

# **Projektplan**

## **Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter**

En nationell strukturerad introduktion och kompetensutveckling för personal inom socialtjänstens utförarverksamheter inom funktionshinderområdet

Projekt:	<b>Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter</b>		
Huvudprojekt	<b>Yrkesresan</b>		
Beställare:	<b>Sveriges kommuner och Regioner (SKR)</b>		
Version:	<b>1.0</b>		
Skriven av:	<b>Lotta Brändström</b>	2022-09-26	
Godkänd av:	<b>Styrgrupp Yrkesresan Funk Nationella styrgruppen</b>	2022-10-05 2022-11-29	

# 1 Innehåll

2	Inledning.....	3
2.1	BAKGRUND .....	3
2.2	PROJEKTBSKRIVNING .....	3
2.3	FÖRSTUDIEN TILL UPPDRAGET.....	4
3	Syfte och mål.....	5
3.1	PROJEKTMÅL.....	5
3.2	EFFEKTMÅL.....	6
4	Krav på projektet.....	6
4.1	FÖRUTSÄTTNINGAR.....	6
4.2	FÖRUTSÄTTNINGAR AVSEENDE MÅLGRUPP .....	7
4.3	AVGRÄNSNINGAR.....	8
4.4	KOPPLING TILL ANDRA YRKESRESOR .....	8
4.5	KOPPLINGAR TILL ANDRA VERKSAMHETER OCH PROJEKT .....	8
5	Övergripande planering.....	9
5.1	PROJEKTORGANISATION .....	9
5.2	UTVECKLING I FLERA FASER.....	11
5.3	AKTIVITETS- OCH TIDPLAN.....	12
6	Uppföljning .....	12
7	Risker .....	13
8	Finansiering och budget .....	13
9	Kommunikation.....	13
10	Dokumenthantering.....	13
11	Rapportering.....	14
12	Bilagor.....	14

## 2 Inledning

Yrkesresan är ett koncept för introduktion och långsiktig kompetensutveckling inom socialtjänsten som syftar till att ge kvalitet i varje möte mellan socialtjänstens medarbetare och invånaren. Målet är att kommuner ska få ytterligare kunskap, kraft och kompetens att utveckla socialtjänsten.

Yrkesresan är en nationell satsning med regionalt genomförande som ger lokal kompetens. Satsningen på Yrkesresan innebär ett samarbete mellan kommunal, regional och nationell nivå. Kommunernas efterfrågan och finansiering är motorn i arbetet. De regionala samverkans- och stödstrukturerna (RSS) ansvarar för utveckling, förvaltning och spridning av de olika yrkesresorna. Sveriges kommuner och Regioner (SKR) är projektägare och samordnar arbetet. Socialstyrelsen bidrar med kunskapsunderlag och Adda tillhandahåller lärplattformen.

Under en sjuårsperiod ska fem yrkesresor för olika verksamhetsområden inom socialtjänsten produceras och lanseras. Yrkesresorna består av kvalitetssäkrat innehåll från relevanta myndigheter som paketeras och tillgängliggörs via en digital lärplattform samt genom kursdagar och kollegialt lärande. Målgruppen är medarbetare såväl inom myndighetsutövning, utförarverksamhet samt arbetsledare och chefer.

### 2.1 Bakgrund

Yrkesresan utvecklades ursprungligen av Göteborgsregionen (GR) tillsammans med sina 13 medlemskommuner. Målgruppen var medarbetare inom myndighetsutövning inom barn- och ungdomsvården. I mars 2021 beslutade SKR att påbörja en nationell satsning och utveckling av yrkesresan för fler områden.

Den 23 februari 2022 beslutade den Nationella styrgruppen för Yrkesresan att producera två yrkesresor inom funktionshinderområdet; en för myndighetsutövande personal och en för personal i utförarverksamheter där innehållet delvis kan vara gemensamt. Resorna ska produceras som två separata delprojekt och inleds med Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter för vilken RSS i Västernorrland har tilldelats det nationella uppdraget att producera och förvalta.

