

Yrkesresan Barn och unga

En regional projektplan för Norrbotten
2021-2023

PROJEKTLEDARE: AMI CAIN
NORRBOTTENS KOMMUNER
2022-02-18

Innehåll

1 Inledning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Övergripande projektbeskrivning	4
1.3 Regional projektbeskrivning	5
1.4 Kursstruktur Yrkesresan Barn och unga.....	5
2 Syfte och mål	6
2.1 Övergripande syfte Yrkesresan.....	7
2.2 Övergripande projektmål Yrkesresan	7
2.3 Projektmål för regionalt genomförande av Yrkesresan barn och unga	7
2.4 Effektmål för regionalt genomförande av Yrkesresan barn och unga.....	8
3 Plan för regional uppföljning	8
4 Förutsättningar	9
4.1 Verksamhetsstrategier.....	9
4.2 Målgrupp/berörda verksamheter	10
4.3 Avgränsningar	10
5 Övergripande planering.....	10
6 Riskanalys.....	12
6.1 Risker på regional nivå.....	12
6.2 Risker på lokal nivå	12
7 Kommunikation	12
8 Finansiering och budget.....	13
8.1 Finansiering.....	13
8.2 Projektbudget	13
9 Organisation.....	14
9.1 Övergripande organisation	14
9.2 Regional projektorganisation Yrkesresan Barn och unga	15
10 Rapportering.....	15
11 Lagring av dokument	16
12 Bilaga.....	16

1 Inledning

Yrkesresan är ett koncept för introduktion och kompetensutveckling för socialtjänstens medarbetare. Konceptet innehåller både digitalt lärande och fysiska utbildningsträffar som anordnas regionalt.

Yrkesresan syftar till att ge kvalitet i varje möte mellan socialtjänstens medarbetare och invånare. Målet är att genom Yrkesresan skapa förutsättningar för fördjupad kunskap, kraft och kompetens att utveckla socialtjänsten. Detta genom att bästa tillgängliga kunskap samlas i Yrkesresan och tillgängliggörs för socialtjänsten. Ett gemensamt arbete med kompetensutveckling ger förbättrade förutsättningar för att erbjuda insatser av god kvalitet och bidrar till att utjämna oönskade ojämlikheter mellan kommuner. Yrkesresan blir således ett viktigt verktyg i arbetet med kunskapsstyrning inom socialtjänsten.

Yrkesresan innebär ett samarbete mellan den nationella, regionala och kommunala nivån. Kommunernas efterfrågan och finansiering är drivkraften i Yrkesresan. Regionala samverkans- och stödstrukturerna (RSS) är ett nav i genomförandet av Yrkesresorna och ansvarar för att kommunicera, samordna och implementera Yrkesresan i respektive län. Norrbottens Kommuner är länets RSS-struktur.

Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, är projektägare och ansvarar för nationell samordning av Yrkesresan. Socialstyrelsen och andra myndigheter bidrar med kunskapsunderlag. Fem yrkesresor ska produceras för olika områden inom socialtjänsten under en period på sju år. Först ut är den yrkesresa som vänder sig till medarbetare inom socialtjänstens myndighetsutövning för barn och unga. Adda Kompetens tillhandahåller lärplattformen Totara som är den digitala plattformen där Yrkesresans innehåll paketeras och tillgängliggörs för användarna. Adda ansvarar för den tekniska produktionen och bidrar med kompetens kring pedagogisk och användarvänlig utformning.

1.1 Bakgrund

Yrkesresan Barn och unga är ett koncept som producerats av Göteborgsregionen och använts sedan 2017. Efterfrågan att Yrkesresan skulle utvecklas till ett nationellt koncept blev stor och samverkan mellan SKR, RSS och Socialstyrelsen inleddes genom Partnerskapet (Socialstyrelsen, SKR och RSS samverkar genom ett partnerskap för att stärka förutsättningarna för Kunskapsstyrning inom socialtjänsten. Andra myndigheter som även ingår är; Myndigheten för delaktighet, E-hälsomyndigheten, Folkhälsomyndigheten, Statens beredning för medicinsk och

