



Projekt LuMo, Lust och motivation

Rapport från projektet

Norrbottens Kommuner, FoUI

Inger Kyösti

2016-08-10

Sammanfattning av projektet

LuMo-konceptet innebär kortfattat att bedriva en serie samtalscirklar för nya socialsekreterare som bygger på att deltagarnas egna behov styr innehållet KASAM:s nyckelbegrepp som meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet finns med som ett grundläggande synsätt. Stor vikt läggs på den inledande frågan "Vad är viktigt för att du ska känna lust och ha motivation i ditt arbete?".

Under projekttiden har LuMo samtalscirklar utvecklats som modell för en arbetsform som kan bidra till att stärka den professionella självkänslan, förmågan och kunskapsbasen hos nya socialsekreterare inom den sociala barn- och ungdomsvården. LuMo samtalscirklar tar sikte på den individuella processen att utveckla sin nya yrkesidentitet genom att utgå från deltagarnas egna upplevelser och erfarenheter samt att dela detta med kollegor. De reflekterande erfarenhetsutbytena är mycket viktiga. Samtalscirkeln är ett forum där socialsekreterarna får möjligheter att förstå, förklara och förhålla sig till krav och förutsättningar i sitt arbete. Samtalsledaren är lyhörd och följsam till var deltagarna är i processen in i yrkesrollen. Planering av innehållet sker därför fortlöpande under projektet. En LuMo samtalscirkel består 8-15 deltagare och under projekttiden har det varit sex mötestillfällen á fyra timmar.

Projektet genomfördes under år 2015 och har följts av FoUI Norrbotten som genomfört enkätundersökningar vid början och slutet av projekttiden. Resultaten visar att socialsekreterarnas upplevelse av att delta i samtalscirkelarna är övervägande mycket positiv. Frågan om LuMo stärkt deras yrkesidentitet visar också på ett positivt resultat, dock med något lägre värde än för upplevelsen att delta.

Den ansträngda situationen i den sociala barn och ungdomsvården har förvärrats under projekttiden och kommunerna beskriver en fortsatt stor personalomsättning. Då enkätundersökningen visar på ett mycket positivt resultat kan man, trots den fortsatta stora personalomsättningen, förmoda att LuMo samtalscirkelarna är en arbetsform som stärker förutsättningarna för att öka personal-stabiliteten och kontinuiteten för brukarna.

Med sitt fokus på deltagarnas individuella process att utveckla sin nya yrkesidentitet är LuMo-samtalscirklar ett viktigt komplement till kommunernas egna lokala introduktioner av nya socialsekreterare.

Framtiden för LuMo

Socialcheferna i Norrbotten har i mars 2016 tagit del av LuMo-projektets resultat och har tagit ställning till att LuMo samtalscirklar ska ingå som en länsgemensam del i handlingsplanen "Stärkt skydd för barn och unga".

En LuMo samtalscirkel i reguljär form förutsätter kommunal finansiering genom deltagaravgifter.

Innehåll

Beskrivning av projektet	1
Bakgrund.....	1
Syfte.....	1
Mål	1
Viktiga utgångspunkter.....	1
Komplement	1
Deltagarstyrt	1
KASAM, Känsla Av SAMmanhang.....	1
Projektets organisation.....	2
Styrgrupp	2
Operativ ledningsgrupp	2
Projektets genomförare.....	2
Tid och omfattning	2
Ekonomi	2
Deltagare	2
Plats	2
Genomförande.....	3
Förutsättningar	3
Innehåll	3
Temat.....	3
Intressenter och förväntningar.....	3
Exempel på inslag och aktiviteter under cirkelträffarna	4
Aktuellt läge	5
Resultat.....	6
Uppföljning av projektet.....	6
Sammanfattning av socialsekreterarnas arbetssituation	6
Upplevelsen av att delta i LuMo	6
Vad som kan förbättras.....	7
Stärkt yrkesidentitet	7
Sammanfattningsvis.....	8
Reflektioner och diskussion.....	9
KASAM	9
Deltagarstyrning	9
Deltagarnas individuella process in i ett nytt yrke.....	9
Introduktion till yrket.....	10

BILAGA 1: Beskrivning av innehållet i samtalscirklar LuMo 2015

Beskrivning av projektet

Bakgrund

Anledningen till att projektet startade är en hög personalomsättning av medarbetare inom den sociala barn- och ungdomsvården. Detta gäller främst socialsekreterare men även chefer. Då många slutar ökar arbetsbelastningen på dem som är kvar och får följden att ännu fler slutar. Arbetsuppgifternas attraktion och status försämras ytterligare. Detta leder till att kommunerna får allt svårare att rekrytera nya medarbetare. En hög personalomsättning medför stora problem med att fullfölja det uppdrag som socialtjänsten har att utföra. De täta bytena av socialsekreterare innebär givetvis också en otrygghet för brukarna; barnen och familjerna.

