

Projektplan

Yrkesresan Funktionshinder för myndighetsutövning



Projekt:	Yrkesresan Funktionshinder		
Huvudprojekt	Yrkesresan		
Beställare:	Sveriges kommuner och Regioner (SKR)		
Version:	1.0		
Skriven av:	Elisabeth Högberg Britta Åberg	2025 - 12 - 05	
Godkänd av:	Styrgrupp Yrkesresan Funktionshinder Nationella styrgruppen	2025 - 12 - 12 2026 -	

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
1.1	Bakgrund	3
1.2	Projektbeskrivning	3
1.3	Förstudien till uppdraget	4
2	Syfte och mål	5
2.1	Projektmål.....	5
2.2	Effektmål	6
3	Krav på projektet	6
3.1	Ny socialtjänstlag (2025:400)	7
3.2	Nationella målet för funktionshinderpolitiken.....	7
3.3	Övriga perspektiv som ska beaktas i projektets arbete	8
3.4	Koppling till andra yrkesresor	8
3.5	Kopplingar till andra verksamheter och projekt	8
4	Målgrupp	8
4.1	Definition av målgrupp.....	8
4.2	Organisatoriska och geografiska förutsättningar	9
5	Övergripande planering.....	9
5.1	Projektorganisation.....	10
5.2	Utveckling i flera faser.....	11
5.3	Tids- och aktivitetsplan.....	12
6	Uppföljning.....	14
7	Risker.....	14
8	Finansiering och budget.....	14
9	Kommunikation	14
10	Rapportering	15
11	Bilagor	15

1 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. Yrkesresan ska stärka kompetens och yrkesstolthet bland socialtjänstens medarbetare och skapa en jämlik och jämställd socialtjänst i hela landet.

Yrkesresan är en nationell satsning med regionalt genomförande som ger lokal kompetens. Satsningen innebär ett samarbete mellan kommunal, regional och nationell nivå. Kommunernas efterfrågan och finansiering är motorn i arbetet. Fyra regionala samverkans- och stödstrukturer (RSS) har ett nationellt ansvar för produktion, utveckling och förvaltning samt spridning av de olika yrkesresorna. Alla RSSer har ansvar för det regionala genomförandet av Yrkesresan. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) är projektägare och samordnar arbetet. Socialstyrelsen bidrar med kunskapsunderlag och Adda tillhandahåller lärplattformen.

Målgrupp för yrkesresorna är medarbetare, arbetsledare och chefer.

Yrkesresan är ett etablerat samverkansområde i Partnerskapet och ambitionen är att Yrkesresan ska fortsätta efter projektiden.

1.1 Bakgrund

Den 23 februari 2022 beslutade den nationella styrgruppen för Yrkesresan att producera två yrkesresor inom funktionshinderområdet; en för medarbetare i utförarverksamheter och en för medarbetare som arbetar med myndighetsutövning, där innehållet delvis kan vara gemensamt. Det beslöts att resorna skulle produceras som två separata delprojekt och inleddes hösten 2022 med Yrkesresan Funktionshinder för utförarverksamheter. RSS i Västernorrland, genom Kommunförbundet Västernorrland (KFVN), har tilldelats det nationella uppdraget att producera och förvalta båda yrkesresorna.

Den 11 juni 2025 beslutade den nationella styrgruppen för Yrkesresan att samla arbetet med de båda målgrupperna medarbetare i utförarverksamheter och medarbetare som arbetar med myndighetsutövning inom Yrkesresan Funktionshinder. Det innebär att fem yrkesresor har blivit fyra.

Rent praktiskt kommer kurser erbjudas i två spår:

- för utförare
- för myndighetsutövning.

Från september 2025 kommuniceras fyra yrkesresor: Barn och unga, Skadligt bruk och beroende, Äldre och Funktionshinder. Produktion av kurser i Yrkesresan Funktionshinder för målgruppen som arbetar med myndighetsutövning inleds 2025 med målsättningen att första kursen ska publiceras under november 2026.