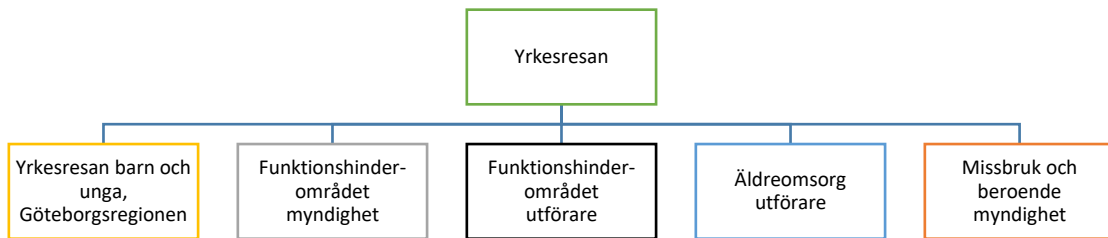
social utvärdering, SBU, och Forte.). 2018 fick SKR i uppdrag av socialchefs nätverket att göra en förstudie om förutsättningarna att göra Yrkesresan tillgänglig för alla kommuner i en nationell utformning. I slutet av år 2020 fick alla kommuner ett erbjudande från SKR att ansluta till Yrkesresan, vilket mer än 80 procent av alla landets kommuner gjorde, vilket ledde till att SKR i mars 2021 beslutade om att påbörja den nationella satsningen och spridningen av Yrkesresan. I Norrbotten har samtliga 14 kommuner anslutit sig till Yrkesresan.

Att ge nyanställda en bra introduktion kan vara en utmaning, både att skapa ett bra innehåll och att introduktionen prioriteras. Innehållet i en introduktion kan också skilja sig åt mellan olika kommuner. Introduktion är dock en viktig förutsättning för att medarbetare ska bli trygga i sin yrkesroll. Socialtjänsten i Sveriges kommuner har behov av program för introduktion och kompetensutveckling för både nya socialsekreterare och för de vana i yrket. Yrkesresan utgår från tre faser i yrkeslivet: ny, van och erfaren, och inkluderar även stöd för arbetsledare och chefer i deras roll. För varje fas finns kunskapsmål att uppnå. Eftersom en så stor andel kommuner är anslutna till Yrkesresan och följer samma koncept ger det en kompetensutveckling som relativt enkelt kan följa med när en medarbetare byter arbetsplats och kommun. När samma begrepp används blir det också tydligare för en ny arbetsgivare vilken kompetensutveckling den nyanställde tidigare fått.

1.2 Övergripande projektbeskrivning

Yrkesresan ägs av Sveriges Kommuner och Regioner, SKR. Projektperiod är 1 juli 2021 – 30 juni 2028. Ambitionen är att Yrkesresan därefter ska fortsätta. Yrkesresan är nu ett prioriterat samverkansområde i Partnerskapet. Det möjliggör att Yrkesresan för samtliga parter är en prioriterad fråga. Fem delprojekt planeras inom olika verksamhetsområden under Yrkesresans projektperiod. Samtliga yrkesresor ska följa Yrkesresans koncept och drivas enligt projektmodell av olika regionala samverkans- och stödstrukturer, RSS¹.

¹ Yrkesresans koncept består av åtta delar som samtliga resor ska följa. Se mer i SKR:s Koncept för Yrkesresan.



Delprojekt 1 benämns Yrkesresan Barn och unga och drivs av Göteborgsregionens kommunalförbund, GR. Yrkesresan för barn och unga blir en pilot för hur strukturerna för övriga yrkesresor ska utformas. Den totala strukturen för samtliga fem yrkesresor kommer därför bli en fråga att hantera efterhand som yrkesresorna formas. Den centrala strukturen ska utvecklas i nära samverkan med socialcheferna och styrgruppen för Yrkesresan i länet.

1.3 Regional projektbeskrivning

Norrbottnens Kommuner är ansvariga för implementering av Yrkesresan i Norrbotten, och enligt den upprättade överenskommelsen mellan länets socialchefer och Norrbottens Kommuner finansierar länets socialtjänster Yrkesresan. Cheferna inom individ- och familjeomsorgen är styrgrupp för Yrkesresan Barn och unga i Norrbotten. Projektplanen har presenterats för styrgruppen i februari 2022.

