



MENTORSKAPSMODELL
FÖR SOCIALARBETARE
I EGENTLIGA FINLAND



**TURUN
YLIOPISTO**



Mentorskapsmodell för socialarbetare i Egentliga Finland

Linnossuo, Outi, Lehtola, Johanna, Myhrberg, Nina
och Ylönen, Oona

Grafisk design: Jenny Wiik

Åbo 2021

Inledning

Socialarbetet som akademisk profession i Finland är fortfarande ungt. Kännetecknande för ett yrke som fått status som profession är bl.a. en vetenskaps- och forskningsgrund, utbildning på högskolenivå, autonomi som övervakare av klientens intressen samt etiska riktlinjer som är specifika för yrket. I professionsyrket är den anställdas autonomi stor när det gäller att utnyttja kompetensen för klientens bästa. Både arbetstagaren och arbetsgivaren ansvarar för kompetensutvecklingen i yrket. Den socialarbetare som ansvarar för ärenden som gäller barn, och hans eller hennes chef har genom lagstiftning getts stor makt och stort ansvar för de barn och unga som är klienter samt för deras familjer.

Rötterna till att växa in i yrket som socialarbetare skapas genom universitetsstudier. Den praktiska inläringen av socialarbetet under studietiden sker i form av en dialog mellan forskning, teori och praktik, och under praktiken i det praktiska socialarbetet. Introduktionen av en ny arbetstagare sker under respektive arbetsenhets introduktionsperiod, vars längd och innehåll varierar från organisation till organisation. Efter introduktionen är det viktigt att socialarbetaren fortfarande får stöd av arbetsgemenskapen och chefen för sin yrkesutveckling och för att bygga upp sin yrkesidentitet som socialarbetare. Genom mentorskap är det möjligt att stödja socialarbetaren både yrkesmässigt och i främjandet av arbetshälsan. Den mer erfarna socialarbetaren, mentorn, för regelbundet dialog med aktorn, den som ska mentoreras, i frågor som gäller yrket.

I den här guiden presenteras en modell för mentorskap för socialarbetare i Egentliga Finland som utvecklats tillsammans med socialarbetarna i praktiken. I utvecklingsarbetet har Åbo stads socialjour och enheten för vård utom hemmet, kommunerna Kimitoön, Pargas, Nådendal, Lundo, Pesar och Salo samt Egentliga Finlands kompetenscentrum inom det sociala området Oy Vasso Ab deltagit. De socialarbetare som cheferna föreslog deltog i två grupper som kallades mentorträffar, där man diskuterade mentorskap och utvecklade en gemensam förståelse för mentorskapsmodellen. Utgående från denna samutveckling skrev specialforskare Outi Linnossuo den aktuella guiden i samarbete med socialarbetare Nina Myhrberg, projektchef Johanna Lehtola och arbetslivsprofessor Oona Ylönen.

Tack för den gemensamma resan 2020–2021!

Anvisning för hänvisning till handboken/webbpublikationen:

Linnossuo, O. m.fl. (2021). Mentorskapsmodell för socialarbetare i Egentliga Finland. Åbo universitet och Oy Vasso Ab. Tillgänglig https://sites.utu.fi/sote/yhteistyö-ja-hankkeet/lastensuojelun-kehittaminen_etusivu/yhteiskehittaminen/

Sammanfattning av mentorskapsmodellen för socialarbetare

- ▶ Mentorskapsmodellen som presenteras här grundar sig på att mentorn och aktorn arbetar i samma arbetsenhet. Efter introduktionsperioden vid arbetsenheten träffas mentorn och aktorn under ett års tid. Antalet träffar är 1 gång i månaden (10 gånger) och en träff pågår 1–2 timmar. Det är bra att komma överens om tiderna så långt som möjligt på förhand och man strävar efter att alltid hålla fast vid dem oberoende av arbetssituationen. Chefen stöder upprätthållandet av denna struktur.
- ▶ En vecka före mötet informerar aktorn mentorn om vad han eller hon behöver prata om vid nästa mentorträff. Som stöd för mentorskapet har man också skapat en checklista över teman (bilaga 2) som det vore bra att diskutera som en del av mentorskapet för en ny socialarbetare och av förandet av en yrkesidentitet. Behovet av samtalsämnen beror också på om det är fråga om en oerfaren socialarbetare eller en erfaren socialarbetare som kommer till en ny arbetsplats.
- ▶ Både mentorns och aktorns närmaste chef ska godkänna mentorrelationen och den arbetstid som används för mentorskapet. Till mentorn betalas av arbetsgivaren ett arvode som föreslås vara 400 euro per mentorskapsrelation under ett års tid. Mentorerna erbjuds kamratstöd och utbildning antingen som arbetsenhetens eget arbete eller av någon annan organisation.