1.2 Projektbeskrivning

Yrkesresan nationellt

SKR är projektägare för Yrkesresan. Fyra yrkesresor ska succesivt lanseras under projektperioden från 1 juli 2021 till 30 juni 2028, varav Yrkesresan Funktionshinder för målgruppen myndighetsutövning är den sista att starta.

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 ansvarar operativt för arbetet med lärplattformen Totara. Adda utgör också stöd för delprojekten i produktionsarbetet. Socialstyrelsen är huvudsaklig kunskapsproducent och står för kvalitetssäkring av helheten i innehållet.

Yrkesresan Funktionshinder

Kommunförbundet Västernorrland är projektägare och förvaltare av Yrkesresan Funktionshinder som vänder sig till både medarbetare inom utförarverksamheter och medarbetare som arbetar med myndighetsutövning. I denna projektplan beskrivs den senare målgruppen och fokuserar på det arbete som ska ske fram till lansering i november 2026. Enligt projektets direktiv¹ ska en tids- och aktivitetsplan tas fram för samma tidsperiod.

I maj 2025 överlämnades ett projektdirektiv från SKR till Kommunförbundet Västernorrland. Under våren 2025 har projektet förberett sig genom att bland annat rekryterat medarbetare till projektteamet, tagit del av projektdirektivet samt bearbetat resultaten från förstudien. Vidare har överenskommit att befintlig styr- och referensgrupp för Yrkesresan Funktionshinder ska hålla ihop arbetet med de två målgrupperna. Under hösten 2025 startar arbetet upp tillsammans med referensgruppen för att under våren 2026 starta kursproduktion tillsammans med arbetsgrupper.

Projektplanen ska presenteras för styrgruppen i december 2025 för beslut och därefter överlämnas den till den nationella styrgruppen för Yrkesresan.

Kursinnehåll för respektive målgrupp publiceras i samma tekniska installation. Det innebär, i linje med förstudiens resultat, en möjlighet att hålla ihop verksamhetsområdet funktionshinder och ge en gemensam kunskapsbas för målgrupperna. Detta bör kunna ske genom delvis sammanhållet kursinnehåll.

Erfarenheter, arbetssätt och strukturer från tidigare resor, särskilt de två pågående myndighetsresorna, bör tas tillvara där så är möjligt, liksom att innehållet i tidigare yrkesresor kan användas eller anpassas till målgruppen för denna yrkesresa.

Både produktions- och förvaltningsfasen bygger på ett nära samarbete mellan Kommunförbundet Västernorrland och Adda. 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.

1.3 Förstudien till uppdraget

I januari 2022 slutfördes en förstudie² av Kommunförbundet i Västernorrland, avseende förutsättningar för en yrkesresa inom funktionshinderområdet. Förstudien utgjorde ett underlag inför beslut av Yrkesresans nationella styrgrupp. Förstudien bygger främst på enkätundersökningar, enskilda samtal och gruppssamtal samt uppgifter från rapporter och liknande.

Med funktionshinderområdet menas i förstudien verksamhet som ger insatser enligt, den dåvarande, socialtjänstlagen (2001:453) (SoL) och/eller Lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS).

¹ Projektdirektiv daterat 2025-05-09

² Förstudie inför beslut om yrkesresan funktionshinderområdet – myndighetsutövande medarbetare i socialtjänsten.

Alla verksamheter som ger insatser till barn, unga och vuxna med funktionsnedsättning samt verksamheter inom socialpsykiatri, ingår således i begreppet i denna förstudie.

Förstudien beskriver ett övergripande förslag på struktur och har definierat ett antal områden där de mest efterfrågade kompetensutvecklingsbehoven på lokal nivå framgår. Efterfrågade områden återfinns till stor del i Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2008:32) om medarbetarens kompetens vid handläggning och uppföljning av ärenden som avser personer med funktionsnedsättning. Dessa områden kommer att prioriteras vid framtagandet av kurserna

Vid tidpunkten för förstudien gick det inte att utläsa av den nationella statistiken antalet handläggare som arbetar med handläggning inom funktionshinderområdet, men en grov uppskattning var att det rörde sig om ca 1 600 - 2 000 i riket. Uppskattningsvis arbetar en tredjedel av handläggarna med fler verksamhetsområden än enbart funktionshinderområdet.