1.4 Kursstruktur Yrkesresan Barn och unga

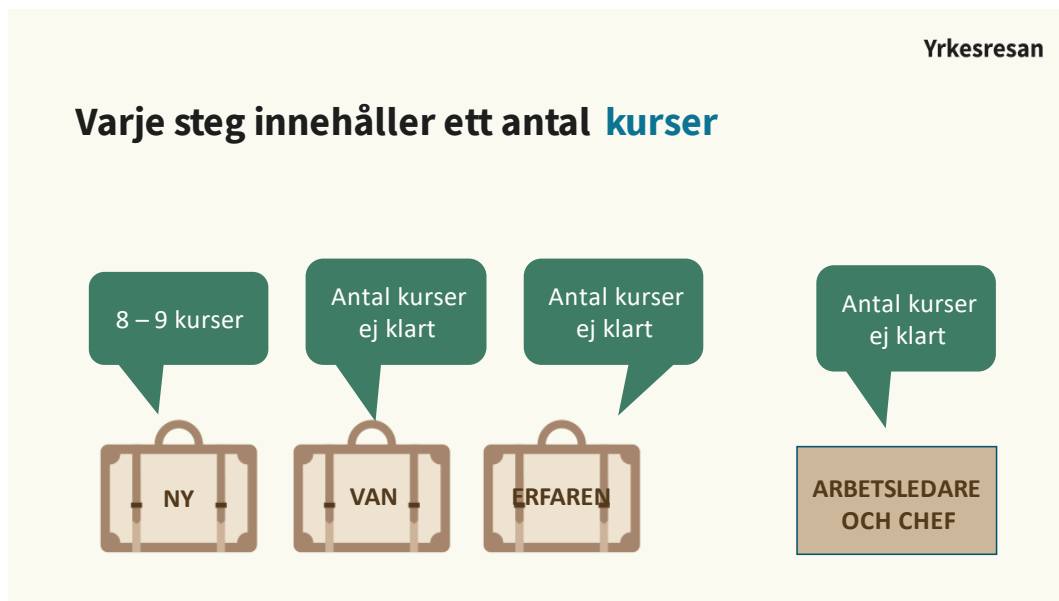
Beroende på tid i yrket (och i viss mån roll, t.ex. medarbetare eller arbetsledare/chef) blir deltagare behörig till ett av fyra steg;

Steg 1: NY medarbetare med 0-2 år i yrket.

Steg 2: VAN medarbetare med 2-5 år i yrket.

Steg 3: ERFAREN medarbetare med 5 år + i yrket.

Steg 4: ARBETSLEDARE OCH CHEF, alla arbetsledare och chefer oavsett år i yrket.



Varje väska leder till en resväg med hållplatser. Varje hållplats = en kurs. Varje kurs består av tre delar:

1. Förberedelser

- innehåller läraaktiviteter i form av förberedelseuppgifter
- digitalt

2. Kursdag/ar

- innehåller en eller flera lärarledda seminarier/kursdagar
- på plats eller digitalt

3. Fördjupning efter

- innehåller läraaktiviteter i form av förslag på fördjupningsuppgifter
- digitalt

Steg 1: NY medarbetare (0-2 år i yrket) innefattar 8-9 kursdagar/2 år.

Representanter från Socialstyrelsen och RSS, under ledning av GR, arbetar nu med kursproduktion av de två första kurserna "Handläggning med barnet i centrum" och "Samtal och delaktighet", som ingår i Introkursen för NY. Planering och produktion av nästkommande kurser pågår.

2 Syfte och mål

Detta avsnitt beskriver inledningsvis syfte och mål för Yrkesresan som helhet. Det gäller samtliga fem yrkesresor. Yrkesresan Barn och unga ska, tillsammans med övriga fyra resor, bidra till att dessa syften och mål uppnås. För att mer konkret visa på vad just Yrkesresan Barn och unga ska bidra med, har de övergripande

formuleringarna brutits ner till projektmål och effektmål som redovisas under punkt 2.3 och 2.4.

2.1 Övergripande syfte Yrkesresan

Yrkesresan är ett koncept för introduktion och kompetensutveckling som syftar till att:

- Ge kvalitet i varje möte mellan socialtjänstens medarbetare och invånare
- Stärka kompetens, arbetsglädje och yrkesstolthet bland socialtjänstens medarbetare
- Bidra till en kunskapsbaserad och jämlik socialtjänst i hela landet.