En kartläggning i Norrbottens kommuner, genomförd i augusti 2014, visade att 27 % av socialsekreterarna har arbetat kortare än två år inom yrket och att 62 % av dessa nya socialsekreterare saknade tidigare erfarenhet av anställning inom socialtjänsten.

Efter en dialog med socialcheferna i Norrbotten arbetade FoUI Norrbotten fram en projektidé om samtalscirklar för nya socialsekreterare i syfte att stärka den professionella rollen och bidra till en förbättrad arbetssituation. Projektet gavs namnet LuMo, en förkortning av **Lust** och **Motivation**.

Mot bakgrund av detta beslutade socialcheferna i Norrbottens län i december 2014 att genomföra projektet "Lust och motivation" under år 2015.

Syfte

Syftet var att skapa ett program för att stärka den professionella självkänslan, förmågan och kunskapsbasen hos nya socialsekreterare. I samtalscirklar genomfördes reflekterande samtal, erfarenhetsutbyten och kollegialt lärande. Tanken med projektet var att pröva idéer och testa former som svarade upp mot problembilden med svårigheterna att rekrytera och behålla socialsekreterare samt att hitta en modell för ett reguljärt program.

Mål

Målet var att öka lust och motivation för de nya socialsekreterarna inom den sociala barn- och ungdomsvården att stanna kvar i yrket. Ambitionen var att detta skulle stärka förutsättningarna för att öka personalstabiliteten för socialsekreterarna och kontinuiteten för brukarna inom den sociala barn- och ungdomsvården.

Viktiga utgångspunkter

Komplement

Avsikten var att samtalscirkarna skulle utgöra ett komplement till kommunernas introduktion och ärendehandledning.

Deltagarstyrt

Innehållet har utgått från de frågor och behov som deltagarna upplevt mest angelägna.

KASAM, Känsla Av SAMmanhang

Den teoretiska grundpelaren byggde på Aaron Antonovskys begrepp KASAM; Känsla av sammanhang där Begriplighet, Hanterbarhet och Meningsfullhet, är olika delkomponenter. Hög grad av KASAM innebär att individen har en stark känsla av sammanhang och därmed hög förmåga att hantera utmaningar.

Projektets organisation

Styrgrupp

Socialcheferna i Norrbotten var beställare av projektet och har utgjort styrgrupp.

Operativ ledningsgrupp

En operativ ledningsgrupp, bestående av IFO-chefer från Boden, Gällivare, Kalix och Piteå, har träffat projektledaren vid fyra tillfällen under projekttiden. De har tagit del av redovisning av projektets aktuella läge och har tagit beslut i aktuella frågor.

Projektets genomförare

Projektet har genomförts av FoUI Norrbotten, Kommunförbundet Norrbotten. Inger Kyösti, utvecklingsledare vid Kommunförbundet Norrbotten har varit ledare för projekt och samtalscirklar. Ulf Hyvönen, FoUI-chef vid Kommunförbundet Norrbotten har medverkat vid utarbetandet av projektkonceptet och har kontinuerligt följt projektet. Benitha Eliasson, vetenskaplig ledare vid FoUI Norrbotten, har ansvarat för projektets utvärdering.

Tid och omfattning

Projektet LuMo har pågått under 2015. Två parallella samtalscirklar har genomförts under perioden mars t.o.m. november. Varje samtalscirkel har omfattat 6 tillfällen på totalt 24 timmar.

Ekonomi

Projektet har finansierats av FoUI Kommunförbundet Norrbotten. Kostnaderna har uppgått till 51 839 kronor, varav 50 668 kronor för konferensavgifter. Projektet har fått stöd av Sparbanken Nord med finansiering av medverkande licensierad användare MBTI, som deltog vid två dagar i oktober. Resurser i form av utarbetande av projektkoncept, projektledning och utvärdering har tillhandahållits av FoUI, Kommunförbundet Norrbotten.

Deltagare

Deltagare i samtalscirklarna var nya socialsekreterare inom den sociala barn- och ungdomsvården. Med "nya" avsågs mindre än två år i yrket vid projektstart. Den operativa ledningsgruppen beslutade hur många platser varje kommun skulle få och fördelningen i grupperna. Kommunerna har själva avgjort vilka socialsekreterare som skulle delta. I projektet har åtta kommuner deltagit med sammanlagt 20 socialsekreterare, 19 kvinnor och 1 man. Deltagarna var uppdelade i två grupper, 10 personer i varje grupp:

Grupp 1: Gällivare (2), Haparanda (2), Jokkmokk (2), Luleå (2), Piteå (2)

Grupp 2: Arvidsjaur (1), Kalix (2), Kiruna (3), Luleå (2), Piteå (2)

Vid projekttidens slut hade 5 socialsekreterare avslutat sin anställning och därmed avslutat deltagandet i LuMo.