Förstudiens bedömning var att:

- det finns samstämmiga behov av introduktion och kompetensförsörjning för myndighetsutövande medarbetare
- det finns tillgängliga relevanta kunskapsstöd som möjliggör produktion av yrkesresor både för medarbetare i utförarverksamheter och myndighetsutövande medarbetare inom funktionshinderområdet.

2 Syfte och mål

För Yrkesresan som helhet finns övergripande syfte, definierade projektmål och effektmål. Dessa framgår i den övergripande projektplanen för Yrkesresan³ och gäller för samtliga fyra delprojekt. Tillsammans med övriga yrkesresor ska Yrkesresan Funktionshinder bidra till att dessa uppnås.

I denna projektplan beskrivs de projekt- och effektmål som anges särskilt för myndighetsresor och avser hela projektperioden fram till juni 2028.

2.1 Projektmål

Projektmål för Yrkesresan Funktionshinder för medarbetare som arbetar med myndighetsutövning. Nedan används för enkelhetens skull begreppet Yrkesresan Funktionshinder.

Projektmålen är att:

- A. ta fram kursmål och innehållsstruktur för Yrkesresan Funktionshinder. 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. kurser för introduktion och kompetensutveckling för myndighetsutövande medarbetare inom funktionshinderområdet tas fram. Kurserna ska använda befintliga kunskapsunderlag, som svarar mot kursmålen. Vid behov kan kompletterande kunskapsunderlag behöva tas fram
- C. stöd och kurser för första linjens chefer tas fram. Kurserna ska använda befintliga kunskapsunderlag, som svarar mot kursmålen.
- D. innehållet och den pedagogiska utformningen förvaltas, följs upp och löpande utvecklas under avtalsperioden

³ Övergripande projektplan för Yrkesresan

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

2.2 Effektmål

Effektmålen är:

1. Att deltagarna i de olika stegen ska tycka att Yrkesresan Funktionshinder 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. söka, granska och värdera kunskap för att utifrån bästa tillgängliga kunskap utföra arbetet
 - d. handlägga, dokumentera och samverka utifrån gällande regelverk.
2. Att deltagarna 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 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
 - a. är ett stöd för dem i deras roll
 - b. är ett stöd i introduktion av ny medarbetare
 - c. underlättar vid planering av kompetenshöjande insatser.
6. Att chefer ska tycka att Yrkesresan Funktionshinder 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. söka, granska och värdera kunskap för att utifrån bästa tillgängliga kunskap utföra arbetet
 - d. handlägga, dokumentera och samverka utifrån gällande regelverk.
7. Att Yrkesresan Funktionshinder ska ha erbjudit en möjlighet för erfaren medarbetare i kommunerna att utvecklas i yrket genom uppdraget att bli utbildare.

3 Krav på projektet

Ett av Yrkesresans övergripande syfte är att bidra till en kunskapsbaserad, jämlik och jämställd socialtjänst. Det innebär att detta ska vara utgångspunkt och vägledande för innehåll och utformning i Yrkesresan. Utöver det finns ett flertal utgångspunkter som projektet ska förhålla sig till. Dels övergripande som gäller samtliga yrkesresor, dels specifika för Yrkesresan Funktionshinder.

Projektet ska utgå från;

- Det övergripande projektdokument⁴ som den nationella styrgruppen fastställt avseende koncept, mandat, ansvar och rutiner.
- De krav som projektdirektivet⁵ anger avseende områden som ska beaktas gällande innehåll, arbetssätt och avgränsningar.
- En nära samverkan mellan ingående aktörer.

3.1 Ny socialtjänstlag (2025:400)

Den 1 juli 2025 trädde en ny socialtjänstlag i kraft. Med den nya socialtjänstlagen ska socialtjänsten

- arbeta förebyggande
- vara lätt tillgänglig
- få möjlighet att ge insatser utan behovsprövning
- planera insatser inom alla verksamhetsområden
- vara kunskapsbaserad (i enlighet med vetenskap och beprövad erfarenhet)
- främja jämlika och jämställda levnadsvillkor
- ha ett tydligare barnrättsperspektiv
- inriktas på att enskilda ska leva ett värdigt liv och känna välbefinnande

De förändringar som den nya lagen innebär kommer att vara vägledande i arbetet med Yrkesresan Funktionshinder.