2.2 Övergripande projektmål Yrkesresan

- Yrkesresan samlar och sprider bästa tillgängliga kunskap för att stödja en kunskapsbaserad socialtjänst.
- Kommuner får ytterligare kunskap, kraft och kompetens att utveckla socialtjänsten.
- Yrkesresan samarbetar med relevanta myndigheter och sprider och använder deras kunskapsunderlag.
- Regionala samverkans- och stödstrukturer (RSS) utvecklar och förvaltar enskilda yrkesresor samt tar regionalt ansvar för samordning av kurser.

2.3 Projektmål för regionalt genomförande av Yrkesresan barn och unga

Projektmål för Yrkesresan Barn och unga i Norrbotten är:

- Att i Norrbottens 14 kommuner informera om Yrkesresan i socialtjänstens verksamhet inom barn- och unga.
- Att implementera och samordna Yrkesresan i Norrbottens 14 kommuner i socialtjänstens verksamhet inom barn- och unga.
- Att utarbeta en övergripande struktur för samtliga fem Yrkesresor som är anpassad efter länets förutsättningar.
- Att rekrytera och stödja kursledare och utbildare från kommunerna.
- Att upparbeta samverkan med närliggande län gällande erfarenhetsutbyte, kurser, kursledare och utbildare.
- Att planera och administrera kurstillfällen för chefer och socialsekreterare.
- Att vara första linjens stöd/support för den tekniska lärplattformen Totara.
- Att erbjuda stöd till arbetsledare och chefer. Steget Arbetsledare och chef syftar till att ge verktyg för att kunna arbeta enligt socialtjänstens uppdrag

och ansvar. (Fokuserar på sakkunskapen som krävs för att leda arbetet, inte ledarskapet.)

- Att projektmål-och effektmålen följs upp och mäts.

2.4 Effektmål för regionalt genomförande av Yrkesresan barn och unga

Effektmål för Yrkesresan Barn och unga i Norrbotten är:

Att minst 80 % av socialsekreterarna tycker att Yrkesresan Barn och unga har gjort nytta för dem när det gäller att:

- 1)
 - a. känna sig stärkt i yrkesrollen.
 - b. känna sig mer säker på att hitta information för att genomföra sina arbetsuppgifter.
 - c. känna sig bättre rustad för att arbeta inom området.
 - d. handlägga, dokumentera och samverka utifrån gällande regelverk.
- 2) Att minst 80 % av socialsekreterare, arbetsledare och chefer är nöjda eller mycket nöjda med de kurser som de deltagit i.
- 3) Att minst 80 % av arbetsledare och chefer ska tycka att Yrkesresan Barn och unga är ett stöd i introduktion av ny personal.
- 4) Att minst 80 % av arbetsledare och chefer ska tycka att Yrkesresan underlättar vid planering av kompetenshöjande insatser.
- 5) Att minst 80 % av arbetsledare och chefer ska vara nöjda eller mycket nöjda med det stöd som erbjuds dem i sin roll.
- 6) Att Yrkesresan erbjudit en möjlighet för erfaren personal i kommunerna att utvecklas i yrket genom uppdraget att bli utbildare.
- 7) Att Yrkesresan blir tillgänglig för samtliga kommuner i länet.

3 Plan för regional uppföljning

För att kunna mäta effekterna och nöjdheten av Yrkesresan i Norrbotten är det av stor vikt att uppföljningar sker och att kurser utvärderas och följs upp. Det kommer finnas möjligheter att samla data i lärplattformen (Totara) för insamling av synpunkter, enkätantering och statistik. Yrkesresan behöver följas på flera olika sätt, av olika parter, vid olika tidpunkter och för olika målgrupper.

Syftet med uppföljningen av Yrkesresan Barn och unga är:

- Riktad uppföljning för att mäta uppfyllnad av projektmål och effektmål.
- Bredare uppföljning i syfte att samla in synpunkter och önskemål från berörda för att fortsatt utveckla projektet.

Uppföljningen för Norrbottens län kommer att hanteras, bearbetas och redovisas av Norrbottens Kommuner. Resultatet redovisas till styrgruppen och socialcheferna.

