identifierat ett antal problem som ligger till grund för den här ansökan:

- Hög personalomsättning - som har flera orsaker såsom ekonomi, arbetsbelastning, mycket svåra klientärenden, otillräcklighet inför uppdraget
- Lång startsträcka för de som anställs direkt efter examen
- Ojämn och varierande struktur för introduktion av nyanställda i de fyra förvaltningarna
- Ingen fungerande samordnad utbildnings-/ kompetensutvecklingsplan
- Svårighet att ställa om arbetssätt för att anpassa socialtjänsten till en föränderlig omvärld
- Utmaningar som rör jämställdhet i en kvantitativt könssegregerad personalgrupp, vilket inte speglar klienternas sammansättning

SKR sammanfattar hur socialtjänsten i Sverige är under press från flera håll (Socialtjänsten idag, SKR):

- personal- och kompetens
- ansträngd ekonomi
- utmanande samhällsutveckling
- nya ansvarsområden

Samtliga av SKR:s identifierade områden har direkt koppling till våra identifierade problemområden. Frågan om långsiktig kompetensförsörjning är brännhet för alla branscher och inte minst för svensk socialtjänst och avdelning Barn och unga.

Göteborg stad har sedan 2021 fyra socialnämnder som är geografiskt indelade i varsitt stadsområde; Nordost, Centrum, Hisingen och Sydväst. Dessa motsvarar i storlek fyra mindre kommuner. Till varje nämnd svarar en förvaltning med avdelningar som i stort sett speglar varandra i samtliga fyra stadsområden. Detta projekt riktar sig till avdelningarna som arbetar med myndighetsutövande socialtjänst barn- och unga som sitt huvudsakliga uppdrag. Dessa avdelningar har bland annat ansvar för anmälningar om oro för att barn far illa, utreda barns behov samt besluta, genomföra och följa upp insatser för barn och familjer. Det är viktigt att göteborgarna har tillgång till en likvärdig socialtjänst oberoende var man bor i staden. Sedan de nya regionala socialförvaltningarna bildades för tre år har tanken om jämlik och gemensam kompetensutveckling och insatser utmanats. Samtliga rapporterade kompetensförsörjning av socialsekreterare som en väsentlig avvikelse i sina årsrapporter för 2022 (Stadsrevisionens revisionsrapport Granskning av kompetensförsörjning inom socialtjänsten).

Socialförvaltningarna har intentionen att samarbeta kring kompetensförsörjning för att på ett bättre sätt arbeta likartat med rekrytering, introduktion, utveckling samt lönebildning. Som det ser ut nu spretar dock introduktion och kompetensutveckling. Förvaltningarna bygger upp olika strukturer som inte är synkade med varandra eller med centrala insatser. Detta skapar onödiga flaskhalsar, att introduktionskurser blir fulla, konkurrens om medarbetare och att nyanställda riskerar att missa väsentliga delar. Det leder i sin tur till att det tar lång tid innan nyanställda kan arbeta självständigt och mer ansvar faller på de redan anställda och erfarna. Resultatet blir en ond cirkel i många av stadens enheter och problemen är värst inom barn- och unga. För att nämnderna ska kunna vidta rätt åtgärder för att komma till rätta med sina kompetensförsörjningsbehov är det viktigt att arbetet bedrivs på ett systematiskt sätt. Det finns annars risk



Medfinansieras av
Europeiska unionen

att de åtgärder som vidtas inte får avsedd effekt.

De problem och utmaningar som socialtjänsten står inför beskrivs mer utförligt nedan.

Utmaningar med personal- och kompetens på en könssegregerad arbetsmarknad:

Socialtjänsten har stora utmaningar med kompetensförsörjning. Enligt SKRs rapport Unga och välfärdsjobben kommer mer än 50% av alla unga som går in i yrkeslivet arbeta inom välfärden. Samtidigt finns signaler från näringslivet att de behöver upp till 70% av den här gruppen. Konkurrensen om arbetskraft är och kommer fortsatt vara hård. Ett allt högre tryck på socialtjänsten, framför allt på den sociala barn- och ungdomsvården, har gjort att kommunen haft svårt att klara kompetensförsörjningen på senare år. I en enkätundersökning som Socialstyrelsen gjort (Individ- och familjeomsorg, Lägesrapport 2023) svarade 62 procent av socialcheferna i landet att de hade brist på socialsekreterare, jämfört med 40 procent 2020. Även tillgången på socionomer med yrkeserfarenhet är bristfällig: under 2022 svarade 77 procent av arbetsgivarna att det var brist på arbetssökande med yrkeserfarenhet.

Socialtjänsten inom Göteborgs Stad har på senare år haft särskilt stora problem med både hög arbetsbelastning och stor personalomsättning, särskilt inom Barn och unga. Utifrån stadens delårs- och årsrapporter 2023 bedöms det vara stor brist på socialsekreterare till Barn och unga och att möjligheterna att bemanna har försämrats. Rekrytering och introduktion tar mycket resurser och arbetsbelastningen ökar på dem som är kvar. För att lösa situationen överanställer förvaltningar och hyr även in konsulthandläggare vid arbetstoppar, vilket blir mycket kostsamt. Stöd och introduktion kan saknas. Oftast beror det på en hög arbetsbelastning hos redan anställd personal och en introduktion med många nödvändiga moment som blir utdragen. Nyexaminerade får därför inte en tillfredsställande och sammanhängande introduktion för att bli säkra i sin yrkesutövning. Detta är ett problem som återfinns i Göteborg precis som i många andra svenska städer.

Avdelningarna för Barn och unga är viktiga då tidiga insatser skyddar individer från att hamna i en allt svårare social utsatthet senare i livet. Det är också den del av socialtjänsten där längre erfarenhet och yrkesmognad är önskvärd. Som det ser ut just nu är behovet av personal dock större än antalet som söker sig till och stannar i yrket varför avdelningarna ofta tvingas rekrytera nyexaminerade. Agenda 2030s mål 8 om anständiga arbetsvillkor berör bland annat jämställdhet och ojämlika villkor på arbetsmarknaden. EU:s sociala pelare baseras på en socialtjänst och andra välfärdssystem som fungerar och är rättssäkra, detta kräver en socialtjänst som har kapacitet och möjlighet att behålla kompetent och erfaren personal.

Den kompetens de anställda har behöver ständigt omformas och förnyas för att möta samhällets alltmer komplexa krav på adekvata kunskaper och kompetenser. En bristande kompetensförsörjning kan få stora konsekvenser för enskilda när det gäller kontinuitet och rättssäkerhet i utredningar och jämlika förutsättningar i landet, men även hållbara arbetsvillkor för personal inom socialtjänsten.

Könssegregeringen på arbetsmarknaden får konsekvenser för både individ och samhälle. Bland annat påverkar den jämställdheten och samhällsekonomin negativt. Den könssegregerade arbetsmarknaden utgör även ett stort problem för kompetensförsörjningen eftersom den begränsar rekryteringsunderlaget till olika yrken och branscher. Att en del av arbetskraften väljer bort yrken inom välfärden påverkar välfärdens möjlighet att rekrytera personal och försvårar matchningen på arbetsmarknaden. Utmaningar med kompetensförsörjning kommer att fortsätta under kommande år om inte vi aktivt börjar styra utvecklingen i de delar som vi kan påverka. Jämställdhetsarbetet behöver vara långsiktigt när det gäller den kvantitativa jämställdheten då de mest erfarna socionomerna vanligtvis idag är kvinnor.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Västra Götalands utvecklingsstrategi pekar ut olika byggstenar inom målet kring kompetensutveckling, bland annat att öka samverka med lärosäten för att öppna upp utbildningar för fler. Detta är viktigt då socionomprogrammet övervägande har kvinnliga studenter, vilket reproducerar strukturen på arbetsmarknaden. På Göteborgs universitet var det 210 antagna till socionomprogrammet i första urvalet ht 2020, varav 41 män och 168 kvinnor. Procentsatsen är ungefär samma varje år, cirka 80% kvinnor. Fokus i strategin ligger också på att säkra rätt kompetens trots pensionsavgångar och att efterfrågad kompetens finns att tillgå. Två viktiga mål är "Bygga kompetens för bättre kompetensförsörjning" och "Ökad inkludering". Utifrån definierade inriktningar ser vi att det saknas kapacitet att anpassa till nya krav på kompetens och att erbjuda tillräcklig kompetensomställning inom yrket, något som behöver möjliggöras genom lärande på arbetsplatsen.

Arbetsmiljön är sämre i kvinnodominerade yrken, därför står också könssegregeringen i vägen för jämställd hälsa. Försäkringskassan konstaterar att risken för sjukfrånvaro är större inom yrken som innebär frekvent kontakt med brukare av olika typer, som till exempel välfärdsyrken. Bland forskare beskrivs välfärdens utveckling som en resa från "friskbransch" till "riskbransch", vilket skedde framför allt under 1990-talet (Jämställdhetsmyndigheten, Styrning, organisering och värdering av arbete på en segregerad arbetsmarknad) Detta drabbar kvinnor anställda inom stadens socialtjänst och överensstämmer med Länsstyrelsens rapport "Hur jämställda är arbetsvillkoren i kommuner och regioner?".

I Göteborgs stad finns det 989 socialsekreterare, varav 125 män och 824 kvinnor. I den uppföljning socialförvaltningarnas HR avdelningar gjort för att kartlägga orsaker till att personer avslutar sin anställning inom socialtjänsten uppges bland annat att arbetsbelastningen varit så pass intensiv från start att trots intentioner om en bra introduktion så har detta inte kunnat fullföljas. Man har också uppgett att man brinner för yrket men att besparingar och brister i organisationen gör att man känner att man inte räcker till i den omfattning man vill. En stor omorganisation i staden har också påverkat känslan av stabilitet och skapat mycket oro och förflyttningar.

Ansträngd ekonomi:

Kommunerna står inför ett tufft läge ekonomiskt och med svårigheter att hitta personal. Antalet orosanmälningar om barn som far illa ökar och det handlar om fler komplexa ärenden, som tar mycket tid och resurser i anspråk. På grund det stora inflödet har även kostnaderna för inhyrd personal/konsulter varit höga under året. Socialförvaltning Nordost lyfter in sin årsrapport 2023 att Avdelningen Barn och Unga fortsatt har en hög andel ärenden av komplex grad, vilket återspeglas i form av mycket höga dygnskostnader. Det lyfts även att behovet av socionomkonsulter kvarstår. Det är en stor utmaning att parallellt med budgetunderskott klara av att ställa om till nya arbetssätt och en annan organisation utifrån kommande ny socialtjänstlag.

Utmanande samhällsutveckling och otrygga arbetsplatser:

Barn- och unga avdelningarna behöver öka sin förmåga att anpassa sig till en omvärld och lagstiftning i snabb förändring. Förekomsten av hot och otillåten påverkan har ökat och socialtjänsten i Sverige har varit utsatt för en global desinformationskampanj vilket påverkar många av de familjer som behöver stöd och gör socialtjänstens uppdrag svårare (Försvarshögskolan, Rapport: Desinformation, konspirationsteorier, och kopplingarna mellan det inhemska och det internationella i relation till informationspåverkan från icke-statliga aktörer). Det finns problem med tillitsbrist vilket skapar sämre förutsättningar för barn och unga i behov av insatser från socialtjänsten. Fler socialsekreterare upplever en känsla av otrygghet på arbetsplatsen och i mötet med vissa klienter skulle en jämnare könsbalans i personalgruppen kunna vara en



Medfinansieras av
Europeiska unionen

fördel. Andelen klientärenden som är komplexa och där det finns risker kopplat till närmiljön och gängkriminalitet, särskilt i bostadsområden med stora socioekonomiska utmaningar, har också ökat.

En undersökning gjord 2023 av Akademikerförbundet SSR bland 474 socialsekreterare som arbetar i utsatta områden visar att 66 procent av socialsekreterarna har utsatts för hot i sitt arbete, närmare en av fem hotas återkommande i sitt arbete. Desinformationskampanjen mot socialtjänsten, den så kallade LVU-kampanjen, har förvärrat situationen. Hela 36 procent uppger att de känt sig hotade med anledning av LVU-kampanjen och 20 procent av socialsekreterarna i utsatta områden har övervägt att byta jobb till följd av den. Sammantaget finns det många faktorer som bidrar till en mycket ansträngd arbetssituation och arbetsmiljö. Detta påverkar både anställda och brukare negativt.

I socialtjänstens uppdrag vilar ett stort ansvar för kvalitet, rättssäkerhet, tillit och tillgänglighet. I detta finns självklart invänt att aldrig diskriminera, att arbeta för tillgänglighet så att information och bemötande når fram till alla, samt att säkerställa att jämställdhetsperspektivet vägs in. Diskrimineringsombudsmannen lyfter i rapporten "Skillnader som kan utgöra risk för diskriminering?" att många människor trots detta upplever diskriminering i kontakt med socialtjänsten. Varje år tar myndigheten emot cirka 150 anmälningar som rör diskriminering i verksamhet inom socialtjänsten. Den övervägande delen av anmälningarna rör diskriminering som har samband med funktionsnedsättning och diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet. I rapporten lyfter socialsekreterare tidsbrist som ett avgörande hinder för att kunna göra de anpassningar som behövdes för att tillgodose de särskilda behov som kunde finnas, inte minst i relation till olika utsatta grupper. Tidsbrist och stress ledde till att socialsekreterarens referensramar försköts. Man påpekade också att om man ägnade mer tid åt ett ärende så togs den tiden från andra ärenden. Flera påpekade även att hög personalomsättning är ett hinder för att man ska kunna utveckla gemensamma synsätt och arbetssätt och därmed kunna stärka en jämlik, rättssäker praktik. Någon önskade fler äldre, erfarna kollegor att gå bredvid och ta lärdom av men att dessa personer ofta gick vidare till andra roller i organisationen efter några år. På så sätt är stress och hög personalomsättning ett hinder för en jämlik socialtjänst. Förutsättningar för ett mer rättssäkert och träffsäkert stöd, vilket förbättrar kvaliteten för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar samt personer av annan könsidentitet försämrats.

När det gäller tillgänglighetsfrågan så har Göteborgs stad ett långt framskridet arbete med att tillgänglighetsanpassa verksamheten. Både lokaler, digitala system och verktyg, utformning av information samt andra faciliteter riktade till personal, besökare och klienter är av mycket god tillgänglighetsstandard och följs upp regelbundet. Utmaningen ligger snarare i den upplevda tillgängligheten till socialtjänsten, snarare än den fysiska tillgängligheten. För en del invånare är det otänkbart att söka stöd och hjälp.

Nya ansvarsområden:

Under 2022 genomfördes en förstudie finansierad av ESF vid namn Social utveckling- Inventering av kompetensbehov och organisering för riktningarna förebyggande arbete och tidiga insatser. Den syftade till att identifiera behov utifrån den nya socialtjänstlagen som lägger ökat fokus på tidiga och förebyggande insatser samt en tillgänglig och mer utåtriktad socialtjänst. 116 personer deltog i förstudien genom dialog, mejlfrågor eller enkäter. Könsfördelningen av de svarande var 103 kvinnor och 13 män och det ger fördelningen 89% respektive 11%. Denna förstudie ligger till grund för denna genomförandansökan. Många identifierade problem, behov och förslag på långsiktiga lösningar framkom i förstudien och en av de tydligaste slutsatserna var vikten av att kunna arbeta mer med förebyggande och främjande åtgärder. Det gäller framför allt inom barn och unga där socialtjänsten kommer i kontakt med familjer med barn och där förutsättningarna för medarbetarna att kunna göra ett gott arbete måste stärkas. För att kunna ställa om till den nya socialtjänstlagen krävs insatser på individnivå, organisationsnivå och på strukturell nivå.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

I framtagandet av projektiden och den här ansökan har det gjorts intervjuer med introduktionssamordnare, en del enhetschefer, verksamhetsutvecklare, HR specialister samt mentorprogramsamordnare. Det har gjorts en enkät med de socionomstudenter som gjort sin praktik i socialförvaltningarna för att se vad de tycker varit bra och vad de saknat samt intresset de skulle ha för att söka studentanställningar hos oss om den möjligheten hade getts idag. Den samlade bilden är att projektet behöver utveckla kompetensen och stärka personalen i sin yrkesroll. Det handlar om studentanställda, juniora medarbetare, seniora medarbetare och förste socialsekreterare.

De fyra socialförvaltningarna har behov av att samordna sin organisering av introduktion av nyanställda och kompetensutvecklingsinsatser som är nödvändiga för att organisationen ska matcha behoven hos både brukare och personal. Det handlar också om att staden som arbetsgivare mer aktivt behöver arbeta med jämställdhet mellan kvinnor och män för att locka fler män att vilja arbeta inom avdelningarna barn och unga. Problemet har koppling till den samhällsstrukturrella nivån och att samarbeta med Göteborgs universitet är ett sätt att på sikt försöka vara en påverkansfaktor och få fler män att söka sig till välfärdssektorn. Det finns stora vinster i att arbeta för att bredda rekryteringsbasen så att fler ser socionomyrket som en karriärväg.

Projektet ska utifrån ovan nämnde problem arbeta för att skapa hållbara och konkurrenskraftiga arbetsplatser i socialtjänstens avdelningar för barn och unga. Både nyanställda och de mer seniora medarbetarna behöver stärkas i sina yrkesroller. De som är nya i yrket ska känna sig tryggare och säkrare i sin roll så att de väljer att stanna kvar och de mer erfarna medarbetarna ska vara rustade att ta sig an exempelvis digitala verktyg och den viktiga rollen som mentorer. Det skulle kunna ge fler incitament att stanna längre vilket behövs. Den sneda könsfördelningen i våra verksamheter bidrar till sämre arbetsmiljö, hälsa och sämre löneutveckling. Det är en arbetsplats som är kvinnodominerad med de problem som beskrivs i utlysningen med chefer med stora grupper och med höga sjukskrivningstal. För att aktivt arbeta för att attrahera fler män till yrket behöver vi utveckla vårt samarbete med universitetet då det redan i rekryteringen till socionomprogrammet finns en sned könsfördelning.

Beskriv de huvudsakliga orsakerna till problemet.

Problemen som projektet ska ta sig an har rötter på flera nivåer. Problemen återfinns på individnivå utifrån arbetsbelastning och kort arbetslivserfarenhet i relation till komplexitet i uppdraget. På organisationsnivå då problemen finns i samtliga avdelningar Barn och unga i staden och därmed kan kopplas till arbetsmiljön, bristfällig introduktion och komplexiteten i uppdraget. När anställda väljer att röra på sig allt för frekvent blir det konkurrens om medarbetarna, inom organisationen. Medarbetare väljer att byta jobb inom stadens socialförvaltningar. Orsaken finns också på strukturnivå då konkurrensen om socionomer är hög i landet och lönesättning skiljer sig åt. Socialtjänsten är inte heller jämställd eller representativ. Det saknas till viss del mångfald och interkulturell kompetens i de verksamheter projektet berör. Detta kan kopplas till att det saknas ett rekryteringsunderlag med utbildade socionomer som är representativt för den befolkning som socialtjänsten möter. I SKRs kunskapsöversikt Jämställd socialtjänst beskrivs hur en avsaknad av jämställdhet försämrar möjligheterna att ge ett rättssäkert och träffsäkert stöd, vilket försämrar kvaliteten för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar samt personer av annan könsidentitet. I förlängningen bidrar det även till minskad kostnadseffektivitet. En ojämlik och ojämställd socialtjänst utmanar möjligheterna att bygga tillit och förtroende hos socialtjänstens målgrupper, vilket är en central del av att säkra verksamhetens kvalitet och lyckas med socialtjänstens uppdrag.

