

Kompetenssatsning inom den sociala barn- och ungdomsvården

Slutredovisning av uppdraget

Denna publikation skyddas av upphovsrättslagen. Vid citat ska källan uppges. För att återge bilder, fotografier och illustrationer krävs upphovsmannens tillstånd.

Publikationen finns som pdf på Socialstyrelsens webbplats. Publikationen kan också tas fram i alternativt format på begäran. Frågor om alternativa format skickas till alternativaformat@socialstyrelsen.se

Artikelnummer 2017-6-11

Publicerad www.socialstyrelsen.se, juni 2017

Förord

Socialstyrelsen har på regeringens uppdrag genomfört en kompetenssatsning riktad till kommunerna under åren 2013–2016. Syftet med satsningen har varit att stärka kompetensen inom den sociala barn- och ungdomsvården för att säkra en trygg och säker vård. Satsningen är ett led i regeringens arbete med att stärka huvudmännens arbete med att utveckla trygghet och kvalitet inom den sociala barn- och ungdomsvården.

I denna rapport lämnar Socialstyrelsen en samlad bild av satsningen och en bedömning av satsningens resultat.

Rapporten har skrivits av utredaren Thomas Malm. Ansvarig enhetschef har varit Stina Törnell Sandberg.

Olivia Wigzell
Generaldirektör

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	7
Inledning	9
Uppdraget	9
Bakgrund	9
Kompetensläget i kommunerna 2016	12
Kompetensläget hos handläggarna	12
Kompetensläget hos arbetsledarna	16
Satsningens resultat	18
Förändring av kompetensläge under perioden	18
Genomförda kompetensutvecklingsinsatser	20
Kommunernas erfarenheter	22
Sammanfattande diskussion	24
Referenser	27

Sammanfattning

Socialstyrelsen har perioden 2013–2016 på regeringens uppdrag fördelat statsbidrag till kommunerna. Syftet med satsningen har varit att stärka kompetensen inom den sociala barn- och ungdomsvården för att säkra en trygg och säker vård. Satsningen är ett led i regeringens arbete med att stärka huvudmännens arbete med att utveckla trygghet och kvalitet inom den sociala barn- och ungdomsvården. Socialstyrelsen har också genomfört årliga uppföljningar av kommunernas kompetensutvecklingsinsatser.

Socialstyrelsens konstaterar sammanfattningsvis:

- Kompetenssatsningen 2013–2016 har satt fokus på vikten av kompetensutveckling för personalen och har därmed gett ett mandat att satsa på kompetensutveckling trots den ansträngda arbetssituationen i barn- och ungdomsvården. Den har därmed möjliggjort kompetensutvecklingsinsatser som annars inte hade kommit till stånd samtidigt som det ger en signal om att barn- och ungdomsvården är ett viktigt område som är värt att satsa på.
- Kvaliteten i arbetet har höjts genom att arbetsledare och handläggare kunnat få aktuell och relevant utbildning. Särskilt viktigt har varit att handläggare från samma kommun gått samma utbildning vilket ger en gemensam kunskapsbas och bättre förutsättningar för utvecklingsarbete.
- Åtskilliga kommuner framhåller att kompetenssatsningen lett till ökad kompetens och förbättrad kvalitet i arbetet genom att handläggarna känner sig stärkta i sin yrkesroll. I förlängningen leder det till bättre förutsättningar för en rättssäker ärendehantering vilket gynnar klienterna
- Kompetensmedlen har dock inte fått avsett genomslag eftersom åtskilliga kommuner inte kunnat genomföra planerade kompetensutvecklingsinsatser på grund av den pressade situationen i den sociala barn- och ungdomsvården.
- Den summa som avsatts för kompetensutvecklingsinsatser är relativt liten givet att kompetenssatsningen riktas till samtliga 290 kommuner. Satsningens sista år halverades dessutom anslaget till 24 000 000 kronor vilket naturligtvis påverkade omfattningen av satsningen. Fördelningsramen innebär att mindre kommuner har tilldelats 50 000 kronor per år för att genomföra kompetensutvecklingsinsatser. Medel som inte har rekvirerats har ”frusit inne” och har inte kommit till användning. Ett förslag inför andra satsningar med samma upplägg är att fördela de medel som inte tagits i anspråk till de kommuner som deltar i satsningen och önskar få tillgång till dessa medel.
- Det är oklart om kompetenssatsningen har bidragit till att minska personalomsättningen. Åtskilliga kommuner tar i sina redovisningar upp att kompetenssatsningen lett till bättre arbetsmiljö och större stabilitet på arbetsplatsen. Samtidigt finns det också en grupp kommuner som haft svårigheter med att planera utbildningsinsatserna på grund av hög personalomsättning. Personalomsättningen ska också ha lett till svårigheter med

att behålla den kompetens som redan finns och att den inventering av kompetensläge som kommunerna genomfört inte längre är aktuell.

- Kommunerna anser det vara mycket positivt att medlen kunnat användas till stöd och handledning samt introduktionsprogram för nya handläggare och inte bara varit fokuserade på poänggivande utbildningar. Introduktionsprogram för handläggare har dock bedrivits i relativt liten utsträckning. Framtida kompetenssatsningar inom området bör därför innefatta stöd och handledning samt introduktionsprogram för nya handläggare.
- Den ansträngda arbetssituationen har lett till att kommunerna har haft svårt att förvalta kompetensutvecklingsinsatserna på ett bra sätt. Hur man förvaltar genomförda insatser är en nyckelfråga och det är en utmaning för kommunerna att skapa förutsättningar för en lärande organisation, inte minst i dagens ansträngda situation. Det är särskilt viktigt för arbetsledarna så att de kan fylla sin stödjande roll. Detta kräver dock tid och en organisatorisk struktur som möjliggör utveckling av yrkesrollen.
- Svårigheterna för kommunerna att förvalta de genomförda insatserna har enligt Socialstyrelsens bedömning sannolikt medfört att effekten av kompetenssatsningen har blivit mindre än avsett.
- Samverkan med andra aktörer har varit en mycket viktig framgångsfaktor under hela satsningen. Majoriteten av kompetensutvecklingsinsatserna har genomförts i samverkan med andra kommuner, Sveriges kommuner och landsting, region- eller kommunförbund. Samverkan mellan kommunerna är något som behöver utvecklas ytterligare för att klara de utmaningar som den sociala barnvården står inför.
- Kommunerna bedriver också kompetensutvecklingsinsatser inom ramen för sin ordinarie budget. Det gör att det är svårt att separera effekten av insatser finansierade med statsbidraget från de insatser som kommunerna finansierar med egna medel. Detta kan också vara en delförklaring till att det finns en viss diskrepans mellan de kompetensbehov som kommunerna identifierar i sina inventeringar och de utbildningar som de sedan genomfört.
- Sammanfattningsvis bedömer Socialstyrelsen att syftet med kompetenssatsningen har uppfyllts. Den har medfört ökad kompetens hos arbetsledare och handläggare och gett ett mandat att satsa på kompetensutveckling trots den ansträngda situationen i den sociala barn- och ungdomsvården.