### 2.2 Projektbeskrivning

#### Yrkesresan nationellt

Yrkesresan ägs av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Projektperiod är 1 juli 2021 till 30 juni 2028. Ambitionen är att Yrkesresan därefter ska permanentas. Projektet leds av en huvudprojektledare från SKR. Fem delprojekt planeras inom Yrkesresans projektperiod, varav Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter är ett.

Samtliga delprojekt ska följa Yrkesresans koncept. Styrgrupper finns på två nivåer, en nationell styrgrupp över hela projektet Yrkesresan samt en styrgrupp för respektive delprojekt. Adda leder arbetet med LSM-plattformen Totara i samarbete med leverantören

Xtractor. Adda utgör stöd för delprojekten i produktionsarbetet. Socialstyrelsen är huvudsaklig kunskapsproducent och står för kvalitetssäkring av helheten i innehållet.

### **Delprojekt Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter**

Kommunförbundet Västernorrland är projektägare och förvaltare av delprojektet Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter. Denna projektplan rör enbart delprojektet Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter och i planen används av språkliga skäl enklare begrepp (tex projektplan, projektledare) i stället för mer korrekta begrepp (tex delprojektplan, delprojektledare).-Projektplanen fokuserar på det arbete som ska ske de två första åren, fram till januari 2024 då projektets direktiv<sup>1</sup> anger att aktivitets- och tidplan ska anges för år ett och år två. För att produktionsarbetet ska synkroniseras med projektplanen kommer planen att uppdateras efter år två.

I april 2022 överlämnas ett projektdirektiv från SKR till Kommunförbundet Västernorrland. Under våren och sommaren 2022 har uppdraget förberetts genom att rekrytera personal, tillsätta en styrgrupp samt påbörja arbetet med referens- och arbetsgrupper. Projektplanen ska presenteras för styrgruppen Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter i oktober 2022 för beslut och därefter överlämnas till Nationella styrgruppen för Yrkesresan. Vid eventuella förändringar i den övergripande projektplanen för Yrkesresan kan denna projektplan behöva förändras.

Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter är den första resa inom det nationella genomförandet där resan skapas helt från början samt den första resa som vänder sig till utförarverksamheter. Innehållet ska anpassas till en målgrupp medarbetare som arbetar med vardagsnära stödinsatser och vars kompetens behöver vara bred nog för att möta olika behov genom hela livet, behov som många gånger innebär komplexa situationer i vardagen. Med beaktande av detta ska arbetet under projektet präglas av en flexibilitet där justeringar och anpassningar kan behöva ske utifrån användbarhet och begriplighet. Det är av yttersta vikt att innehållet är anpassat efter målgruppens utgångspunkter och med tyngdpunkt på en möjlig genomförbarhet. En nära samverkan och ett gemensamt ansvar för helheten mellan ingående aktörer är därför viktig.

## **2.3 Förstudien till uppdraget**

I januari 2022 slutfördes en förstudie avseende förutsättningar för en yrkesresa inom funktionshinderområdet. Förstudien<sup>2</sup> beskriver ett övergripande förslag på struktur och har definierat ett antal områden där de mest efterfrågade kompetensutvecklingsbehov som efterfrågas på lokal nivå framgår.<sup>3</sup> Efterfrågade områden återfinns till stor del i Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2014:2) som gäller för medarbetare inom området.