Plats

Samtalscirklarna hölls vid Sunderby folkhögskola, Luleå.

Genomförande

Förutsättningar

Projektiden byggde på att deltagarnas reflekterade erfarenheter och lärande öka deras förutsättningar att förstå och hantera sin arbetssituation. Avsikten var att deltagarnas egna upplevelser, tankar och åsikter utgjorde det väsentliga i samtalen och att de bildade grunden för val av kommande mötesteman. Samtalsledaren bidrog med sina erfarenheter och kunskaper. Ledarens förhållningssätt handlar om att vara lyhörd och följsam till var deltagarna befinner sig i processen in i yrkesrollen. Planering av innehållet skedde därför fortlöpande under projektet.

Innehåll

Teman

Deltagarnas inledande arbete med att ta fram mötesteman för träffarna har varit styrande för träffarnas innehåll. Deltagarna har dessutom under projektiden framfört idéer och förslag.

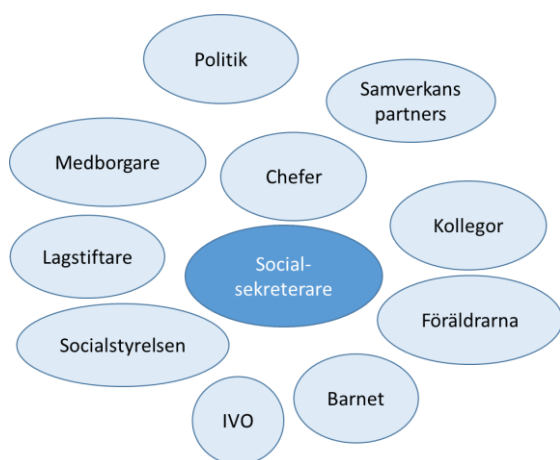
Utifrån frågan "Vad är viktigt för att du ska känna lust och ha motivation i ditt arbete?" framkom följande teman:

- Arbetskamrater och arbetslag
- Närvarande, lyhörd och bekräftande ledning
- Arbetsmiljö och praktiska förutsättningar
- Kompetensutveckling
- Målet; se att arbetet gör skillnad för barnen, "resultat"

Utifrån dessa teman har projektledaren planerat och genomfört samtalscirkelarna. Det planerade innehållet har fungerat som ram för dialog där deltagarnas egna tankar och reflektioner fått styra samtalen. "Intressenter och förväntningar" har också bildat en styrning för val av samtalsämnen.

Intressenter och förväntningar

Denna bild skapade grupperna för att identifiera vilka intressenter som finns och vad dessa har för förväntningar på arbetet som socialsekreterarna utför.



Den visar att det finns många intressenter, med mångfald olika och ibland oförenliga förväntningar. Exempelvis har lagstiftaren och Socialstyrelsen förväntningar på hur socialsekreterarnas arbete ska utföras och IVO gör tillsyn utifrån detta, medan socialsekreterarnas arbetsvillkor inte alltid medger önskat utförande. Ett annat exempel är att föräldrar och barn inte alltid har samma förväntningar.

Fokus i samtalen har varit hur intressenters förväntningar påverkar socialsekreterarnas arbetssituation och på vilket sätt socialsekreterarna hanterar situationen.

Figur 1: Intressenter kring socialsekreteraren.

Exempel på inslag och aktiviteter under cirkelträffarna

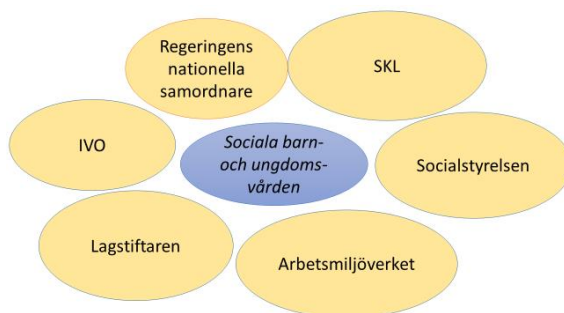
- Reflekterande team. Metoden har använts vid ett par tillfällen.
- Barns delaktighet och inflytande. Dialog kring Delaktighetstrappa, Sherry Arnstein (1969, Ladder of Citizen Participation).
- Vid den tredje träffen sammanställde deltagarna ett "medskick" till cheferna. Projektledaren har redovisat detta vid möten med operativ ledningsgrupp och chefer i den sociala barn- och ungdomsvården.
- Under höstens första träff deltog Eva Lidén, Licensierad användare av Myer Briggs Type Indicator, MBTI. Eva redovisade konceptet och vi förde samtal om olika personligheter utifrån privat- och yrkesroll. Detta föredrag sponsrades av Sparbanken Nord, Framtidsbanken.
- Under LuMo-projektet har deltagarna diskuterat hur verksamheten och socialsekreterarrollen kan utvecklas. Socialsekreterarna skrev ett brev till den av regeringen utsedda nationella samordnaren för den sociala barn- och ungdomsvården, Cecilia Grefve. Det resulterade i att Cecilia Grefve inbjöd socialsekreterarna till ett möte som hölls i Luleå december 2015 och nio av LuMo-socialsekreterarna deltog.
- LuMo har också haft en erfaren socialsekreterare på besök, Annika Älvero från Kiruna kommun. Hon berättade om sina drivkrafter, motivationsfaktorer och erfarenheter från de 17 år hon arbetat som socialsekreterare.
- Ulf Hyvönen, FoUI Kommunförbundet Norrbotten, har deltagit vid första och sista träffen, som LuMo projektledning men också som inspiratör kring tankar om socialt arbete.