4 Förutsättningar

Utvecklingen av Yrkesresan Barn och unga kommer att se något annorlunda ut jämfört med utveckling av yrkesresor för andra områden. Det beror på att Yrkesresan Barn och unga ska utgå ifrån den redan befintliga Yrkesresan i Göteborgsregionen som varit i drift sedan 2017.

Yrkesresan Barn och unga är den första resan inom det nationella genomförandet. Arbetet ska präglas av ett flexibelt arbetssätt där justeringar och anpassningar kan behöva göras under projektet. En nära samverkan och ett gemensamt ansvar för helheten mellan ingående aktörer är därför viktigt. Innehållet i Yrkesresan ska vara relevant för de anslutna kommunerna. Kunskaperna ska vara möjliga att tillämpa i såväl stora kommuner som i mindre kommuner. Fokus ska vara på det som är gemensamt, exempelvis kan på sikt metoder eller modeller som majoriteten av kommunerna använder ingå.

4.1 Verksamhetsstrategier

Norrbottens Kommuner ansvarar för det regionala genomförandet av Yrkesresan i Norrbotten. Norrbottens Kommuner är en intresseorganisation som ägs av Norrbottens 14 kommuner och som verkar för ett utökat kommunalt samarbete och ett hållbart samhällsbygge. I samverkan skapar Norrbottens Kommuner konkurrenskraftiga arenor för dialog och kunskapsutveckling. Detta görs genom olika strategiska nätverk, arbetsgrupper i samverkan mellan kommunerna och tillsammans med Region Norrbotten, Länsstyrelsen Norrbotten, Socialstyrelsen med flera. Ansvaret för Yrkesresan ger Norrbottens Kommuner möjlighet att aktivt samverka och utveckla samarbetet med kommunerna i länet.

Yrkesresan ger kommunerna i Norrbotten möjlighet att stärka varandra genom erfarenhetsutbyte och kompetens. Ett gemensamt arbete med kompetensutveckling ger förbättrade förutsättningar att erbjuda insatser av god kvalitet och bidrar till att utjämna ojämlikheter mellan kommuner över hela länet. Genom Yrkesresan kommer arbetsledare och chefer inom socialtjänsten i

Norrbotten att ha en gemensam plattform för att följa sina medarbetares kompetensutveckling och identifiera brister i den egna kompetensförsörjningen och därmed den egna utvecklingen. Lärplattformen ger samtidigt möjlighet att identifiera kommunernas gemensamma mönster och utvecklingsfrågor inom Norrbottens län.

4.2 Målgrupp/berörda verksamheter

Målgruppen för den nationella Yrkesresan barn och unga är myndighetsutövande personal inom den sociala barn- och ungdomsvården, såväl socialsekreterare som arbetsledare och chefer. Målgruppen omfattar initialt socialsekreterare som arbetar med mottagning, utredning och uppföljning. I samråd med SKR och den nationella styrgruppen kan målgruppen komma att breddas om förutsättningar så medger. Målgrupper för andra Yrkesresor är ännu inte fastställda.

4.3 Avgränsningar

- Chefer högre befattningar, administrativ personal, politiker eller personal i icke-kommunal utförarverksamhet omfattas inte av Yrkesresan Barn och unga.
- Eftersom Yrkesresan Barn och unga utvecklas för en bred målgrupp, kommer inte allt innehåll att vara relevant för alla deltagare. Viss begränsning görs genom roller och behörigheter i Totara, men andra urval och avgränsningar behöver göras av arbetsledare och chefer utifrån behov i sina verksamheter.
- Särskilda metoder eller modeller som endast används av några få av de anslutna kommunerna ingår inte. På sikt kan Yrkesresan vara en möjlig kanal för att sprida nya nationella metoder. Hur ett urval av metoder då kan ske behöver diskuteras mer noga i Styrgruppen för Yrkesresan Barn och unga.

5 Övergripande planering

Yrkesresan i Norrbottens län planerar att till stor del följa SKR:s nationella plan för Yrkesresan och regionala anpassningar sker efter behov och efter avstämning med kommunerna. En tidplan finns som bilaga till projektplanen. Se lista med aktiviteter ur en preliminär tidplan nedan.