<sup>1</sup> Se Projektdirektiv daterat 2022-04-07

<sup>2</sup> Förstudie inför beslut om yrkesresan funktionshinderområdet personal i socialtjänstens utförarverksamheter

<sup>3</sup> Se Förstudie sid 30

Förstudiens förslag till grundstruktur innehåller tre block som motsvaras av begreppet steg som används i Yrkesresans koncept;

- Ett *basblock* med grundutbud av kurser i viss ordningsföljd, en introduktion som behövs för samtliga medarbetare inom en viss verksamhet. Basblocket bygger på tanken att grundläggande kunskap behövs för att säkra en god kvalitet i verksamheterna och det som behövs som grund för att medarbetare ska kunna tillgodogöra sig fördjupningsutbildningar.
- Ett *fördjupningsblock* med valbara kurser utifrån det kompetensbehov som finns på den aktuella arbetsplatsen.
- Sista blocket, *fördjupad kompetens* eller *spets*, föreslås behöva en ytterligare fördjupning och/eller forskning så den blir ändamålsenlig och attraktiv för medarbetarna. Ett utvecklat samarbete med yrkeshögskola, universitet och högskola föreslås samt att Yrkesresans roll då skulle kunna vara att informera om kursutbud, vidareutbildningar och ansökningsförfarande.

### 3 Syfte och mål

För Yrkesresan som helhet finns ett övergripande syfte, definierade projektmål och effektmål. Dessa framgår i den övergripande projektplanen för Yrkesresan och gäller för samtliga fem delprojekt. Tillsammans med övriga fyra resor ska Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter bidra till att dessa uppnås.

I denna projektplan beskrivs de projektmål och effektmål som anges särskilt för Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter och avser hela projektperioden fram till juni 2028.

#### 3.1 Projektmål

- A. Att ta fram kursmål och innehållsstruktur för Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter. Det ska ske med utgångspunkt i Yrkesresans koncept och förstudiens resultat samt i samarbete med SKR, Adda, övriga RSS och berörda myndigheter, i synnerhet Socialstyrelsen.
- B. Att kurser för introduktion och kompetensutveckling för medarbetare i utförarverksamheter inom funktionshinderomsorgen tas fram. Kurserna ska använda befintliga kunskapsunderlag, som svarar mot kursmålen. Vid behov kan kompletterande kunskapsunderlag behöva tas fram.
- C. Att stöd och kurser för första linjens chefer tas fram. Kurserna ska använda befintliga kunskapsunderlag, som svarar mot kursmålen.
- D. Att kurser och övrigt innehåll utformas på ett användarvänligt och tillgängligt sätt i lärplattformen så att kursmålen kan uppnås.
- E. Att innehållet och den pedagogiska utformningen förvaltas, följs upp och löpande utvecklas under avtalsperioden.

- F. Att stöd erbjuds de regionala samverkans- och stödstrukturerna (RSS), bland annat genom nätverk för regionala projektledare, kommunikationsstöd och utbildning av utbildare.
- G. Att Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter sprids och implementeras, för att så många kommuner och medarbetare som möjligt ska använda Yrkesresan.

### 3.2 Effektmål

1. Att deltagarna<sup>4</sup> i de olika stegen ska tycka att Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter har gjort nytta för dem när det gäller att:
  - a. arbeta i enlighet med sitt uppdrag
  - b. bemöta personer med funktionsnedsättning med respekt och lyhördhet samt främja delaktighet
  - c. omsätta kunskap till det praktiska arbetet
  - d. ge stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning utifrån gällande regelverk.
2. Att deltagarna<sup>5</sup> i de olika stegen ska vara nöjda med de kurser som de har deltagit i.
3. Att chefer, som deltagit i kurser, ska tycka att Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter har gjort nytta för dem när det gäller att:
  - a. arbeta i enlighet med sitt uppdrag
  - b. söka, granska och värdera kunskap för att utifrån bästa tillgängliga kunskap utföra arbetet
  - c. vägleda medarbetare i arbetet.
4. Att chefer, som deltagit i kurser, ska vara nöjda med kurserna.
5. Att chefer ska tycka att Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter
  - a. är ett stöd för dem i deras roll
  - b. är ett stöd i introduktion av ny personal
  - c. underlättar vid planering av kompetenshöjande insatser.
6. Att arbetsledare och chefer ska tycka att Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter har gjort nytta för medarbetarna när det gäller att:
  - a. arbeta i enlighet med sitt uppdrag
  - b. bemöta personer med funktionsnedsättning med respekt och lyhördhet samt främja delaktighet
  - c. omsätta kunskap till det praktiska arbetet
  - d. ge stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning utifrån gällande regelverk.
7. Att Yrkesresan ska ha erbjudit en möjlighet för erfaren personal i kommunerna att utvecklas i yrket genom uppdraget att bli utbildare.