En utförligare beskrivning av innehållet finns att läsa i Bilaga 1.

Aktuellt läge

Sedan projektet startade har den sociala barn- och ungdomsvårdens bekymmersamma läge ytterligare uppmärksammats på den nationella arenan. Kraven på verksamheten har ökat, särskilt med tanke på tillkomsten av nya målgrupper och därmed komplexa arbetsuppgifter som följd. Ett exempel på detta är det oväntat stora antalet ensamkommande barn som under en tidsperiod kom till Sverige och kommunerna.

Staten och nationella aktörer har ambitioner att förändra, förbättra och driva på utvecklingen för att stärka den sociala barn- och ungdomsvården.



Figur 2: Nationella aktörer kring den sociala barn- och ungdomsvården.

Några exempel på detta:

- Lagstiftaren: Ny tvångslagstiftning för barn och unga, översyn av socialtjänstlagen, stödboende och förändrade föreskrifter för HVB (Hem för vård och boende).
- Regeringens samordnare för den sociala barn och ungdomsvården, Cecilia Grefve: Besöker 52 kommuner vid två tillfällen, kommunerna gör handlingsplaner som sedan följs upp. Återrapportering till övriga kommuner.
- SKL: Handlingsplan "Stärkt skydd för barn och unga", ska utmyнна i utvecklingsplaner för alla kommuner och län/regioner.
- Arbetsmiljöverket: Inspektionssatsning på socialsekreterarnas arbetsförhållanden.
- Socialstyrelsen: Nya BBIC och nya Kunskapsstöd så som "Bedöma barns mognad för delaktighet", Information om socialtjänsten, soc, för barn och unga.

Samtidigt som förbättringsarbetet pågår, flyr många människor från krigshärjade länder till Sverige. Det är många ensamkommande barn som kommer. Enligt uppgift från Länsstyrelsen i Norrbotten sökte totalt 33 361 ensamkommande barn och ungdomar asyl i Sverige under 2015, av dessa hamnade 1011 barn i Norrbottens kommuner. Luleå tog emot nästan 200 av dem, Piteå och Boden tog emot drygt 100 vardera. För år 2016 kan behövas uppåt 40 000 platser för de ensamkommande barnen, för Norrbotten drygt 1 300 barn.

Sveriges stora mottagande har lett till att Migrationsverket placerar barn och unga till kommunerna utöver de avtal som finns. Den sociala barn- och ungdomsvården påverkas i hög grad av detta. Den tidigare hårt ansträngda situationen är förvårad. Norrbottens kommuner beskriver att de har allt större svårigheter att rekrytera och behålla kompetent personal.

Resultat

Uppföljning av projektet

För att följa upp LuMo-satsningen fick deltagarna besvara en enkät i början av LuMo och en enkät i slutet av LuMo. Samma frågor användes till stor del i de båda enkätomgångarna. Den andra enkäten kompletterades dock med frågor om hur LuMo hade upplevts och vad deltagandet bidragit med. Redovisningen av enkäten är indelad i två delar. Den första syftar till att redovisa vad LuMo bidragit till för de socialsekreterare som deltagit i satsningen. Den andra delen syftar till att beskriva hur de upplever sin arbetssituation som relativt nyanställda socialsekreterare.

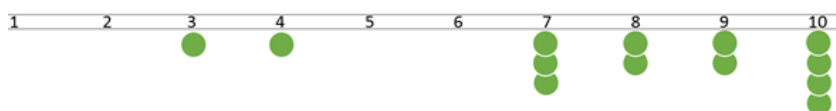
Sammanfattning av socialsekreterarnas arbetssituation¹

I sammanställningen av den del i enkäten som handlar om socialsekreterarnas arbetssituation framkommer bland annat att LuMos deltagande socialsekreterare upplever rätt så höga krav i arbetet medan kontrollen eller beslutsutrymmet inte upplevs särskilt högt för flera av dem. Det som uppväger arbetssituationen för de här socialsekreterarna är det sociala stödet, speciellt från kollegor men också att de uttrycker att deras motivation är hög och det finns en stor vilja att arbeta med barn och unga.