Innehåll

VAD ÄR MENTORSKAP I SOCIALT ARBETE?

Undersökt mentorskap 1

Mentorskapsrelation 2

Motiveringar till mentorskapet 2

Mentorskapets effekt 3

Mentorskap i webbmiljöer 4

Mentorernas kamratgrupper och utbildning 5

Kostnader för mentorskap 5

Närmaste chefens uppgifter i mentorskapet 5

KÄLLOR 6

BILAGOR

Bilaga 1. Mentorskapets rumstavla

Bilaga 2. Checklista/diskussionsteman för mentorskapet

Bilaga 3. Mentorskapshjärta

Bilaga 4. Mentorskapsavtal

Bilaga 5. Omsättningskostnader för socialarbetare

Vad är mentorskap i socialt arbete?

Undersökt mentorskap

Målet med mentorskap i socialarbetet är att förmedla erfarenheter och kompetens från erfarna socialarbetare inom barnskyddet till nya arbetstagare. Dessutom är målet att stöda uppbyggnaden av de nya socialarbetarnas yrkesidentitet, arbetshandlingar, att dela erfarenhetsbaserad information som samlats i arbetsgemenskapen, att stärka yrkeskompetensen samt att stöda klientarbetet och självledningen som socialarbetare inom barnskyddet. (Männistö 2020.)

Grundtanken med mentorskap är en handledande men samtidigt ömsesidig inställning till en ny medlem eller kollega i arbetsgemenskapen. Under handledningen strävar man efter att få aktorns perspektiv och erfarenhet att bli en rikedom i arbetsgemenskapen, eftersom dessa ofta inte blir synliga utan en överenskommen dialog. På så sätt är mentorskap i bästa fall ömsesidig utveckling av arbetet och utveckling i arbetet. (Jokinen ym. 2010, 64.)

Mentorskap kan anses vara ett lärande partnerskap mellan två eller flera individer, varvid individerna som hör till partnerskapet delar och utvecklar ett gemensamt intresseobjekt. Här syns mentorskapets rikedom: Alla parter lär sig av varandra, hör om olika synvinklar och utbyter erfarenheter. (Virtainlahti 2009, 119–120.) Mentorskap innebär också ett stärkande av arbetskamraten på det yrkesmässiga planet, diskussion om arbetet och den nya medarbetarens erfarenheter (Silen-Lipponen 2011, 24; Jokinen ym. 2010, 64).

Enligt resultaten av Ilvesluotos (2014) undersökning är värderingar och principer som styr gott mentorskap engagemang, förtroende, frivillighet, öppenhet, jämlikhet, struktur, målinriktning och ömsesidighet. Den mest betydelsefulla av mentorskapets effekter är den utveckling som sker i aktorns och mentorns yrkeskunskap. Mentorskap påverkar arbetshälsan och utvecklingen av den yrkesmässiga självkänslan och hämtar med sig nytta för organisationen genom ökat engagemang, samarbete och förtroende. (Ilvesluoto 2014.)

Mentorskapsrelation

- ▶ Mentorskapet är en jämlik relation mellan två personer, där mentorn stöder aktorn i den yrkesmässiga utvecklingen.
- ▶ Mentorskapet är ett konfidentiellt interaktionsförhållande.
- ▶ Det är viktigt med aktiv växelverkan och öppen diskussion.
- ▶ Aktorn är den aktiva parten i relationen för att stimulera diskussionsämnena.
- ▶ Mentorskapsrelationen pågår under flera träffar.