Krav på att verksamheten ska bedrivas i enlighet med vetenskap och beprövad erfarenhet, omfattar inte Lag om stöd och service (LSS), men yrkesresorna gör ingen skillnad i det avseendet.

3.2 Nationella målet för funktionshinderpolitiken

Det nationella målet för funktionshinderspolitiken ska säkerställa jämlika levnadsvillkor och full delaktighet för personer med funktionsnedsättning i ett samhälle med mångfald som grund. Målet ska bidra till ökad jämställdhet mellan män och kvinnor och till att barnrättsperspektivet beaktas.

Målet utgår från FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. På så sätt blir politiken en integrerad del av arbetet för mänskliga rättigheter.

För att nå det nationella målet ska genomförandet av funktionshinderspolitiken utgå från fyra inriktningar:

- universell utformning
- befintliga brister i tillgängligheten
- individuella stöd och lösningar för individens självständighet
- förebygga och motverka diskriminering.

Målsättningen är att Yrkesresan Funktionshinder ska bidra med kunskaper för att nå det nationella målet för funktionshinderpolitiken.

⁴ 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.

⁵ Projektdirektiv daterat 2025-05-09

3.3 Övriga perspektiv som ska beaktas i projektets arbete

- Våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck
- Barnrätt
- Anhöriga

3.4 Koppling till andra yrkesresor

Ett samarbete mellan de olika yrkesresorna pågår redan idag, dels utifrån möjligheten att använda varandras kursutbud, dels nyttjande av delar av kursinnehåll. Överlappande områden och möjligheter att arrangera gemensamma kurser kan finnas och medföra vinster. Ett exempel på det är området samsjuklighet, samt området barn med social problematik och funktionsnedsättning.

För Yrkesresan Funktionshinder med kursinnehåll för två målgrupper, finns ett särskilt intresse gällande gemensamma beröringsområden.

3.5 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 tydliga.

Av särskilt intresse för projektet är Riksrevisionens pågående granskning av statens insatser för att kommunerna ska fatta korrekta beslut enligt LSS. Detta då flera aktörer, bl.a. regeringen och Socialstyrelsen, uppmärksammat att tillgången till LSS-insatser är ojämlik över landet. Även JO uttrycker oro för att kommunernas tillämpning innebär en risk för att LSS inte fungerar som den rättighetslag den är tänkt att vara. Resultatet av granskningen beräknas redovisas under våren 2026.

Socialstyrelsens Nationella kompetenscentrum för Intellectuell funktionsnedsättning och Autism är av särskilt intresse för Yrkesresan Funktionsnedsättning spår Utförare, men kan även komma att bidra med underlag för kursinnehåll för Yrkesresan Funktionshinder spår Myndighet.

4 Målgrupp

4.1 Definition av målgrupp

Målgruppen för Yrkesresan Funktionshinder för myndighetsutövning är medarbetare inom socialtjänsten som arbetar med att utreda behov av insatser för personer med funktionsnedsättning (med stöd av LSS⁶ och SoL⁷) i anslutna kommuner. Begreppet funktionsnedsättning innefattar, enligt Socialstyrelsens termbank, nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga.

Socialtjänsten kan organiseras på olika sätt i en kommun. Ibland handläggs frågor om funktionsnedsättning inom egna organisatoriska enheter, ibland inom äldreomsorgen eller ibland inom enheter inom individ- och familjeomsorgen. Mot bakgrund av det förtydligas här att medarbetare som utreder behov av insatser till personer med psykiska funktionsnedsättningar, s.k. "socialpsykiatri", ingår i målgruppen.

⁶ LSS - Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade

⁷ SoL - Socialtjänstlag (2025:400)

Olika kommuner använder också olika benämningar för sina medarbetare, varför det svårt att definiera målgruppen genom att ange titlar.