2021

Juni	Skriva avtal med kommuner
Juni- augusti	Utlysa en projektledartjänst för Yrkesresan/anställa projektledare

Juni- augusti	Arbeta fram struktur och organisation för Yrkesresan
Juli- september	Kartlägga deltagande inom länet
2022	
Januari-februari	Arbeta fram projektplan och tidplan
Mars-april	Yrkesresan öppnas för Regional administratör, utbildning i Totara
Mars-juni	Kartlägga och rekrytera lokala utbildare som blir en del av Yrkesresan
Mars-juni	Genomföra verksamhetsbesök/Teamsmöten i alla kommuner
April-juni	Samplanera Yrkesresan tillsammans med lokala utbildare
September	Uppstart! Yrkesresan öppnas för Arbetsledare och chef + Digital kurs/Om yrkesresan
September	Yrkesresan öppnas för Utbildare
September	Digital kurs/om att utbilda i Yrkesresan
September	Utbildning av utbildare i olika kurser för Nya påbörjas
Oktober	Yrkesresan öppnas för socialsekreterare- Ny, <i>mynd+fam.hem</i>
Oktober	Möjlig kursstart för inledande kurs för Nya socialsekreterare
November-januari	Uppföljning av utbildare + behovsanalys externa utbildare
December	Möjlig kursstart för övriga kurser för Nya
2023	
Januari	Utbildning påbörjas av utbildare i Van-kurser
Januari	Yrkesresan öppnar upp Socialsekreterare Van, <i>mynd+fam.hem</i>
Mars	Möjlig kursstart för kurser för Vana
April-juni	Uppföljning av utbildare + behovsanalys externa utbildare
April	Utbildning påbörjas av utbildare i Arbetsledare- och chefskurser
Augusti	Utbildning påbörjas av utbildare i övriga Van-kurser
Augusti	Möjlig kursstart för kurser för Arbetsledare och chefer
Oktober	Möjlig kursstart för övriga kurser för Vana
September-november	Uppföljning av utbildare + behovsanalys externa utbildare
Oktober	Utbildning påbörjas av utbildare i Erfaren-kurser
November	Yrkesresan öppnar för roll Socialsekreterare Erfaren, <i>mynd+fam.hem</i>
December	Möjlig kursstart för kurser för Erfarna

6 Riskanalys

Utifrån de nationella, regionala och lokala perspektiven kan olika risker tänkas uppkomma i projektet. Några risker är identifierade:

6.1 Risker på regional nivå

- Att någon av kommunerna väljer att avstå sitt deltagande i Yrkesresan.
- Att kommunerna inte har möjlighet att prioritera tid för information om Yrkesresan, vilket försvårar genomförandet av projektet regionalt.
- Bristande resurser och/eller olika förutsättningar i kommunerna kan komma att påverka projektet negativt om det blir ett fåtal deltagare till utbildningar.
- Att det saknas personal från kommunerna som ska utbilda på de kurser som ska genomföras regionalt.
- Att det blir svårt att hålla tidplanen på regional nivå utifrån olika förutsättningar i de olika kommunerna.
- Att restriktioner utifrån Covid-19 försvårar att utbildningar hålls fysiskt.

6.2 Risker på lokal nivå

- Att medarbetare inte ges möjlighet att delta i utbildningar och avsätta tid för Yrkesresan p.g.a. arbetssituation.
- Att medarbetare inte får stöd från sin ledning för att kunna prioritera Yrkesresan.
- Att det saknas tillräckligt antal personal från kommunerna som är utbildare i olika kurser.

Att deltagare anser att det är för långt att åka till platser där utbildningarna hålls fysiskt och därmed avstår utbildningstillfällen.

7 Kommunikation

När det gäller Yrkesresan Barn och unga är det flera olika parter som behöver kommunicera med varandra. Den regionala projektledaren ansvarar för att informera och kommunicera med kommunerna i Norrbotten. Kommunikeringen sker inledningsvis främst genom IFO- chefer, som därefter också förväntas föra informationen vidare till sina medarbetare. Projektledaren kommer bl.a. delta i styrgruppsmöten (utgörs av cheferna inom Individ- och familjeomsorgen i Norrbotten) för att informera och återkoppla om projektet och dess utveckling. Socialcheferna i Norrbotten kommer kontinuerligt att få information och

återkoppling om Yrkesresan. Projektledaren återkopplar även vidare till GR och SKR. En Teamsyta kommer att skapas för att underlätta kontakten mellan projektledaren och berörda kommuner.