Idag saknas enhetlig och jämlik introduktion i staden för nyanställda socialsekreterare, på samma sätt som



Medfinansieras av
Europeiska unionen

struktur för mentorskapsprogram och annan kompetensutveckling. De fyra socialförvaltningarna har var och en för sig byggt upp sin introduktion för nyanställda, vilket inte blir effektivt eller säkrar samma grundläggande kompetens över staden. Vi behöver bygga en mindre sårbar organisation, som håller långsiktigt och som kan attrahera och behålla personal.

Orsaker på individnivå:

- Nyanställda saknar rätt kompetens, praktisk erfarenhet och förståelse för uppdraget
- Nyanställda saknar kunskap om en rad digitala verktyg och metoder som behövs för att kunna arbeta självständigt.
- Startsträckan för nyanställda som kommer direkt från utbildning är lång och belastar befintlig personal som ska introducera samtidigt som antal ärenden ökar.
- Avsaknad av trygghet i rollen som myndighetsutövare
- Hög sjukfrånvaro bland personal, både kort och långvarig, vilket skapar instabila arbetsplatser och avsaknad av mentorer
- Otydliga karriärvägar för seniora medarbetare

Samtliga dessa orsaker kan projektet arbeta med genom att skapa ett traineeprogram, öka samverkan med universitetet samt tydliggöra introduktionen och stötta redan anställda medarbetare med rätt kompetensutveckling. Personal lämnar idag yrket i förtid och orsakerna till detta är många. Det är ett yrke där man utsätts för en hel del belastningar, inklusive hot och våld samt otillåten påverkan. Det är utmanande arbetsuppgifter och många socialsekreterare möts av svåra situationer man inte är rustad för. Den omfattande desinformationskampanjen har också gjort det mer utmanande att arbeta inom myndighetsutövande socialtjänst, med ansvar att bland annat omhänderta och placera barn.

Orsaker på organisationsnivå - organisatoriska förutsättningar:

Den senaste omorganisationen i Göteborgs stad ledde till att det nu finns fyra stadsområden och fyra socialnämnder. Det är fyra stadsområden med olika förutsättningar och storlek. Grundtanken är en jämlik stad där alla invånare ska erbjudas likvärdig service, oavsett stadsområde. Fördelningsnyckeln som används innebär dock att socialförvaltningarna får olika budgetramar. En konsekvens av detta är en ojämlik fördelning av resurser och olika möjlighet att satsa på till exempel kompetensutveckling eller löneutveckling. I dagsläget är lönebilderna för socialsekreterare både olika för olika grupper i de fyra socialförvaltningarna och samtidigt lägre än stadens lönepolitiska målbild. Det är stor risk att enskilda medarbetare har bytt förvaltning med syfte att höja lönen (Socialförvaltning Hisingens årsrapport 2023). Det är fyra olika socialförvaltningar som efter en stor omorganisation utarbetat egna rutiner och sätt att arbeta. Detta har lett till en icke samordnad introduktion för nyanställda vilket skapar otrygghet i yrkesrollen och myndighetsutövningen. Det saknas av samma skäl även av enhetlig struktur för vidareutbildning och upparbetade mentorskapsprogram där erfarna socialsekreterares kompetens kan tas tillvara.

Sveriges kommuner står inför en omställning mot ny socialtjänstlag. Den nya lagen, som förväntas träda ikraft i mitten av 2025, kommer innehålla ett förstärkt fokus på tidiga och förebyggande insatser samt ökad tillgänglighet till socialtjänsten. Detta kräver viss omställning av socialtjänstens arbete vilket kommer kräva tid och pengar. Omställningen bedöms dock ligga i linje med projektets ambitioner och de identifierade problem som finns. Socialtjänsten är starkt påverkad av desinformationskampanjen och avsaknad av tillit till socialtjänsten. Detta gör att svensk socialtjänst står inför utmaningar och omställningskrav, vilket påverkar våra målgrupper på olika sätt. En röd tråd i omställningen är att socialtjänsten behöver öppna upp för nya arbetssätt och metoder. Med tillgängliga insatser menas att främjande och förebyggande insatser ska vara mindre reglerade till plats såsom socialkontor och mer tillgängliga i avseende tid och arena. Här



Medfinansieras av
Europeiska unionen

handlar det dels om att vara tillgänglig på olika arenor såsom lokalt i bostadsområdet och den digitala arenan, dels om att vara tillgänglig utanför kontorstid.

- Organisationen har svårigheter att rekrytera och behålla erfarna socialsekreterare
- Konkurrens mellan socialförvaltningarna om personal.
- Organisationen är stressad och pressad, med höga sjuktal och kostnader för konsulter.
- Belastade förste socialsekreterare och enhetschefer som saknar goda förutsättningar för att leda arbetet
- Kvinnodominerad arbetsplats inom välfärdssektorn med problembild som beskrivits tidigare

En viktig del av projektet handlar om att arbeta med dessa organisatoriska orsaker till problemet. För att nå en långsiktig förändring kan vi inte enbart rikta in projektet på att kompetensutveckla individer, när dessa individer befinner sig i en kontext som inte möjliggör en hållbar arbetsmiljö. När rörlighet hos socialsekreterare beror på att man finner uppdraget för svårt eller att omständigheterna kring arbetsplatsen gör att man inte mår med måste arbetsgivaren se över samt åtgärda problemen.

Orsaker på strukturnivå:

- Desinformationskampanjer riktade mot svensk socialtjänst, vilket har orsakat en tillitsbrist och misstro
- Stor konkurrens om yrkesgruppen och flera andra arbetsgivare än kommunen. Det är idag många olika verksamheter i samhället som söker socionomer och därmed är konkurrensen om kompetensen hård.
- Omvärlden och det samhälle som socialtjänsten är en del av förändras snabbt och kompetens och kunskap behöver ständigt uppdateras och fylla på.
- Rekryteringen till högskolans socionomprogram speglar inte behoven av jämställdhet mellan kvinnor och män utan reproducerar den könssegregerade arbetsmarknaden.

Projektet kommer ha utmaningar kopplat till att påverka orsakerna på strukturnivå. På strukturnivå utgör både lagstiftning och händelser i omvärlden viktiga delar av det som haft stor effekt på yrkesverksamma och på de som funderar över en karriär som socialsekreterare. Dessa är faktorer som projektet inte kan påverka, men som är viktiga för att förstå både situationen och behoven. Ett stärkt och mer aktivt samarbete med Göteborgs universitet är dock en del av projektet där vi på sikt kan påverka både utformning av utbildningen och rekryteringsunderlag samt fördelning mellan könen.

Beskriv konsekvenserna av problemet.

Hög personalomsättning skapar en instabil, ineffektiv och kostsam organisation. När många som anställs är unga och utan arbetslivserfarenhet påverkar det den redan anställda personalen. Allt mer tid läggs på introduktion till yrket och till olika förvaltningars rutiner. Ur ett HR-perspektiv bedöms den höga personalomsättningen inom uppdrag med myndighetsutövning göra det svårt för verksamheterna att utföra grunduppdraget. Befintliga medarbetares arbetsbelastning ökar och möjlighet att införa hälsofrämjande arbetsmetoder påverkas negativt. Trots många kreativa idéer och flera nya aktiviteter med syfte att både attrahera och introducera nya medarbetare är det fortsatt svårt att rekrytera socialsekreterare med erfarenhet av utredningsarbete (Årsrapport Socialnämnd Centrum 2023). En organisation som hela tiden 'släcker bränder' kan inte utvecklas i den takt som samhället kräver och att nå målet med en jämlik socialtjänst i Göteborg är svårt.

Konsekvenserna av att det inte finns en samordnad introduktion eller utbildnings-/ kompetensutvecklingsplan gör att vissa kurser och insatser dröjer för länge för vissa medarbetare, att det



blir konkurrens om platserna och att vi får en ineffektiv kompetensutveckling som missgynnar både anställda och de vi är till för. Vi har utmaningar som rör jämställdhet i en kvantitativt könssegregerad personalgrupp som inte speglar klienternas sammansättning och det är något som vi är medvetna om påverkar vår arbetsmiljö negativt. En konsekvens är också att riskerna för rättsosäkerhet och diskriminering ökar i en stressad miljö med hög personalomsättning. Detta får i sin tur negativa konsekvenser för den tillit som socialtjänsten behöver. Diskrimineringsombudsmannen lyfter i rapporten "Skillnader som kan utgöra risk för diskriminering?" att socialsekreterares och chefers bristande kompetens kan bidra till en diskriminerande praktik, oavsett organisatoriska och externa förutsättningar. För att motverka diskriminering tycks det därför vara nödvändigt med kunskapsutveckling inom socionomutbildningen och inom introduktionsutbildningar. Den kompetens, de resurser och de förhållningssätt som finns både hos de enskilda socialsekreterarna och i organisationen kan gynna vissa grupper och missgynna andra. Tid behöver finnas för att synliggöra normer och föreställningar samt motverka skillnader i levnadsvillkor.

Konsekvenser för invånare:

- Felaktiga myndighetsbeslut vilket kan ge negativa konsekvenser för barn, unga och familjer
- Barn och unga får inte rätt stöd från socialtjänsten och riskerar utanförskap, till exempel genom psykisk ohälsa, kriminalitet, missbruksproblematik eller långtidsarbetslöshet. Lyckas socialtjänsten inte arbeta med dessa inom barn och unga skapas större problem och höga kostnader längre fram.
- Avsaknad av tillit till socialtjänsten
- Kontakt med många olika socialsekreterare vilket är krävande för individer som redan är i utsatta situationer
- Försämrade kvalitet och försämrade bemötande. Ökade risker för diskriminering och stereotypa bedömningar samt att socialtjänsten är otillgänglig för vissa målgrupper

Ekonomiska konsekvenser:

- Dyra anställningar för socionomkonsulter och sjukfrånvaro vilket leder till ständiga budgetunderskott och besparingskrav. Kostnaderna för socionomkonsulter låg under 2023 på mellan 100 000 kr och 150 000 kr i månaden i socialförvaltningarna. Det är stora summor som går till personal som sedan inte stannar på arbetsplatserna.
- Handläggning av ärenden tar längre tid att utföra för oerfarna socialsekreterare och en nyexaminerad socionom har inte möjlighet att hantera samma ärendemängd som en erfaren socialsekreterare. Detta bedöms vara den huvudsakliga orsaken till att utredningar blir försenade och inte utreds inom lagstadgat tidsspann.
- Hög arbetsbelastning leder ofta till att kostnaderna för placeringar och andra köpta insatser ökar då tid saknas för att planera och följa upp insatser. Detta ger ökade samhällskostnader på sikt.
- Hög personalomsättning ger stora kostnader för rekrytering och introduktion. Socialförvaltningar rekryterar 150-200 socialsekreterare per år. Ekonomen Anders Johrén har i sitt arbete med personalekonomi utvecklat en modell för att beräkna kostnader för personalomsättning. Vid rekrytering uppstår en direkt kostnad för annonsering av tjänsten och en indirekt för den tid som chefer, HR-avdelning och andra medarbetare lägger på rekryteringen. Efter rekrytering kommer introduktionskostnader vilket innebär arbetsgivarens planerade aktiviteter och utbildningar samt handledning från chefer och andra medarbetare som behövs för att den nyanställda ska kunna genomföra sina arbetsuppgifter. Kostnaderna för inskolning skiljer sig från de mer direkta kostnader som uppstår vid introduktionen i arbetet. Här handlar det om de negativa konsekvenser vad gäller arbetsinsatsen som uppstår när en trygg och erfaren medarbetare ersätts av en oerfaren. En ny medarbetare är också i ett större behov av kollegialt stöd under en längre period än en erfaren medarbetare. Inskolningsperioden för en ny medarbetare medför kostnader för arbetsgivaren som inte skulle ha uppstått om den tidigare medarbetaren stannat kvar på jobbet. Utifrån



Medfinansieras av
Europeiska unionen

beräkningar som fackförbundet Vision gjort utifrån den ekonomiska modellen uppstår kostnader motsvarande 380 000 kronor i samband med en nyrekrytering. En hög personalomsättning är alltså dyrt och många kommuner, landsting och regioner har hamnat i en negativ spiral där medarbetare slutar, redan innan de har hunnit bli erfarna.

Konsekvenser för arbetsmiljö och organisation:

- Instabila arbetsplatser och personalgrupper. Minskad stabilitet i verksamheterna med låg grad av erfarenhet.
- Nyexaminerade och nyanställda får inte det psykologiska stöd de behöver för att klara av yrkets komplexa och känsloladdade delar
- Sjukskrivningar (både kort- och långtidsfrånvaro) och arbetsmiljöproblem som t.ex. att inte vara rustad att hantera hot- och våldssituationer. Ötrygg arbetsmiljö
- Hög personalomsättning och hög arbetsbelastning gör att samverkan är svårare att få till, både internt i staden och externt. Det påverkar även tillit mellan enheter och verksamheter och försvårar det gemensamma arbetet för barnens och de ungas bästa.
- Svårighet att attrahera erfarna socialsekreterare och anställer istället nyutbildade och mindre erfarna socialsekreterare. Risk att obalans mellan oerfarna och erfarna socialsekreterare förstärks på sikt.
- Svårt att både rekrytera och behålla handläggare.
- Ineffektiv socialtjänst som ej är rättssäker och där handläggning tar längre tid. Det riskerar att bryta mot lagstiftning när tidsfrister löper ut eller om felaktiga beslut tas.
- Oförmåga att göra en omställning utifrån en ny socialtjänstlag och för att möta växande utmaningar kopplade till samhällsutvecklingen.
- Avbruten eller utdragen introduktion av nyexaminerade och nyanställda
- Hög arbetsbelastning på medarbetare och 1:ar
- Erfarenhetsgap mellan senior och junior kompetens

Beskriv vilka tidigare insatser som gjorts för att hantera eller lösa problemet.

Stockholms stad genomförde ESF projektet "Kompetensutveckling mot en evidensbaserad praktik" för cirka tio år sedan. Det gick ut på att korta ner vägen in i yrket för socionomer genom att erbjuda en anställning på 20 % den sista terminen på socionomprogrammet. Projektet har fungerat som inspiration till den del som rör studentanställningar och vi har tittat på de resultat, rekommendationer och slutsatser de dragit från sina insatser. Till exempel har man haft en kortare resa in i yrket genom att ta in studenter på sista terminen på socionomprogrammet.

Idag ser omvärlden annorlunda ut än vad den gjorde för 10-12 år sedan och vi har både andra möjligheter och nya problem att utgå ifrån men kan ändå se att introduktionen för färdigutbildade socionomer behöver förfinas i flera olika delar för att man ska klara övergången från studier till fullt fungerande i yrkeslivet. Vi kan nyttja fler digitala verktyg och samtidigt så har kraven på dokumentation höjts. Vi kommer snart att ha en ny socialtjänstlag som kommer att ta sitt avstamp i både jämlikhet och jämställdhet varför projektet kan föregå och anpassa sig till de nya krav som kommer.

Som tidigare nämnts har det gjorts olika insatser och försök att hitta lösningar, dock utan tillräcklig effekt och med resultatet att det skiljer sig väsentligt mellan förvaltningarna. Det behövs därför ett större tag om alla fyra avdelningar i våra fyra stora socialförvaltningar för att vrida utvecklingen åt rätt håll. En stadengemensam kompetensförsörjningsplan kommer förhoppningsvis antas politiskt under första halvan av 2024. Planen bedöms kunna underlätta för projektets genomförande och implementering då projektets insatser ligger tydligt i linje med kompetensförsörjningsplanen. Den är indelad i 5 fokusområden:



Medfinansieras av
Europeiska unionen

- Utveckling verksamhet

Området omfattar inriktning att öka användandet och utnyttjandet av digitala lösningar och att använda arbetssätt som främjar innovation, utveckling och nytänkande.

- Tillvarata och attrahera kompetens på arbetsmarknaden

Området omfattar ökad rekryteringsbas samt att öka och förbättra mottagandet av studerande på arbetsplatsen.

- Utveckla kompetens inom organisationen

Området omfattar frågor som att öka möjligheten till en verksamhetsnära lärmiljö, att stärka organisationens samlade digitala kompetens och förmåga samt utveckla stadens chefs- och ledarskapsutveckling

- Hållbart arbetsliv

Området omfattar att uppnå friska och hälsosamma arbetsplatser utifrån krav och resurser, samt möjligheterna att förlänga arbetslivet.

- Konkurrenskraftiga arbetsvillkor

Området omfattar frågor som lönebildning och löneförmåner, arbetsvillkor och samverkan.

En förstudie med ESF medel genomfördes under 2022, Social utveckling, Inventering av kompetensbehov och organisering för riktningarna förebyggande arbete och tidiga insatser. Den syftade till att identifiera olika utvecklingsområden som var viktiga för de fyra nya socialförvaltningarna. Yrkesområdet Barn och unga utkristalliserar i förstudien som prioriterat och där ett genomförandeprojekt sågs vara en väg framåt. Bland annat är vikten av tidiga insatser identifierade som grunden för alla andra insatser inom socialtjänsten varför utveckling och stabilitet på avdelningarna är en viktig parameter för att komma till bukt med de stora sociala utmaningar staden har att hantera. Förstudien bygger på nya socialtjänstlagen samt förvaltningarnas gemensamma målbild: "En likvärdig och effektiv socialtjänst med fokus på tidiga insatser för en mer jämlik stad".

Det behövs en perspektivförskjutning för att i högre grad förebygga sociala problem och social utestängning. För att klara det krävs en viss organisatorisk omställning av socialtjänstens arbete framöver. I förstudien beskrivs även att tidiga insatser är ett aktuellt begrepp som återfinns i flera sammanhang. De tidiga insatserna kan ses som en förutsättning för att samhället samlat ska kunna rå på vissa typer av social problematik. Tidiga insatser kan skapa mer effekt per krona genom att de ofta är billigare än de 'sena insatserna' som samhället kan bli tvingat att sätta in. I förslaget till ny Socialtjänstlag trycker utredningen på behovet av stärkt förebyggande arbete och fler tidiga insatser.

Förstudien lyfter att det krävs nya sätt för kunskaps- och kompetensutveckling för att möta det förändrade samhällsklimatet och den ökade risken att utsättas för hot och otillåten påverkan inom klientnära yrken samtidigt som det råder hög arbetsbelastning och hög personalomsättning. Kompetensutvecklingsinsatser bör dels riktas till de personalgrupper och enheter där akuta insatser är en del av vardagen och där personalomsättningen är som högst. Dessa enheter är hårt ansatta och tid för traditionell kompetensutveckling saknas. Det behövs därför ges möjlighet att testa nya metoder och arbetssätt för att överföra erfarenhet från seniora medarbetare till juniora medarbetare. Verktyg att hantera otrygghet och kompetens att förstå och hantera otillåten påverkan behövs också. Kompetensinsatser behöver vara flexibla



Medfinansieras av
Europeiska unionen

och anpassas efter verksamhetens förutsättningar och behov. Förstudien lyfter även specifika kompetensbehov hos medarbetare, bland annat i hot och våld, om kriminalitet, interkulturell kompetens, våld i nära relation och hedersrelaterat arbete. Förstudien resultat integreras i denna genomförandeansökan och bidrar till en förankrad och grundad planering.