## 4 Krav på projektet

Det finns ett flertal utgångspunkter som projektet ska förhålla sig till, delvis övergripande som gäller samtliga Yrkesresor men även specifika för Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter.

### 4.1 Förutsättningar

Projektet ska utgå från;

- De övergripande projektdokument<sup>6</sup> som den nationella styrgruppen fastställt avseende koncept, mandat, ansvar och rutiner.

<sup>4</sup> Med deltagare avses här baspersonal och inte chefer.

<sup>5</sup> Med deltagare avses här baspersonal och inte chefer.

<sup>6</sup> Övergripande projektplan där genomförandet av det sjuåriga projektet Yrkesresan beskrivs. Styr- och ledningsdokument för yrkesresan där de olika aktörernas roller beskrivs. Yrkesresans koncept, definition och beskrivning där yrkesresan beskrivs vad gäller idé och genomförande, exempelvis att kursmål ska tas fram, hur

- De krav som projektdirektivet anger avseende områden som ska beaktas gällande innehåll, arbetssätt och avgränsningar.<sup>7</sup>
- En nära samverkan mellan ingående aktörer.

## 4.2 Förutsättningar avseende målgrupp

### Organisatoriska och geografiska förutsättningar

En yrkesresa för medarbetare inom utförarverksamheter kräver en noga avvägning avseende att möjliggöra ett adekvat innehåll utifrån Yrkesresans koncept och en hållbar genomförbarhet. Flertalet kommuner har svårt att rekrytera personal och avsätta tid för medarbetare vid kompetenshöjande insatser. Innehållet, främst avseende omfattning av regionala kursdagar, måste beaktas noga. Vid framtagande av kurser bör omfattningen återkommande bedömas i sin helhet och diskuteras med referensgrupp och styrgrupp.

Förutsättningar att särskilt beakta vid genomförbarhet;

- Gymnasial utbildningsnivå är grunden för mottagare av kurserna
- Systematisk tillgång till handledning saknas
- Uppdraget avser vardagsstöd
- Schemalagd arbetstid vid utbildning
- Vikariebehov finns vid utbildningstid
- Gemensam datorarbetsplats är vanligt förekommande
- Varierande vana av administration finns

### Berörda verksamheter

Projektdirektivet anger att:

*Målgruppen för Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamhet är medarbetare som ger stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning samt första linjen chefer i dessa verksamheter.*

Definitionen är bred och projektet anser det vara nödvändigt att i början slå fast en initial inriktning. Dels för möjliggörande av projektet och för att motsvara förväntningar som kan finnas.

Definitionen ovan öppnar upp för tolkningar i förhållande till andra Yrkesresans områden och på sikt när fler resor finns bör också en avvägning ske hur resorna på ett bra sätt kan knytas till varandra. Utförarverksamheter som vänder sig till personer med funktionsnedsättning finns även inom barn- och ungdomsvården samt missbruksvården, exempelvis HVB hem eller stödboenden med särskild inriktning. För att inte göra uppdraget för komplext vid start är det

---

innehåll ska tas fram och huvuddragen för hur innehåll ska paketeras. Rutin för hantering av oenighet vid urval och paketering av innehåll i Yrkesresan.