Inledning

Uppdraget

Socialstyrelsen fick 2016 i uppdrag att fördela statsbidrag till den sociala barn- och ungdomsvården i kommunerna (S2016/00042/FST). Uppdraget är en del i regeringens långsiktiga kompetenssatsning inom den sociala barn- och ungdomsvården som inleddes 2013. Socialstyrelsen ska ge en samlad bild av satsningen och bedöma satsningens resultat och utvecklingen i kommunerna. Uppdraget ska redovisas till regeringen senast den 30 juni 2017.

Bakgrund

Arbetet med barn och unga som far illa eller riskerar att fara illa, och deras familjer, är ett av socialtjänstens svåraste uppdrag. Regeringen bedömer i propositionen Stärkt stöd till barn och unga (prop. 2012/2013:10) att det finns behov av ett fortsatt utvecklingsarbete inom en rad områden inom den sociala barn- och ungdomsvården. Ett område som särskilt lyfts fram är kompetensutveckling för personalen. Arbetet med att säkerställa att barn och ungdomar inte far illa innebär ofta svåra bedömningar som kan vara livsavgörande för de barn, ungdomar och föräldrar som berörs. Personalens kompetens är väsentlig för att man ska kunna uppnå rättssäkerhet och upprätthålla en god kvalitet på arbetet.

Som en följd av propositionen fick Socialstyrelsen hösten 2012 i uppdrag att utarbeta ett förslag till åtgärdsprogram för en trygg och säker vård för barn och unga som är i behov av stöd och hjälp från den sociala barn- och ungdomsvården. Bland de åtgärder som Socialstyrelsen föreslog i *Trygghet och säkerhet i den sociala barn- och ungdomsvården* fanns en kompetenssatsning och en inventering av kompetensläget och kompetensbehov inom den sociala barn- och ungdomsvården [1].

Det är kommunen som ansvarar för att personalen har en lämplig utbildning och erfarenhet för att klara av sina arbetsuppgifter inom socialtjänsten. För att stärka huvudmännens arbete med att öka tryggheten och kvaliteten inom den sociala barn- och ungdomsvården har regeringen under 2013–2016 stött ett långsiktigt utvecklingsarbete i syfte att systematiskt utveckla personalens kompetens. Regeringen aviserade att de avsåg att avsätta cirka 60 000 000 kronor per år till och med 2016 för att stödja huvudmännen i deras arbete med kompetensutveckling inom området.

I enlighet med detta fick Socialstyrelsen i uppdrag att betala ut 57 000 000 kronor i statsbidrag under 2013 för att stärka kommunerna i deras arbete med att utveckla kompetensen. Av denna summa var 20 000 000 kronor avsedda för en inventering av kompetensläget och kompetensnivån på kommunal nivå medan 37 000 000 kronor var avsedda för kompetensutveckling, främst för handläggare och chefer med ansvar för myndighetsutövning inom den sociala barn- och ungdomsvården. Sammanlagt 263 kommuner rekvirerade medel

för att genomföra en kompetensinventering medan 234 kommuner rekviderade medel för att genomföra kompetensutvecklingsinsatser.

Socialstyrelsens uppföljning av kompetensläget 2013 visar att majoriteten av handläggarna inom den sociala barn- och ungdomsvården har socionomexamen och mer än ett års erfarenhet samt grundläggande kompetens inom yrkets ämnesområden. Samtidigt finns det en relativt stor grupp handläggare som saknar kompetens och som behöver stöd för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Den korta tidsramen för satsningen har medfört att kommunerna i hög utsträckning satsat på korta utbildningar samt stöd och handledning [2].

Kompetenssatsningen fortsatte under 2014 och Socialstyrelsen fick återigen i uppdrag att betala ut 57 000 000 kronor till kommunerna. Sammanlagt 255 kommuner rekviderade medel för kompetensutvecklingsinsatser. Av dessa var det 14 kommuner som inte deltog i 2013 års kompetenssatsning. Dessa 14 kommuner genomförde därför en inventering av det befintliga kompetensläget inom den sociala barn- och ungdomsvården hösten 2014.

Socialstyrelsens uppföljning av 2014 års kompetenssatsning visar att majoriteten av insatserna riktar sig till handläggare med socionomexamen. Kommunerna har samtidigt haft svårt att ersätta frånvaro med vikarier vilket medfört att de inte har kunnat genomföra insatser som planerat. Den höga arbetsbelastningen gör också att kommunerna har svårt att förvalta genomförda kompetensutvecklingsinsatser [3].

Socialstyrelsen fick 2015 på nytt i uppdrag att betala ut 57 000 000 kronor i statsbidrag för kompetensutveckling till kommunerna. Totalt 259 kommuner rekviderade medel för satsningar under 2015. Fyra av kommunerna genomförde inga insatser utan betalade tillbaka hela summan och ingår därför inte i Socialstyrelsens uppföljning. Av kommunerna var sex kommuner helt nya i satsningen, och dessa kommuner genomförde därför en inventering av det befintliga kompetensläget hösten 2015.

Socialstyrelsens uppföljning av 2015 års kompetenssatsning visade att majoriteten av utbildningsinsatserna återigen riktade sig till handläggare med socionomexamen. Majoriteten av allt stöd och all handledning har vidare getts till relativt erfarna arbetsledare och handläggare vilket kan förklaras med att kommunerna satsar på denna grupp för att höja deras kompetens och motivation för att stanna i yrket. De mer erfarna handledarna är de som stödjer och handleder de mer oerfarna i hög utsträckning varför det är viktigt att de blir kvar i organisationen [4].

Under 2016 fick Socialstyrelsen i uppdrag att fördela 24 000 000 kronor till kommunerna. Fördelningen av medlen på kommunnivå utgick precis som tidigare år från Socialstyrelsens förslag om kommungrupper för barn i ekonomiskt utsatta familjer 2003–2010 [5]. Minskningen i anslagsnivå jämfört med tidigare år förklaras av att regeringen parallellt med kompetenssatsningen riktad till kommunerna även gav Socialstyrelsen i uppdrag att ta fram uppdragsutbildningar för arbetsledare och socialsekreterare. Denna nya satsning på uppdragsutbildningar finansieras genom en omfördelning av 32 000 000 kronor av de medel som tidigare avsatts för kompetenssatsningen (S2015/3337/FST).