Yrkesresan anordnas av GR och har bland annat en särskild inriktning på Barn och unga myndighetsutövning. Bakgrunden till Yrkesresan är att personalomsättningen i socialtjänsten i många kommuner var hög, vilket gjorde att introduktion och kompetensutveckling tog mycket tid. De 13 kommunerna i Göteborgsregionen valde att ta sig an denna utmaning tillsammans och GR fick i uppdrag att ta fram hur. Resultatet blev Yrkesresan som startade 2017. Yrkesresan Barn och unga presenteras på en lärplattform där varje användare har ett eget konto. Resan inleds med tre olika resväskor, som motsvarar tre faser i yrkesutvecklingen:

Ny: 0-2 år i yret

Van: 2-5 år i yrket

Erfaren: mer än 5 år i yrket

Yrkesresan är välanvänt och ses som en naturlig del av introduktionen. Det bidrar till att rusta socialsekreterare. Dock visar det sig att den har planering som inte alltid ligger i fas, handläggare börjar arbeta med saker tidigare och får plats på Yrkesresan för sent. Det är kursstart tre gånger per termin och kan bli fullt. En effekt av detta är till exempel att socialförvaltning Nordost skapade ett eget komplement för att undvika att behöva vänta in Yrkesresans moment. Praktiska moment uppfattas också saknas i Yrkesresan, precis som det mer lokala. Det betraktas som väldigt bra när Yrkesresan hänger ihop med den lokala introduktionen och samarbete mellan kommande ESF-projekt och Yrkesresan är relevant.

Pilotprojektet Tidigt och aktivt: Detta projekt har ett mer avgränsat syfte vilket är att genom tidiga insatser sänka den långa sjukfrånvaron. Socialförvaltningen Sydväst ska arbeta systematiskt med den upprepade korttidsfrånvaron samt tidiga tecken på ohälsa. Forskning visar på att de som har en upprepade korttidsfrånvaro har större risk att gå in i en långtidssjukskrivning. Förutom att det påverkar medarbetaren som är sjuk, så kan det även påverka övriga arbetsgruppen genom att de t.ex. kan få en ökad belastning. Det finns även en risk att kvalitén på arbetet sjunker vilket drabbar de vi är till för. Erfarenheter från projektet är viktigt att tillvarata i kommande ESF-projekt.

En idé till mentorskapsprogram för förste socialsekreterare har funnits men lagts på is. Förhoppningen med mentorskapsprogrammet riktat specifikt till förste socialsekreterare var att fler ska våga ta sig an uppdrag som förste socialsekreterare och stanna kvar över tid. Mentorskap kan vara aktuellt för flera målgrupper men i dagsläget saknar staden ett gemensamt tänk och strukturerad planering för denna typ av mentorskapsprogram, det är därför en viktig del av projektet.

Ett program inom staden anordnat tillsammans med GR heter Morgondagens Förste socialsekreterare, likt morgondagens chef, för socialsekreterare som vill rusta sig att ta nästa steg och öka attraktiviteten för yrkesrollen. Det har funnits en stor efterfrågan på aktiviteter riktade till just förste socialsekreterare. Syftet är att öka intresset för att söka sådana tjänster, samtidigt som vi genom kompetensutvecklingen ska säkra en likvärdig kompetensförsörjning för målgruppen över hela staden.

Central introduktion för nyanställda: Bakgrunden till den centrala introduktionen har sitt ursprung i den kommission staden tillsatte 2012-13 för att analysera problemen kring arbetsmiljö och personalomsättning inom myndighetsutövningen inom stadens socialtjänstverksamheter. En åtgärd som kom ur detta arbete var



Medfinansieras av
Europeiska unionen

att inrätta en introduktion för att både ge medarbetarna bättre förutsättningar att förstå arbetet i en politiskt styrd organisation och att förhoppningsvis vara en del i ett bättre omhändertagande, att bli en mer attraktiv arbetsgivare. Målgruppen för introduktionen är således nyanställda socialsekreterare i de fyra IFO-förvaltningarna, FFS samt ÄVO. Den centrala introduktionen är två heldagar vid två olika tillfällen. Eftersom den har en väldigt bred målgrupp och också innehållet på en övergripande nivå.

Lokala initiativ i de olika socialförvaltningarna

Introduktionssamordnarrollen kom till som ett fackligt initiativ med Stadsledningskontoret och arbetsledare om socialsekreterares arbetssituation, 2014-2015. Då slutade många medarbetare inom första året och i avslutssamtal angav flera att de fick ta hand om sig själva, utbilda sig själva och hitta stöd själva. Utifrån det behövdes något strukturerat för att bibehålla personal, trygga socialsekreterarnas arbetsmiljö utifrån olika slags stress (mycket att göra och stress över att man inte vet hur man ska göra) samt för att avlasta 1e socialsekreterares arbetssituation. Idag menar många att det är absolut nödvändigt att ha introduktionssamordnare som komplement till 1e, som annars har omöjligt att hinna med. I Socialförvaltningen Nordost har man i flera år haft introduktionssamordnare som varit ett extra stöd till förste sekreterare och enhetschef för att de nyanställda ska landa väl in i yrket och i sin förvaltning. Den modellen har man i olika varianter i övriga förvaltningar och utvecklingen av denna modell kommer att bli en viktig del i projektet.

I Socialförvaltning Sydväst erbjuder Avdelningen Barn och unga extra utbildning vid introduktion, utöver Stadens gemensamma utbildningar, i syfte att behålla och utveckla medarbetare. Det är bland annat grupputvecklingssamtal och halvårsutbildning i Lagen om vård av unga (LVU). Det är viktigt för att stärka nyexaminerade socionomer i sin yrkesroll för att kunna utföra komplexa arbetsuppgifter och bibehålla god arbetsmiljö. Barn och unga avdelningen i sydväst, har även ett eget "traineeprogram" för socialsekreterare som vill bli förste socialsekreterare. Socialsekreterare som har som sin huvudsakliga arbetsuppgift att introducera och guida nya oerfarna socialsekreterarna så att de snabbare kan komma in i arbetet och bli mer självständiga har anställts. Det har även anställts socialadministratörer som skall avlasta socialsekreterarna med vissa administrativa arbetsuppgifter såsom bland annat utlämnande av handlingar, en arbetsuppgift som är tidskrävande och har ökat i omfattning de senaste åren.

I vissa socialförvaltningar har man även haft särskilda avsluts/avgångssamtal med socialsekreterare för att få en bättre bild av anledningarna till att man väljer att avsluta sin anställning. Samtalen visar att det är den höga arbetsbelastningen som är det primära. Man är många nya och oerfarna och personalomsättningen gör att man har en uppförsbacke i att komma in i arbetet och få stöttning av erfarna medarbetare. Detta leder också till att introduktionen kan komma att bli lidande då arbetsbelastningen gör att man behöver prioritera ärenden och introduktionen får komma i andra hand. Omorganiseringen har också varit bidragande, det tar ofta lång tid innan en så stor omorganisering sätter sig vilket tyvärr fått påverkan på flera olika ställen.

I samarbete med BRÅ (Brottsförebyggande rådet) och stadsledningskontoret genomförs utbildningar kring otillåten påverkan riktad till medarbetare, för att försöka trygga medarbetare i denna fråga. Detta är viktiga frågor som påverkar det dagliga arbetet och som staden långsiktigt behöver trygga och stärka medarbetare i.

Beskriv projektets målgrupp. Beskriv om och i så fall hur målgruppen har varit involverad i framtagandet av projektidén. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med deras behov.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

En majoritet av de som arbetar på avdelningarna för barn och unga är utbildade socionomer och har en relevant akademisk grundkompetens för att utföra sitt arbete. Det finns 989 socialsekreterare i staden, inklusive förste socialsekreterare. Förste socialsekreterare har som främsta ansvarsområde att stötta sina kollegor med arbetsledning och beslutsstöd samt vara processbärare mellan olika enheter. Förste socialsekreterare stöttar både nya och erfarna socialsekreterare och fungerar som ett lättillgängligt stöd i det dagliga arbetet. Det är en målgrupp som har stora krav på sig. Det finns 47 enhetschefer, 39 kvinnor och 8 män.

Stadens socialsekreterare består av 864 kvinnor och 125 män. Det är alltså ur det kvantitativa jämställdhetsperspektivet en stor majoritet kvinnor som arbetar i våra verksamheter. Det har förstås påverkan på flera sätt både för personalen och för de som vi är till för och något som vi aktivt vill arbeta med att förändra och synliggöra konsekvenserna av i våra verksamheter. Stress, arbetstrivsel och arbetstid är exempel på faktorer som påverkar ekonomi och hälsa. Viktiga slutsatser i Länsstyrelsens rapport Hur jämställda är arbetsvillkoren i regioner och kommuner är att sjukfrånvaron är högre i kvinnodominerade yrkesgrupper, vilket indikerar bristande jämställdhet både vad gäller arbetsmiljö och vad gäller det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Antalet medarbetare per chef är klart högre i kvinnodominerade yrkesgrupper trots att de emotionella kraven är högre och förutsägbarheten är lägre jämfört med mansdominerade yrkesgrupper. Den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer tillfrågade i Länsstyrelsens undersökning arbetar med människor. Korttidsfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Även Försäkringskassan pekar på att det inom vård, omsorg och sociala tjänster finns hög grad av psykosociala arbetsmiljöbelastningar, men även fysiska belastningar samt hot och våld.

Flest socialsekreterare är anställda i den största socialförvaltningen Nordost, sen Hisingen, Centrum och Sydväst. Könsfördelningen ser liknande ut i samtliga och bekräftar den könssegregerade bransch som detta är. Sjukfrånvaron ligger på mellan 5 och 7% och varierar mellan enheter.

Åldersfördelningen bland de anställda socionomerna inom barn och unga avdelningarna är följande; 27% är under 34 år gamla och flest i denna grupp har sin anställning i Socialförvaltning Nordost. Det är alltså en stor grupp som är mellan 23-33 år gamla och därmed har få år i yrket efter sin universitetsexamen. Nordost är också det område med störst inflöde och många komplexa ärenden. Det är också det enda område som har särskilt utsatta områden, enligt polisens klassificering. I övriga finns så kallade utsatta områden och riskområden.

13% av de anställda är seniora, alltså över 50 år, flest inom denna grupp har sin anställning i Socialförvaltning Centrum. Gruppen seniora mellan 51-66 år alltså ett större spann än den yngsta gruppen men utgör trots det en mindre del av personalstyrkan. Siffrorna tyder också på att personal tenderar att ju äldre man blir söka sig till de centrala delarna av staden där målgrupper och problematik ser annorlunda ut än i exempelvis Nordost och på Hisingen där man återfinner en del av stadens utsatta områden. Övriga 60% är spridda mellan förvaltningarna och åldersgrupperna mellan 34-50 år.

Antal nyanställda i Socialförvaltning Nordost var 55 stycken socialsekreterare 2022 och 62 stycken 2023. I Socialförvaltning Sydväst var motsvarande siffra 30 år 2022 och 36 år 2023. I Centrum nyanställdes 48 socialsekreterare 2022 och 58 stycken 2023. Av siffrorna kan vi utläsa att det är en relativt hög andel av de nyanställda i Centrum och Sydväst som kommer från andra socialförvaltningar men valt att byta tjänst till de mindre socialkontoren som också kan vara mindre belastade. Det visar att det är en relativt stor rörlighet mellan socialförvaltningar och att det rör sig om runt 200 nyanställda socialsekreterare per år. Det är personer som rekryteras, introduceras och ska lära sig arbetet. Kan denna siffra stabiliseras och sjunka



Medfinansieras av
Europeiska unionen

sparas mycket resurser, både ekonomiska och mänskliga.

Socionomprogrammet har cirka 200 studenter per årskurs, 80% av dessa är kvinnor. Av dessa kommer ca 30 per termin kunna söka studentanställning. Merparten av dessa kommer läsa fördjupningskurs i Myndighetsutövning.

Förstudien Social utveckling är en av de undersökningar som gjorts inför den här projektansökan och där deltog 116 personer genom att svara på frågor via mejl och via enkät. Av dem var det 103 kvinnor (89%) och 13 män (11%). Utöver det så var det ett antal dialogmöten som var basen för det som förstudien presenterade som sitt resultat. Förstudien pekar bland annat på att det krävs mer 'luft i systemet' och mindre antal ärenden per handläggare för att kunna ställa om till den nya socialtjänstlagen där mer fokus läggs på förebyggande arbete. Förstudien pekar också på behovet att bygga tillit för att på sikt spara resurser.

En annan förutsättning för de myndighetsutövande delarna som lyfts av många respondenter är medborgarnas villighet att ha kontakt med socialtjänsten. Flera respondenter lyfter särskilt att det finns ett problem med låg tillit till socialtjänsten, och att det försvårar möjligheten att ha tidig kontakt med enskilda i behov av insatser. En socialsekreterare skriver: "I mitt arbete med placerade barn blir det tydligt att människorna vi möter ofta är utanför samhället och har lite tilltro för staten och myndigheter, många känner sig bortglömda eller diskriminerade. Detta behöver vi arbeta mer aktivt med att förändra. Om vi får större tilltro från människor blir det också lättare att förebygga psykosocial problematik, kriminalitet osv. Det ökar också chansen för att människor söker hjälp i ett tidigt skede, vilket i sin tur minskar behovet av att använda tvångsinsatser. Om människor frivilligt tar emot stöd ser vi också generellt bättre resultat av insatserna."

Flera respondenter inom de myndighetsutövande verksamheterna lyfter ett behov av att ha bättre kännedom om vilka andra verksamheter som finns tillgängliga i staden. Några ser det som en viktig del av att ingå i samverkan medan några lyfter det som ett särskilt behov. En socialsekreterare på Hisingen skriver: "... staden erbjuder jättemånga insatser och aktiviteter som vi handläggare inte har en aning om att de finns."

Och en verksamhetsutvecklare i Centrum skriver: "Samverkan! Verksamheter måste känna till varandra för att hjälpa individer till rätt stöd. Dock är samverkan ofta det som stryks först när resurserna är begränsade."

Vi ser alltså ett behov av att samordna och synliggöra kompetensutveckling och stödjande verksamheter genom att arbeta på en gemensam stadenövergripande struktur i projektet.

Flera respondenter berör på olika sätt frågor om medarbetarnas förutsättningar i det dagliga arbetet relaterat till en omställning till mer förebyggande och tidiga insatser. Ett flertal respondenter inom de myndighetsutövande delarna ser till exempel det förebyggande arbetet som något som prioriteras bort när arbetssituationen är ansträngd. Därför krävs det att det finns "luft i systemet", eller att ärendeantalen är lägre, för att de ska ha utrymme att arbeta även med de mindre akuta problemen som klienterna har. En socialsekreterare på Hisingen skriver: "Att man har tid och möjlighet till att arbeta förebyggande samt ha en tät kontakt med sina klienter. Detta innebär låga ärendeantal så att man har möjlighet att fånga upp personer."



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Projektet i sin nuvarande form är framtaget genom att involvera verksamhetsutvecklare, introduktionssamordnare och enhetschefer som fått bidra med sina viktiga idéer och tankar för att skapa ett kompetensutvecklingspaket som bidrar till en stärkt kompetens i våra enheter på barn- och unga avdelningarna. Fokus har legat på hur vi ska överbrygga de problem som finns där nyutexaminerade från socialhögskolan kommer med en bred generell akademisk utbildning men saknar praktisk erfarenhet av yrket.

Vi har därför även låtit praktiserande studenter i våra verksamheter svara på en enkät kring vad de ansett varit värdefullast under praktiken inom Barn och unga avdelningarna, vad de skulle önskat mer av, samt om de skulle kunna tänka sig att söka 20%-tjänster för att bredda kunskaperna i mer praktisk yrkesutövning innan utbildningen är slut. Samtliga svarar att de hade sökt traineetjänster om det hade funnits. De beskriver det värdefulla i att få del av erfarna socialsekreterares kompetens och förstå komplexiteten i yrket. En respondent svarar att det som varit mest värdefullt är:

“Bemötande. Att förstå de olika momenten i utredningsprocessen då det är mer en socialsekreterare gör än jag trodde innan. Fördel att fått lära sig Treserva som Göteborgs Stad använder. Mycket fokus på barns delaktighet.”

En annan beskriver:

“Svårt att nämna en sak, men skulle nog säga att det som jag kommer ha nytta av framåt är att ha fått testa på yrket och sätta teori i praktik. Jag har lärt mig mycket av att observera mina kollegor i deras yrkesroller och även av att själv få hålla i samtal, ha egna ärenden osv.”

Samtal med ansvariga för socionomprogrammet har tillsammans med studenternas svar legat till grund för hur vi lagt upp de delar av projektet som rör traineeprogram. Utifrån samtal med introduktionssamordnare har målgruppen och målgruppens behov tydliggjorts och detta tillsammans med förstudien samt ett flertal årsrapporter, delårsrapporter och utredningar kring socialtjänstens utmaningar har lett fram till projektansökan.

Beskriv projektets aktörer. Beskriv hur dessa aktörer har varit involverade i framtagandet av projektidén. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med deras behov.

Göteborgs stads fyra socialförvaltningar - projektägare

De fyra socialförvaltningarna ansvarar för att stötta familjer och individer så att alla kan leva ett tryggt och självständigt liv. Förvaltningarna erbjuder också aktiviteter och mötesplatser som bidrar till att barn och ungdomar får en meningsfull fritid. Samtliga har myndighetsutövande socialtjänst Barn och unga och Socialförvaltning Nordost har norra Europas största socialkontor. Att vara fyra olika socialnämnder har både för- och nackdelar. Staden ska erbjuda likvärdig och jämlik service oavsett var man bor, samtidigt som socialnämnderna har olika budgetramar och olika utmaningar. Det är fyra stadsområden med olika förutsättningar och storlek. Grundtanken är en jämlik stad där alla invånare ska erbjudas likvärdig service, oavsett stadsområde. Tre år efter en stor omorganisation kvarstår en del utmaningar, varav kompetensförsörjning är en av de större. Avdelningscheferna för barn och unga har tillsammans med HR-chefer och specialister provat ett flertal idéer, både för arbetsmiljörelaterade skäl och av budgetskäl. Tillsammans har de nu arbetat för denna projektidé och utgjort styrgrupp under perioden fram till ansökan. De har ansvarat för förankring i sina respektive chefsled och stadenövergripande nätverk. Till grund ligger den ESF-finansierade förstudie som Avdelningscheferna beställt, delårsrapporter, årsrapporter samt uttryckta uppdrag kring samverkan i frågor som rör kompetensförsörjning. Projektansökan är i linje med de stora behov som uttrycks och de uppmaningar som Stadsrevisionen kommit med i fråga om effektivitet och



Medfinansieras av
Europeiska unionen

samverkan.

Formella projektägarskapet kommer att finnas i Socialförvaltning Centrum.