Arbetssituationer med höga krav samt låg grad av kontroll och beslutsutrymme är vanligt förekommande i dagens samhälle och är ett ohälsosamt tillstånd som kan leda till psykologisk belastning, stress och stressrelaterade sjukdomar (Karasek och Theorell 1990²). Det sociala stödet och också känslan av att göra ett betydelsefullt arbete kan dock fungera som en "modererande kraft" (Thylefors 2015³), vilket kan göra att arbetssituationen blir uthärdlig även om kraven är höga och beslutsutrymmet litet. I enkäten skattas stödet från chefer generellt lägre än från kollegor, och resultatet indikerar att de som svarar inte upplever ett optimalt stöd från chefer.

Upplevelsen av att delta i LuMo

I det följande sammanfattas vad LuMo bidragit med för de socialsekreterare som deltagit i samtalscirkeln. Deltagarna fick besvara frågor om hur LuMo upplevts, vad som varit särskilt bra, vad som kan förbättras, vad som saknats och vad som kan göras annorlunda nästa gång.



Figur 3: Fördelning av svaren på frågan om upplevelse av LuMo.

Socialsekreterarna skattade sin upplevelse av LuMo på en tiogradig skala där värde 1 motsvaras av svarsalternativet *mycket dåligt* och värde 10 motsvaras av alternativet *mycket bra*. Det uträknade medelvärdet för denna fråga är 6,8 och som kan ses här ovan är svaren koncentrerade kring värde 7-10 med undantag för de två socialsekreterare som skattat värdena 3 respektive 4.

En stor del av det som socialsekreterarna beskriver handlar om att det har varit positivt att träffa och utbyta erfarenheter med kollegor i andra kommuner:

¹ För en mer detaljerad beskrivning av LuMo-satsningen, speciellt vad gäller den del i enkäten som handlar om socialsekreterarnas arbetssituation, se Eliasson (2016). *LuMo samtalscirkel för nyrekryterade socialsekreterare i Norrbottens län. Enkätundersökning om socialsekreterares arbetssituation och upplevelse av LuMo*. FoUI Norrbotten, Norrbottens Kommuner.

² Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Book, Inc. Publishers.

³ Thylefors, Ingela. (2015). *Psykosocial arbetsmiljö. I: Bohgard, Mats, Karlsson, Stig, Lovén, Eva, Mikaelsson, Lars-Åke, Mårtensson, Lena, Osvalder, Anna-Lisa, Rose, Linda & Ulfvengren, Pernilla (red.) (2015). Arbeta och teknik på människans villkor*. 3. uppl. Stockholm: Prentent.

Roligt att träffa andra "nya" och utbyta erfarenheter, under andra former än det normala.

Roligt & givande att träffa "kollegor" från andra kommuner. Intressant att få en inblick i hur soc.sekr i andra kommuner upplever arbetet.

Några beskriver att under LuMo har det varit tillåtet att öppet samtala om sitt arbete:

[LuMo] har varit en frizon där jag på ett genuint och ärligt sätt kunnat delge mina tankar o upplevelser.

Möjlighet att lufta tankar & känslor med kollegor från andra kommuner.

Det finns också kommentarer som handlar om innehåll och upplägg:

Det har varit bra att ha någon utomstående men ändå insatt person att prata med.

Att få ta del av aktuella frågor inom verksamhetsområdet från Inger och att få möta kollegor från andra delar av Norrbotten och få kännedom om hur det fungerar inom andra socialtjänstverksamheter och att få möjlighet att diskutera olika frågeställningar har gett mycket.

Vidare beskrivs att "viktiga frågor har diskuterats", t.ex. personlighetstest, erfarenheter från en erfaren socialsekreterare, och att det funnits tid för reflektion och samtal. LuMo har gett "... bra information om socialt arbete", LuMo har väckt "funderingar om vad [som] motiverar mig i arbetet" och LuMo har gett "utrymme att dryfta funderingar och frågor kring arbetet och sin roll" som socialsekreterare.

Flera socialsekreterare upplever det positivt att de fick vara med och påverka sin arbetssituation, genom brevet som skrevs till regeringens nationella samordnare inom den sociala barn- och ungdomsvården, Cecilia Grevfe. En av dem skriver att:

Viktiga frågor har diskuterats och tagits upp på högre nivå ...

Dock beskriver några socialsekreterare att deltagandet inte upplevts odelat positivt; LuMo gav tillfälle att höra hur det är och fungerar i andra kommuner och att LuMo har bidragit till att den här personen härigenom blev "medveten om hur bra arbetsplats & arbetsmiljö jag har".