Av landets 290 kommuner rekviderade 273 kommuner medel för att genomföra utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser.

Kompetenssatsningen inom den sociala barn- och ungdomsvården bidrar till att uppfylla mål 16 i Agenda 2030, att främja fredliga och inkluderande samhällen för hållbar utveckling genom att den bidrar till finansiering av kompetensutveckling inom den sociala barn- och ungdomsvården.

Inventering av kompetensläget

Socialstyrelsen föreslog i delredovisningen 2013 att statsbidraget 2013–2016 skulle följas upp genom en avslutande inventering i kommunerna vid satsningens slut och i 2013 års slutredovisning föreslog myndigheten även att en utvärdering skulle genomföras för att kontrollera resultatet av statsbidraget och dess effekt på personalens kompetens [4, 6].

Eftersom 2016 är kompetenssatsningen sista år fick samtliga 273 kommuner frågor om det befintliga kompetensläget i kommunen. Sex av kommunerna hade inte deltagit i satsningen tidigare år och för dem var kompetensinventeringsdelen av enkäten obligatorisk.

Socialstyrelsen skickade även ett webbformulär för inventering av det befintliga kompetensläget till de 15 kommuner som deltagit i kompetenssatsningen någon gång under perioden 2013–2015 men som inte deltog 2016. Detta för att kunna göra en analys av om kompetensläget i dessa kommuner påverkats av deltagandet i kompetenssatsningen. För de kommuner som deltagit i satsningen under något av åren 2013–2015 var inventeringsdelen inte obligatorisk att svara på. I uppföljningen gör Socialstyrelsen en jämförande analys av kompetensläget i kommunerna vid satsningens början och slut.

Kompetensläget i kommunerna 2016

I detta avsnitt redovisar Socialstyrelsen resultatet av kompetensinventeringen 2016 hos de kommuner som deltagit i kompetensutvecklingssatsningen under något av åren 2013-2015. Denna grupp omfattar sammanlagt 282 kommuner men 37 kommuner har valt att inte besvara frågorna om befintligt kompetensläge. Redovisningen omfattar därmed de 245 kommuner som besvarat frågorna om befintligt kompetensläge. Resultaten redovisas efter utbildningsnivå och efter kompetensområde.

Kompetensläget hos handläggarna

Socialstyrelsens sammanställning visar att det finns sammanlagt 5 390,5 handläggare (omräknat i årsarbetare) i den sociala barn- och ungdomsvården i de 245 kommuner som besvarat frågan (tabell 1). Cirka 90 procent av handläggarna i de aktuella kommunerna är kvinnor.

Det är cirka 12 procent av handläggarna med socionomexamen som har mindre än 1 års erfarenhet. Dessutom är det knappt 12 procent av handläggarna som saknar socionomexamen.

Tabell 1. Antal handläggare i den sociala barn- och ungdomsvården november 2016. Årsarbetare N = 245

	Antal handläggare			Varav socionomexamen och < 1 års erfarenhet	Varav utan socionomexamen		
	Kvinnor	Män	Totalt	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	4 848	542,5	5 390,5	675,8	569,5	73,2	642,7

Kommunerna som inventerade kompetensläget 2016 uppgav att 3 151 handläggare har fortbildning inom socialt arbete vilket innebär att de har fått utbildning för att upprätthålla och utveckla den kompetensnivå som krävs för att kunna utföra sina arbetsuppgifter (tabell 2). Vidare har 865 handläggare fördjupade kunskaper om barn och unga via utbildning på högskolenivå. Knappt 15 procent av dessa handläggare har utbildning på magisternivå.

Tabell 2. Antal handläggare med fortbildning och vidareutbildning på högskolenivå november 2016. N = 232

	Handläggare m fortbildning	Handläggare m vidareutbildning på högskolenivå	Varav m magister- utbildning
Antal	3 151	865	126

Socialstyrelsen bad kommunerna att bedöma antalet handläggare med grundläggande respektive fördjupad kompetens, och antalet handläggare som bedöms sakna tillräcklig kompetens för att kunna utföra sina arbetsuppgifter utan stöd. Majoriteten av handläggarna har grundläggande kompetens inom de olika kompetensområdena.

Definition av kompetens

1. Med grundläggande kompetens avses att en handläggare kan genomföra självständig handläggning (planering, utredning och uppföljning).
2. Med fördjupad kompetens avses att en handläggare, utöver de kvaliteter som räknas till den grundläggande kompetensen ovan, har särskild kompetens att fungera som ämnesrådgivare eller sakkunnig inom respektive kunskapsområde för övrig personal eller i de externa kontakter som kommunen har.
3. Med saknar tillräcklig kompetens avses att en handläggare behöver kontinuerligt stöd för att kunna genomföra sina arbetsuppgifter.

Samtidigt är det också en viss andel av handläggarna som bedöms sakna tillräcklig kompetens inom de flesta områdena, vilket innebär att de behöver kontinuerligt stöd för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. De områden där störst andel handläggare bedöms sakna kompetens är juridik och evidensbaserad praktik (tabell 3). Det är också relativt stora skillnader i kunskapsnivå inom ett och samma kompetensområde.

Tabell 3. Handläggare inom den sociala barn- och ungdomsvården efter kompetensnivå och kompetensområden. Andel (procent)

Område	Grundläggande	Fördjupad	Saknar kompetens	N
Socialt arbete	60	31,5	8,5	232
Juridik	67	19	14	229
Psykologi	67	22	11	229
Samhällsvetenskap	75	21	4	229
Evidensbaserad praktik	64,5	22,5	13	229

Inom kompetensområdet socialt arbete har omkring en tredjedel av handläggarna fördjupad kompetens inom de flesta inriktningarna. Det är endast inom genus och etnicitet samt etik och förhållningssätt som andelen handläggare

med fördjupad kompetens är märkbart lägre (tabell 4). Det är knappt 10 procent av handläggarna som bedöms sakna kompetens inom området.