Samarbetspart Göteborg universitet:

När det gäller samverkan mellan socialförvaltningarna och institutionen för socialt arbete så finns en överenskommelse om samverkan (sedan november 2022). Samverkansrådet träffas ett par gånger per termin. Här kan förvaltningarna initiera frågor. Här kommer vi också att föra dialog om det nya socionomprogrammet, som planeras starta HT 26. Detsamma gäller en ny kurs på masternivå som ska startas. Där ser universitetet att det är mycket viktigt att ta del av stadens behov och erfarenheter. De flesta studenter på termin sju jobbar redan och flera i för hög utsträckning varpå studierna blir lidande. Göteborgs universitet vill samverka med Göteborgs stad för särskilda tjänster för studenter på termin sju utifrån grundtanken att studenterna enbart ska jobba 20 procent och samtidigt kunna klarar av studierna. Detta är av vikt för staden som arbetsgivare då det behövs personer med examen. Termin sju består av valbara kurser varav en är Myndighetsutövning i socialt arbete - förutsättningar och konsekvenser, 25 högskolepoäng. Denna kurs är mest relevant för projektet och de studenter som läser den kommer vara aktuella för traineeprogrammet.

Samarbetspart Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) som ansvarar för Yrkesresan tillsammans med SKR:

Yrkesresan är en viktig komponent i stadens kompetensutveckling för socialsekreterare inom avdelning Barn och unga. Sedan SKR tog över ägarskapet för Yrkesresan finns mindre påverkansmöjligheter lokalt/regionalt men medarbetare på GR menar att Yrkesresan blir bäst när det är kopplat till socialförvaltningarna och det finns en lokal förankring, till exempel genom tät samverkan med socialförvaltningarnas introduktionssamordnare. Inför ansökan har det varit viktigt att få del av lärdomar och utvecklingsbehov som GR ser och hur Yrkesresan bäst kan nyttjas för stadens medarbetare. Det finns, utöver Yrkesresan, möjlighet att skräddarsy och beställa utbildningar som stadens medarbetare har behov av, till exempel inom mentorskap och ledning.

Deltagande aktörer

Stödmottagare (samarverkanspartner)

Deltagande organisationer i kompetensutveckling

Medfinansierare

Projektmål

Beskriv vad projektet ska uppnå. Sätt projektmål utifrån de problem som ni identifierat i avsnittet Problemformulering. Beskriv på vilket sätt projektmålen svarar mot utlysningens förväntade resultat. Projektets målsättningar väntas på lång sikt bidra till ett flertal europeiska och nationella målsättningar och åtgärder:

-Agenda 2030s mål 8 om anständiga arbetsvillkor vilket berör bland annat jämställdhet och ojämlika villkor på arbetsmarknaden. Mål 5 om jämställdhet likaså.

-Europeiska pelaren för sociala rättigheter där en socialtjänst och andra välfärdssystem som fungerar och är rättssäkra är en viktig del, detta kräver en socialtjänst som har kapacitet och möjlighet att behålla



Medfinansieras av
Europeiska unionen

kompetens och erfaren personal.

-Sveriges jämställdhetspolitiska mål; lika rättigheter och möjligheter att utöva makt och inflytande. Lika villkor gällande betalt arbete och ekonomisk självständighet samt samma möjligheter till utbildning, studieval och personlig utveckling. Lika förutsättningar för god hälsa.

-Sverige arbetsmarknadspolitiska målsättning om att skapa trygghet och möjlighet till omställning på arbetsmarknaden

-På nationell nivå betonar SKR att en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor är viktiga förutsättningar för att åstadkomma en hög kvalitet inom socialtjänsten.

-Åtgärder för att anpassa socialtjänsten utifrån den nya socialtjänstlagen där mer fokus ligger på förebyggande och första linjens socialtjänst.

-Västra Götalandsregionens utvecklingsstrategis långsiktiga prioriteringar om att Bygga kompetens för bättre kompetensförsörjning och livslångt lärande samt att Öka inkluderingen för tillit och sammanhållning.

RÖJOKTS SYFTE, MÅLSÄTTNINGAR OCH FÖRVÄNTADE EFFEKTER

Projektets avsikt är att bygga en stabil struktur för introduktion av nya medarbetare inom Avdelning Barn och unga samt att anställd personal får relevant kompetensförsörjning för att stanna längre i arbetslivet och vara bättre rustade för omställningar som förändrad lagstiftning och förändrad omvärld ständigt kräver. Anställda ska också få stöd för att kunna fungera som mentorer till nyanställda och överföra kompetens. Detta ska ge staden bättre förutsättningar att tillhandahålla en rättssäker och effektiv socialtjänst, samt attrahera den kompetens som behövs. Ett extra fokus ska ligga på den könssegregerade yrkesrollen och de konsekvenser det för med sig, tillgänglighet samt risken för diskriminering inom en socialtjänst som är pressad.

Projektmål 1: Projektet tar fram och genomför ett traineeprogram för studenter på socionomprogrammet. Eftersträvarvärt är att traineeprogrammets deltagare har en jämnare könsfördelning än nuvarande yrkesaktiva. Formen kan sedan appliceras på andra yrkesgrupper och i andra förvaltningar.

Projektmål 2: Genom projektet har former för mentorskapsprogram och handledarutbildning tagits fram och genomförts för förste socialsekreterare samt seniora medarbetare.

Projektmål 3: Projektet har byggt en långsiktig och enhetlig struktur för introduktion av nyanställda.

Projektmål 4: Projektet har bidragit till kompetenshöjning kring normer och diskrimineringsgrunder som påverkar arbetsmiljön och mötet med klienter. Med särskilt fokus på könstereotypa strukturer inom branschen samt tillgänglighet till socialtjänsten.

Projektmål 5: Projektet ska ha byggt en enhetlig utbildningsstruktur för barn och unga avdelningarna som inkluderar både digitala verktyg och Yrkesresan.

Förväntade resultat:



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Projektets förväntade resultat bedöms ligga i linje med utlysningens förväntade resultat att:

- främja livslångt lärande och erbjuda flexibla möjligheter till kompetenshöjning

Genom att från nyexaminerad till pension ha en tydlig struktur för kompetensutveckling främjas det livslånga lärandet. I brukarnära verksamheter behöver det vara enkelt att både planera och att delta i kompetensutveckling. För socialsekreterare finns idag både en mängd utbildningar som är obligatoriska och helt nödvändiga för att kunna genomföra arbetet men det finns också ett stort antal utbildningar för att fördjupa kompetensen. Från ledning behöver det vara tydligt vilka olika delar som ska genomföras när och vilka stödstrukturer som finns, i form av till exempel mentorskapsprogram och introduktionssamordnare. Detta ska projektet bidra till. Genom att se över befintliga utbildningar och skapa nya former utifrån behov som finns hos personalgrupper blir det både tydligare och flexibla. Man ska kunna gå på rätt utbildning i rätt tid samt känna till det digitala utbud som finns.

- rusta individer, i detta fall socialsekreterare och organisationen, i detta fall Göteborgs stads fyra socialförvaltningar, inför förändringar.

En stabil organisation med bra balans mellan erfarna medarbetare och nyare medarbetare har bättre förutsättningar att hantera förändringar och ställa om. Inom socialtjänsten handlar det ofta om ändrad lagstiftning som ställer nya krav på kompetens och insatser samt händelser i omvärlden som påverkar personal och invånare. En tydligare struktur för kompetensförsörjning där insatserna planeras utifrån omvärld och lagstiftning bidrar till detta. Det kan t.ex. handla om kompetens om nya målgrupper som riskerar att diskrimineras, bemötas fel eller falla mellan stolarna om kompetens inte finns. Mentorskapsprogram bidrar till en viktig kompetensöverföring som rustar yngre medarbetare för kommande förändringar. På samma sätt rustar traineeprogram studenter för anpassningar som kommer krävas.

Det bedöms även ligga i linje med flera av de prioriterade insatserna både på individ- och organisationsnivå.

Förväntade effekter på individnivå:

- Fler medarbetare känner sig tryggare i sin yrkesutövning och har kunskap om hot och våld samt hantering av komplexa ärenden
- Medarbetare har en stärkt ställning på arbetsmarknaden genom fler kända karriärvägar och möjligheter till utveckling inom myndighetsutövande socialtjänst
- Upplevd väl fungerande arbetsmiljö som präglas av kollegialt stöd
- Studenter är rustade för arbetslivet och uppstartstiden har förkortats
- Chefer och förste socialsekreterare har goda förutsättningar för att leda personalen
- Fler väljer att stanna kvar längre på samma arbetsplats
- Medvetenhet om otillåten påverkan och hur det bör hanteras har ökat

Förväntade effekter för organisationen:

- Minskad personalomsättning
- Staden är en attraktiv och ansvarstagande arbetsgivare vilket gör att fler söker tjänster
- Minskad konkurrens om socialsekreterare mellan stadens socialförvaltningar
- Kostnadseffektivare socialtjänst där medarbetare kan genomföra utredningar inom uppsatta tidsgränser och utvärdera insatser.
- Minskade kostnader för socionomkonsulter.
- Minskad sjukfrånvaro, både kort- och långtidsfrånvaro.
- En stabil struktur för introduktion av nyanställda



Medfinansieras av
Europeiska unionen

- En enklare övergång till anpassningar till nya socialtjänstlagen
- Ökad kunskap om hur jämställdhetsintegrering är en del av att förbättra både arbetsmiljö och bemötandet från organisationen gentemot göteborgarna.
- Bättre kunskap om tillgänglighet i socialtjänsten både när det gäller personal och klienter. Särskilt vid utvecklandet av nya digitala verktyg och i lokaler som används av socialtjänsten.

Långsiktiga effekter:

Projektet ska leda till att fler individer får kompetens som möter socialtjänstens behov och bidra till ett mer hållbart arbetsliv för de anställda. Anställda väljer att arbeta längre och stanna kvar på sin arbetsplats. Långtidsfrånvaron går ner. Projektet ska leda till att staden erbjuder strukturerad kompetensutveckling till fler och att staden har en stärkt omställningsförmåga. En stärkt samverkan mellan lärosäte och kommun bidrar till mer rustade studenter som examineras. Kompetensen om mönster vad gäller könsstereotypa utbildningsval och arbetsplatser har ökat och arbetas med på ett strukturerat sätt. Stabilare arbetsplatser med hög kompetens och bra balans mellan nyexaminerade och erfarna minskar risken för diskriminering i bemötande och beslut.

Beskriv hur ni planerar att följa upp projektet. Ange de indikatorer ni kommer att använda för att mäta projektmålen.

UPPFÖLJNING PROJEKTMÅL

Projektmålen följas upp genom ett antal indikatorer. De kvantitativa indikatorerna syftar till att dels mäta antal studenter som genomför traineeanställning, dels antal redan anställda som deltar i olika former av utbildningsinsatser. Det ska också visa på könsfördelning då detta är en fråga av stor vikt för branschen och projektet. De syftar också till att mäta framtagande av strukturer och rutiner för utbildning, för projektets fortlevande behöver dessa finnas nedskrivna och antagna.

Fokus för projektets uppföljning är att bedöma i vilken utsträckning olika personalgrupper deltar i kompetensutvecklingsinsatser och huruvida ett traineeprogram har effekt på verksamhetens möjlighet att korta introduktionen av nyanställda.

Projektets kvalitativa mål som avser ökad kunskap och förmåga kommer att följas upp genom enkäter. Detta görs terminsvis och inom ramen för projektets utvärdering. Traineeprogrammet följs upp särskilt genom terminsvisa utvärderingar med studenter och introduktionssamordnare. De studenter som genomgått traineeprogrammet och som sedan börjar arbeta inom en av stadens socialförvaltningar kommer följas särskilt, med fokus på att bedöma om traineeprogrammet lett till förändrade behov av introduktion.

Nedan presenteras indikatorer för respektive projektmål. Notera att under projekttiden kan indikatorerna nedan komma att preciseras, revideras, alternativt nya läggs till eller tas bort i samarbete med projektets utvärderare samt inom ramen för projektet styrgruppsarbete på de olika nivåerna.

Projektmål 1: Projektet tar fram och genomför ett traineeprogram för studenter på socionomprogrammet. Formen kan appliceras på andra yrkesgrupper och i andra förvaltningar.

Indikator 1.1: 30 antal studentanställningar per termin (cirka 10 från SF Hisingen, 10 från SF Nordost, 5 från SF Sydväst, 5 SF Centrum) 120 personer under projektet

Indikator 1.2: Minst 30% manliga sökande till traineeprogrammet.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Indikator 1.3: En struktur för traineeprogram finns som är applicerbart i flera av stadens avdelningar, t.ex. Vuxen och försörjningsstöd.

Indikator 1.4: 90% av de studenter som genomfört sin traineeutbildning kan tänka sig att söka arbete i Göteborg stads socialförvaltningar efter examen

Projektmål 2: Genom projektet har former för mentorskapsprogram och handledarutbildning tagits fram och genomförts för förste socialsekreterare samt seniora medarbetare.

Indikator 2.1: Två mentorskapsprogram finns framtagna, varav minst ett har pilotats under projektiden.

Indikator 2.2: Handledarutbildning har tagits fram och genomförts två gånger under projektiden.

Indikator 2.3: Minst 40 medarbetare har deltagit i handledarutbildning, uppdelat på förste socialsekreterare och socialsekreterare

Indikator 2.4: Minst 560 medarbetare har deltagit i annan kompetensutveckling.

Projektmål 3: Projektet har tagit fram en struktur för introduktion av nyanställda gällande i alla fyra förvaltningarna.

Indikator 3.1: En dokumenterad struktur finns som är antagen av strategiska styrgruppen

Projektmål 4: Projektet har bidragit till kompetenshöjning kring normer och diskrimineringsgrunder som påverkar arbetsmiljön och mötet med klienter. Med särskilt fokus på könstereotypa strukturer inom branschen samt tillgänglighet och diskriminering.

Indikator 4.1: Kunskapen kring jämställdhet har ökat hos minst 70 % av deltagarna

Indikator 4.2: Förståelsen för tillgänglighetsintegrering ska ha ökat hos minst 70 % av deltagarna

Projektmål 5: Projektet ska ha byggt en enhetlig utbildningsstruktur för barn och unga avdelningarna som inkluderar både digitala verktyg och Yrkesresan.

Indikator 5.1: En dokumenterad struktur finns som är antagen av strategiska styrgruppen

Beskriv hur projektet ska utvärderas.

Det kommer vara löpande/lärande utvärdering utifrån både organisationsperspektiv och deltagarperspektiv. Fokus kommer inte vara på att utvärdera hela projektorganisationen utan specifikt på traineeprogrammet, introduktionen och en effektiv struktur för kompetensförsörjning. Fokus ska vara på vad som gör skillnad för individ och organisation samt på likvärdighet över staden.

En fråga av särskild vikt är om det är kostnadseffektivt med traineeprogram. Detta utvärderas genom att följa de studenter som genomgått traineeprogrammet och sedan börjar arbeta i en av stadens socialförvaltningar. Utvärderaren ska titta på om och hur behovet av introduktion förändrats tack vare traineeprogrammet. För detta syfte kommer en extern utvärderare upphandlas. Det kommer ställas höga krav på dennes kompetens och erfarenhet. Det är viktigt att uppdragstagaren har kompetens inom de horisontella principerna, i synnerhet avseende jämställdhetsfrågor samt att utvärderaren antar ett intersektionellt angreppssätt i utvärderingen för att synliggöra hur normer och värderingar samverkar. Utvärderingen ska också belysa om projektet bidrar till att säkra effektivare åtgärder för att komma till rätta med de utmaningar som barn och unga avdelningarna står inför samt om det bidrar till en mer jämlik socialtjänst. Den kan även belysa huruvida samverkan med Göteborgs universitet bidrar positivt till att



Medfinansieras av
Europeiska unionen

belysa den könssegregerade strukturen på arbetsmarknaden.

Utvärderaren kommer också göra intervjuer med enhetschefer, introduktionssamordnare och förste socialsekreterare utifrån det nya arbetssättet och kunna påvisa om det underlättar introduktionen och arbetet för nyanställda.

Utvärderaren bör leverera en halvtidsrapport och slutrapport. I samband med detta ska styrgrupper och projektledning få feedback och återkoppling. Detta kan genomföras i form av en workshop. Planeringen konkretiseras i samråd mellan projektledare och upphandlad utvärderare och stäms av med styrgruppen. Eventuella justeringar i detta upplägg görs i samråd med upphandlad utvärderare.

Under projektet kommer personalen även genomföra egna insatser som syftar till att utvärdera, förändra och förbättra. I samråd med HR kommer samtliga studenter som får anställningar göra en enkät när de börjar och en enkät när de slutar i projektet. Enkäten syftar till att löpande kunna förbättra arbetet med introduktionen och traineeprogrammet. Det kommer utformas i början av projektet för att redan vid första traineeperioden vara i fas med den löpande utvärderingsmodellen.

I utvärderingen ingår en ekonomisk del där syftet är att möjliggöra implementering av projektets delar i ordinarie verksamhet. Det innebär att styrgrupper ska få kunskap om hur mycket det kommer att kosta respektive förvaltning per år att upprätthålla både traineeprogram, mentorsprogram och kurspaket som innehåller Yrkesresan och andra tillkommande kurser.

Resultatet av utvärderingarna används för att löpande förbättra arbetet under projekttiden. Utifrån ett terminstänk kan projektledningen inför varje ny termin skruva på arbetet och tillvarata utvärderingens resultat.

Vi har avsatt 500 000 kronor i budget till en extern utvärderare under två år.

Beskriv vilka som är mottagare av projektets tänkta resultat.

Målsättningen är att i olika nätverk, på olika plattformar och i olika kanaler sprida projektets erfarenheter och resultat. Projektets kommunikationsplan är ett centralt verktyg för detta arbete och projektets slutrapport ett viktigt underlag för detta. Syftet med spridningsaktiviteter är att beskriva projektets tillvägagångssätt samt de utmaningar och lärdomar projektpersonal och styrgrupp gjort.

Socialförvaltningarnas HR-chefer och Avdelningschefer är beställare av projektet och även ägare. De utgör även en väsentlig del av styrgruppen. Delar av denna grupp var även ägare till den ESF-finansierade förstudie som genomfördes 2022, Social utveckling. Förstudien har lett fram till den här ansökan och ligger till grund för planering och aktivt ägarskap. Dessa rapporterar direkt till socialförvaltningarnas förvaltningsdirektörer som i sin tur rapporterar till varje politisk nämnd. Detta gör att projektägarna har strategiskt viktiga funktioner och möjlighet att implementera lyckade arbetssätt. HR-cheferna och Avdelningscheferna för Barn och unga ansvarar för olika delar i processen och behövs alla för att implementering ska vara möjligt. De har tagit fram projekttiden och har stort intresse av att införliva resultaten. De är även ansvariga för att rapportera i årsrapporter och delårsrapporter samt ta sig an politiska uppdrag inom området. Stadsrevisionens rapport om kompetensförsörjning inom socialtjänsten gör också att åtgärder behövs. Avdelningscheferna behöver även säkra förankring hos enhetschefer och till den operativa styrningen av projektet. För en möjlig och lyckad implementering kommer styrgrupperna prata om implementering från start av projektet och en plan för implementering av projektets olika delar



Medfinansieras av
Europeiska unionen

kommer göras under första halvåret. Implementeringsplanen ska beskriva förutsättningar för implementering i form av resurser, samarbeten, rutiner och kunskap. Implementeringsplanen utformas och revideras löpande under hela projektiden av projektledaren. Väsentliga delar ska kunna implementeras och för att stötta detta kommer utvärderingen även bestå av en ekonomisk analys med syftet att tydliggöra vad en bibehållen gemensam struktur för introduktion, kompetensutveckling samt mentorskap kostar.