<sup>7</sup> Se avsnitt 3 Projektdirektiv Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter.



viktigt att definiera den primära målgruppen för Yrkesresan Funktionshinder för utförrarverksamheter. Projektet anser att denna initialt bör omfatta;

- utförrarverksamheter inom lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS)
- utförrarverksamheter inom socialpsykiatri, i första hand särskilda boenden, boendestöd och dagliga verksamheter

### 4.3 Avgränsningar

- Yrkesresan vänder sig till medarbetare med grundutbildning på gymnasie- yrkeshögskole- eller högskolenivå. Det är inte ett ”snabbspår” för personer utan grundutbildning.<sup>8</sup>
- Målgruppen för Yrkesresan Funktionshinder för utförrarverksamheter är medarbetare som ger stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning samt första linjens chefer i dessa verksamheter. Innehållet för första linjen chefer är enbart fokuserat på verksamhets- och målgruppsspecifik kunskap.
- Medarbetare som inte ger brukarnära stöd i direktsituationer till personer med funktionsnedsättning såsom chefer på högre befattningar, administrativ personal och politiker omfattas inte av Yrkesresan funktionshinder för utförrarverksamhet.
- Särskilda metoder eller modeller som endast används av några få anslutna kommuner ingår inte. På sikt kan Yrkesresan vara en möjlig kanal för att sprida nationella metoder. Hur ett urval av metoder då kan ske behöver diskuteras utförligt med styrgruppen.

### 4.4 Koppling till andra yrkesresor

I samband med att yrkesresor för andra verksamhetsområden tillkommer behöver samarbetet dem emellan undersökas. Överlappande områden och möjligheter att arrangera gemensamma kurser kan finnas och medföra vinster. I vilken utsträckning samarbete med en ny resa är möjligt och relevant behöver bedömas för varje ny resa som tillkommer. För Yrkesresan Funktionshinder för utförrarverksamheter är kommande yrkesresa för myndighetsutövande personal inom funktionshinderområdet av särskilt intresse gällande gemensamma beröringsområden.

### 4.5 Kopplingar till andra verksamheter och projekt

Det finns flera andra verksamheter och forum som erbjuder stöd till målgruppen. Det behöver vara tydligt för kommunerna på vilket sätt dessa kompletterar eller ersätter varandra. Kopplingar mellan Yrkesresan, Kunskapsguiden och Socialstyrelsens utbildningsportal behöver vara tydligt då ansvariga för dessa ingår i partnerskapet och är aktörer i Yrkesresan.

---

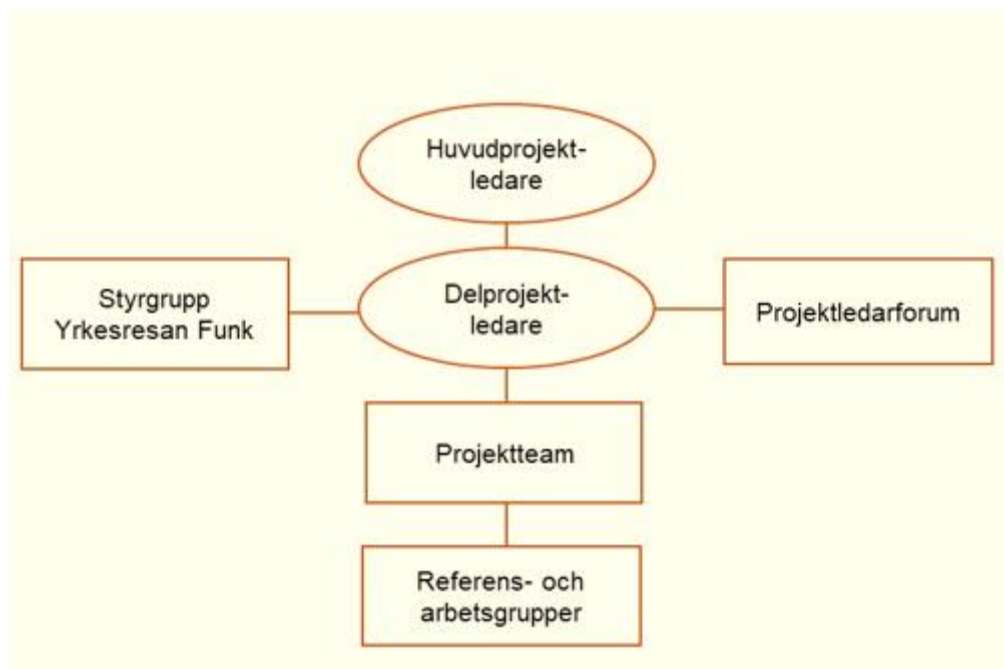
<sup>8</sup> Se övergripande projektplan Yrkesresan – en nationell satsning på kompetensutveckling i socialtjänsten, avsnitt avgränsning.