Tabell 4. Handläggare inom den sociala barn- och ungdomsvården efter kompetensnivå. Kompetensområde socialt arbete. N = 232

	Grundläggande		Fördjupad		Saknar kompetens		Totalt
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	
Inriktning							
Barn och ungas utveckling	2 782,9	61	1 384,8	31	372,5	8	4 540,2
Barns utsatthet	2 794,5	61	1 392,2	31	353,8	8	4 540,5
Barns rättigheter	2 743,3	61	1 431,9	32	310,3	7	4 485,5
Sociala problem	2 677,5	60	1 463,2	33	313,8	7	4 454,5
Sociala insatser	2 738,1	61	1 355,3	30	362,8	9	4 456,2
Risk o skyddsfaktorer	2 576,7	57	1 550,2	35	376,8	8	4 503,7
Utredningsmetodik	2 624,5	58	1 417,4	32	457,8	10	4 499,7
Planering insatser	2 625,6	61	1 415,3	32	410,8	9	4 451,7
Utredning o bedömning av barns behov	2 572,5	57	1 440,4	32	492,8	11	4 505,7
Dokumentation av utredning, beslut	2 634,4	58	1 424,4	32	452,1	10	4 510,9
Samtal barn o unga	2 554,9	57	1 538,5	34	410,5	9	4 503,9
Samarbete o samverkan	2 666,4	59	1 451,6	32,5	383,8	8,5	4 501,8
Genus o etnicitet	3 012,3	68	1 007,5	23	415,8	9	4 435,6
Etik o förhållningssätt	2 933,9	67	1 195,9	27	266,4	6	4 396,2

Inom kompetensområdet juridik är bilden något mer splittrad. Högst kompetensnivå bedöms handläggarna ha inom socialrätt vilket inte är särskilt förvånande. Inom denna inriktning har 66 procent av handläggarna grundläggande kompetens och 25 procent har fördjupad kompetens (tabell 5). Kommunerna bedömer samtidigt att en fjärdedel av handläggarna saknar kompetens inom familjerätt.

Tabell 5. Handläggare inom den sociala barn- och ungdomsvården efter kompetensnivå. Kompetensområde juridik. N = 229

	Grundläggande		Fördjupad		Saknar kompetens		Totalt
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	
Inriktning							
Socialrätt	2 933,6	66	1 140,8	26	374,1	8	4 448,5
Familjerätt	2 464,5	60	627,1	15	1 028,4	25	4 120,1
Förvaltningsrätt	2 964,6	67	896,8	20	561,3	13	4 422,8
Offentlighet och sekretess	3 120,8	70	914,8	20	422	10	4 457,6
Offentlig rätt	3 083,5	70	728,1	16	589,5	14	4 400,8

Inom psykologi har handläggarna en relativt god kompetensnivå i två av tre inriktningar. Det är endast inom utvecklingsekologi som andelen handläggare som saknar kompetens är något högre (tabell 6).

Tabell 6. Handläggare inom den sociala barn- och ungdomsvården efter kompetensnivå. Kompetensområde psykologi. N = 229

Inriktning	Grundläggande		Fördjupad		Saknar kompetens		Totalt
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	
Utvecklingspsykologi	3 112,4	69	988,9	23	374,4	8	4 475,7
Anknytningsteori	2 879,9	65	1 177,2	26	408	9	4 465,1
Utvecklingsekologi	2 870,5	67	800,5	18	639,7	15	4 310,7

Samhällsvetenskap är det kompetensområde som handläggarna har högst kompetensnivå inom. Var fjärde handläggare bedöms ha grundläggande kompetens och var femte handläggare bedöms ha fördjupad kompetens inom båda de inriktningar som ingår i kompetensområdet (tabell 7).

Tabell 7. Handläggare inom den sociala barn- och ungdomsvården efter kompetensnivå. Kompetensområde samhällsvetenskap. N = 229

Inriktning	Grundläggande		Fördjupad		Saknar kompetens		Totalt
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	
Samhällets organisation och styrning	3 392,4	76	881,5	20	190,6	4	4 464,5
Samhällets stödsystem	3 298,8	74	969,7	22	184,1	4	4 452,6

I det sista kompetensområdet, evidensbaserad praktik och placerade barn, har omkring två tredjedelar av handläggarna grundläggande kompetens. En något större andel av handläggarna bedöms dock ha fördjupad kompetens inom placerade barn (tabell 8).

Tabell 8. Handläggare inom den sociala barn- och ungdomsvården efter kompetensnivå. Kompetensområde evidensbaserad praktik och placerade barn. N = 229

Inriktning	Grundläggande		Fördjupad		Saknar kompetens		Totalt
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	
Evidensbaserad praktik	2 918,8	66	820,5	19	645,8	15	4 385,1
Placerade barn	2 837,5	63	1 162,1	26	494,8	11	4 494,4

Socialstyrelsens sammanställning visar att 236 av de 243 kommuner som besvarat frågan följer upp handläggarnas kompetensnivå vid medarbetarsamtal. Dessutom följer 105 av kommunerna upp handläggarnas kompetensnivå på andra sätt, till exempel via regelbundna individuella samtal, veckoträffar och vid arbetsledning såväl enskilt som i grupp.

Kompetensläget hos arbetsledarna

Socialstyrelsens sammanställning av kompetensläget hos arbetsledarna i de kommuner som deltog i kompetenssatsningen under något av åren 2013–2016 visar att det finns sammanlagt 891 arbetsledare fördelade över 234 kommuner. Knappt 10 procent av arbetsledarna är män (tabell 9).

Tabell 9. Antal arbetsledare i den sociala barn- och ungdomsvården november 2016. Årsarbetare N = 234

Antal arbetsledare			Varav första chefsjobbet	Varav m behov av komp. utveckling	Varav med mindre än 3 års erfarenhet
Kvinnor	Män	Totalt	Totalt	Totalt	Totalt
807	84	891	431	229	37

Av kommunernas redovisning framgår att för knappt hälften av arbetsledarna är det första chefsjobbet och en fjärdedel av arbetsledarna har behov av kompetensutveckling för att kunna ge kvalitativ och adekvat ärendehandling i det vardagliga arbetet. Däremot är det relativt få arbetsledare som har mindre än tre års erfarenhet av socialt arbete.

Kommunerna som inventerade kompetensläget 2016 uppger att 754 arbetsledare har fortbildning inom socialt arbete, vilket innebär att de har fått utbildning för att upprätthålla och utveckla den kompetensnivå som krävs för att kunna utföra sina arbetsuppgifter (tabell 10). Vidare har 343 arbetsledare fördjupade kunskaper om barn och unga via utbildning på högskolenivå. Drygt 20 procent av dessa arbetsledare har utbildning på magisternivå.

Tabell 10. Antal arbetsledare med fortbildning och vidareutbildning på högskolenivå november 2016. N = 234

	Arbetsledare m fortbildning	Arbetsledare m vidareutbildning på högskolenivå	Varav m magisterutbildning
Antal	754	343	74

Planerad kompetensutveckling

Av kommunernas redovisningar framgår att 230 av 245 kommuner helt eller delvis har kunnat genomföra sina planerade kompetensutvecklingsinsatser för handläggare under 2016. Kommunerna har däremot inte kunnat genomföra kompetensutvecklingsinsatser i lika hög grad för arbetsledarna. Där har 141 av 237 kommuner kunnat genomföra planerade insatser för arbetsledare.

För både arbetsledare och handläggare är det vanligast med kompetensutveckling i samverkan med en annan kommun eller via SKL eller kommunförbund.