Motiveringar till mentorskapet

Omsättningen av socialarbetare är ett mycket oroande fenomen. Det påverkas av många olika faktorer. Enligt undersökningar har socialarbetarnas arbetshälsa försämrats på 2000-talet. (Junnonen ym. 2019.) Arbetet belastas i synnerhet av den hektiska arbetstakten, det stora antalet klienter, problem i arbetsgemenskapen och rollkonflikter i arbetet. Dessutom har t.ex. Maija Mänttari-van der Kuip (2015) i sin doktorsavhandling om socialarbetarnas arbetshälsa konstaterat att svaga möjligheter att utföra yrkesetiskt hållbart socialt arbete och bristfälliga möjligheter att genomföra strukturellt socialt arbete försämrar socialarbetarnas arbetshälsa. Belastningsfaktorer i det sociala arbetet är också klientansvar, komplicerad problemlösning samt mottagande och hantering av klienternas känslor. Den belastning som socialarbetarna upplever i arbetet är större än hos psykologer, speciallärare och barnträdgårdslärare. (Junnonen ym. 2019.) De största orsakerna till omsättningen av socialarbetare inom barnskyddet i utredningen från Centralförbundet för barnskydd var överdrivet arbetstryck och lön. (Wilen 2018.)

Talentias specialsakkunniga Kari Matela har gjort sitt licentiatarbete om omsättningen av socialarbetare.

För att dämpa omsättningen rekommenderar Matela (2009) följande praktiska saker:

Rekommendation 1.

Man bör fästa uppmärksamhet vid de direkta belöningarna och erkännandet av arbetet: lön, konstruktiv respons och poängterande av arbetets betydelse på administrativ nivå.

Rekommendation 2.

Arbetsmängden och uppgiftsbeskrivningen bör avgränsas så de kan behärskas: maximalt antal klientrelationer, uppgiftsfördelning inom barnskyddet.

Rekommendation 3.

Ledningssystem: säkerställande av både yrkesmässig och administrativ ledning, hantering av arbetsmängd och kvalitet på organisationsnivå.

I kalkylen som utgör en bilaga (5) i guiden presenteras de direkta kostnaderna för personalomsättningen. Enligt Talentias beräkningar är de 18 000-21 000 euro per anställd. (Matela 2021.)

Mentorskapets effekt

Man kan påverka omsättningen av socialarbetare och arbetets belastning genom att utveckla arbetsrelaterade stödstrukturer, såsom ledning, teamarbete, arbetshandledning, introduktion och mentorskap.

I förslaget om en karriärvägmodell som stöder sakkunskapen inom barnskyddet, som publicerades i slutet av 2020, föreslås många goda förbättringar i den kontinuerliga utvecklingen av socialarbetarnas expertis.

”Socialarbetarna inom barnskyddet upplever att en stärkt expertis förutsätter både individuella och gemensamma förändringar i arbetsätten. Introduktionen i arbetet för nya arbetstagare bör genomföras systematiskt. Som stärkande av den individuella kompetensen nämns också olika kortare och längre utbildningar som genomförs individuellt och kompletterar kompetensen. Enligt resultaten verkar det dessutom som om inläringen av det nya och den nya kompetensen huvudsakligen utvecklas kollektivt i samarbete med arbetsgemenskapen och samarbetsnätverket.” (Yliruka ym. 2020).

”För att stärka kompetensen borde stödstrukturerna enligt socialarbetarna vara mer tillgängliga. Som en viktig form av dessa nämns mentorskap med mer erfarna kolleger. De anställda

önskar också ett starkare reflekterande stöd från chefens sida som ett strukturellt element som stärker kompetensen. Individuell handledning och handledning i grupp som traditionell praxis som stärker kompetensen nämns ofta i enkäten. Grupphandledning genomförs bra, men endast få socialarbetare får individuell handledning. Trivseln och hållkraften i arbetet verkar uppstå som en samverkan av en rimlig klientmängd, en lön som motsvarar arbetets svårighetsgrad, ett förmansarbete som stöder arbetet och strukturer” (Yliruka ym. 2020).