När arbetet med spåret *fördjupning/spets* ska intensifieras behöver som tidigare nämnts en koppling till universitet och högskola samt Yrkesresans roll förtydligas.

## 5 Övergripande planering

Nedanstående avsnitt beskriver projektorganisation och kommande planering för Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter.

### 5.1 Projektorganisation



#### Beställare

Projektledare för Yrkesresan, SKR

#### Projektägare

Kommunförbundet Västernorrland

#### Styrgrupp

Representant för	Namn	Funktion
SKR	Johanna Maxson	Biträdande projektledare (ordförande)
RSS med nationellt uppdrag	Sirpa Virtanen	Verksamhetschef, Kommunförbundet Västernorrland
RSS med regionalt uppdrag	Monica Wahlström	Chef, Region Västerbotten
Socialstyrelsen	Magnus Wallinder	Enhetschef
SKR	Anna Thomsson	Sakkunnig handläggare
SKRs socialchefs nätverk	Ann-Katrin Lundin	Socialchef, Sollefteå kommun
Anslutna kommuner	Michael Mårtensson	Områdeschef, Landskrona kommun
Adda	Karin Svahn	Produktionsledare

## **Projektledare**

- Lotta Brändström (föredragande i styrgrupp)

## **Projektteam**

- Jens Wicksén, projektmedarbetare
- Maria Holknekt, projektmedarbetare
- Vid behov kan stöd ges av exempelvis administration, statistiker, kommunikatör.

## **Projektstöd Adda**

- Susanna Walch, utbildningsdesigner

## **Referens- och arbetsgrupper**

Några särskilda grupper som syftar till att stödja projektteamet med sina kunskaper, erfarenheter och synpunkter är formerade. Referensgruppen består av representanter från SKRs funknätverk samt nationella kompetensrådet, NKR inom funktionshinderområdet och kommer i första hand bistå med stöd i strategiska vägval i det praktiska utförandet och övergripande innehåll.

Vid arbetet med kursinnehåll kommer arbetsgrupper tillsättas med sakkunniga. Representanter tillsätts antingen från utsedd referensgrupp och/eller andra av nätverken utsedda. Den slutliga formeringen av arbetsgrupper sker när den övergripande kursstrukturen finns definierad. Även sakkunnig från Socialstyrelsen finns utsedd.

Vid behov kan särskilda tillfälliga referens- eller arbetsgrupper tillsättas, exempelvis testanvändare av kursmaterial. Enskilda, sakkunniga referenspersoner kan bjudas in och lämna synpunkter eller bidra med erfarenheter.

## **Samarbetspartners**

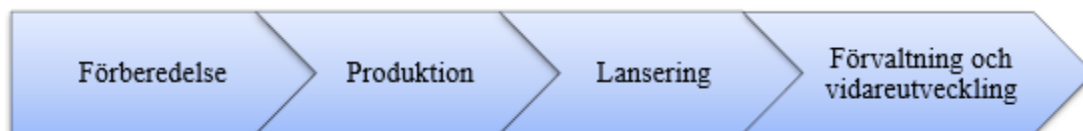
Projektet kan komma att påverka och involvera många olika aktörer. Samverkan med dessa kan omfatta allt ifrån enklare informationsutbyte till samverkansavtal och gemensamt arbete. Det är idag inte möjligt att göra en komplett sammanställning av dessa aktörer och arten på projektets koppling till dem. Nedan förteckning ska ses som början på ett utkast och behöver uppdateras löpande under projektet.