Kompetensutvecklingen följs upp till viss del

Såväl handläggare som arbetsledare måste få möjlighet att förvalta de genomförda kompetensutvecklingsinsatserna genom att öva och genom att använda den nya kunskapen i den dagliga verksamheten. För handläggarnas del förvaltar kommunerna den genomförda kompetensutvecklingen helt eller delvis. Däremot är det något svårare för kommunerna att få till kompetensutvecklingen för arbetsledarna.

Sammanställningen av kommunernas enkätsvar visar att drygt hälften av kommunerna har en samlad plan för handläggarnas kompetensutveckling. I kommunernas planer ingår handledning, vidareutbildning och fortbildning. I majoriteten av kommunerna följs planerna upp årligen. Drygt hälften av kommunerna har en samlad plan för varje arbetsledares kompetensutveckling och genomför årliga uppföljningar av arbetsledarnas kompetensutvecklingsplaner.

Satsningens resultat

Förändring av kompetensläge under perioden

I detta avsnitt jämför Socialstyrelsen resultatet av kommunernas kompetensinventering det år de gick med i satsningen med kompetensläget i kommunerna 2016. Jämförelsen görs på aggregerad nivå.

Handläggarnas kompetensnivå har förbättrats något

Socialstyrelsens sammanställning visar att majoriteten av handläggarna har socionomexamen och mer än 1 års erfarenhet. Detta gäller oavsett år. Andelen handläggare som saknar socionomexamen har dock ökat något under perioden (tabell 11).

Tabell 11. Handläggare i den sociala barn- och ungdomsvården. Antal och andel

År	Antal handläggare	Varav socionomexamen och < 1 års erfarenhet. Procent	Varav utan socionomexamen. Procent	Antal kommuner
2013	4 871	10,5	6	258
2014	87,35	21	9	14
2015	38,4	26	8	6
2016	5 390	12,5	12	245

Anm. Observera att uppgiften 2016 avser kommuner som deltagit 2013–2015. De kommuner som var nya i satsningen 2016 är inte inkluderade.

På samma sätt har majoriteten av handläggarna fortbildning inom socialt arbete och andelen handläggare med magisterexamen har ökat marginellt (tabell 12).

Tabell 12. Handläggare med fortbildning och vidareutbildning på högskolenivå. Antal och andel

År	Handläggare m fortbildning	Handläggare m vidareutbildning på högskolenivå	Varav m magisterutbildning. Procent	Antal kommuner
2013	3 472	1 184	10	250
2014	48	20	5	14
2015	19	4	0	6
2016	3 151	865	14	232

Anm. Observera att uppgiften 2016 avser kommuner som deltagit 2013–2015. De kommuner som var nya i satsningen 2016 är inte inkluderade.

I den första kompetensinventeringen 2013 var det inom områdena evidensbaserad praktik, uppföljning och utvärdering samt inom placerade barn som störst andel handläggare bedömdes sakna kompetens i högst utsträckning. Handläggare som saknar tillräcklig kompetens bedöms behöva kontinuerlig handledning för att klara av att genomföra sina arbetsuppgifter.

Även de kommuner som anslöt sig till satsningen 2014 och 2015 uppgav evidensbaserad praktik som ett område där handläggarna bedöms sakna kompetens i tillräcklig omfattning.

Socialstyrelsens sammanställning av kommunernas kompetensinventering 2016 visar att evidensbaserad praktik kvarstår som ett område där en högre andel handläggare bedöms sakna kompetens. Andelen handläggare som bedöms sakna kompetens har dock sjunkit från 28 procent till 15 procent, och dessutom har andelen handläggare som bedöms ha fördjupad kompetens inom området stigit. Inom nästan alla områden har andelen handläggare som bedömdes sakna kompetens sjunkit under perioden vilket är en positiv utveckling [2].

Fortsatt många nya arbetsledare

Sammanställningen av kompetensläget hos arbetsledarna 2013–2016 visar att det genomgående är första chefsjobbet för omkring hälften av arbetsledarna. Detta gäller oavsett år. Däremot har andelen arbetsledare som bedöms vara i behov av kompetensutveckling fluktuerat mellan åren. De kommuner som gick med i satsningen från början bedömde då att knappt hälften av arbetsledarna var i behov av kompetensutveckling. När samma fråga ställdes hösten 2016 bedömde kommunerna att var fjärde arbetsledare var i behov av kompetensutveckling (tabell 13).

Tabell 13. Arbetsledare i den sociala barn- och ungdomsvården. Antal och andel

År	Antal arbetsledare	Varav första chefsjobbet. Procent	Varav m behov av kompetensutveckling. Procent	Varav med mindre än 3 års erfarenhet. Procent	Antal kommuner
2013	766	51	47	5	260
2014	24	50	66	0	14
2015	8	50	50	0	6
2016	891	48	26	4	234

Anm. Observera att uppgiften 2016 avser kommuner som deltagit 2013 – 2015. De kommuner som var nya i satsningen 2016 är inte inkluderade.

På samma sätt har antalet arbetsledare med vidareutbildning på högskolenivå och magisterutbildning skiftat mellan åren och vid satsningens slut har var femte arbetsledare magisterutbildning (tabell 14).

Tabell 14. Antal arbetsledare med fortbildning och vidareutbildning på högskolenivå. Antal och andel

År	Arbetsledare m fortbildning	Arbetsledare m vidareutbildning på högskolenivå	Varav m magisterutbildning. Procent	Antal kommuner
2013	441	326	17	260
2014	19	11	9	14
2015	6	2	0	6
2016	754	343	21	234

Anm. Observera att uppgiften 2016 avser kommuner som deltagit 2013 – 2015. De kommuner som var nya i satsningen 2016 är inte inkluderade.

Förvaltning av kompetensutvecklingen

En mycket viktig faktor för att kompetensutvecklingsinsatserna ska få effekt är att de följs upp, och att handläggare och arbetsledare får tid och möjlighet att befästa ny kunskap genom att öva, läsa eller omsätta den nya kunskapen i praktiken. Kommunerna själva har identifierat förvaltning som något mycket viktigt men under hela satsningen upplever kommunerna att den höga arbetsbelastningen försvårat för dem att förvalta genomförd kompetensutveckling. Detta gäller särskilt för arbetsledarna som i vissa fall har fått öva och reflektera på fritiden. I hälften av kommunerna saknas en samlad plan för arbetsledarnas kompetensutveckling. Detta har inte förbättrats under satsningens gång.

Genomförda kompetensutvecklingsinsatser

Kommunernas inventering av befintligt kompetensläge i den sociala barn- och ungdomsvården kan användas som ett underlag för kommunerna när de planerar inom vilka områden de ska kompetensutveckla personalen. Inventeringen kan även användas för att besluta vilken personalkategori som ska omfattas av utbildningar och stöd och handledning. Det är viktigt att planerad kompetensutveckling kopplas till befintligt kompetensläge i personalgruppen.