Vanliga benämningar på medarbetare som arbetar inom ovanstående områden är biståndshandläggare, biståndsbedömare, LSS handläggare, socialsekreterare. Målgruppen definieras genom medarbetarnas arbetsuppgifter. Medarbetare som arbetar med ett eller flera av följande arbetsmoment ingår i målgruppen:

- aktualisera ärenden enligt SoL och LSS
- förhandsbedöma enligt SoL
- utreda, bedöma behov enligt SoL och LSS inklusive beslutsfattande
- verkställa beslut, följa upp och avsluta insatser.

Utgångspunkten är att denna målgrupp har socionomexamen, social omsorgsexamen eller annan likvärdig högskoleutbildning. Nivån på innehållet i kurserna anpassas därefter.

I kommuner där medarbetare har kombinerade roller/uppdrag, dvs att man arbetar inom flera områden såsom t ex socialpsykiatri, äldreomsorg m.m. bedömer och beslutar enskild kommun om vilka som ska erbjudas Yrkesresan. Utgångspunkten är att medarbetare i en betydande del av sitt arbete ansvarar för de arbetsmoment som nämns ovan.

Yrkesresan Funktionshinder vänder sig också till chefer som har medarbetare som deltar i Yrkesresan. Innehållet är anpassat för första linjens chef. Kursinnehåll för chefer kan vara sakkunskap som exempelvis lagstiftning, verksamhetsspecifika processer, kunskaper med koppling till specifik målgrupp eller stöd för verksamhetsutveckling såsom uppföljning, leda lärande och stöd för arbetsplanering.

Chefer på högre befattningar, administrativ personal och politiker omfattas inte av Yrkesresan Funktionshinder.

4.2 Organisatoriska och geografiska förutsättningar

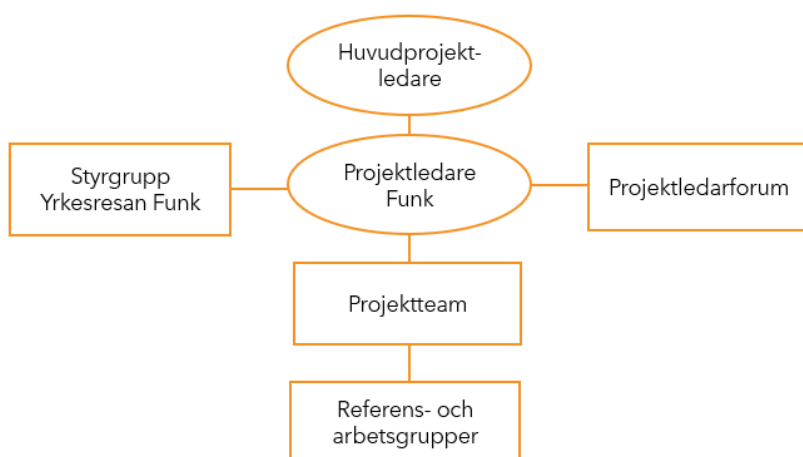
Under projektets förberedelsefas genomfördes en enkätundersökning som ett led i en fortsatt analys av antalet handläggare, nationellt och regionalt, samt organisatoriska och geografiska förutsättningar. Detta för att möjliggöra genomförbarhet och ett adekvat innehåll utifrån Yrkesresans koncept. Enkäten riktades till landets anslutna kommuner.

Vidare behöver projektet tillsammans med SKR och RSSerna utforska möjligheter och utmaningar med regionalt kursgenomförande alternativt nationella sändningar på grund av det låga antalet handläggare. Underlag från Yrkesresan Skadligt bruk och beroende avseende denna fråga kan komma till nytta i den fortsatta dialogen.

5 Övergripande planering

Nedanstående avsnitt beskriver projektorganisation och kommande planering för Yrkesresan Funktionshinder.

5.1 Projektorganisation



Beställare

Projektleidare för Yrkesresan, SKR.

Projektägare

Kommunförbundet Västernorrland.

Stygrupp

Stygruppen har en beslutande roll för övergripande och strategiska frågor och en rådgivande funktion för det operativa arbetet. Stygruppens huvuduppgift är att aktivt bidra till att de övergripande målen för projektet uppnås. Stygruppen för enskild yrkesresa svarar inför den nationella stygruppen för Yrkesresan.