Vad som kan förbättras

Några socialsekreterare skriver att samtalscirklarna kan genomföras med "tydligare innehåll" och bättre styrning i samtalen. Två socialsekreterare önskar att det varit en annan inriktning på träffarna och att de varit mer inriktad på det positiva i arbetet. En av dem skriver:

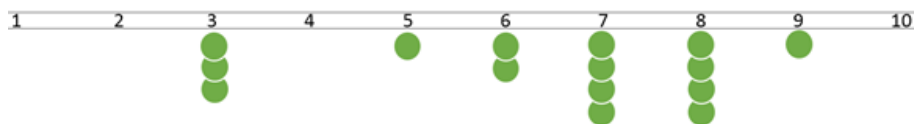
Bättre och tydligare styrning i samtalen. Ej fastna och älta det negativa. ... Mer inriktning på det positiva och vad man själv kan göra för att påverka sitt mående i arbetet.

När det gäller innehåll finns önskemål om "mer information utifrån, gästföreläsare", "mer tid med erfaren socialsekreterare" samt att det var "fler uppgifter som går att göra i det dagliga arbetet och sedan dela med sig med varandra ...".

Några av socialsekreterarna framför även betydelsen av att satsningen fortsätter för deras egen del men att det även satsas på socialsekreterare som arbetat längre tid i yrket. En annan reflektion som ges handlar om vem som bör delta i en sådan här satsning och om socialsekreterarna möjligtvis "skall ha arbetat minst 6 månader innan man deltar".

Stärkt yrkesidentitet

Socialsekreterarna fick även skatta i vilken utsträckning de upplevde att LuMo stärkt deras yrkesidentitet. Värde 1 motsvaras av svarsalternativet i mycket liten utsträckning och värde 10 motsvaras av i mycket stor utsträckning. Medelvärdet är 6,3 för de alla som besvarat frågan och de flesta anger värde 7-8.



Figur 4: Fördelning av svaren på frågan om LuMo stärkt yrkesidentiteten.

I anslutning till denna fråga gavs möjlighet att skriva vad LuMo gett dem som individer. En av socialsekreterarna beskriver att LuMo gett "kunskaper och nya perspektiv". Andra beskriver att LuMo har betydelse för dem som individer, till exempel har LuMo bidragit till:

Distans till mitt jobb. Tryggare i min roll.

Ökad förståelse och insikt i yrkesrollens komplexitet vilket även bidragit till att stärka mig i min roll som utredande socialsekreterare.

Tro på mig själv. Hopp!

Jag har fått en större tro på mig själv. Insikt i hur situationen verkligen är, vilket lett till att jag vågat stå upp för mig själv mer.

Ett par socialsekreterare upplever att LuMo bidragit till en upplevelse av att yrket är viktigt, roligt och att det känns meningsfullt. LuMo har för den här socialsekreteraren "förstärkt min känsla om vikten av att jobba med barn & unga". Några andra skriver att deltagandet i LuMo gett "hopp om socialsekreteraryrket" och "mer glädje i arbetet", och en upplevelse att "det vi gör är viktigt". Det finns även en socialsekreterare som skriver att "Lumo har varit ett bra sätt att 'introducera' mig i min nya roll som socialsekreterare".

Vidare beskrivs att LuMo bidragit till en medvetenhet om faktorer som handlar om deras egen hälsa och arbetssituation:

En förståelse för att andra soc.sekr i stor utsträckning upplever samma svårigheter/utmaningar i yrket som jag själv.

Att det är lika för alla. Att vi måste stoppa i tid för vår egen överlevnad - inte bli utbrända.

Andra aspekter är att LuMo utgjort "en paus från arbetet" eller ett "avbrott från vardagen på kontoret" vilket också upplevs betydelsefullt, och för de som upplever att de har en bra arbetsplats har det gett "insikt i hur bra jag har det på min arbetsplats" och "en insikt om min goda arbetsplats, kollegor & chef".

Sammanfattningsvis

Intentionen med LuMos samtalscirklar har varit att stärka den professionella självkänslan, förmågan och kunskapsbasen hos socialsekreterare som är nya i yrket. I vilken utsträckning som LuMo kan bidra till att stärka socialsekreterarna är inte helt enkelt att besvara. Många av de aspekter som LuMo arbetat med och som enkäten behandlat beror till stor del på hur arbetet organiseras i den egna kommunen och vilka förutsättningar för till exempel stöd som finns.

Dock bekräftar resultatet av enkäten att kraven är höga för socialsekreterare som arbetar med barn och unga. Därför kan det ändå vara betydelsefullt om det finns ett forum där socialsekreterare får verktyg för att bättre klara av dessa krav. LuMo kan i detta sammanhang bidra till att stärka individerna så att de bättre kan förstå, förklara och förhålla sig till kraven i arbetet. Några socialsekreterare ger exempel på att LuMo samtalscirkel har bidragit till att de upplever sig "tryggare" i sin roll som socialsekreterare och någon skriver att LuMo har gett en bra introduktion till yrket.

Reflektioner och diskussion

KASAM

KASAMs nyckelord Meningsfullhet, Begriplighet och Hanterbarhet har fungerat som en teoretisk grund för samtalscirkelarna. Det finns ett tydligt behov av att förstå sammanhanget socialsekreteraren arbetar i, för att kunna utföra det komplexa arbetet.