### *Myndigheter och organisationer*

- Myndigheten för delaktighet
- Statens beredning för medicinsk och social utvärdering
- Vård och omsorgscollege
- Länsstyrelsen
- Yrkeshögskola, universitet och högskolor
- Intresseorganisationer

## 5.2 Utveckling i flera faser

Projektarbetet utgår från fyra övergripande faser som delvis överlappar och är beroende av varandra. Det är svårt att exakt tidsbestämma samtliga faser då de delvis påverkas av faktorer som inte är tillräckligt kända. Delar som lanseras först kommer behöva förvaltas och utvecklas samtidigt som andra delar produceras. Faserna produktion, lansering, förvaltning och vidareutveckling kommer när första kursen finns på plats behöva löpa parallellt.



Figur 1; processbild

Nedanstående beskrivning är en uppskattning och inriktning utifrån start av en ny och första resa.

### Förberedelse

Denna fas påbörjades i april och avslutas i oktober 2022. Under fasen sker bemanning av projektorganisation, styrgrupp fastställs, möjliga resurser säkras och projektplan skapas för det kommande arbetet.

### Produktion

Denna fas påbörjas i oktober 2022 och avslutas för den första kursen i det första steget i december 2023 när denna övergår till förvaltning. Övriga kurser i det första steget produktionssätts 2024 och övergår då till förvaltning och därefter följer återstående kurser. Produktionsfasen kommer således att pågå under en längre period.

Syftet med fasen är att genomföra de aktiviteter som beskrivs i tidplanen. I takt med att innehållet produceras sker lansering stegvis. Under fasen ska formulering av kursmål ske, inventering och urval av befintligt kunskapsunderlag ska genomföras och slutligen ska utvalt innehåll som är baserat på de mål som ska uppnås paketeras på ett för målgruppen pedagogiskt sätt.

### Lansering

Målsättningen är att lansering ska påbörjas i juni 2023 inför den första kursen. Fasen innehåller utbildning för regionala administratörer, regionala uppstarter och därefter tillgängliggörande av nya kurser.

### Förvaltning och vidareutveckling

Fasen påbörjas preliminärt 1 januari 2024 och pågår till 30 juni 2028. Syftet med fasen är att förvalta och kontinuerligt utveckla innehåll. I takt med att kurser lanseras och rullas ut övergår kursen slutligen till förvaltnings- och utvecklingsfasen.

### 5.3 Aktivitets- och tidplan

Att exakt tidsätta aktuella aktiviteter är svårt. Projektteamet kommer arbeta lösningsorienterat och utgår från de områden som finns definierade som förutsättningar i avsnitt 4.1.

Projektarbetet påbörjas med att definiera de underaktiviteter som ingår vilka förs in i en tidplan<sup>9</sup>. Tidplanen ligger sedan till grund för det dagliga projektarbetet som genomförs med stöd av Microsoft Teams; Planner. Eventuella avvikelser av betydelse lyfts till styrgruppen.

En övergripande aktivitets- och tidplan har tagits fram. Nedan följer milstolpar ur tidplanens utkast.