Göteborgs universitet och specifikt Institutionen för socialt arbete är ytterligare en mottagare av resultatet. De är mycket intresserade av resultatet och har varit behjälpliga med information och idéer under ansökningsprocessen. Det finns redan ett etablerat samverkansforum mellan universitetet och socialförvaltningarna där det är naturligt att lyfta projektet och de delar som är viktiga för universitetet att arbeta med.

Stadsledningskontoret (SLK) har genom åren drivit flera processer, projekt och tillsatt kommissioner för att försöka åtgärda problemet med socialtjänstens kompetensförsörjning och arbetsbelastning. HR centralt på Stadsledningskontoret är en viktig mottagare då de påverkar arbetet lokalt. Dialog behöver ske mellan HR-cheferna i socialförvaltningarna och HR på Stadsledningskontoret. I Stadsrevisionens revisionsrapport "Granskning av kompetensförsörjning inom socialtjänsten" (2023-09-01) beskrivs att flera verksamheter har lyft fram att SLK:s roll i framför allt det strategiska och långsiktiga kompetensförsörjningsarbetet kan förtydligas. Denna lucka kan projektet ha en roll i att tydliggöra.

Göteborgsregionens kommunalförbund är en stor aktör i och med Yrkesresan. De har varit behjälpliga under ansökningsprocessen och har stort intresse av projektets resultat och kopplingar det kommer ha till Yrkesresan. Under projektet kommer projektledningen identifiera forum där representanter för Yrkesresan och projektet kan mötas. GR samordnar dessutom ett socialchefsnätverk vilket är intressant ur spridningssynpunkt samt har stora möjligheter att skraddarsy utbildningar utifrån definierade behov.

Genom Göteborgs stads medlemskap i Eurocities, kan vi föreslå och arrangera ett spridningsevent som antingen kan hållas på ett Eurocities årliga Social Affairs Forum eller ett digitalt event för arbetsgruppen.

Metod och tillvägagångssätt

Beskriv de metoder eller tillvägagångssätt som projektet kommer att använda för att lösa det problem som ni identifierat i avsnittet Problemformulering, samt möta de projektmål som ni formulerat i avsnittet Projektmål.

Forskare från Göteborgs universitet tog 2021 fram rapporten Arbete och pensionering, uppfattningar bland anställda i Göteborgs stad. I den fanns ett antal rekommendationer till Göteborg stad. En av dem var "Stärk medarbetares kapabilitet med proaktiva strategier" och en annan var "Kompetensutveckling och kompetensanvändning har betydelse och bör beaktas", ytterligare en rekommendation var "Fortsätt arbetet med arbetets värde och meningsfullhet - attraktivitet."

Dessa delar har fortsatt stor bäring på arbetet med traineeprogram, mentorskapsprogram och struktur för kompetensutveckling.

Tillvägagångssättet utgår också från stadens riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap där det framgår att kompetensförsörjning handlar om att "försörja verksamheten med den kompetens som krävs för



Medfinansieras av
Europeiska unionen

att klara grunduppdraget utifrån rådande förutsättningar" och att "Verksamhetens förmåga att attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och behålla medarbetare och samtidigt anpassa arbetsorganisation och arbetssätt är avgörande för vår förmåga att använda kompetensen ändamålsenligt." ARUBA är en allmänt vedertagen modell som beskriver de olika delarna i kompetensförsörjningscykeln. ARUBA står för Attrahera, Rekrytera, Utbilda, Behålla och Utveckla. Projektet kommer främst fokusera på Attrahera och Utveckla:

Attrahera - handlar om att locka till sig rätt kandidater till organisationen

Utveckla - utveckla organisationens personal genom träning, utbildning och utvecklingsprogram

Den staden gemensamma kompetensförsörjningsplan som väntas antas politiskt under första halvan av 2024 ligger också till grund för projektets tillvägagångssätt. Det är viktigt att kompetensförsörjningsplanen och projektets insatser harmoniserar, för att underlätta genomförande och implementering. Detta är särskilt viktigt i en så pass belastad och utsatt verksamhet som myndighetsutövande barn och unga. Projektets insatser ligger på så sätt i linje med ett antal av kompetensförsörjningsplanens fokusområden:

- Tillvarata och attrahera kompetens på arbetsmarknaden

Området omfattar ökad rekryteringsbas samt att öka och förbättra mottagandet av studerande på arbetsplatsen. Till detta fokusområde hör projektets arbete med traineeprogram och samarbete med Göteborgs universitet. Även att försöka påverka könsstrukturen.

- Utveckla kompetens inom organisationen

Området omfattar frågor som att öka möjligheten till en verksamhetsnära lärmiljö, att stärka organisationens samlade digitala kompetens och förmåga samt utveckla stadens chefs- och ledarskapsutveckling. Till detta fokusområde hör projektets arbete med mentorskaps- och ledarskapsutbildning.

- Hållbart arbetsliv

Området omfattar att uppnå friska och hälsosamma arbetsplatser utifrån krav och resurser, samt möjligheterna att förlänga arbetslivet. Till detta fokusområde hör projektets arbete med struktur för introduktion av nyanställda socialsekreterare samt mentorskapsprogram för seniora medarbetare.

- Konkurrenskraftiga arbetsvillkor

Området omfattar frågor som lönebildning och löneförmåner, arbetsvillkor och samverkan. Till detta fokusområde hör projektets arbete med jämställdhet och jämlikhet samt socialförvaltningarnas ambition att bli arbetsplatser där socialsekreterare vill arbeta samt stanna kvar.

Projektets arbetssätt utgår från följande delar:

- Traineeprogram för studenter
- Mentorskap (kompetenshöjning för befintlig personal där fokus är på ledarskap och handledning)
- Strukturerad introduktion och yrkesresa

Traineeprogram:

Att implementera ett traineeprogram inom socialtjänsten är en strategi för att introducera nya medarbetare. Det finns ett antal fördelar med traineeprogram inom den bransch där projektet verkar.

Professionell Utveckling: Traineeprogram erbjuder praktisk erfarenhet och en slags mentorskap och



Medfinansieras av
Europeiska unionen

specialiserad kunskap. Detta bör påskynda den professionella utvecklingen för de deltagande studenterna.

Nätverksbyggande: Genom traineeprogrammet får studenterna möjlighet att skapa ett professionellt nätverk. De interagerar med kollegor, handledare och andra nyckelpersoner inom socialtjänsten, vilket kan vara av stor betydelse för deras framtida arbetssituation.

Breddad Kompetens: Traineeprogrammet ger studenterna möjlighet att prova på olika arbetsuppgifter och områden inom socialtjänsten. Detta ger dem en grundläggande förståelse för verksamheten och den kommunala strukturen. De kan också bygga en bred kompetens genom att få sätta sig in i olika funktioners arbete.

Handledning och Kunskapsdelning: Traineeprogrammet ger studenterna en kollega som coachar, agerar som bollplank och delar med sig av kunskap. Det underlättar inläring och anpassning till arbetsmiljön.

Studenterna får både professionell och personlig utveckling och bör korta den faktiska introduktionstiden vid framtida anställning och därmed minska belastningen på redan anställd personal. En traineepperiod som följs av anställning ger en god grund för trygghet i arbetsuppgifter och skapar kontinuitet på arbetsplatserna. Det är en vinst både för studenter och för arbetsgivaren. Det bidrar också till stärkt samverkan med universitetet och att de som anställs är bättre rustade för arbetsplatsens krav.

Till traineeprogrammet kan vi om projektledning och styrgrupp finner det lämpligt arbeta med målmedveten rekrytering och aktivt söka efter kandidater av båda könen. Detta kan inkludera att annonsera tjänster på olika plattformar och i olika sammanhang samt att synliggöra socialsekreterare av båda könen.

Mentorskap och ledarskap:

Mentorskap är inom många branscher en beprövad och individanpassad metod som syftar till att stärka överföring av kunskaper och erfarenheter. Det skapar möten för utveckling och lärande och bidrar till samverkan och erfarenhetsutbyte mellan organisationer/enheter/avdelningar. Mentorskap ersätter inom socialtjänsten inte handledning, chefs eller förste socialsekreterarens roll. Socialförvaltningarna behöver arbeta för att stärka introduktionen och ta om hand nya medarbetare. Detta innebär att befintlig personal behöver vara rustad för sin roll i det och utifrån sina olika roller kunna fungera som mentor eller handledare. Ett mentorskapsprogram provas i skrivande stund för seniora medarbetare i mindre skala och erfarenheterna från det kommer tillvaratas i projektet.

Mentorskap är en metod för bland annat överföring av den tysta kunskapen men också för att stärka yrkesstoltheten. Målet är att den som handleds får bättre förutsättningar att hantera sin karriär och yrkesinriktning. Det är ett sätt att ta vara på den viktiga kunskap och erfarenhet mentorerna har. Mentorerna får på samma sätt under mentorskapet nya idéer och tankar. Mentorskapet styrs av adeptens frågor, intressen och mål. För att vara en bra mentor och handledare behövs kompetensutveckling i hur man leder utan att vara chef och hur man stimulerar adepten till att själv komma på lösningar i olika situationer. Lärandet sker genom dialog och diskussion som är inriktad på ömsesidig förståelse och lärande. Många vittnar om att det är en värdefull erfarenhet att vara såväl mentor som adept.

Mentorskapsprogram syftar till att minska personalomsättningen bland socialsekreterare och säkerställa kompetensöverföring. För juniöra medarbetare skapar mentorprogrammet en ökad trygghet i yrkesrollen



Medfinansieras av
Europeiska unionen

vilket gör att man trivs och vill stanna i yrket. För seniora medarbetare erbjuder mentorprogrammet delvis nya och varierade arbetsuppgifter där kompetensen tillvaratas och synliggörs. Det handlar om att behålla yngre medarbetare genom att skapa hållbart arbetsliv, behålla erfarna medarbetare, både för de som närmar sig pension men också för de som av arbetsrelaterade orsaker funderar på att säga upp sig samt skapa flexibilitet och tillvarata kompetens.

Förste socialsekreterare är en funktion med ett stort ansvar för all myndighetsutövning i våra avdelningar för Barn- och unga. Då deras främsta ansvarsområde är att stötta sina kollegor med arbetsledning och beslutsstöd är det viktigt att de har kompetens i just de arbetsledande delarna. De ska stötta både nya och erfarna socialsekreterare och ska fungera som ett lättillgängligt stöd i det dagliga arbetet. I många förvaltningar är denna yrkeskategori hårt belastad och kan till exempel inte lägga den tid som krävs på introduktion för nya medarbetare eller daglig arbetsledning. För detta är både enhetschef och förste socialsekreterare beroende av en fungerande struktur med introduktionssamordnare. Som tidigare nämnts finns idag "Morgondagens förste" i samarbete med GR. Det innebär två inspirationsdagar för socialsekreterare som är intresserade av att veta mer om vad det innebär att arbeta som förste socialsekreterare. När man väl börjat arbeta som förste socialsekreterare behövs dock mer fördjupad kompetens inom delar som grupputvecklingsprocesser, att leda utan att vara chef och MI-baserad coaching. För att fylla detta behov kan ett mentorskapsprogram för förste socialsekreterare vara relevant. Syftet är att stödja förste socialsekreterare att hitta rätt i sin nya roll. Ytterligare ett syfte är att ge erfarna förste socialsekreterare nya utmaningar genom att dela sina erfarenheter.

Strukturerad introduktion och yrkesresa (organisation och struktur):

Projektets tillvägagångssätt innehåller också ett förändringsarbete på organisationsnivå, inom ramen för hållbart arbetsliv. Projektet ska arbeta fram en gemensam struktur för introduktion av nyanställda samt en struktur för karriärutveckling, vilket kan liknas vid en kompetenstrappa. Det ska tydliggöras för olika yrkesgrupper hur de kan utvecklas professionellt och finnas ett flöde från att man som nyanställd skolas in i ett väl fungerande introduktionsprogram för att senare när man är mer erfaren själv kunna ta en mentorsroll och på så sätt vara en dynamisk del av organisationens lärande och utveckling.

Strukturen för introduktion kommer utgå från befintliga arbetssätt men förstärker nuvarande introduktion gällande struktur och samverkan. På liknande sätt kommer en gemensam struktur för fortsatt kompetensutveckling tas fram. Fokus kommer vara på tydlighet, möjlighet att planera i god tid, att utbildningarna är uppbyggda i den ordning som lämpar sig bäst samt att de tillgängliggörs utifrån den enskildes behov vilket gynnar organisationen och dessa arbetsplatser.

Beskriv de huvudsakliga aktiviteter som projektet ska genomföra och hur dessa förväntas bidra till att uppfylla projektets angivna mål.

Projektet kommer att ha löpande utbildningsinsatser och inriktningarna kommer att variera beroende på målgrupp. Det viktiga i detta projekt är att stärka individens kompetens och ställning samt att det gynnar organisationens möjlighet till omställning och nya krav. Upplägget kommer vara terminsvis för de studentanställda och utifrån årshjul för övriga deltagare. En struktur kommer att byggas för att utbildningsprogram efter projektets slut ska integreras i avdelningarnas kompetensförsörjningsplaner.

Studentanställda trainees arbetar en dag i veckan i 20 veckor per intag/termin. Åtta timmar per student och vecka.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Mentorsprogrammet löper under 6 månader med utbildningsinsatser riktade till både adepter och mentorer, ca tre - fyra träffar. Mentorer och adepter fortsätter sedan sina utbyten under ytterligare sex månader där man möts inom projektet någon enstaka gång. Utbildning "Att leda genom mentorskap" kommer att ges till mentorerna för att skickliggöra dem i rollen.

Yrkesresan är ett utbildningspaket som köps in och som kommer att riktas till både befintlig personal och till trainees. Utbildningarna kommer att återkomma upprepade gånger under projektets gång och anpassas. Viktigt är att utbildningarna genom projektet tillgängliggörs på ett nytt och effektivare sätt. I snitt sker någon eller några utbildningar varje till varannan vecka.

Ledarskapsprogram

Kommer att ges och skräddarsys för olika grupper behov. Främst kan det handla om att leda utan att vara chef eller att leda genom mentorskap. Flera kurstillfällen per termin för att kunna tillhandahålla relevanta kurser för varje grupp.

Projektmål 1: Projektet tar fram och genomför ett traineeprogram för studenter på socionomprogrammet. Eftersträfvärt är att traineeprogrammets deltagare har en jämnare könsfördelning än nuvarande yrkesaktiva. Formen kan sedan appliceras på andra yrkesgrupper och i andra förvaltningar.

Aktiviteter för att uppnå projektmål 1:

Tillsammans med introduktionssamordnare tar projektledning fram ramarna för traineeprogrammet. Detta utgår från det förarbete som gjorts mellan beviljande av projekt och projektstart. Att förarbeta är en förutsättning för att kunna rekrytera i tid och påbörja aktiviteten i samband med terminstart. HR-specialister bistår med kunskap om rekrytering och annonsering. Göteborgs universitet bidrar med kunskap om studenterna och relevanta arenor för marknadsföring. Styrgrupper godkänner formatet och beaktar särskilt könsfördelningen på traineetjänsterna.

De studentanställda rekryteras terminsvis genom att söka utlysta tjänster och komma på intervju på respektive enhet. De börjar med en gemensam introduktion och slutar samtidigt med gemensam avslutsaktivitet och utvärdering. Studenterna får en timanställning med möjlighet att arbeta 20 % av heltid, vilket motsvarar arbete en dag per vecka. Hänsyn tas till studier och tentaperioder då det är av största vikt att studenten fullgör sina studier och kan ta ut examen. Under traineeperioden kommer studenterna möta människor som befinner sig i svåra situationer, få den kunskap och de verktyg de behöver för att känna sig trygg inför kommande arbete inom socialtjänsten och få kunskap om hur lagstiftningen skall hanteras i praktiken.

Under traineeperioden deltar de i utbildningar och introduktionsmoment i grupp, enskilt och digitalt. En del moment är inom ordinarie introduktionsupplägg för nyanställda i respektive förvaltning och andra skräddarsys för studentanställda. Vissa moment kan göras gemensamt för alla studentanställda samtidigt, t.ex. föreläsning och utbildningsmoment. Aktiviteterna utgörs av handledda gruppträffar, studiebesök i andra verksamheter, utbildningsdagar och att vara i verksamheten.

Det kommer genomföras terminsvis utvärdering med studenter och introduktionssamordnare och justering av upplägg utifrån resultatet. Traineetiden innebär en flexibel anställning med fokus på inlärningsprocess och fördjupad utveckling i yrkesrollen. Efter avslutad traineeanställning tar studenterna examen och uppmuntras till att söka ordinarie tjänster i socialförvaltningarna. Dessa aktiviteter bedöms bidra till att uppfylla projektmålet. De som börjar arbeta i socialförvaltningarna kommer följas särskilt av utvärderaren.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Projektmål 2: Genom projektet har former för mentorskapsprogram och handledarutbildning tagits fram och genomförts för förste socialsekreterare samt seniora medarbetare.

Aktiviteter för att uppnå projektmål 2: Projektledningen ansvarar tillsammans med mentorskapssamordnare för att arbeta fram formerna för mentorskapsprogram. Samordnare kommer att dels administrera mentorer och adepter, vara behjälplig vid matchning och planera inspirationstillfällen för mentorer samt erfarenhetsutbyte mellan mentorer en gång /termin. Formerna ska inkludera tidsramar, frekvens och förväntningar på både mentorer och adepter. En form för mentorskap för seniora medarbetare kommer vidareutvecklas inom projektet.

En handledarutbildning för förste socialsekreterare ska ihop med GR skräddarsys för projektet. Handledarutbildningen för förste socialsekreterare fokuserar på att leda utan att vara chef och ledarskapsrollen. Det fokuserar också på utmaningen att leda nära sin chef samt att ta sig an en ny roll i en befintlig arbetsgrupp. Projektet ska återuppta processen med ett mentorskapsprogram för förste socialsekreterare. Som beskrivits under tidigare erfarenheter pausades det i samband med införandet av mentorskapsprogram för seniora medarbetare. Projektet ska undersöka efterfrågan och behovet av ett sådant.

Seniora medarbetares kompetensutveckling fokuserar på mentorskap. I det ligger också att tydliggöra rollen som senior medarbetare och mentor jämfört med förste socialsekreterare. Definitioner av begrepp inklusive gränsdragning i förhållande till andra funktioner och roller ska tas fram. Det handlar också om stöttning i rollen som mentor och vad det innebär både för en själv och för adepten. Mentorskapsprogram innehåller en introduktion som tar upp vad det innebär att vara en bra mentor. Det innefattar att ha insikt gällande sina styrkor och svagheter och kunna beskriva sina tankar och erfarenheter för andra. En mentor bör bland annat vara bra på att lyssna, intresserad av adepten, förtroendeingivande, prestigelös, stödjande och villig att lägga ner sin tid på mentorskapet. I mentorskapsprogrammen ingår också kick-off, gemensamma träffar och en grundstruktur. Mentorskapsprogrammen har en struktur som varar i ett år, med tätare frekvens under det första halvåret.