Majoriteten av utbildningarna har riktats till erfarna arbetsledare och handläggare

Av kommunernas årliga återrapporteringar framgår att majoriteten av utbildningarna samt stöd och handledning har riktats till arbetsledare och handläggare med socionomexamen och mer än fyra års erfarenhet. Till exempel har omkring 90 procent av såväl utbildningar som stöd och handledning riktade till arbetsledare riktats till arbetsledare med mer än fyra års erfarenhet.

Satsningens sista år skedde dock en förändring när det gäller vilka inom kategorin handläggare utan socionomexamen som omfattats av utbildning samt stöd och handledning. Till skillnad från tidigare år var det gruppen med mindre än två års erfarenhet som deltog i utbildningar samt stöd och handledning i störst utsträckning.

Genomgående få utbildningar som ger högskolepoäng

När kompetenssatsningen lanserades 2013 var avsikten att den i huvudsak skulle användas till utbildningar som ger högskolepoäng. Redan första året stod det dock klart att behovet av högskoleutbildningar kanske inte var så stort utan att stöd och handledning var mer relevant att satsa på.

Under satsningens gång har andelen utbildningar som ger högskolepoäng fluktuerat mellan 7 och 14 procent vilket bekräftar denna bild. Som tidigare nämnts kan de uppdragsutbildningar som Socialstyrelsen upphandlade av universitet och högskola 2016 ha lett till att än färre högskoleutbildningar finansierades av kompetensutvecklingsmedlen. Istället är det korta endagars- och tvådagarskurser och stöd och handledning som dominerar.

Det är också relativt få kommuner som använt kompetensmedlen till introduktionsprogram för nya handläggare, utan stöd och handledning är vanligare. Vidare är det endast 32 kommuner som uppger att de använt kompetensmedlen för att genomföra utbildningar med syftet att nå behörighet enligt föreskriften SOSFS 2104:7.

Det troliga är att kommunerna använder sina ordinarie kompetensutvecklingsmedel för att organisera behörighetsgrundande utbildningar.

Utbildningar inom evidensbaserad praktik relativt ovanliga

I de kompetensinventeringar som kommunerna genomförde 2013 var det inom områdena evidensbaserad praktik, uppföljning och utvärdering samt inom placerade barn som störst andel handläggare bedömdes sakna kompetens i högst utsträckning. Evidensbaserad praktik och uppföljning och utvärdering återkommer också när kommunerna ombads bedöma behovet av kompetensutveckling den närmaste treårsperioden [2]. Evidensbaserad praktik och uppföljning och utvärdering återkommer 2014 som områden där kommunerna bedömer att en relativt stor andel av handläggarna saknar kompetens.

Även 2015 är evidensbaserad praktik ett område där handläggare bedöms sakna kompetens i relativt hög utsträckning. Detta år sticker även juridik ut som ett område där en stor andel handläggare bedöms sakna tillräcklig kompetens men 2015 var det endast sex kommuner som inventerade det befintliga kompetensläget.

Trots att evidensbaserad praktik återkommer som ett område där det behövs kompetensutveckling under hela perioden är det relativt få kommuner som använt kompetensutvecklingsmedlen för utbildningar inom området. Det vanligaste utbildningsområdet under hela satsningen är istället utredningsmetodik följt av risk- och skyddsfaktorer och samtal med barn. Detta är områden där kommunerna bedömt att det fanns behov av kompetensutveckling i relativt hög utsträckning.

Samtidigt visar 2016 års inventering av kompetensläget i de kommuner som deltagit i satsningen 2013–2015 att andelen handläggare som bedöms sakna kompetens inom evidensbaserad praktik har sjunkit till 15 procent.

Dessutom bedöms 19 procent av handläggarna ha fördjupad kompetens inom området vilket också är en stor förbättring.

En förklaring till detta kan vara att kommunerna har utbildat handläggarna i evidensbaserad praktik inom ramen för sin ordinarie kompetensutveckling utan att använda sig av Socialstyrelsens medel.

Kommunernas erfarenheter

Positiva erfarenheter överväger

Socialstyrelsens sammanställning visar att kommunerna har positiva erfarenheter av kompetenssatsningen i hög utsträckning. Satsningen har bland annat gett kommunerna en möjlighet att satsa på ökad kompetens på ett sätt som inte ryms inom den vanliga kompetensutvecklingen. Den har möjliggjort att fler arbetsledare och handläggare har kunnat få aktuell och relevant utbildning vilket leder till bättre kvalitet i arbetet. De pekar särskilt på vikten av att handläggare i en och samma kommun går samma utbildning för att skapa en gemensam kunskapsbas och bättre möjlighet till utvecklingsarbete. Det skapar en grund för erfarenhetsutbyte mellan mer erfarna handläggare och nya handläggare i kommunerna och ett gemensamt förhållningssätt som i längden skapar en bättre samhällsvård.

Satsningen på kompetensutveckling inom den sociala barn- och ungdomsvården anses också vara en betydelsefull signal om att detta är ett viktigt område och det höjer statusen för yrket. Statsbidraget har möjliggjort utbildningsinsatser som annars aldrig hade blivit av på grund av det ansträngda ekonomiska läget.

Åtskilliga kommuner tar också upp att kompetenssatsningen lett till bättre arbetsmiljö och större stabilitet på arbetsplatsen. Arbetsledare och handläggare uppskattar en riktad kompetenssatsning som får dem att känna sig stärkta i sin yrkesroll. Kommunerna uppger att handläggarna känner sig uppskattade och att det stärkt arbetsgruppen vilket i sin leder till ökad arbetsglädje och förbättrad kvalitet i arbetet. Kommunerna framhåller att den höjda kompetensen och förbättrade kvaliteten i arbetet leder till bättre förutsättningar för en rättssäker ärendehantering vilket i förlängningen gynnar klienterna. Det faktum att hela arbetsgrupper kunnat utbildas har lett till ökad samhörighet och att personalgruppen har en gemensam plattform att stå på.

Kommunerna tar också upp det positiva med länsgemensamma satsningar och samordning av utbildningar med andra kommuner där de regionala utvecklingsledarna spelat en viktig roll. Medlen har också underlättat rekryteringssituationen genom att de möjliggör för kommunen att utbilda, fortbilda och ge stöd och handledning, vilket är viktiga faktorer när det kommer till att rekrytera ny personal. Det anses även positivt att medlen kunnat användas till stöd och handledning och till annat än poänggivande utbildningar. Teoretiska fortbildningar och utbildningar som ger högskolepoäng har inte varit helt lätta att anpassa till den praktiska verksamhetens behov. Det har varit en utmaning att ta fram och genomföra kompetensutveckling på

ett systematiskt sätt. Kompetensmedlen har emellertid hjälpt till att sätta fokus på området.