Mentorskapets effektivitet grundar sig på den utveckling som sker i yrkeskunskapen och arbetshälsan hos aktorn och mentorn. Mentorskap påverkar utvecklingen av den yrkesmässiga självkänslan och gynnar organisationen genom ökat samarbete och engagemang i arbetet. (Jokelainen 2015.) Barnskyddsarbetet är nätverkande till sin natur och goda samarbetsrelationer har stor betydelse för arbetets genomslagskraft. Att utveckla fungerande samarbetsrelationer är långsiktigt samarbete med småbarnsfostran, skolan, ungdomsarbetet och andra hjälpinstanser. För klienter, barn, unga och familjer är socialarbetarnas behörighet, kompetens och varaktighet av största vikt i socialarbetet/barnskyddet.

Mentorskap i webbmiljöer

Digitaliseringen i det sociala arbetet är mångsidig. Coronaåren 2020–2021 har gjort många frågor med anknytning till interaktion på webben aktuella även inom det sociala arbetet. Distansväxelverkan utmanar yrkesutbildade personer inom det sociala arbetet att tillämpa sin interaktionskompetens på webbaserade ar-

betsmiljöer. I mentorskapet har växelverkan att göra med samarbetet med kollegerna och här fokuserar vi på det. Dessa anvisningar gäller växelverkan i kamratmentorgrupper och i växelverkan som sker på tu man hand i förhållandet mellan mentorn och aktorn.

Grundläggande saker:

- ▶ lär dig använda den tekniska applikationen, prova, misslyckas och lyckas!
- ▶ testa med arbetskamraten hur det går
- ▶ sätt på kameran och stäng mikrofonen om du inte pratar (håll kameran stängd endast om det finns någon särskild orsak)
- ▶ ett bra webbmöte tar 45 min och om det är längre behövs pauser

Kompetens i nätkommunikation:

- ▶ Multitaska inte! > i ett distansmöte händer det lätt om man inte är uppmärksam.
- ▶ god interaktion är möjlig vid ett distansmöte, men det ter sig ännu inte naturligt för oss
- ▶ det lönar sig alltså att särskilt bestämma sig för att interagera och fästa uppmärksamhet vid god interaktion på webben
- ▶ var aktiv och delta i växelverkan
- ▶ uttryck om och när du vill tala, tala inte på andra
- ▶ gör miner och gestikulera större än normalt
- ▶ kom ihåg och beakta att videorutan har kanter
- ▶ berätta om du samtidigt gör något annat och ibland till exempel försvinner från skärmen
- ▶ om du gör något utanför rutan, till exempel skriver anteckningar, tittar på en annan skärm eller pratar utanför skärmen, berätta om det för samtalsdeltagarna > då vet vi varför din blick irrar någon annanstans

Goda idéer för att agera annorlunda i mentorskapet, eller tillsammans på rymmen



- ▶ båda separat ut genom dörren med telefon och hörlurar
- ▶ den ena ut genom dörren och den andra kan vara på kontoret eller till exempel ligga hemma
- ▶ båda ut genom dörren och gemensam promenad utan utrustning

Mentorernas kamratgrupper och utbildning

Syftet med kamratgrupperna är att stöda mentorerna i deras eget arbete. I kamratgrupperna kan man dela erfarenheter och tankar om mentorskap och reflektera över sin egen roll som mentor. Kamratgrupperna består av små grupper på 5–7 personer. Kamratgruppen kan vara självorganiserande, ledd av närmaste chefen eller samordnas av någon utomstående. Samtalen

i kamratgrupper är konfidentiella. Det är också bra att erbjuda mentorutbildning för kamratgrupper. Man kan också bjuda in utbildare från olika ämnen till kamratgrupperna.

Kostnader för mentorskap

Till mentorskapet går 20 h av mentorns arbetstid under ett år, om mötena är 1 gång x 1–2 h i månaden under ett års tid (10 mån - 2 mån semester), och samma tid går naturligtvis åt även för den som ska mentoreras, alltså aktorn.