Dessa aktiviteter bedöms bidra till att uppfylla projektmålet genom att ta tillvara på tidigare erfarenheter och uttryckta behov för specifika personalgrupper inom socialtjänsten.

Projektmål 3: Projektet har byggt en hållbar och enhetlig struktur för introduktion av nyanställda

Aktiviteter för att uppnå projektmål 3:

Introduktionsansvariga och motsvarande funktioner ansvariga för introduktion i de fyra socialförvaltningarna ska tillsammans spegla varandras upplägg och ta fram en övergripande struktur som säkrar att alla nyanställda får samma moment och kunskap genom introduktionen. I detta ingår att förbereda moment som stöttar inför omställning till den nya socialtjänstlagen och bygga upp en gemensam mall som socialförvaltningarna utgår från när nya medarbetare börjar. Detta underlättar också när medarbetare byter arbete mellan de olika socialförvaltningarna.

I aktiviteterna ingår att se över befintliga moment, studiebesök, den 2-dagars stadengemensamma introduktion som finns och Yrkesresan för nya (0-2 år i yrket). För bäst effekt ska introduktionen bestå av en kombination av utbildning och praktiskt arbete. Vikten av en fullgjord introduktion ska också tydliggöras,



Medfinansieras av
Europeiska unionen

då det lyfts att nyanställda ibland får hoppa över introduktionsmoment då arbetsbelastningen direkt blir för hög.

Lokala anpassningar kan göras men en stadenövergripande struktur ska finnas. Arbetet hålls ihop av projektkoordinator och pågår under projekttiden.

Dessa aktiviteter baseras på introduktionssamordnarnas kunskaper, erfarenheter och arbete.

För en effektiv introduktion och jämlik socialtjänst behöver introduktionen vara likartad och aktiviteterna bedöms bidra till att uppfylla projekt målet.

Projekt mål 4: Projektet har bidragit till kompetenshöjning kring normer och diskrimineringsgrunder som påverkar arbetsmiljön och mötet med klienter. Med särskilt fokus på könstereotype strukturer inom branschen, diskriminering samt tillgänglighet till socialtjänsten.

Aktiviteter för att uppnå projekt mål 4: Utbildning/workshop kommer att genomföras i jämställdhet och de könsstereotype normer som präglar samhället. Att motverka alla former av diskriminering genom att utmana och förstå sina egna fördomar och de strukturer som formar oss alla är en viktig del i det som ska läras ut. Kunskapen kommer att ges till flera av projektets målgrupper då det är av vikt att detta genomsyrar våra verksamheter och att kunskaperna förnyas och omsätts i praktiken.

I traineeurvalet kommer vi att arbeta tillsammans med Göteborgs universitet för att försöka påverka så att fler män söker traineetjänster inom Barn och unga. Förhoppningen är att alla insatser som görs på sikt kan få fler män att vilja arbeta som socionomer.

Digital föreläsning om tillgänglighet kommer att ges genom projektet. Göteborgs stad har en egen Funktionshindersombudsman på Stadsledningskontoret som kan bidra med kunskap om hur vi kan arbeta för att alltid ha tillgänglighetsglasögon på oss i utförande och uppbyggnad av våra tjänster.

I en så pass könssegregerad bransch är dessa aktiviteter av stor vikt för att både förändra normer i mötet med brukare men också för att påverka rekryteringsunderlaget. Planerade aktiviteter bedöms bidra till att uppfylla projekt målet.

Projekt mål 5: Projektet har byggt en övergripande, gemensam utbildningsstruktur för barn och unga, som inkluderar både digitala verktyg och Yrkesresan.

Aktiviteter för att uppnå projekt mål 5:

För att nå långsiktig effekt och hållbarhet inom socialtjänsten är en viktig del av projektet att samordna och strukturera kompetensförsörjningen inom avdelning barn och unga. Stadsrevisionens revisionsrapport om kompetensförsörjning i socialtjänsten lyfter just risken med att insatser och åtgärder som verksamheterna gör annars blir ineffektiva.

För att lyckas med detta behöver projektledningen kartlägga befintliga utbildningsinsatser, både centralt, digitalt och i de fyra socialförvaltningarna. Projektledare och projektkoordinator ska tydliggöra hur de olika delarna hänger ihop samt i vilken ordning insatserna prioriteras. Detta ska göras i form av en processkarta, kompetenstrappa eller motsvarande. I dessa aktiviteter är projektets samarbetspartner viktiga.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

I detta moment ingår inte introduktionen av nyanställda.

Dessa aktiviteter bidrar till att uppfylla projekt målet genom att tydliggöra att en form för kompetensutveckling behöver finnas, som gör det tydligt för de olika målgrupperna vilka moment som finns att delta i och att det i god tid går att planera för det.

Samverkansaktiviteter: stor vikt kommer att läggas på samverkan mellan våra fyra socialförvaltningar, framförallt mellan avdelningarna Barn och Unga och mellan HR-avdelningarna. Det kommer ske både i styrgrupperna men även i andra ordinarie forum. Samverkan kommer också ske med Göteborgsregionens kommunalförbund, med Stadsledningskontoret i Göteborgs stad och Göteborgs universitet, institutionen för socialt arbete.

- En kommunikationsplan tas fram i början av projektet. Planen innehåller en intressentanalys och kanaler för spridning samt förslag på olika verktyg för informationsspridning.
- Styrgruppsarbete: Styrgruppsmöten kommer att hållas cirka 4 gånger per år. Projektledaren ansvarar för att information och förankringen av delresultat förs upp på dagordningen.
 - Transnationellt samarbete: utifrån Eurocities Social Affairs Forum och Göteborgs stads Brysselkontor identifiera lämpliga samarbetspartners och planera passande form för kunskapsutbyte.
- Spridning av projektets resultat och erfarenheter: Slutrapporten, som är en sammanställning och analys av projektets kvalitativa och kvantitativa data och svara på hur väl projektet uppnått mål samt förutsättningar att uppnå förväntade effekterna. Rapporten redogör även resultaten av samarbetet mellan projektets samarbetspartners.

Aktiviteter riktade till projektets personal:

För att öka chanserna att lyckas med projektets mål och syfte behöver personalen ha rätt kompetens.

Aktiviteter riktade till projektets personal handlar därför främst om kompetensutveckling. Identifierade behov finns beskrivna i frågan om Kompetens och under projektets inledande fas kommer kompetensutvecklingsplanen tas fram.

Beskriv de aktiviteter som behöver genomföras i projektets inledande fas för att starta upp och rigga projektet.

Under projektets inledande fas läggs grunden för projektet. Då ska styrgrupp formas, ekonomihantering klargöras, administrativa rutiner upprättas, kommunikationsplan göras och rutiner för rekrytering tas fram. Strukturen för traineeprogrammet och rekryteringsförfarande behöver tas fram i samband med beviljande för att kunna starta höstterminen 2024.

Aktivitetsplan inledande fas (sep t.o.m. okt 2024)

- Tillsättning/rekrytering av projektledare och projektgrupp. Tillsättningen av personal kommer att påbörjas vid ett positivt besked (juni 2024) för att säkerställa att projektledare och övrig personal är på plats vid projektstart. Projektteamet kommer vara nära kopplat till introduktionssamordnarna i de olika förvaltningarna.
- Tillsättning av styrgruppens medlemmar. Den strategiska styrgruppens medlemmarna ska ha mandat att representera sin organisation i strategiska samarbeten samt mandat att ta projektrelaterade beslut. Vid behov kan ett avtal tas fram för att tydliggöra ramverket för styrgruppens uppdrag. Målet är att ha ett första styrgruppsmöte inom första kvartalet.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

- Påbörja upphandlingen av projektutvärderare. Målet är att ha en utvärderare på plats så fort som möjligt i samband med projektstart.
- Projektledare och projektteam påbörjar konkretiseringen av projektets aktivitetsplan. Planen kommer löpande följas upp och anpassas i samklang med projektets metodutveckling.
- Sätta ramarna för mentorskapsprogram och samverka med projektledare för pågående mentorskapsprogram
- Utse stödfunktioner i form av ekonom, HR-specialist, kommunikatör, utvecklingsledare EU. Målet är att:
 - Projektledaren tillsammans med ekonom tar fram rutiner för budgetuppföljning och redovisning.
 - Projektledaren med stöd av kommunikatör tar fram en kommunikationsplan.
 - Projektledaren med stöd av utvecklingsledare tar fram en plan för det transnationella samarbetet.
 - Projektledare med stöd av utvecklingsledare tar fram plan för spridning
 - Projektledare med stöd av HR-specialist tar fram rutiner för annonsering och rekrytering av studentanställda
- Löpande rutiner. Projektledaren tar fram rutiner för tidrapporteringen av personal och deltagare samt rutiner för datainsamling och deltagaruppföljningen. Förutsättningarna ska vara tydliga kring vilka underlag som behöver samlas in, hur underlagen förvaras och sparas samt när i tid de olika underlag ska vara insamlade.
- Kartlägga projektteamets behov av kompletterade utbildningsinsatser kring jämställdhet, HBTQI, likabehandling och tillgänglighet för att säkerställa att projektpersonalen har adekvat kompetens.
- Ta fram tids- och aktivitetsplan (årsplan). Den ska innehålla planering och genomförande av projektets centrala aktiviteter såsom styrgruppsarbete, uppföljning, utvärdering, transnationellt samarbete samt informations- och spridningsaktiviteter.

Beskriv deltagarnas planerade väg genom projektet.

Projektet kommer ha olika målgrupper:

Målgrupp 1: Studentanställda, trainees

Målgrupp 2: Mentorerna - seniora erfarna medarbetare

Målgrupp 3: Adepter - juniora mindre erfarna medarbetare

Målgrupp 4: Förste socialsekreterare

Studentanställda, trainees:

Formellt är varje termin på universitetet 20 veckor. Studenterna kommer att projektanställas under dessa 20 veckor och förväntas att vara på plats för projektets kompetensutvecklingsinsatser motsvarande 1 dag per vecka, det vill säga 20 dagars heltid per studentanställning.

Termin 7 för HT-24 startar v.36 2024 (2 - 6 september) och vi kommer att ha löpande kontakt med



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Göteborgs Universitet och kursansvarig för Socionomprogrammets kurs Myndighetsutövning som vi tror kommer att vara den inriktning som passar verksamheten bäst. Studenter kommer söka dessa anställningar på samma sätt som man söker andra utlysta tjänster.

Första gruppen studentanställda i projektet avslutar vecka 3 2025 (13-17 februari), studenterna tar därmed sin examen och kan söka tillsvidareanställningar i förvaltningarna.

Nya studentanställningar för studenter som går termin 7 VT-25 påbörjas vecka 4 2025 (20 - 24 februari) och pågår i 20 veckor fram till vecka 23 (2 - 6 juni). Dessa studenter har även de nu tagit sin examen och kan söka sig till tillsvidare anställningar i våra förvaltningar.

Sommaren 2025 kommer vara viktig då vi där kommer att planera för andra året i projektet och göra justeringar om det behövs utifrån våra löpande utvärderingar.

Under projektet är det tänkt att de fyra socialförvaltningarna tar emot studentanställningar enligt samma rutin och upplägg. Enligt terminsmodellen ovan innebär det cirka 30 studenter/termin utifrån fördelningen; 10 från SF Hisingen, 10 från SF Nordost, 5 från SF Sydväst, 5 SF Centrum. Totalt under projektets två år innebär det minst 120 studentanställningar. Skillnaden i antal studentanställningar beror på förvaltningarnas storlek och antal enheter inom Barn och unga. Bedömer förvaltningarna att det fungerar bra kan antal trainees öka.

Studenterna börjar samtidigt för att få en gruppkänsla och stöd av varandra, vilket utifrån tidigare erfarenheter betraktas som en framgångsfaktor. Under terminen kommer det både vara gemensamma moment i grupp och enskilt arbete. Grupp kan här bestå av alla studentanställda men också av de studenter som har anställning i samma förvaltning. Syftet är att delar av introduktionen ska genomföras under denna termin, för att vid en ordinarie anställning kunna komma in i jobb snabbare. Detta rustar studenterna för arbetet inom Barn och unga samt avlastar redan anställd personal. Ju mer av de formella momenten som är avklarade desto mer fokus kan ligga på kollegialt stöd, stöd i ärenden, komplexa frågor och bemötande. Detaljplanering av detta kommer göras av projektpersonal och ordinarie introduktionssamordnare. Där det går kommer studenterna delta i ordinarie introduktionsmoment tillsammans med nyanställda.

Studenterna kommer under sina dagar vara på plats på respektive socialkontor men också få kompetens i:

Verksamhetssystem

Jämställdhet

Utredningsprocessen

Insatser och uppföljning inom barn och unga

Barnsamtal

Brott mot barn

När barn begår brott

Mini Marias verksamhet (inklusive studiebesök)

Barnahus verksamhet (inklusive studiebesök)

Våld i nära relationer i familjer med barn. Grundkurs genom Kompetenscenter.

Bojens verksamhet inklusive studiebesök (förening för barn och unga som upplevt våld i hemmet)

Socialjourens verksamhet inklusive studiebesök

BBIC - Barns behov i centrum

Sekretess

Diskrimineringsgrunderna



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Familjerättens roll

Politikens roll

Gå prioriterade digitala utbildningar, till exempel Basprogram om våld mot barn och Webbkurs heder.

Ett traineesystem gynnar både verksamheten och de som deltar.

Övriga målgrupper är redan ordinarie personal i stadens socialförvaltningar. Projektet beräknas pågå i två år och under dessa två år ska cirka 500-600 medarbetare/deltagare vilket utgör av ca 60% våra socionomer inom avdelningarna barn och unga att ha fått tagit del av kompetensstärkande insatser genom projektets aktiviteter.

Vägen genom projektet kommer att se olika ut beroende på personalkategori. Grunden är att samtliga ska få två dagar, dvs en halvdag per termin under fyra terminer med kompetensutveckling. Detta utgör basblocket i projektet.

Mentorer - seniora erfarna medarbetare:

Fokus för denna personalkategori är kompetensutveckling i ledarskap och mentorskap. Dessa har en viktig roll i kompetensöverföring och psykologiskt stöd till nya medarbetare. Hur blir man en bra mentor och hur bygger vi in mentorskap i våra insatser för att stärka arbetsplatserna är några av de saker som mentorerna kommer att få utbildning i. Detta arbetssätt stärker både nya medarbetare och de seniora mentorerna.

Mentorskapssamordnare ansvarar för rekrytering och matchning i mentorskapsprogrammet. Intrasserade mentorer och adepter får anmäla sig till programmet. Utifrån tidigare erfarenheter kan 10 mentorer och 10 adepter åt gången vara lagom. I samband med anmälan finns tydligt beskrivet vilka förväntningar och tidsåtgång som mentorskapsprogrammet innebär. Både mentorns roll och adeptens roll finns tydligt beskrivna.

Mentorskapssamordnare ansvarar för strukturen vilket innehåller kick-off, träffar i storgrupp, stöd i hur möten/träffar mellan mentor och adept kan se ut samt förslag på egna träffar mellan mentor och adept. Mentorerna kommer inom projektet träffa sina adepter två-tre gånger per termin i storgrupp för att workshopa och få tillgång till relevant erfarenhet och kunskap. Mentorerna kommer utöver det att få egna utbildningstillfällen i att leda som mentor. Varje 'kull' kommer även ha avslutstillfälle där de efteråt kan fortsätta träffas på egen hand.

Mentorer bedöms delta i kompetensutveckling i minst 16 timmar per termin.

Adepter - juniora mindre erfarna/nya medarbetare:

De som tillhör denna målgrupp är anställda som gått klart introduktionen men som inte arbetat mer än två år. De adepter som matchas med mentorer kommer delta på samma tillfällen som mentorerna och följa det upplägget. De kan även erbjudas kompletterande kurser i t.ex. barnsamtal eller våld i nära relationer om det bedöms saknas. Adepter bedöms delta i kompetensutveckling minst 20 timmar per termin.

Nyanställda:

Dessa medarbetares väg genom projektet innebär deltagande i de introduktionsdelar som erbjuds. Det handlar dels om de lokala delarna i respektive socialförvaltning samt en tvådagars gemensam introduktion över staden. Det ingår även deltagande i den Yrkesresa som gäller för de som arbetat 0-2 år i yrket. De kommer också ta del av erfarenhetsöverförande insatser där äldre erfarna kollegor agerar utbildare för ett



Medfinansieras av
Europeiska unionen

team av yngre kollegor. Även utbildning i relevanta dataprogram som används i yrket kommer att ges genom projektet. Då en del av projektet innebär att se över introduktionen och öka samordningen kan vissa delar påverkas.

Ett möjligt upplägg för introduktion baseras på att introduktionssamordnarna har träffar ca 1 gång/vecka i ca 6- 8 veckor med de nyanställda. Samtidigt har de nyanställda ett fåtal ärenden att arbeta med och stöd i det. I introduktionen ingår en handläggarskola på cirka 5 tillfällen. Det sker i grupp, med olika teman som metoder och lagar. Det ingår även en rad studiebesök, både lokalt i stadsområdet men också centralt i staden. Introduktionssamordnarna hjälper till att administrera anmälan till externa utbildningar.

Efter cirka 8 veckor träffas introduktionssamordnare och arbetsledning för att prata om hur det går och den nyanställda får fortsätta höra av sig vid behov. Som helhet kan den lokala introduktionen pågå i cirka ett halvår.

Antal nyanställda rör sig om cirka 200 per år, fördelade i de olika socialförvaltningarna. Målgruppen kan komma från annan extern arbetsplats, från annan socialförvaltning i staden eller från en annan enhet i samma socialförvaltning. De behöver trots detta en introduktion och uppskattas delta i cirka 40-60 timmar per termin, beroende på behov och förvaltning.

Förste socialsekreterare - medarbetare med större ansvar men som ej är formella chefer:
Denna målgrupp kommer få specifik kunskap utifrån sin roll som innebär att leda utan att vara chef. Här är tanken att de som är eller vill bli förste sekreterare ska få kompetensutveckling i frågor som har bäring på rollen. Ett antal förste socialsekreterare kommer ingå i en referensgrupp som återupptar arbetet med att ta fram ett mentorskapsprogram för förste socialsekreterare. För merparten av förste socialsekreterare erbjuds mer fördjupad kompetens inom delar som grupputvecklingsprocesser, att leda utan att vara chef och MI-baserad coaching.

Projektet kommer säkra att kursutbudet riktat till våra avdelningar utvecklas och breddas utifrån förståelse för en rad frågor såsom digitalisering, jämställdhet, tillgänglighet, desinformation, hot och våld med mera. För att anpassa oss till de krav som ställs på en modern socialtjänst.

Beskriv hur ni säkerställer att projektet kommer att nå planerat antal deltagare och vilka åtgärder som kommer vidtas om svårigheter uppstår kopplat till detta.