Representant för stygrupp	Funktion
SKR	Biträdande projektledare (ordförande)
RSS med nationellt uppdrag	Verksamhetschef, Kommunförbundet Västernorrland
RSS med regionalt uppdrag	Chef, Region Västerbotten
Socialstyrelsen	Enhetschef
SKR	Sakkunnig handläggare
SKRs socialchefsnätverk	Socialchef, Sollefteå kommun
Kommunrepresentant	Enhetschef myndighet, Landskrona kommun
Kommunrepresentant	Utvecklingsledare, Oxelösund
Adda	Förvaltningsledare
RSS med nationellt uppdrag	Delprojektledare (föredragande), Kommunförbundet Västernorrland

Projektteam

- Projektleidare 100 %
- Nationell administratör 100 %
- Produktionsledare – utförare 100 %
- Produktionsledare – myndighet 100 %
- Vid behov stöd av exempelvis juridiskt sakkunnig, statistiker, kommunikatör

Projektstöd Adda

- Förvaltningsledare
- Objektspecialist
- Utbildningsdesigner

Både under produktions- och förvaltningsfasen är samarbete mellan Kfvn och Adda en förutsättning. En tids- och aktivitetsplanen ska tas fram gemensamt med Adda. För detaljer gällande uppdrag, ansvar och mandat hänvisar vi till övergripande styrdokument.

Referens- och arbetsgrupper

Referensgruppen består av specialister inom olika områden, anpassade efter projektets behov och utgörs av representanter från SKRs Funknätverk, samt representanter från de Regionala samverkans- och stödstrukturerna, med olika funktioner inom funktionshinderområdet.

Referensgruppen stödjer projektteamet med kunskaper, erfarenheter och synpunkter i innehållsarbete på övergripande nivå genom att bland annat vara kommunernas ”röst”. Vidare är gruppen ett stöd i vissa strategiska vägval i det praktiska genomförandet. Referensgruppen har ingen formell beslutsrätt i projektet men ger stöd och synpunkter vid beslut.

Vid arbetet med kursinnehåll kommer arbetsgrupper tillsättas med sakkunskap i det tema/ämne kursen ska innehålla. Den slutliga formeringen av arbetsgrupper sker när den övergripande kursstrukturen finns definierad.

Sakkunniga och jurister från Socialstyrelsens medverkar med expertkunskap i arbetsgrupper och kommer att tillhandahålla kvalitetssäkrat underlag, så väl som att vara ett vägledande stöd för projektteamet.

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

- Myndigheten för delaktighet (MFD)
- Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU)
- Länsstyrelsen
- Inspektionen för vård och omsorg (IVO)
- Yrkehögskola, universitet och högskolor
- Intresseorganisationer

Samordningsvinster

Yrkesresan funktionshinder med kursinnehåll för två målgrupper (Utförare och Myndighetsutövare), hållas samman av en och samma styr- och referensgrupp, Socialstyrelsen, RSSer, Intresseorganisationer m.fl.

5.2 Utveckling i flera faser

Projektarbetet utgår från fem 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 att, när första kursen finns på plats, behöva löpa parallellt.



Figur 1; processbild

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

Förstudie

Information om förstudien finns på sidan 5.

Förberedelse

Denna fas påbörjades i april 2025 och avslutas i november 2025. Under fasen sker bemanning av projektorganisation, styrgrupp fastställs, möjliga resurser säkras och projektplan skapas för det kommande arbetet.

Produktion

Denna fas påbörjas i oktober 2025 och avslutas med den första kursen i steget Ny i november 2026, när denna fas övergår till förvaltning. Övriga kurser produktionssätts fortlöpande fram till 30 juni 2028. Troligen kommer produktion av efterföljande kurser ske parallellt för de tre stegen, Ny, Van och Erfaren.