Upplevda svårigheter med satsningen

Kommunerna är i huvudsak positiva till kompetenssatsningen inom den sociala barn- och ungdomsvården men samtidigt har det funnits svårigheter med att genomföra insatserna på ett bra sätt.

Den mest förekommande svårigheten som kommunerna tar upp är den sårbarhet som uppstår i verksamheten när arbetsledare och handläggare är frånvarande på grund av att de är på utbildning. Det leder till en ökad belastning på den kvarvarande personalen. Kommunerna uppger att de haft svårt att få fatt i vikarier som har rätt kompetens, särskilt när det gäller att ersätta arbetsledare. Vikarierna har i vissa fall lett till ökad arbetsbörda då dessa behövt stöd för att komma in i arbetet.

Den höga arbetsbelastningen har därmed lett till stress för den kvarvarande personalen och man har inte kunnat utbilda i den utsträckning som man tänkt från början. Några kommuner uppger också att det uppstått en viss utbildningsmättnad i och med att det varit många utbildningar under relativt kort tid.

Kommunerna tar också upp att den höga arbetsbelastningen har gjort det svårt att förvalta kompetensutvecklingsinsatserna på ett bra sätt. Det har lett till svårigheter med att implementera de nya kunskaperna och det har också varit svårt för arbetsledare och handläggare att få tid över till läsning och reflektion.

En annan försvårande aspekt som kommunerna tar upp är den höga personalomsättningen som har lett till svårigheter med att planera utbildningsinsatserna. Personalomsättningen har också lett till svårigheter med att behålla den redan befintliga kompetensen och att den inventering av kompetensläge som kommunerna genomfört inte längre är aktuell.

En grupp kommuner är också negativa till att satsningarna har varit ettåriga och de efterfrågar mer långsiktiga insatser för att kunna planera bättre. De hade gärna sett att medel fick föras över från ett år till nästa för att underlätta upphandlingar av nya utbildningar. De anser att det varit dyrt och komplicerat att planera och upphandla utbildningar och skicka i väg personalen på dem. De tar också upp att det var negativt att statsbidraget halverades under satsningens sista år vilket ställde till planeringen. Flera kommuner anser att det var en alldeles för liten summa som avsatts och att den borde varit betydligt högre.

Sammanfattande diskussion

Arbetet med barn och unga som far illa eller riskerar att fara illa, och deras familjer, är ett av socialtjänstens svåraste uppdrag. Arbetet med att säkerställa att barn och ungdomar inte far illa innebär ofta svåra bedömningar som kan vara livsavgörande för de barn, ungdomar och föräldrar som berörs. Personalens kompetens är väsentlig för att man ska kunna uppnå rättssäkerhet och upprätthålla en god kvalitet på arbetet.

Socialstyrelsen fick hösten 2012 i uppdrag att utarbeta ett förslag till åtgärdsprogram för en trygg och säker vård för barn och unga som är i behov av stöd och hjälp från den sociala barn- och ungdomsvården. Bland de åtgärder som Socialstyrelsen föreslog i *Trygghet och säkerhet i den sociala barn- och ungdomsvården* fanns en kompetenssatsning och en inventering av kompetensläget och kompetensbehovet inom den sociala barn- och ungdomsvården [1].

Regeringen gav därefter i maj 2013 i uppdrag till Socialstyrelsen att fördela statsbidrag till kommunerna med syftet att stärka kompetensen i den sociala barn- och ungdomsvården. Satsningen skulle pågå åren 2013–2016 med årliga utbetalningar av statsbidrag till kommunerna för kompetensutvecklingsinsatser [2].

Socialstyrelsens årliga uppföljningar av kompetenssatsningen visar att majoriteten av handläggarna inom den sociala barn- och ungdomsvården har socionomexamen, mer är ett års erfarenhet av arbete inom området samt grundläggande kompetens inom området. Samtidigt finns en betydande grupp handläggare som saknar tillräcklig kompetens för att kunna arbeta självständigt och som behöver stöd och handledning.

Bland arbetsledarna har man vidareutbildning på högskolenivå i hög utsträckning men för en stor grupp arbetsledare är det den första chefsbefattningen och de behöver stöd och möjlighet till kompetensutveckling.

Arbetsituationen i den sociala barn- och ungdomsvården har varit mycket ansträngd under en längre tid och den förvärrades ytterligare under 2015 i och med flyktingsituationen. Kompetenssatsningen har satt dock fokus på vikten av kompetensutveckling för personalen och därmed gett ett mandat att satsa på kompetensutveckling trots att kommunerna upplever att arbetsituationen i den sociala barn- och ungdomsvården är mycket ansträngd. Den har därmed möjliggjort kompetensutvecklingsinsatser som annars inte hade kommit till stånd. Samtidigt har dock åtskilliga kommuner inte kunnat genomföra planerade insatser på grund av den rådande arbetsituationen vilket medfört att de avsatta kompetensmedlen inte har fått avsett genomslag. I de kommuner som har genomfört kompetensutvecklingsinsatser har detta lett till ökad stress och sårbarhet hos den personal som är kvar i tjänst.

En av utgångspunkterna för kompetenssatsningen var att den skulle bidra till att minska den stora personalomsättningen, men det är oklart om detta har uppnåtts. Många kommuner tar i sina redovisningar upp att kompetenssatsningen lett till bättre arbetsmiljö och större stabilitet på arbetsplatsen. Samtidigt finns det också en grupp kommuner som haft svårigheter med att planera

utbildningsinsatserna på grund av hög personalomsättning. Personalomsättningen ska också ha lett till svårigheter med att behålla den redan befintliga kompetensen. I vissa fall är den inventering av kompetensläge som kommunerna genomfört inte längre är aktuell. Dessa kommuner har dock kunnat använda kompetensutvecklingsmedlen till introduktion samt stöd och handledning till nyanställda handläggare.

Denna bild bekräftas i Socialstyrelsens analys av konsekvenserna för socialtjänsten med anledning av den rådande flyktingsituationen och ökningen av antalet ensamkommande barn. Lägesrapporten från hösten 2016 visar att antalet ensamkommande har minskat sedan 2015 men att socialtjänstens barn- och ungdomsvård är i en fortsatt ansträngd situation då de har svårt att rekrytera kompetent och erfaren personal vilket leder till en sårbar situation [7].

En positiv aspekt av kompetenssatsningen har varit att medlen har kunnat användas till stöd och handledning samt introduktionsprogram för nya handläggare, och inte bara varit fokuserade på poänggivande utbildningar. Introduktionsprogram för handläggare har också bedrivits med kompetensutvecklingsmedlen men inte i den utsträckning som man kunde förvänta sig.