I yrket socialsekreterare för barn och unga är Meningsfullhet tämligen lätt att identifiera genom att man gör skillnad för de utsatta barnen. Begriplighet handlar om att förstå sin roll i sammanhanget, där samtalscirkelarnas innehåll bidragit till att öka förståelsen. Hanterbarheten, bygger på socialsekreterarens tankar om sina egna förmågor och värderingar men även om de praktiska förutsättningar som finns för att utöva sitt yrke.

Att ta reda på vad som kan påverkas och vad man faktiskt inte kan påverka, lägga energin på rätt saker, hur man kan påverka, kan vara viktiga frågor att reda ut för en ny socialsekreterare. Ökad förståelse för vad yrkesrollen innebär kan medföra en större möjlighet för socialsekreteraren att hantera de komplexa och svåra situationer som uppkommer.

Deltagarstyrning

En bärande idé har varit att LuMo ska utgå från vilka behov deltagarna har och var i processen de befinner sig. De nya socialsekreterarna har olika behov, erfarenheter och bakgrund men det är mycket som förenar deltagarna i upplevelser och erfarenheter av sin första tid i yrket.

Projektets innehåll har vuxit fram under projekttiden. Mötena är socialsekreterarnas arena där de får möjlighet att dryfta sina tankar och åsikter och dela dem med andra som är i samma situation. Det har inneburit att samtalsledaren inför varje träfftillfälle förberett ramar för innehåll med tanke på vad som kommit fram vid tidigare träff. Deltagarna har därför inte kunnat förbereda sig inför träffarna. Detta har haft både för och nackdelar. En fördel har varit flexibiliteten att ta vara på "här och nu". En nackdel har varit att en osäkerhet i vad dagen kommer att ge. Ett argument för denna följsamhet är att det finns utrymme att skapa och forma träffarna utifrån deltagarnas aktuella situation. Arbetsformen ger goda förutsättningar för ett utvecklingsprojekt av det här slaget men kan också vara en viktig ingrediens i ett reguljärt program.

Deltagarnas individuella process in i ett nytt yrke

Att gå in i en ny yrkesroll har många sidor men tydligt är att det är en process som socialsekreterarna personligen måste gå igenom individuellt. En socialsekreterare uttryckte när hon arbetat ett halvår: "Det är först nu som jag börjar förstå vilket arbete jag tagit". Vid LuMo-cirkelarna har deltagarna diskuterat och reflekterat i ett öppet klimat där engagemang för sitt arbete men också svårigheter, varit samtalsämnen.

Det finns anledning att fundera över hur nya socialsekreterarna bör vara för att de på ett optimalt sätt kan tillgodogöra sig innehållet i LuMo. När en person är helt nyanställd finns många saker att lära sig på arbetsplatsen och de behöver lite erfarenheter för att kunna reflektera över sin roll i det komplexa yrket. Deltagare, operativ ledningsgrupp och styrgrupp har kommit fram till att socialsekreteraren bör ha arbetat ett halvår innan de deltar i LuMo.

Att sätta samman en grupp med liknande bakgrund, som till exempel att vara ny i ett yrke, har visat sig ha fördelar. De har stor möjlighet att dela erfarenheter från ett gemensamt perspektiv. En grupp där det finns blandat oerfarna och erfarna socialsekreterare kan ha fördelen att de erfarna har mer erfarenheter och tips att dela till de nya socialsekreterarna men också att de får uppmuntran i att se sin arbetsplats med "nya" ögon. En risk finns dock att de erfarnas åsikter blir dominerande.

Projektet har genomförts med gruppen som är i de första faserna av sin personliga process in i yrket men arbetsformen kan också användas för andra grupper, exempelvis erfarna socialsekreterare eller chefer på samma nivå i verksamheterna.

Introduktion till yrket

Kommunernas förutsättningar att ge sina nyanställda introduktion är olika.

Flera län och regioner har introduktionsprogram för nyanställda, exempelvis Regionförbundet Uppsala samt regionerna Jönköping och Sörmland. I Sörmland består programmet av tre delar; grundutbildning, yrkeshandledning och mentorskap. Yrkeshandledningen är i sin form liknande LuMo samtalscirklar.

Med sitt fokus på deltagarnas individuella process att utveckla sin nya yrkesidentitet kan LuMo-samtalscirklar vara ett viktigt komplement till kommunernas egna lokala introduktioner av nya socialsekreterare.