#### Preliminär tidplan – milstolpar

##### 2022

December Beslut; Övergripande kursmål och innehållsstruktur/teman

##### 2023

Januari Arbete med manus till första kursen för medarbetare, januari till maj  
*Start inventering innehåll för arbetsledare och chef*

Mars Anpassning av befintliga roller i lärplattform, mars till maj

Juni Arbete med manus övriga kurser i första steget för medarbetare, juni till november  
*Fortsättning inventering innehåll för arbetsledare och chef*  
Utbildning i Yrkesresan *Regional administratör*

September Regional uppstart kan genomföras

November Första kurs för *medarbetare* kan genomföras

December Arbete med manus för arbetsledare och chef, december till mars

##### 2024

Februari Möjlig start *övriga kurser medarbetare* i första steget

April Möjlig start för *arbetsledar- och chefskurs*

Hösten Möjlig start medarbetare *andra steget*

##### 2025

Möjlig start medarbetare *tredje steget*

## 6 Uppföljning

Uppföljning sker i första hand för att;

- Mäta uppfyllnad av projektmål
- Mäta uppfyllnad av effektmål

I bilaga 1 *Uppföljningsplan Yrkesresan funktionshinderområdet för utförarverksamhet* beskrivs hur den riktade uppföljningen knuten till projektmål planeras ske med fokus på år ett

<sup>9</sup> Som tidplan används ett GANTT-schema för att påvisa olika faser i projektet, deras framskridande och inbördes beroende.

och år två. Uppföljningsplan för aktuella effektmål är angiven som en särskild aktivitet i tidplanen, att ett hållbart uppföljningsformat ska konstrueras för att hitta rätt mått med beaktande av målgruppen. En omfattande och återkommande enkätundersökning som skulle vara enklaste verktyget bedöms idag inte som möjlig för målgruppen och andra alternativ måste genomlysas noggrant och presenteras för styrgruppen.

## 7 Risker

En risk- och sårbarhetsanalys med förslag till åtgärder ska ske med projektteamet i uppstart av produktionsfasen och presenteras för huvudprojektledningen.

## 8 Finansiering och budget

Projektet finansieras av de anslutna kommunerna. SKR ersätter, utifrån dessa resurser Kommunförbundet Västernorrland och Adda för uppdraget gällande yrkesresan funktionshinderområdet för utförarverksamheter. Ersättningen regleras i särskilt avtal. Uppdraget ska utföras inom tilldelad budget.

Enligt nuvarande budget kommer Kommunförbundet Västernorrland ersättas med 1 970 000 för år 1 och 1 400 000 för vardera år 2-7. Detta omfattar:

- *Personella kostnader*: lön projektledare, projektmedarbetare och administration
- *Utvecklingskostnader*; vissa workshops, möten för styrgrupp och referensgrupp, kostnader för resor
- *Oförutsedda utgifter*; mindre pott finns avsatt för kostnader som inte är kända i dagsläget.

## 9 Kommunikation

Många personer är direkt eller indirekt berörda av Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter. Det kommer ställas mycket stora krav på projektet att hålla dessa löpande underrättade. Så långt som möjligt ska etablerade forum nyttjas.

För projektet upprättas i samråd med SKR och övriga delprojektledare en kommunikationsplan som avser den kommunikation som projektet är ansvarig för i förhållande till externa parter.

## 10 Dokumenthantering

Som samarbetsyta för projektteamet används Teams där särskild kanal skapas för samarbetet med Adda. Samarbetsyta för referensgrupper och arbetsgrupper sker via Samarbetsrum och med regionala utbildare i RSS sker samarbetsytan i Teams.

Projektledare ansvarar för att löpande dokumentera och lagra viktig information på Kommunförbundets gemensamma server.

## 11 Rapportering

Projektledare för Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter ansvarar för att:

- Hålla huvudprojektledare för beställaren uppdaterad om arbetet vilket sker veckovis på projektledarforum.
- Hålla styrgruppen uppdaterad om arbetet vilket sker på möten fem gånger per år. Utöver detta kan frågor diskuteras eller information ges via e-post.
- Lämna en statusrapport till huvudprojektledare på SKR inför den nationella styrgruppens möten.
- Lämna årligen, senast 28 februari, en skriftlig rapport avseende verksamhet och ekonomi. Rapporten förankras i styrgruppen för Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter.

## 12 Bilagor

1. Uppföljningsplan