Exempelkalkyl; som mentor och aktör en socialarbetare vars månadslön är 3 400 euro/månad:

- ▶ **Sammanlagd arbetstid 2 x 20 h = 40 h om antalet träffar är 1 gång/mån/2 h, dvs. sammanlagd arbetstid 40 h. Kostnaden är 2 x 425 euro, dvs. 950 euro per mentorskapsprocess (2 personer) + arbetsgivarens bikostnader.**

Mentorernas kamratgrupper samlas med 6 veckors mellanrum under året sammanlagt 6 gånger 1,5 h dvs. 9 h/år/mentor. Det tar 15 h att koordinera mentorernas kamratgrupper och ordna utbildning per mentorgrupp med 5–7 mentorer. Utbildningar ordnas till exempel 2 eftermiddagar x 3 h per år, dvs. sammanlagt 6 h. Utbildning kan också ordnas för en större grupp mentorer samtidigt. Till koordinering av mentorgruppen går det åt cirka 40 h arbetstid per år.

Närmaste chefens uppgifter i mentorskapet

I främjandet av mentorskap är chefens roll viktig. Han eller hon ser till att det i arbetsgemenskapen finns fungerande stödstrukturer för introduktion, mentorskap och handledning av studerande. I fråga om mentorskap innebär detta att han eller hon leder mentorskapsuppgiften som en del av arbetsgemenskapens stödstrukturer. Han eller hon avtalar om mentor-aktör-

relationer, undertecknar mentorskapsavtal, ordnar arbetstid för mentorskap och ser till att mentorn får arvode för sitt uppdrag som mentor. Chefen stöder mentorn och aktorn i sitt arbete. Svåra situationer där man måste ingripa i mentorns eller aktorns verksamhet i skötseln av arbetsuppgifterna hör till chefen.

Källor

Forsman, S. 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa: henkilohtaisten ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tampere: Tampereen yliopiston sosiaalityön tutkimuksen laitos.

Ilvesluoto, M-L. 2014. Mentorointi hoitotyössä Lapin sairaanhoitopiirin naistenklinikalla. Lapin ammattikorkeakoulu. Terveyden edistämisen Yamk-opinnäytetyö.

Jokelainen, M. 2015. Mentorointi välineeksi osaamisen ja yhteistyön kehittämiseen organisaatioissa. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 52(2), 99-101.

Jokinen, P. ym. 2010. Mentori suomalaisessa hoitotyön kontekstissa. Hoitotiede 22(1). 55-66.

Junnonen, S. ym. 2019. Sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuus ja siinä tapahtuneet muutokset vuosina 2000-2012. Janus 27(2), 144-163.
<https://journal.fi/janus/article/view/65729>

Matela, Kari. 2009. Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Lisensiaatintutkimus, Erikoissosiaalityöntekijän koulutus, Lapsi- ja nuorisososiaalityö.
https://www.sosiaalikallega.fi/poske/julkaisut/julkaisusarja/Matela_Poske_julkaisut_33.pdf

Männistö, Satu. 2020. Mentorointi reflektiivisenä rakenteena sosiaalityössä: tapaustutkimus Helsingin kaupungin lastensuojelussa toteutetusta mentorointiohjelmasta. Helsingin yliopisto. Sosiaalityön Pro gradu.
<https://helda.helsinki.fi/handle/10138/315534>

Mänttari-van der Kuip, M. 2020. Conceptualising Work-Related Moral Suffering: Exploring and Refining the Concept of Moral Distress in the Context of Social Work. British Journal of Social Work, 50 (3), 741-757. doi:10.1093/bjsw/bcz034

Mänttari -van der Kuip, M. 2015. Work-related well-being among Finnish frontline social workers in an age of austerity Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2015, 106 p. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research.
<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/45924>

Silén-Lipponen, M. 2011. Mentorointi työhön perehdyttämisessä ja rekrytoinnissa periooperatiiviseen hoitotyöhön. Pinsetti 1, 24-25.

Soini, S. & Kovanen, T. 2018. Vuorovaikutuksen monet mahdollisuudet verkossa. I verkot Päivi Petrelius & Pia Eriksson (toim.). Uudistuva lastensuojelu: kohti asiakkaiden ja ammattilaisten yhteistoimintaa. THL. 2018. s. 162-168.
<https://www.julkari.fi/handle/10024/137112>

Sosiaalityöntekijän ammattitaidon arviointi asiakasturvallisuuden näkökulmasta. Sosiaalityön yliopistoverkosto. Sosnet.fi.
<https://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=5bb67149-62e6-43d4-a513-9cb1c8936aa1>

Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki: Talentum.