En risk är att studenter inte söker studentanställningar. Detta kommer förebyggas genom att i god tid marknadsföra möjligheten tillsammans med Göteborgs universitet. Det kommer marknadsföras på portaler, mässor och kurser som universitetet rekommenderar. Genom att ha god koll på när studenter antas, när kurser börjar och hur de är upplagda kan tajmingen bli rätt och projektet kan nå de studenter som behöver nås. Projektet kommer särskild inriktas på kursen som rör Myndighetsutövning och märker vi att det inte finns tillräckligt underlag där kan ansökningar vidgas till att omfatta även de andra kurserna. Eftersom de flesta studenter, enligt universitet, vill arbeta under termin 7 bedömer vi att risken för ett för litet antal deltagare är mycket liten.

Medarbetare som ska få del av utbildning och insatser för att stärkas i sin yrkesroll samt delta i mentorskapsprogram finns redan i de förvaltningar och enheter som är med i projektet. Risken i denna avdelning är tidsbrist och akuta toppar i arbetsbelastning som kan vara svåra att planera för. En avdelning som barn och unga måste ha beredskap för t.ex. ökat antal orosanmälningar. Denna tidsbrist är paradoxalt nog det som också gör det svårt att arbeta med utvecklingsarbete med hållbara förbättringar. Mycket



Medfinansieras av
Europeiska unionen

handlar om att släcka bränder och perspektiven blir korta för att lösa de problem som är störst för tillfället. För att förebygga detta är det viktigt att i god tid planera för projektets aktiviteter, det möjliggör för enheterna att kunna bemanna projektet. I detta har projektets styrgrupper en viktig roll. Avdelningscheferna behöver tydliggöra mandat och prioritering så att enhetscheferna i sin tur kan frigöra den tid som behövs för medarbetare. Uppstår det trots detta svårigheter behöver avdelningscheferna tydligt markera vikten av arbetet och att det nu satsas på detta.

Om ni avser att arbeta transnationellt i projektet, beskriv hur det arbetet ska genomföras.

Projektet har för avsikt att genom befintliga europeiska nätverk som Socialförvaltningarna är representanter i söka samarbete med motsvarande socialtjänst barn och unga i andra europeiska städer. Projektet kommer specifikt använda Eurocities nätverket Social Affairs Forum. Inom Eurocities har vi kontakter med andra större städer i Europa som arbetar med liknande uppdrag och ser samma utmaningar. Göteborgs stads Brysselkontor är också en part som stöttar i att identifiera relevanta samarbetspartners som vi kan komma att använda oss av, precis som GR och Västra Götalandsregionens kontor på plats.

Genom dessa nätverk kommer projektet fördjupa kompetensen och förståelsen för olika sätt att ta sig an utmaningen kring generationsgapet, tillit till offentliga aktörer och gemensamma kompetensförsörjningsfrågor i EU. Frågor som är intressanta att titta på i ett internationellt sammanhang är: kompetensförsörjning, otillåten påverkan, tystnadskultur, könsfördelning i branschen och insatser som görs för att förändra detta.

Kapacitet och kompetens

Beskriv hur ni säkerställer att det finns personal i projektet vid projektstart och vilka åtgärder som kommer vidtas om det uppstår svårigheter kopplat till detta.

Projektet kommer att bemannas från start och befintlig personal kommer att lånas ut tillfälligt om vi inte hittar rätt projektledare och projektkoordinator från första början. Det finns god förankring och befintlig personal som kan arbeta under uppstartstiden. För att projektet ska kunna komma i gång enligt plan så kommer mycket av nödvändiga förberedelser att göras av HR när det gäller studentanställningar, introduktionssamordnare när det gäller planering av introduktion över samtliga fyra socialförvaltningar och av utvecklingsledare EU när det gäller kontakter med Göteborgs universitet och Göteborgsregionens kommunalförbund.

En stor del av detta projekt handlar om att samordna och koordinera kompetensutvecklingsinsatser för de olika målgrupperna och då handlar det i mångt och mycket om att få till en struktur så att utbildningarna kommer i rätt ordning, inte krockar och kan genomföras enligt plan.

PROJEKTTEAM

Under projektutvecklingsfasen och förankringen av projektets idéskiss har resurserplanering diskuterats med flera parter. Så snart som projektet beviljats kommer rekrytering och förberedelser inledas.

Projektledare uppdraget som projektledare kommer att tillsättas av Avdelning Barn och Unga, Socialförvaltning Centrum. Projektledaren ansvarar tillsammans med projektkonom för den löpande hanteringen av projektkonomi och rapportering till strategisk styrgrupp. I detta ingår deltagarredovisning och vissa inköp (via kommunens upphandlingssystem).

Projektkoordinator/utbildningskoordinator arbetar med kontakter gentemot Göteborgs universitet, GR och



Medfinansieras av
Europeiska unionen

andra utförare av utbildningar, både externt och internt. Projektkoordinator har mycket kontakt med förvaltningarnas introduktionssamordnare, enhetschefer och förstesekreterare. Projektkoordinator har ansvar för att rapportera till den operativa styrgruppen.

Mentorsprogramssamordnare ansvarar för att mentorer och adepter paras samman, för att kompetensutvecklingsinsatser ges både till mentorer för sig och tillsammans med adepter. Att ett program för mentorskap utvecklas och fastställs genom projektet.

Introduktionssamordnare är en viktig roll i socialförvaltningarna. För projektets del kommer de bli avgörande för att samordning av insatser för nyanställda ordinarie personal såväl som de trainees som kommer att få en 20 % anställning under sista terminen.

Ekonom från avdelningen externfinansiering, Socialförvaltningen Centrum ansvarar för den övergripande hanteringen av projektekonomin, det vill säga redovisning och uppföljning i stadens ekonomisystem. Hen har tidigare erfarenhet av ESF-projekt.

Kommunikatör till projektet kommer från Socialförvaltningen Centrum och kommer att arbeta brett för projektet bland annat på stadens digitala nav så att nyheter kring projektet sprids i alla berörda förvaltningar. Kommunikatören kommer även att stötta projektledningen med att göra bra kommunikativa underlag i mötet med alla de grupper medarbetare som berörs. Vikt kommer att läggas vid att man ska känna igen att detta är ett EU finansierat projekt med tydliga mål.

Projektstöd (ej med i projektbudget)

Utvecklingsledare som har lång erfarenhet av ESF-finansierad utvecklingsarbete kommer att bistå projektledare och ekonom under uppstartsfasen och finns till hands som stöd genom hela projektiden.

RISKHANTERING

Projektledaren och projektpersonal ska löpande dokumentera projekts arbetssätt och rutiner som finns samlat på verksamhetens gemensamma SharePoint. För att minska risken att projektverksamheten stannar av vid ett eventuellt bortfall av projektmedarbetare eller projektledare kommer roll- och uppdragsbeskrivningar samt dokumenterade rutiner att upprättas för att underlätta överlämning och introduktion av ny medarbetare.

Beskriv vilka kompetenser som krävs för att arbeta med vald metod och tillvägagångssätt.

För att arbeta i projektteamet behövs en kombination av kompetenser. Erfarenhet av att projektleda större projekt där samverkan, kommunikation och strategiskt arbete utgör viktiga delar av projektledarens kompetens. Fördel är om personen har erfarenhet av arbete inom socialtjänsten, på strategisk eller operativ nivå. Liknande kompetenser gäller för projekt/utbildningskoordinator som ska hålla samman kontakterna mellan aktörer som tillhandahåller utbildningar i staden och i GR främst. Erfarenhet av arbetet inom socialtjänsten och/eller HR är en fördel. Med den erfarenheten finns en större förståelse för projektets utmaningar och kontext.

Projektledning behöver ha kompetens i att leda inom socialtjänsten, framförallt kompetens liknande 'att leda utan att vara chef', Utvecklande ledarskap eller motsvarande. Till detta kommer mer specifik kompetens om mentorskap som metod och att arbeta mer strategiskt med socialtjänstens ansikte utåt och employer branding. Kompetens inom otillåten påverkan, hot- och våldsplaner och tystnadskultur är också viktigt. Viktigt är också kompetens inom jämställdhet för att aktivt kunna arbeta för att påverka framtida



Medfinansieras av
Europeiska unionen

könsfördelning samt kring tillgänglighet för olika målgrupper. Stöd av stadens funktionshinderombudsman kan tas för att säkra kompetens i dessa frågor.

Medarbetare kommer behöva förståelse för att arbeta i EU-projekt. Detta kommer tillhandahållas av Utvecklingsledare EU/extern finansiering i Socialförvaltningarna.

Projektet är framtaget tillsammans med HR och de resultat som projektet väntas ge ska resultera i förändringar i hur HR erbjuder kompetensutveckling och introduktion för nyanställda. Introduktionssamordnare finns redan som roll inom Barn och unga och dessa medarbetare kommer vara viktiga medarbetare i projektorganisationen med en lång erfarenhet kring hur man på bästa sätt stöttar nyanställda i att hitta rätt i sin nya roll.

Vi bedömer att den kompetensutveckling som behövs kan anordnas internt i staden innan projektet startar och fortgå under projektiden. Genom nära samverkan med HR och andra stödfunktioner säkras också rätt kompetens.

Ekonomi - Finansiering

Kostnad per deltagare: 32 330 kr

Beskriv hur kostnaden per deltagare är motiverad utifrån presenterad problemformulering, projektmål samt metod och tillvägagångssätt.

Kostnaden på 32330 är på hela projektet. Vi beräknar en snittkostnad per deltagare på cirka 15600 kronor per år och i den summan inkluderas kostanden för studentanställningar.

Kostnaden per deltagare motiveras av att arbetet med projektet är på både individnivå, organisationsnivå och på strukturell nivå. Vår kostnadsutvärdering när projektet är slut ska peka på att vi kan genomföra en hel del av det vi gör i projektet till en lägre kostnad när strukturen för hur vi hanterar kompetensutveckling, mentorsprogram och introduktion implementerats. Mentorskapsprogram är en förhållandevis billig metod för kompetensöverföring då det är ordinarie personal som ger av sin tid. Det är ett mycket kostnadseffektivt sätt att arbeta på.

Projektets budget inkluderar även de kostnader som avser utvecklingen av en ny gemensam modell för introduktion av nyanställda samt kompetensutvecklingsplan specifikt för barn och unga avdelningarna i Göteborgs stad.

Snittkostnad preliminärt 15 600 kronor per anställd deltagare/år inklusive studentanställda

Under projektiden ska följande grupper få kompetensutveckling:

120 studenter

40 mentorer

40 adepter

200 nyanställda under projektperioden

80 förste sekreterare

80 övriga socionomer

KOSTNADSJÄMFÖRELSE

Gällande kostnader för extern utbildning såsom Yrkesresan och ledarskapsutbildning har vi utgått från



Medfinansieras av
Europeiska unionen

siffror vi fått från SKR och GR, dessa är alltså faktiska kostnader uppräknade med ett lågt räknat index.

Kostnader för socionomkonsulter är höga i förvaltningarna. I snitt betalar socialförvaltningarna 100 000 -150 000 kr i månaden för socionomkonsulter. Detta blir cirka 6 miljoner kronor per år för de fyra socialförvaltningarna. Dessa pengar finansierar kortsiktiga tjänster och personal som inte bidrar till den långsiktiga kompetensförsörjningen. En minskning av konsulter har ett stort värde både ekonomiskt och kompetensmässigt.

SAMHÄLLSEKONOMISK RELEVANS

De insatser som myndighetsutövande barn- och unga enheter arbetar med riktade till barn, unga och familjer, är resurskrävande. Målgruppen socialsekreterare möter oftare en mer komplex problematik i form av otrygga uppväxtförhållanden, våld, problematisk skolgång, missbruksproblematik, psykisk ohälsa etc. Faktorer som också försvårar framtida etablering i samhället och i arbetslivet. En socialtjänst som inte fungerar leder till bristande stöd riktat till barn, unga och familjer, vilket i sin tur riskerar att vara kostsamt för samhället i form av långtidsarbetslöshet, återkommande vårdinsatser, långtidssjukskrivning, missbruk och kriminalitet. Dessa personer riskerar också att återkomma till stadens socialtjänst men då inom vuxenheterna och försörjningsstöd. Detta har bland annat nationalekonom Ingvar Nilsson forskat på och beskriver i flera rapporter hur man genom att investera i socialtjänsten och främjande arbete kan minska kostnaderna för utanförskap. Detta gynnar inte bara individen utan även samhället som helhet. Kommuner och myndigheter bör därför fokusera på att förstå både kostnaderna för att driva verksamheter och kostnaderna för att misslyckas.

De interna kostnaderna för Socialförvaltningarnas avdelningar barn och unga är redan höga på grund av anställda konsulter vid arbetstoppar, ständig rekrytering och introduktion samt myndighetsbeslut som inte hinner följas upp och därför kan bli mer kostsamma än de hade behövt vara. Användning av externa konsulter innebär ofta högre kostnader än att använda intern personal., samt att kompetensen ständigt tappas. Genom att ha en stabil intern arbetsstyrka kan socialtjänsten bygga upp och behålla kompetens inom organisationen. Detta möjliggör kunskapsöverföring och kontinuitet i arbetet. Ordinarie medarbetare har ofta en djupare förståelse för organisationens specifika behov och arbetsprocesser. Genom att använda intern personal kan socialtjänsten effektivisera arbetet och undvika onödig tidsfördröjning som kan uppstå vid överlämning till externa konsulter. Att investera i intern kompetens är en långsiktig strategi. Genom att utbilda och kompetensutveckla interna medarbetare kan socialtjänsten skapa en stabil grund för framtiden och minska beroendet av externa resurser.

Sammanfattningsvis kan en minskning av konsultanvändning vara en socioekonomiskt fördelaktig åtgärd för socialtjänsten, både ekonomiskt och organisatoriskt. En effektivare organisering sparar både kostnader i det interna arbetet samt när personalgruppen är stabil och erfaren sparas kostnader i arbetet med brukare. I frågan om konsekvenser av identifierade problem beskrivs de höga kostnaderna för rekrytering och att en stor personalomsättning är dyrt. De som har fått en bra introduktion på sitt nya arbete stannar längre än de som inte har fått det och de trivs bättre med sina jobb. Att satsa på introduktion, mentorskap, handledning och en tydlig struktur för kompetensutveckling skapar bättre möjligheter att behålla personal och minska personalomsättningen.

Med tanke på projektets omfattande helhetsgrepp över fyra förvaltningar så anser vi inte att kostnaden per deltagare är hög.

Beskriv eventuella åtgärder om projektet får svårigheter att nå planerad medfinansiering.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Medfinansieringen garanteras av att Göteborgs stads fyra socialförvaltningar själva medfinansierar projektet. Vi har gjort en fördelningsnyckel mellan de fyra förvaltningarna och projektekonomerna har gått igenom hur projektet ska medfinansieras. Då vi inte är beroende av andra aktörer än oss själva ser vi inget problem med att kunna verifiera medfinansieringen.

Har annan finansiering i form av offentligt stöd/EU-stöd, utöver det som redovisas i ansökan, mottagits eller kommer att mottas för detta projekts ansökta kostnader? Om Ja, vänligen specificera nedan?

Nej

Ekonomi - Övrigt

Har stödmottagarna (stödsökande och eventuella samverkansparterna) i detta projekt, vilken/vilka bedriver ekonomisk verksamhet, mottagit statsstöd i enlighet med artiklarna 107-109 i EUF-fördraget eller stöd av mindre betydelse under innevarande och de två närmast förekommande beskattningsåren?

Nej

Beskriv kortfattat era rutiner kring redovisning och rapportering av ert projekt.

Projektet kommer att organisatoriskt finnas på Socialförvaltning centrum och ekonomen som knutits till projektet har tidigare erfarenhet av EU projekt. Projektledaren och ekonomen kommer att ha avstämningsar kring redovisning regelbundet på månadsbasis för att balansera projektbudgeten. Inledningsvis kommer utvecklingsledarna för EU frågor tillsammans med ekonomen i projektet, övriga ekonomer inom barn och unga i de fyra förvaltningarna samt projektledaren och projektkoordinatorn att ha en inledande tät kontakt med flera möten för att rutinerna ska sätta sig.

Erfarenheten kring att arbeta med fördelning av externa medel finns sedan tidigare så det som tillkommer i rutinen här är att allt ska bokföras på projektkoden och att man måste balansera medfinansieringen enligt en fördelningsnyckel.

Projektledaren har tillsammans med utbildningskoordinatorn uppdraget att tillse att rapporteringen till SCB sker. En enkel lathund kommer att tas fram för att förenkla för deltagare att rapportera.

Beskriv vilken extern personal som krävs för genomföra projektet.

Upphandlad extern utvärderare från ramavtal.

Beskriv hur ni kommer att konkurrensutsätta externa kostnader.

INKÖP OCH UPPHANDLING AV EXTERN PERSONALRESURSER

Projektet lyder under kommunens regler för inköp och upphandling i enlighet med Göteborg Stads riktlinje för inköp och upphandling (Dnr 0145/22 (0044/22) och i enlighet med lag (2016:1145) om offentlig upphandling (LOU). I första hand kommer tjänster och resurser upphandlas i enlighet med Göteborgs ramavtal. Om avtal saknas eller inte motsvarar projektets alternativ ESF-rådets krav och tjänstebeskrivning (utvärderare) kommer projektet att följa kommunens riktlinjer och process för direktupphandling.

Projektledare och projektekonom ansvarar för upphandling och inköp av externa tjänster och resurser samt



Medfinansieras av
Europeiska unionen

att säkerställa att alla inköp görs enligt Göteborg Stads riktlinjer för inköp och upphandling och LOU.

Göteborg stads, förvaltning för inköp och upphandling, kan vid behov vara ett konsultativt stöd vid inköp utanför ramavtal.

Beskriv er ekonomiska förmåga.

Enligt Göteborg Stads föreskrifter för ekonomihantering och redovisning av EU-stöd ska samtliga förvaltningar och bolag följa gällande lagar och regler utifrån kommunallagen (KL), Lagen om kommunal bokföring och redovisning (LKBR), rekommendationer från Rådet för Kommunal Redovisning (RKR) och upprätta kontrakt/avtal för det enskilda stödet.

SÄRREDOVISNING OCH PROJEKTKOD

För att säkerställa krav på särredovisning ska alla EU-finansierade projekt använda en central projektkod för EU-projekt. Projektkoden tillgodoser EU:s krav på särredovisning av projekt gentemot ordinarie verksamhet. I de fall flera förvaltningar ingår i EU-projektet ska samtliga enheter använda den för projektet tilldelade centrala EU-projektkoden.

FÖRMÅGA OCH ERFARENHET ATT HANTERA OCH DRIVA EUPROJEKTET

Socialförvaltningarna har lång erfarenhet av att driva EU-finansierat utvecklingsarbete. Förvaltningarna följer stadens riktlinjer för hantering av EU-medel som finns i kommunens ekonomihandbok. Kravet på särredovisning hanteras genom att projekten får en centralt tilldelad projektkod i ekonomisystemet vilket gör att alla ekonomiska transaktioner och all ekonomisk aktivitet särredovisas och kan följas. Därtill har projektkonomen avstämningar med projektägaren kring eventuella medel som finns på balansräkningen och boka över dessa till resultatet när medel har använts. Göteborgs Stad har god betalningsförmåga och likviditet att hantera projektets kostnader fram till utbetalningarna från ESF. Projekts ekonomiska hantering och uppföljning placeras inom projektägarens verksamhetsansvar. Projektkonomen ansvarar för att säkerställa att inbetalningar från ESF konterats på rätt sätt samt att projektkostnader (och endast projektkostnader) har konterats på projektkoden. Personalresurser kan även kopplas till projektkoden via Stadens personalsystem Personec.

