



Socialstyrelsen

Kortlægning forud for udvik- ling af SSP- uddannelse

april 2019

Viden til gavn

Publikationen er udgivet af
Socialstyrelsen
Edisonsvej 1
5000 Odense C
Tlf: 72 42 37 00
E-mail: info@socialstyrelsen.dk
www.socialstyrelsen.dk

Forfatter: Socialstyrelsen

Udgivet april 2019

Download eller se rapporten på
www.socialstyrelsen.dk.

Der kan frit citeres fra rapporten med angivelse
af kilde.

ISBN: kontakt isbn@socialstyrelsen.dk
digital isbn: kontakt isbn@socialstyrelsen.dk

Indhold

Sammenfatning af resultater	2
Indledning og formål	3
Metode	3
Samlet analyse af målgruppen	5
Organisering og forankring af SSP	5
Antal SSP-konsulenter og -medarbejdere	5
SSP-konsulenternes uddannelsesbaggrund	7
SSP-medarbejdere uddannelsesaktivitet	8
Ledelse af SSP-samarbejdet	9
Ønsker til temaer i SSP-uddannelse	10
Netværk og samarbejde	11

Sammenfatning af resultater

Kortlægningen kan sammenfattes i følgende centrale pointer:

- Kommunerne har typisk ansat mellem en og tre SSP-konsulenter.
- SSP-konsulenterne er veluddannede. Der er næsten ingen SSP-konsulenter, som er ufaglærte/uden uddannelse, og en stor andel har en mellemlang videregående uddannelse.
- Der ses en ret høj deltagelse på uddannelsesdage generelt hos både SSP-konsulenter, -medarbejdere og -ledere.
- Kommunerne peger primært på, at det er relevant for uddannelsen, at indeholde viden om organiseringen af SSP og SSP-konsulentens rolle i SSP-samarbejdet – samt viden om redskaber/indsatser til den lokale praksis.
- Kommunerne peger på et behov for at styrke de allerede eksisterende netværk og samarbejder på tværs af kommunegrænser og myndigheder.

Indledning og formål

I forbindelse med reform af indsatsen mod ungdomskriminalitet – ”Alle handlinger har konsekvenser” har Socialstyrelsen fået til opgave at udvikle og gennemføre en ny SSP-uddannelse. Uddannelsen skal opkvalificere alle landets SSP-konsulenter, og give dem og de lokale SSP-medarbejdere bedre redskaber til at opfange tendenser og signaler i forhold til børn og unge i lokalområdet.

For at udvikle en god og relevant uddannelse for SSP er det afgørende, at der i udviklingsarbejdet indhentes præcis og opdateret viden om SSP i de enkelte kommuner. Det skal denne kortlægning bidrage til.

Kortlægningen beskriver alene SSP-samarbejdet i kommunerne, da den primære målgruppe for uddannelsesinitiativet er alle kommunalt ansatte SSP-konsulenter. Det vil sige kommunale medarbejdere, som har SSP/kriminalitetsforebyggelse som sin primære funktion, og som anvender hovedparten af sin arbejdstid på SSP-opgaver.

Den sekundære målgruppe er

- Andre lokale SSP-medarbejdere fx på skoler og klubber, som bruger en mindre del af deres arbejdstid på SSP-arbejde
- Kommunale chefer og ledere med ansvar for SSP
- Politiets lokale SSP-medarbejdere – det kan fx være de kommende forebyggelseskonsulenter eller de medarbejdere, som har et direkte samarbejde med kommunen ift. kriminalitetsforebyggelse.

Kortlægningen målrettes kommunerne, og dermed ikke politiet, og den fokuserer kun i mindre omfang på den sekundære målgruppe. Der indhentes relevant viden om politiets SSP-indsats og SSP-medarbejdere parallelt.

Metode

Med udgangspunkt i målgruppen for den kommende SSP-uddannelse – og i dialog med relevante kommunale aktører – er kortlægningen sendt til SSP-samrådets kontaktperson i alle 98 kommuner. Der er endvidere sendt en e-mail med information om spørgeskemaet til alle kommunernes hovedpostkasse med beskrivelse af formål og proces for kortlægningen.

Resultaterne kortlægger dermed ikke politiets SSP-medarbejdere eller politiets perspektiver på en kommende SSP-uddannelse.