8 Finansiering och budget

8.1 Finansiering

Finansiering sker via länets socialtjänster, i enlighet med överenskommelse med länets socialchefer. Kostnaden för Yrkesresan består av två delar, rörliga avgifter (kurs- och konferensavgifter) samt fast kostnad för projektledare. Den rörliga avgiften betalas av respektive kommun för den medarbetare man anmält ska gå utbildningen. Kostnaden är beräknad per utbildningsdag. Kostnaden för rörliga avgiften kan variera beroende på lokal samt att den i vissa fall utgår då kursen kan ske digitalt. Kostnaden för projektledaren fördelas enligt befolkningens mängd på samtliga 14 kommuner. Se tabell nedan.

Kommun	Invånare	~Andel %	Kostnad kr
Arjeplog	2 697	1	10 272
Arvidsjaur	6 157	3	23 450
Boden	28 116	11	107 086
Gällivare	17 502	7	66 660
Haparanda	9 548	4	36 366
Jokkmokk	4 806	2	18 305
Kalix	15 793	6	60 151
Kiruna	22 675	9	86 363
Luleå	78 346	32	298 399
Pajala	5 986	2	22 799
Piteå	42 294	17	161 083
Älvsbyn	8 037	3	30 611
Överkalix	3 253	1	12 390
Övertorneå	4 218	2	16 065
Summa:	249 427	100	950 000

8.2 Projektbudget

Kommunerna betalar till Norrbottens Kommuner per helår 950 000 kr. Kostnaden för projektledare faktureras respektive kommun vid varje halvårsskifte. I kostnaden

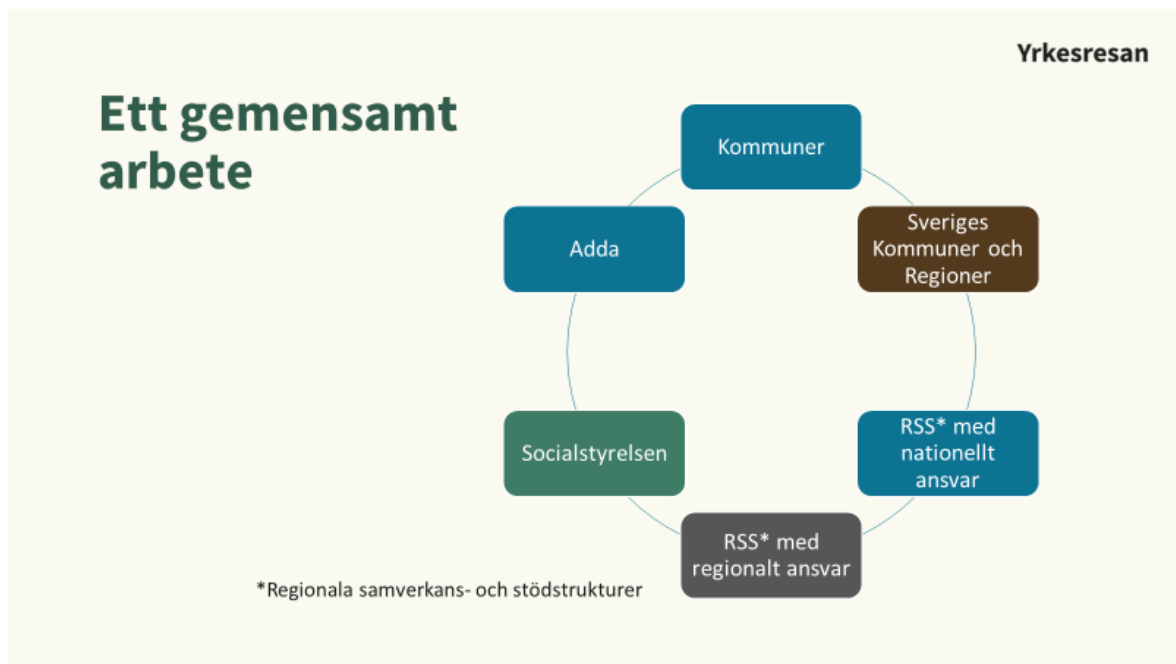
ingår lön, tjänsteresor, traktamenten, logi och konferensavgifter etc. som ingår i uppdraget.