Wilén, L. 2018. Miten lastensuojelun vyyhti puretaan? Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu, 5/2018.
https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/mitakuuluuls_3_19.8.pdf

Yliruka, L. ym. 2020. Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä. Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista. THL. Työpaperi 36/2020.
<https://www.julkari.fi/handle/10024/140803>

Annat att läsa:

Karriärutredning:
<https://talentia.e-julkaisu.com/2019/tyouraselvitys/#page=1>

Nyutexaminerades ”Karriärvägar”:
<https://talentia.e-julkaisu.com/2019/vastavalmistuneiden-urapolut/#page=1>

<https://www.talentia.fi/uutiset/vastavalmistuneista-sosiaalialan-korkeakoulutetuista-yha-useampi-pohtii-alanvaihtoa/>

MENTORSKAPETS RUMSTAVLA

Mentorskap: Stöd för inläring och välmående i socialarbetet

Introduktion

Socialt arbete introduceras systematiskt under ledning av den ledande socialarbetaren eller någon annan handledare. Introduktionen är arbetsenhetsspecifik och grundar sig på den grundläggande uppgift som utförs vid respektive arbetsenhet. Som stöd för introduktionen kan finnas en enhetsspecifik introduktionstabell och/eller verksamhetshandbok eller annat dokument.

Mentorskap

Syftet med mentorskapet är att överföra och förmedla erfarenhet och kompetens från erfarna socialarbetare till nya anställda. Efter introduktionen får socialarbetarna en mentor för ett års tid. Målet med mentorskapet är att stöda arbetshandlingen, dela arbetsgemenskapens tysta kunskap, stärka yrkeskompetensen samt stöda klientarbetet, yrkesidentiteten och självledningen som socialarbetare.

När mentorskapet inleds kommer man överens om vem som fungerar som mentor för vem. Man gör upp ett avtal om mentorskapet, där målen och verksamhetspraxisen för mentorskapet antecknas.

Mentorskapsprocessen pågår 10–12 månader en gång i månaden, dvs. 10 träffar. Temana för mentorskapet är enligt aktorns önskemål och/eller överenskomna tillsammans. Som hjälp vid valet av diskussionsteman kan man använda en checklista.

För mentorerna ordnas kamratmöten i smågrupper (5-7 personer) och utbildning.

Mentorskapet bygger i första hand på en öppen dialog om ämnen som aktorn vill diskutera med mentorn. I sin dialog kan aktorn och mentorn också utnyttja check-listan med diskussionsteman nedan för frågor med anknytning till det sociala arbetet. Temana kan också avtalas på förhand före mentorträffarna.

Mentorskapets temalista med tio punkter för organisationens/enhetens interna mentorskap:

1 mån / Mentorskapets praxis: tidpunkter, platser och överenskommelse om teman, kommer man överens på förhand eller meddelar aktorn mentorn en vecka före träffen vad han eller hon vill prata om, eller träffas man utan förberedelse?

2 mån / Aktorns kompetens: vad kan jag och vad borde jag ännu lära mig om socialarbete i vår organisation/arbetsenhet? Kontinuerligt lärande i det sociala arbetet. Tillräcklighet och otillräcklighet och att leva med detta.

3 mån / Relationsbaserat socialt arbete: interaktionskompetens, tillämpning av stöd och kontroll i socialt arbete, arbete med klienternas känslor och egna känslor.

4 mån / Yrkesmässigt stödnätverk: kamratstöd och arbetshandledning samt förhållandet till chefen.

5 mån / Strukturellt socialt arbete: nätverks-, utvecklings- och påverkansarbete som en del av mitt arbete.

6 mån / Digital kompetens: interaktion på webben och registrering av arbetet.

7 mån / Tidsanvändning och ork: vad kan jag påverka och vad kan jag inte påverka, lämpligt förhållande mellan arbete och fritid, att finna styrka i klientarbetet och av klientarbetet.