På samma sätt behöver arbetsledare stöd i sin roll att ge stöd och yrkesutveckling för att stötta handläggarna. Kommunerna har också genomfört en del sådana insatser, men precis som när det gäller introduktionsprogram till handläggare i mindre utsträckning än förväntat. Det är dock möjligt att denna typ av insatser finansieras via den ordinarie budgeten.

Kommunerna uppger också att den ansträngda arbetssituationen har lett till att kommunerna haft svårt att förvalta kompetensutvecklingsinsatserna på ett bra sätt. Det har medfört svårigheter med att implementera de nya kunskaperna och det har också varit svårt för arbetsledare och handläggare att få tid över till läsning och reflektion.

Hur kommunerna förvaltar genomförda kompetensutvecklingsinsatser så att de kommer verksamheten till godo är en nyckelfråga och det är en utmaning för kommunerna att skapa förutsättningar för en lärande organisation, inte minst i dagens ansträngda situation. Detta är särskilt viktigt för arbetsledarna så att de kan fylla sin stödjande roll, vilket kräver tid och en organisatorisk struktur som möjliggör utveckling av yrkesrollen. Det handlar bland annat om att ha ett strategiskt tänkande och ett förändrat arbetssätt där det ingår en analys av förhållandena i kommunen, och uppföljning och utvärdering av genomförda insatser. Svårigheterna för kommunerna att förvalta genomförd kompetensutveckling har enligt Socialstyrelsen sannolikt medfört att effekten av kompetenssatsningen har blivit mindre än avsett.

Det är också viktigt att komma ihåg att kompetensutveckling är en del av arbetet för att skapa ökad personalstabilitet och kompetensstillväxt inom den sociala barn- och ungdomsvården. Övriga viktiga ingredienser är goda arbetsförhållanden med en stabil organisation och ett gott ledarskap samt förankring och långsiktighet [8].

En mycket viktig framgångsfaktor under hela satsningen har varit samverkan med andra aktörer. Majoriteten av kompetensutvecklingsinsatserna har genomförts i samverkan med andra kommuner, SKL, region- eller kommunförbund. Den regionala samordningen innebär exempelvis att

kommunerna samarbetar kring kompetensutveckling där det finns gemensamma nyttor.

I dag finns det regionala stödstrukturer som långsiktigt ska försörja det egna länet eller regionen med ett praktiskt verksamhetsstöd och även utgöra en arena för politiska prioriteringar och strategier inom vård och omsorg. Regionala utvecklingsledare finns i samtliga län/regioner. De har som uppdrag att bland annat driva förbättringsarbete, samt att stödja uppbyggnaden och utvecklingen av länsövergripande och lokalt utvecklingsarbete för en evidensbaserad socialtjänst i samarbete med hälso- och sjukvården (inklusive tandhälsan). Regionala utvecklingsledare har en betydelsefull roll i kommunernas gemensamma planering. Kompetensutvecklingsmedlen har i viss mån fungerat som en katalysator för att fördjupa de redan existerande samverkansformerna. Samverkan mellan kommunerna är också något som behöver utvecklas ytterligare för att klara de utmaningar som den sociala barnvården står inför.

Kommunerna bedriver också kompetensutvecklingsinsatser inom ramen för sin ordinarie budget. Som nämnts ovan är det exempelvis relativt få kommuner som använt medlen till introduktionsprogram för nya handläggare. Detta kan bero på att kommunerna finansierar introduktionsprogram via sin ordinarie budget. Det gör att det är svårt att separera effekten av kompetenssatsningen från de insatser som kommunerna finansierar med egna medel. Detta kan också vara en delförklaring till att det finns en viss diskrepans mellan de kompetensbehov som kommunerna identifierar i sina inventeringar och de utbildningar som de sedan genomfört.

Det är också relativt få kommuner som använt medlen till behörighetsgrundande utbildning så att handläggare blir behöriga enligt föreskriften SOSFS 2014:7. Socialstyrelsens uppföljning av förordningen från 2016 visar dock att majoriteten av de obehöriga handläggarna har olika utbildningar som kommer att kräva flera terminers heltidsstudier för att nå kravet på behörighet [9]. Ur det perspektivet är det inte så underligt att utbildningar för att nå behörighet inte är särskilt vanliga.

Den summa som avsatts för kompetensutvecklingsinsatser är relativt liten givet att kompetenssatsningen riktas till samtliga 290 kommuner. Satsningens sista år halverades dessutom anslaget till 24 000 000 kronor vilket naturligtvis påverkade omfattningen av satsningen. Fördelningsramen innebär att mindre kommuner har tilldelats 50 000 kronor per år för att genomföra kompetensutvecklingsinsatser. Medel som inte har rekvirerats har ”frusit inne” och har inte kommit till användning. Ett förslag inför andra satsningar med liknade upplägg kan vara att fördela de medel som inte tagits i anspråk till de kommuner som deltar i satsningen och som önskar få tillgång till ytterligare medel.

Referenser

1. Trygghet och säkerhet i den sociala barn- och ungdomsvården. Socialstyrelsens förslag till åtgärdsprogram. Stockholm: Socialstyrelsen; 2013
2. Kompetenssatsning inom den sociala barn- och ungdomsvården. Redovisning av 2013 års satsning. Stockholm: Socialstyrelsen; 2014
3. Kompetenssatsning inom den sociala barn- och ungdomsvården. Redovisning av 2014 års satsning. Stockholm: Socialstyrelsen; 2015
4. Kompetenssatsning inom den sociala barn- och ungdomsvården. Redovisning av 2015 års satsning. Stockholm: Socialstyrelsen; 2016
5. Vård och omsorg om placerade barn – Öppna jämförelser och utvärdering. Rekommendationer till kommuner och landsting om hälsa och utsatthet. Stockholm: Socialstyrelsen; 2013
6. Delredovisning av uppdrag att fördela medel för kompetenssatsning inom den sociala barn- och ungdomsvården. Stockholm: Socialstyrelsen; 2013
7. Analys av situationen i socialtjänsten. Läget under hösten 2016 - zellrapport 2. Stockholm: Socialstyrelsen; 2017
8. Lindquist Anna-Lena, Hedqvist Marie. Användning och resultat av stabilitets- och kompetensprogram för handläggare inom den sociala barnvården. Uppföljning av ett strukturerat arbete i kommunerna i Uppsala län 2012-2015. Uppsala: Regionförbundet Uppsala län. FoU-rapport 2016/2; 2016
9. Krav på behörighet inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård. Uppföljning av lagändring. Stockholm: Socialstyrelsen; 2016