Norrbottnens Kommuner fakturerar den rörliga kostnaden till berörda kommuner efter respektive utbildningstillfälle. Den rörliga avgiften består av lokal/fika-1000 kr, utbildarpott 400 kr, kursmaterial 100 kr och buffert 50 kr. Utbildarpotten omfattar 400 kr per utbildningsdag och deltagare och samlas ihop vid årets slut och fördelas på de kommuner som haft medarbetare som varit utbildare. Fördelningen sker i proportion till antalet dagar man medverkat.

9 Organisation

9.1 Övergripande organisation

- SKR är projektägare för Yrkesresan som helhet och dess produkter, projektet leds av huvudprojektledaren. Yrkesresan Barn och unga är ett delprojekt inom Yrkesresan med egen styrgrupp, projektledning och projektgrupp.
- Göteborgsregionen är projektägare och förvaltare av delprojektet Yrkesresan Barn och unga och det material som tas fram, exempelvis kursupplägg och filmer.
- Adda leder arbetet med LMS-plattformen Totara i samarbete med leverantören Xtractor. Adda utgör även ett stöd för GR i produktion av innehåll till Yrkesresan Barn och unga.
- Socialstyrelsen är huvudsaklig kunskapsproducent och står för kvalitetssäkring av sitt eget material, som utgör en stor del av innehållet på Yrkesresan Barn och unga. I viss mån, efter överenskommelse, kan Socialstyrelsen även kvalitetssäkra annat material som tas fram i projektet.
- RSS med regionalt uppdrag är ansvariga för att erbjuda Yrkesresan Barn och unga till de kommuner i sin region som anslutit sig. Det innebär bland annat att kommunicera med sina kommuner, att rekrytera utbildare och arrangera kurser på plats i regionen samt att bidra till den nationella utvecklingen genom att lämna synpunkter på befintligt och kommande innehåll.
De kommunerna som har anslutit sig till SKR:s projekt Yrkesresan är mottagare av insatser som erbjuds inom Yrkesresan Barn och unga.



9.2 Regional projektorganisation Yrkesresan Barn och unga

Regional projektägare är Norrbottens Kommuner.

Projektledaren ansvarar för regional implementering av Yrkesresan gällande socialtjänstens verksamhet inom barn- och unga. Deltar i nationellt nätverk och genomför omvärldsbevakning inom området. Upparbetar samverkan och samarbete med närliggande län som genomför Yrkesresan, samt med Umeå Universitet. Rekryterar och stödjer kursledare och utbildare samt bidrar till den nationella utvecklingen av Yrkesresan Barn och unga.

Kursadministratör och teknisk support vid Norrbottens Kommuner tillsammans med projektledaren hanterar och omsätter den tekniska nationella plattformen för Yrkesresan så att det motsvarar de regionala behoven.

Styrgruppen för Yrkesresan i Norrbotten fattar beslut om projektet vid behov och utgörs av Cheferna inom individ- och familjeomsorgen.

10 Rapportering

Projektledaren för Yrkesresan Barn och unga i Norrbotten ska:

- hålla projektledaren för Yrkesresan Barn och unga på GR uppdaterad om det regionala arbetet. Detta sker på avstämningsmöten kvartalsvis eller vid behov. Utöver dessa kan frågor diskuteras eller information ges via e-post.

- årligen lämna, senast den 31 januari, en kort rapport (max en A4) med svar på utskickade frågor gällande den regionala verksamheten. De olika regionala rapporterna bildar underlag för en årlig rapport för Yrkesresan Barn och unga på övergripande nivå.
- Kontinuerligt rapportera och återkoppla till styrgruppen i Norrbotten om arbetet med Yrkesresan.

11 Lagring av dokument

Projektledaren ansvarar för att löpande dokumentera och lagra viktig information på Norrbotten Kommuners gemensamma server, samt på den gemensamma arbetsytan i Teams. Material som krävs för det dagliga projektarbetet lagras i Onedrive.

12 Bilaga

Regional tidplan- Yrkesresan Barn och unga