8 mån / Utveckling i arbetet: metodkompetens, forskningsbaserad kompetens, karriärvägmodell, yrkesmässiga drömmar.

9 mån / Att tala om svåra saker: egen utmattning, missbruksproblem, lämplighet m.m.

10 mån / Brådska och kaos: att uthärda och leva med sin egen och andras nöd.

► Vad lärde vi oss tillsammans? Att avsluta mentorrelationen på ett trevligt sätt.

Till exempel: Ett hjärta i vilket man antecknar goda egenskaper som socialarbetare, och som man gör åt varandra. (Bilaga 3.)





Snäll
Kreativ!

EMPATISK

Moderlig

Luon

Glad ☺

Pigg!

uppmuntrande

POSITIV

Aktorns namn: _____

Mentorns namn: _____

Datum: _____

Mål 1:

Mål 2:

Mål 3:

Tidpunkt för den första träffen: _____

Träffas ni i närkontakt, var: _____

Träffas ni på distans, var: _____

Kommunikation mellan träffarna: (e-post, telefon, whatsapp, sms)

Tidpunkt för den sista träffen: _____

Aktorns underskrift

Mentorns underskrift

Chefens underskrift Chefens underskrift

Direkta kostnader

- Exempel: En expert som tjänar 3400 euro/mån, till exempel en socialarbetare

Sammanlagt 20 000 euro, specificerat enligt följande:

En rörlig arbetstagares uppsägning och arbets effektiviteten under uppsägningstiden är under det normala 100%, t.ex. 50%. Ekvationen består av den ofullständiga arbetsperiodens längd, den rekryterade personens månadslön samt arbets effektivitetsgraden. Till exempel (1 mån x 3 400 € x 50% = 1 700 e) och i denna kalkyl nu 3 mån x 3 400 € x 50% = (5 100 €).

Beräkning av slutlön och anmälningar till olika instanser (bl.a. pensionsbolag, företagshälsovård, skattemyndighet osv.) (100 €).

Planering och godkännande av arbetsplatsannonsens innehåll (200 €).

Arbetsplatsannonsering (webbplatsunderhåll + tidningar) (min. 200 €) + moms 24%.

Besvarande av arbetsplatsförfrågningar per telefon eller elektroniskt (2 dagar x 200 € = 400 e)

Behandling av ansökningar, analys och kallelse till intervju (2 dagar x 200 € = 400 €)

Intervjuer (3 dagar x 2 x 200 euro = 1 200 euro) + eventuella resekostnader för de intervjuade (?)

Lämplighetstest (4 personer x 1 000 € = 4 000 €) + moms 24%

Eventuell andra intervju (1 dag x 2 x 200 e = 400 €)

Hälsoundersökning (200 €) + moms 24%

Upprättande och förhandling av arbetsavtal (1 dag x 300 € = 300 €)

Intern och extern information (1 dag x 300 € = 300 e)

Mottagande av ny person, anmälningar till olika instanser (bl.a. pensionsbolag, företagshälsovård) (1 dag x 300 €)

Anskaffning av personliga arbetsredskap (mobiltelefon, arbetsstol osv.) (1 000 €) + moms 24%

Introduktion (10 dagar x 2 x 200 € = 4 000 €)

- De totala kostnaderna består således av A) personalkostnader och B) övriga kostnader som omsättningssituationen medför. En exakt beräkning av eurobeloppet är inte nödvändigtvis ett ändamålsenligt mål, däremot är det ur organisationens budgetperspektiv ett ändamålsenligt mål att utreda kostnadernas storleksklass. (Matela 2009; 2021.)

Indirekta kostnader

Utöver dessa direkta kostnader kan avbrott i både organisationens interna och externa relationer till och med vara en ännu större utgiftspost. Interna kostnader och friktion orsakas av att fungerande samarbetsrelationer mellan personer bryts och att samarbete och informationsförmedling mellan enheterna försvåras åtminstone under en viss tid.

- ▶ Enligt THL kan omsättningskostnaden i klientarbetet inom socialarbetet uppgå till 33 000 euro.
- ▶ De indirekta och mänskliga kostnaderna för socialarbetet inom barnskyddet kan vara oersättliga