Projektägare och styrgrupp ansvarar och fattar beslut om eventuella budgetändringar som medför en förändring eller påverkan på projektresultat. Projektledaren ansvarar för rapportering till ESF-rådet och avstämmer förslag på eventuella ändringar med ESF-rådets handläggare.

Beskriv vilken typ av intäkter som projektet kommer att generera.

Har moms inkluderats i de faktiska kostnaderna i budget?

(gäller ej projekt med 40%-modellen)

Nej

Förankring

Beskriv hur projektansökan är förankrad hos stödsökande och hos övriga aktörer som medverkar i projektansökan.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Uppdraget och problemformuleringen kommer från de fyra HR-cheferna och de fyra Avdelningscheferna för Barn och unga i stadens socialförvaltningar. De har tillsammans identifierat dessa utmaningar och behov av ett mer långsiktigt, enhetligt och strukturerat sätt att arbeta med kompetensförsörjning och arbetsmiljö inom avdelningen. Under processen med att ta fram ansökan utsåg den gruppen två HR-chefer och två Avdelningschefer Barn och Unga till representanter och tillfällig styrgrupp, med mandat att representera de fyra förvaltningarna. Flera underlag (årsrapporter, delrapporter, tidigare tillsatta kommissioner och utredningar) pekar på att det är just inom denna avdelning där problemet är som störst. Till grund ligger också förslaget på gemensam kompetensförsörjningsplan som ska antas under våren 2024. I den tydliggörs viktiga fokusområden som projektet utgår från. Att arbeta i samklang med den är viktigt för implementering.

Projektet bygger också på den ESF-finansierade förstudie som genomförts och där det också blir tydligt att barn och unga är en avdelning av avgörande betydelse för arbetet med många av de problem vår stad står inför. Avdelningscheferna har förankrat detta hos sina respektive enhetschefer som är beredda på att delta i traineeprogram och andra aktiviteter i projektet. Introduktionssamordnare i de fyra förvaltningarna kommer vara viktiga under hela projektet och de har varit mycket viktiga i framtagandet av ansökan. Dessa professioner kommer under projektet vara nära projektledningen. HR-cheferna har utsett kontaktpersoner (HR-specialister) som har i sitt uppdrag att arbeta mot Barn och unga. Dessa har god kännedom om förhållanden inom sina respektive förvaltningar och är viktigt för projektets genomförande och de delar som specifikt rör arbetsmiljö och utbildningar. Vi ett beviljande kommer Avdelningscheferna forma den strategiska styrgruppen och introduktionssamordnare och enhetschefer utgöra en mer operativ styrning för projektledningen. Socialförvaltningens Centrum kommer vara formell projektägare och ansvarig för rekrytering och tillsättning av stödresurser.

Stadsledningskontoret ansvarar för en del stadenövergripande insatser gällande kompetensutveckling och kompetensförsörjning. Kontaktperson för detta har bidragit i ansökningsprocessen och är viktig samarbetspart för projektledning vid ett genomförande. De ansvarar även för övergripande kompetensplaner och utbildningar. Ett behov är att tydliggöra roller och ansvar för Stadsledningskontoret och socialförvaltningarna i dessa frågor och detta kan projektet arbeta för. Ytterligare en stadenövergripande funktion/enhet är Enheten för kvalitet. Den arbetar för alla fyra socialförvaltningar med gemensamma utvecklingsfrågor, rutiner och processer. Det är en enhet viktig för projektets genomförande och möjlighet till likvärdighet över staden. Enheten är ny och projektet kommer under uppstartsfas tydliggöra samarbetet och rollerna.

GR har deltagit i framtagandet av ansökan genom att delgett gedigen information om Yrkesresan och möjliga vägar framåt. De har bidragit med viktiga synpunkter och idéer kring kvalitet och utmaningar för branschen. Här finns skrivna avtal för samverkan, både generellt och vad gäller Yrkesresan specifikt. Kontaktpersoner för Yrkesresan är en viktig samarbetspart för projektledningen. GR samordnar även ett socialchefsnätverk som är en bra arena för projektets spridning. Vid ett beviljande kommer GR följa projektet och Yrkesresan samt behov av andra skräddarsydda utbildningar kan bli aktuella.

Göteborgs universitet, institutionen för socialt arbete har redan upparbetat samarbete med staden genom ett samverkansforum där avtal finns skrivna. I detta sitter verksamhetsutvecklare från socialförvaltningarna med. Dessa är införstådda med projektet och sin roll i forumet. Vid behov kan projektledning delta. Universitet har hela tiden varit positiva till projektet och till att samarbeta. De har gett värdefull input kring struktur, möjligheter och behov hos studenterna samt konkretiserat gemensamma utvecklingsfrågor framåt. Det finns ett stort värde i samband med den nya socialtjänstlagen och att socionomutbildningen



Medfinansieras av
Europeiska unionen

görs om. De ska även starta ett nytt mastersprogram med fokus på bedömning och beslut, där input från socialförvaltningarna behövs. Projektet ligger rätt i tiden och kommer bidra till stärkt samverkan som kommer fortsätta efter projektavslut.

Det har under projektets framtagande gjorts ett stort arbete för att göra planeringen känd och väldigt många funktioner inom organisationen har involverats. Detta är avgörande då projektet berör en avdelning som är hårt belastad och pressad. För att projektet ska nå framgång behöver det ligga nära verksamheten och docka an till pågående processer. Avdelningschefer, enhetschefer, förste socialsekreterare, introduktionssamordnare och HR-specialister är nyckelfunktioner i detta och de som gör projektet genomförbart i praktiken. Vid ett eventuellt beviljande kommer dessa funktioner involveras direkt och representeras i strategisk och operativ styrgrupp.

Som stöd i arbetet utformas en plan för implementering av projektets olika delar under första halvåret. Implementeringsplanen ska beskriva förutsättningar för implementering i form av resurser, samarbeten, rutiner och kunskap. Implementeringsplanen utformas och revideras löpande under hela projekttiden av projektledaren och styrgrupp. I den tydliggörs aktörernas olika roller och ansvar i implementeringen. Detta förstärker arbetet med att tillvarata resultaten.

Beskriv hur projektets styrgrupp kommer att sättas samman. Beskriv hur styrgruppens aktörer är relevanta för att tillvarata projektets intressen och resultat.

Strategisk styrgrupp

Den strategiska styrgruppens sammansättning följer en röd tråd utifrån hur det fungerat under projektets framtagande. För en likvärdighet och jämlikhet över staden kommer styrgruppen bestå av en avdelningschef per socialförvaltningen. Det kommer se ut som under ansökningsperioden; 2 HR-chefer och 2 avdelningschefer Barn och unga. Dessa har mandat att påverka sina egna organisationer och projektets styrning. Avdelningschefer har ansvar att påverka organisationen både utifrån sina avdelningschefsnätverk över staden samt i egna förvaltningen där de ansvarar för avdelningens enhetschefer. Avdelningschefer sitter också med i sin förvaltningsledning och har där en direktkontakt med förvaltningarnas direktörer. Dessa fyra funktioner är de avgjort viktigaste för projektets styrning och möjlighet till långsiktig påverkan, både utifrån struktur men också budget. En väl fungerande socialtjänst sparar otroligt mycket pengar om man beaktar att dessa avdelningar är de som ofta går back ekonomiskt, det sparar i tid och det sparar i arbetsmiljöfrågor.

Strategiska styrgruppens funktion och mandat:

Styrgruppens sammansättning är viktigt för att nå förväntade resultat och stöd i utvecklingsarbetet. Styrgruppsmedlemmarna ska ha mandat att fatta relevanta beslut samt ha intresse och tid att engagera sig i projektets utvecklingsarbete. Denna grupp fokuserar på övergripande strategiska beslut och består av högre chefer med mandat att fatta långsiktiga beslut. De ser till att projektet är i linje med organisationens övergripande mål och strategier. Medlemmarna är tillfrågade och engagerade i frågan. De representerar de fyra socialförvaltningarna. De har uppdrag och mandat att förankra projekterfarenheter inom sina respektive organisationer samt sprida projektresultaten inom olika tvärgående samverkansforum. Styrgruppen är beställare av utvärderingen och de huvudsakliga mottagarna av resultatet, samt förvaltande av det.

Samverkan med Göteborgs universitet kommer fortsatt skötas i det samverkansforum som redan finns samt vid behov kommer Göteborgs universitet ha en representant i styrgruppen.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Samarbete med GR sker också i flera forum och chef för Yrkesresan kan vid behov vara med i den strategiska styrgruppen.

Operativ styrning

Denna grupp hanterar den dagliga driften av projektet. Den består av personer som är mer involverade i projektets praktiska genomförande. De tar beslut som är närmare verksamheterna och som kan röra till exempel tidsplanering och löpande aktiviteter. I denna grupp kommer introduktionssamordnare, HR-specialist, enhetschef och förste socialsekreterare sitta. I denna grupp är kompetens om verksamhetens nära behov och utmaningar viktig aspekt. Även denna grupp ska ta del av utvärdering och använda resultatet i den dagliga driften av projektet.

Detta är ett projekt som genomförs i en väldigt operativ verksamhet varför en operativ grupp bedöms vara ett viktigt komplement till den strategiska styrgruppen. För att stödja förändringsarbetet och tydliggöra ansvarsfördelningen är det fördelaktigt, särskilt i en så stor kommun som Göteborg där de fyra socialförvaltningarna i storlek är som fyra mindre kommuner. Genom att separera strategiska och operativa beslut kan styrgrupperna fokusera på sina specifika ansvarsområden. Detta minskar risken för att beslutsprocessen blir fördröjd. I och med storleken har staden också många utmaningar kopplat till kommunikation och att nå ut till rätt personer. Styrgrupperna fungerar som länkar mellan olika delar av organisationen. Genom att ha två styrgrupper kan vi förbättra kommunikationen mellan strategiska och operativa nivåer. Av vikt är att den strategiska styrgruppen tydligt kommunicerar ut organisationens övergripande vision och mål till den operativa styrgruppen, som i sin tur kan implementera dessa direkt i projektet. Den operativa styrgruppen kan snabbare anpassa sig till förändrade omständigheter och ta nödvändiga operativa beslut. Även detta är en fördel i en stor kommun med flera chefsled, som verkar i en omvärld i snabb förändring och där anpassningar ständigt behövs. Utöver ovan nämnda skäl är ytterligare en mycket viktig aspekt att det leder till ökat engagemang och ägarskap, på flera nivåer. De olika styrgrupperna kan representera olika intressenter och se till att deras behov beaktas. Detta ska leda till bättre samarbete och en starkare känsla av ansvar för projektets framgång. De två olika styrgrupperna ger en balans mellan strategiskt tänkande och operativt genomförande. Genom att använda båda kan projektet dra nytta av olika perspektiv, snabbare beslutsfattande och bättre kommunikation.

Plan för implementering

Kompetensutveckling inom socialtjänsten är avgörande då utveckling, lagstiftning och forskning gör att förutsättningarna förändras. Till det kommer digitaliseringen som gör att sättet att hantera information och sekretess ideligen utvecklas.

Tanken med projektet är att strukturen för hur vi introducerar nya medarbetare samt kompetensutvecklar personal ska bli likriktat över våra fyra förvaltningars avdelningar för barn och unga. Vi ska leverera en jämlik och rättvis socialtjänst till hela Göteborg.

Det nya arbetssättet bedöms ligga i linje med intentionerna i den nya socialtjänstlagen där målet är en mer tillgänglig socialtjänst och där arbetssättet och insatser går mer mot det förebyggande. Tanken med den ekonomiska utvärderingen av projektet är att det ska bli tydligt vilka resurser som behövs för att upprätthålla en stabil och rättssäker socialtjänst inom barn och unga kopplat till att vi förväntar oss resultat som stärker våra avdelningar.

Den strategiska styrgruppen har ansvaret för implementering av de strukturella insatserna som gäller hela staden. De har i uppdrag att bevaka att projektet hela tiden ligger i linje med ordinarie mål och



Medfinansieras av
Europeiska unionen

prioriteringar. Utifrån detta ska de fatta strategiska beslut och hantera risker som kan hindra implementering. Projektet bygger upp en struktur som bedöms kunna vara kostnadseffektiv och detta ska följas särskilt under projektets genomförande.

Sammanfattning

På svenska

Projektet 'New Recruits' bygger på ett identifierat kompetensbehov inom Göteborgs stads fyra socialförvaltningars avdelningar för Barn och unga. Problemet är en hög personalomsättning, många anställda som är nyutexaminerade och hög arbetsbelastning. Till det kommer även svårigheterna att hitta en fungerande struktur för introduktion, kompetensutveckling och mentorskap. Rätt kompetensutvecklingsinsats vid rätt tillfälle är en viktig förutsättning för att kunna utföra arbetet i praktiken.

Socialförvaltningarna är en traditionellt kvinnodominerad arbetsplats och vi ser ett behov av att arbeta mer med jämställdhetsintegrering. Det behöver göras tillsammans med universitetet då intaget till socionomutbildningarna speglar den kvantitativa fördelning som vi har i socialtjänsten. En annan viktig fråga är att arbeta mot all form av diskriminering vilket självfallet är en del av den lagstiftning som vi lyder under dock finns det alltid behov av att arbeta mer med frågan. I projektet kommer alla anställda i våra avdelningar att kunna delta vilket är en viktig förutsättning. Det är individernas kompetensbehov som kommer att styra vilka insatser i projektet som erbjuds.

För att korta vägarna in i yrket har vi tillsammans med Göteborgs universitet öppnat upp för att studenter som går socionomprogrammets sjunde och sista termin ska kunna söka tjänster i våra barn och unga avdelningar på 20%. Då har vi en möjlighet att ge dem utbildningar i programvaror, svåra samtal och andra specialkompetenser som kommer att behövas för att man ska kunna arbeta självständigt som socionom.

Projektet kommer främst att stärka individerna, vår organisation gällande hur vi strukturerar och organiserar kompetensutvecklingsinsatser och introduktion av nyanställda samt strukturellt kring samverkan mellan våra förvaltningar och med externa aktörer som Göteborgs regionens kommunalförbund (GR) och Göteborgs universitet (GU).

På engelska

The 'New Recruits' project is based on an identified skills need within the City of Gothenburg's four social administration departments for children and young people. The problem is a high staff turnover, many employees who are recent graduates and a high workload. Added to that are the difficulties of finding a functioning structure for competence development and mentoring where the right courses come at the right time and that we can channel staff through to the competence-enhancing efforts that are an important part of being able to carry out the work in practice.

We have a traditionally one gender dominated workplace within the social administrations in general and we see a need to work more with gender equality integration, but we can't do that without the university, as the intake for their sociology courses reflects the quantitative gender problem that we have in the social services. Another important issue for us is to work against all forms of discrimination, which is of course part of the legislation that we are subject to, however, there is always a need to work more on the issue. In the project, all employees in our departments will be able to participate, which is an important prerequisite. Instead, it is the individuals' competence needs that will govern which efforts in the project



Medfinansieras av
Europeiska unionen

are offered.

In order to shorten the paths into the profession, together with the University of Gothenburg, we have opened work for students who are in the seventh and last semester of the sociology program to be able to apply for positions in our children and youth departments of 20%. Then we have an opportunity to give them training in software, difficult conversations and other special skills that will be needed to be able to work independently as a sociologist.

The project will primarily strengthen the individuals, our organization regarding how we structure and organize competence development efforts and the introduction of new employees, as well as structurally regarding cooperation between our administrations and with external organisations such as the Gothenburg Region and the Gothenburg University.

Ekonomi - Budget

Kostnader	9 854 939 kr
Budgeterad medfinansiering från projektet	46 %
Krav på medfinansiering från projekt	46 %



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Bilaga:
Budgetspecifikation

Datum:
2024-03-19

Diarienummer:
23-070-S01

1 (2)

Kostnader socialfond						18 104 939 kr
Direkta kostnader						18 104 939 kr
Personal						12 394 939 kr
Kostnadsbärare	Funktion/Titel	Beskrivning av arbetsuppgifter i projekt	Enhetskostnad	Tjänstgöringsgrad	Antal månader	Summa
GÖTEBORGS KOMMUN	Projektledare	Projektledare	4	100	24	2 183 712 kr
GÖTEBORGS KOMMUN	Projektkoordinator	Koordinerar utbildningsinsatser och är kontakten med utbildningsanordnare	4	100	24	2 183 712 kr
GÖTEBORGS KOMMUN	Projektekonom	Ekonomistöd till projektledaren	5	20	24	492 126 kr
GÖTEBORGS KOMMUN	HR	HR Expert	5	40	24	984 253 kr
GÖTEBORGS KOMMUN	Mentorsprogramledare	Mentorsdelen av projektet	4	60	24	1 310 227 kr
GÖTEBORGS KOMMUN	Introduktionssamordnare	Introduktionsanordnare för nyanställda	4	60	24	1 310 227 kr
GÖTEBORGS KOMMUN	Introduktionssamordnare	Introduktionssamordnare	4	60	24	1 310 227 kr
GÖTEBORGS KOMMUN	Introduktionssamordnare	Introduktionssamordnare	4	40	24	873 485 kr
GÖTEBORGS KOMMUN	Introduktionssamordnare	Introduktionssamordnare	4	40	24	873 485 kr
GÖTEBORGS KOMMUN	Kommunikatör	Kommunikatör	4	40	24	873 485 kr
Externa tjänster						5 280 000 kr
Kostnadsbärare	Beskrivning					Belopp
GÖTEBORGS KOMMUN	SKR Yrkesresan för Bou fyra förvaltningar 2 år					680 000 kr
GÖTEBORGS KOMMUN	GR Yrkesresan för Bou fyra förvaltningar					3 300 000 kr
GÖTEBORGS KOMMUN	Anpassad ledarskapsutbildning					800 000 kr



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Bilaga:
Budgetspecifikation

Datum:
2024-03-19

Diarienummer
23-070-S01

2 (2)

GÖTEBORGS KOMMUN	Extern utvärderare	500 000 kr
Resor och logi		350 000 kr
Kostnadsbärare	Beskrivning	Belopp
GÖTEBORGS KOMMUN	Transnationellt utbyte genom Eurocities Social AF	150 000 kr
GÖTEBORGS KOMMUN	Konferenslokaler för projektet	200 000 kr
Utrustning och materiel och deltagarlokal		80 000 kr
Kostnadsbärare	Beskrivning	Belopp
GÖTEBORGS KOMMUN	Utbildningsböcker från Socialstyrelsen	50 000 kr
GÖTEBORGS KOMMUN	Utbildningsmaterial speciellt för deltagare i projektet	30 000 kr
Offentlig medfinansiering		8 250 000 kr
Övrig offentlig medfinansiering		8 250 000 kr
Projektägare - andel av kostnader		8 250 000 kr
Kostnadsbärare		Belopp
GÖTEBORGS KOMMUN		8 250 000 kr