Bilaga 1: Beskrivning av innehållet i samtalscirklar LuMo 2015

Träffar	Innehåll	Förklaring
Före träff 1	Enkät	Utskickad och besvarad av alla deltagare. Ansvarig Benitha Eliasson, FoUI Norrbotten
Träff 1	Välkommen och kort presentationsrunda	
	Enkäten	Ulf Hyvönen informerar
	Presentation av LuMo-projektet	
	Överenskommelse om gemensamma spelregler	
	Presentation av deltagare	Ta 2 känslkort: Beskriv dig som privatperson Beskriv dig som yrkesperson
	Inventering om Vad ska vi samtala kring? Utifrån frågeställningen: "Vad är viktigt för att du ska känna lust och ha motivation i ditt arbete?" I vilken utsträckning de anser sig ha tillgång till detta? Inventeringen ger teman för fortsatta arbetet	Deltagarna använder post-it lappar för att enskilt besvara frågeställningen. Sätter upp alla lapparna på Whiteboard Alla är med och samlar teman under rubriker Reflekterar över rubriker och innehåll Om detta är vad som är viktigt för att känna lust och motivation. Hur har du det på din arbetsplats? I en skala 1-10 där 1 är "mycket långt ifrån" och 10 "stämmer helt" Deltagarna svarar på post-it lappar en siffra för varje temarubrik. Reflektioner över resultatet
	<i>Läxa: Vad är mitt uppdrag? Var hittar du svar på detta? Du kan titta i dokument exempelvis verksamhetside, verksamhetsplan, mål mm Ta hjälp av kollegor eller chef att hitta. Jag vet att det finns många perspektiv på denna fråga, men då du hittat ett perspektiv, nöj det med det, skriv kort ner vad du hittat och ta med till nästa träff. Tillsammans kommer vi att få många perspektiv</i>	

Träff 2	Reflektioner från förra träffen	
	Information	SKL:s pågående arbete Handlingsplan för den sociala barn och ungdomsvården Cecilia Grefves uppdrag som nationell samordnare för den sociala barn och ungdomsvården
	Lärande	KASAM med koppling till LuMo projektet
	Reflekterande team, genomgång av metoden och genomförande	Introduktion bild, inventeringen Utse fokuspersion Frågor: Kan du berätta om hur det ser ut för dig? Hur ser problemet ut? Vilka konsekvenser för dig? Barnen och föräldrarna? Chefen? Arbetskamraterna? Vilken känsla? På vilket sätt hanterar du situationen?
	Vad är mitt uppdrag som socialsekreterare?	Genomgång av intressenter och förväntningar Rita på whiteboarden mha gruppen
	Hur påverkar jag min arbetsituation?	7 glädjetips Tomas Eriksson
	Läxa: Genomför något av glädjetipsen!	
Träff 3	Reflektioner från förra träffen	Genomförda "glädjetips"
	Intressenter och förväntningar: Samverkan med andra aktörer	Lagen och nya BBIC Norrbus Orosanmälningar, Socialstyrelsens film
	Reflekterande team, Samverkan med andra aktörer	Erfarenheter och reflektioner kring att samverka
	Lärande	Delaktighetstrappan Grupparbete och redovisning i stor grupp, Var befinner vi oss i delaktighetstrappan? Hur gör vi barn delaktiga?
	LuMo rapport juni 2015 till operativ ledningsgrupp och chefer	Genomgång av informationen cheferna kommer att få. Deltagarna arbetar fram ett medskick till cheferna.

Träff 4	Genomgång och grupparbeten utifrån första träffens inventering av teman Reflektioner från vårens träffar. Vad vill deltagarna ha för innehåll på de fortsatta träffarna?	Frågor: <ul style="list-style-type: none"> • Stämmer det fortfarande? • Är det något som saknas? • Är det något ni tycker är särskilt viktigt att vi tar upp på kommande träffar? • Hur kan LuMo stärka din förmåga att göra ett ansvarsfullt och viktigt arbete?
	Inbjuden gäst, Licensierad användare Eva Lidén om Myer Briggs Type Indicator, MBTI . informerar och för dialog. Sponsor Sparbanken Nord	Se på sig själv och sin personlighet utifrån privat- och yrkesroll
Träff 5	Information och dialog	Genomgång av SKL:s Handlingsplan för den sociala barn och ungdomsvården "stärkt skydd för barn och unga" SKL:s pågående arbete Handlingsplan för den sociala barn och ungdomsvården
		Rapport från Cecilia Grefve efter 15 besök
	Vad kan jag påverka?	Grupparbeten. Brev till Cecilia Grefve, nationell samordnare för den social barn- och ungdomsvården.
Träff 6	Samtal om socialarbetarrollen utifrån Stefan Morens tankar i Undran över det sociala arbetet. I och med att man som socialarbetare dagligen möter och får inblick i enskilda människors utsatta livssituationer så får man också en särskild kunskap om samhället.	Ulf Hyvönen
	Varför och för vem dokumenterar vi?	Underlag: Stefan Morens Dokumentationens roll i det sociala arbetet
	Träff med en erfaren socialsekreterare	Annika Älvero
	Enkäten	Deltagarna svarar på enkät