Syftet med fasen är att genomföra de aktiviteter som beskrivs i tidsplanen. Under fasen ska formulering av kursmål ske, inventering och urval av befintligt kunskapsunderlag 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 hösten 2026 inför den första kursen. Fasen innehåller utbildning för regionala administratörer, regionala uppstarter och därefter tillgängliggörande av nya kurser.

Förvaltning och vidareutveckling

Fasen påbörjas preliminärt november 2026 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 Tids- och aktivitetsplan

Tiderna för aktiviteterna nedan är endast riktvärden. Projektarbetet påbörjas med att definiera de underaktiviteter som ingår vilka förs in i en tidsplan. Tidsplanen ligger sedan till grund för det dagliga projektarbetet som genomförs med stöd av Microsoft Teams; Planner och OneNote.

Eventuella avvikelser av betydelse lyfts till styrgruppen.

En övergripande tids- och aktivitetsplan har tagits fram. Nedan följer milstolpar ur tidplanens utkast.

Preliminär tidplan – milstolpar

2025

September	Uppstart planering med Adda och SKR
Oktober	Förberedande möte med Adda och SKR kring vägval på Lärplattformen
November	Referensgruppsmöte
December	Tids- och aktivitetsplan till projektet från Adda Styrgruppsmöte Beslut: projektplan och fastställa målgrupper Om kontoprocessen enligt upplägg i Yrkesresan Äldre

2026

Januari	Start produktionsstöd Workshop referensgruppen Övergripande kursstruktur samt innehåll för de olika stegen Ny, Van och Erfaren
Februari	Styrgruppsmöte Beslut: Övergripande kursstruktur och innehåll
Mars	Referensgruppsmöte Rekrytering till första arbetsgruppen Anpassningar av Lärplattformen påbörjas
April	Start arbete med manus och innehåll till första kursen för medarbetare Uppstart arbetsmöten och kursproduktion
Maj	
September	Första utbildning för Regional administratör Regionala uppstarter inför lansering
Oktober	Andra utbildningen för regionala administratörer Medarbetare och chefer släpps in på lärplattformen
November	Publicering av första kursen (Ny) för medarbetare Publicering Leda lärande och utveckling för chefer Publicering av Individbaserad systematisk uppföljning för chef
December	Publicering Stöd i arbetsplanering för chefer Publicering Verktyg för arbetsplanering (Ny) för medarbetare

2027

Januari	Fortsatt produktionsarbete kurser för medarbetare
---------	---

6 Uppföljning

Uppföljningsplanen innehåller två typer av mål; projektmål samt effektmål. Projektmålen avser prestationer i projektet och effektmålen utfallet av Yrkesresan.

Uppföljning sker i första hand för att;

- Mäta uppfyllnad av projektmål
- Mäta uppfyllnad av effektmål

Obligatoriska kursuppföljningar

För Yrkesresan Funktionshinder sker en obligatorisk kursuppföljning efter varje genomförd kurs. Så väl i stegen Ny, Van och Erfaren som för chefer.

I bilaga 1 *Uppföljningsplan Yrkesresan Funktionshinder för myndighetsutövning*, beskrivs utförligt hur den riktade uppföljningen knuten till projekt- och effektmålen ska ske.

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 Kfvn och Adda för uppdraget. Ersättningen regleras i särskilt avtal. Uppdraget ska utföras inom tilldelad budget.

SKR ska ersätta Kfvn för utförda tjänster. Ersättning för produktion och förvaltning, utgår med 2 000 000 SEK exklusive moms årligen under avtalsperioden. Budgeten 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. 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 årlig kommunikationsplan som avser den kommunikation som projektet är ansvarig för i förhållande till externa parter.

10 Rapportering

Projektledare för Yrkesresan Funktionshinder ansvarar för att:

- Hålla huvudprojektledare för beställaren uppdaterad om arbetet, vilket sker regelbundet via avstämningsmöten och veckovisa Projektledarforum.
- Hålla styrgruppen uppdaterad om arbetet, vilket sker på möten ca fyra 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.
- Årligen, senast 28 februari, lämna en skriftlig årsrapportrapport avseende verksamhet och resultat. Rapporten förankras i styrgruppen för Yrkesresan Funktionshinder

11 Bilagor

1. Uppföljningsplan