Spørgeskemaundersøgelsen

Spørgeskemaet indeholder i alt 18 spørgsmål fordelt på følgende temaer:

- Den organisatoriske forankring af SSP-samarbejdet, herunder den ledelsesmæssige forankring.
- Antal SSP-konsulenter og –medarbejdere i kommunen.
- SSP-konsulenternes uddannelsesbaggrund.
- Sekundær målgruppes deltagelse på efteruddannelse, relevant for deres SSP-opgaver.
- Interesseområder inden for SSP-samarbejdet.
- Netværk og samarbejde på tværs af kommuner og myndigheder.
- Den nye ramme for SSP-samarbejdet.

Alle spørgsmål og definitioner i spørgeskemaundersøgelsen er udarbejdet i tæt samarbejde med SSP-samrådet, fire udvalgte test-kommuner, Rigspolitiets Nationale Forebyggelsescenter (NFC) og Det Kriminalpræventive Råd (DKR).

Derudover blev spørgeskemaet pilottestet hos såvel SSP-samrådet og i de fire udvalgte kommuner med henblik på at teste og kvalitetssikre spørgeskemaets sammenhæng og indhold.

Hvem har besvaret spørgeskemaet?

91 kommuner har besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en **svarprocent på 93 pct.**

Da SSP-samarbejdet er forankret forskelligt i kommunerne blev spørgeskemaet sendt til SSP-samrådets kontaktperson i kommunen med henblik på at målrette spørgeskemaet til rette aktør i kommunen.

Kommunerne har udfyldt én samlet besvarelse af spørgeskemaet, hvorfor der i udsendelsen af spørgeskemaet blev opfordret til, at relevante aktører i kommunen så vidt muligt blev inddraget og gav input til besvarelsen, for at sikre dens repræsentativitet.

Samlet analyse af målgruppen

Analysen har til formål at give et samlet overblik over resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen. Det primære formål er at kortlægge antallet af SSP-konsulenter og -medarbejdere på landsplan samt SSP-konsulenternes uddannelsesbaggrund. Derudover redegøres kort for de input og generelle betragtninger, som kommunerne har givet ift. temaer for uddannelse, netværk og samarbejde.

Organisering og forankring af SSP

Det er op til den enkelte kommune, hvordan de vil forankre og organisere SSP-samarbejdet. I spørgeskemaet er kommunernes indledningsvist blevet spurgt til, hvor SSP primært er forankret i kommunen.

På trods af at kommunerne har forskellige organisatoriske opdelinger og sammensætninger af centre, forvaltninger mm., ses det fra spørgeskemaet, at SSP-samarbejdet typisk er forankret på to primære områder:

- ca. 40 pct. af kommunerne angiver, at SSP er forankret i ungdomsskolen.
- Ca. 30 pct. af kommunerne angiver, at SSP er forankret på myndhedsområdet for børn, unge og familier.
- De øvrige kommuner angiver, at SSP er forankret på tværs af områder eller på andre fagområder, fx på social- og sundhedsområdet eller på beskæftigelsesområdet sammen med SSP 18+ indsatsen.

Syv kommuner – primært de store kommuner – angiver, at SSP-samarbejdet er forankret i et sekretariat, som også typisk arbejder på tværs af områder i kommunen. Sekretariaterne er både centralt og decentralt placeret, idet nogle sekretariater er forankret på afdelingsniveau, mens andre fungerer som fx en stabsfunktion for SSP-samarbejdet i kommunen, og således hører til centralt.

Antal SSP-konsulenter og -medarbejdere

I spørgeskemaet har kommunerne angivet, hvor mange hvor mange SSP-konsulenter og SSP-medarbejdere de har. Svarene skal give en indikation på omfanget af den samlede målgruppe for uddannelsen samt give viden om, hvordan SSP-samarbejdet er bemandet i kommunerne.

Der findes ikke en officiel betegnelse for de medarbejdere, som i kommunerne er beskæftiget med forebyggelse af ungdomskriminalitet. Fra dialog med kommunerne og interessenter på området, kan der overordnet skelnes mellem to typer af medarbejdere i kommunerne: SSP-konsulenter og SSP-medarbejdere. I spørgeskemaet er de to grupper defineret således:

- **SSP-konsulent** forstås som en medarbejder, der arbejder med SSP-samarbejde i størstedelen af sin arbejdstid.
- **SSP-medarbejder** forstås som en medarbejder, der er ansat på et tilbud, center, en afdeling eller institution målrettet børn og unge (fx skole, sundhedscenter eller klub), hvor de varetager SSP-opgaver i en mindre del af deres arbejdstid. Derudover deltager medarbejderne i SSP-netværk og/eller lokalgrupper. Det kan fx være en skolelærer, pædagog eller klubmedarbejder, der ved siden af sine øvrige arbejdsopgaver deltager i det lokale SSP-samarbejdes netværksgrupper eller lignende.

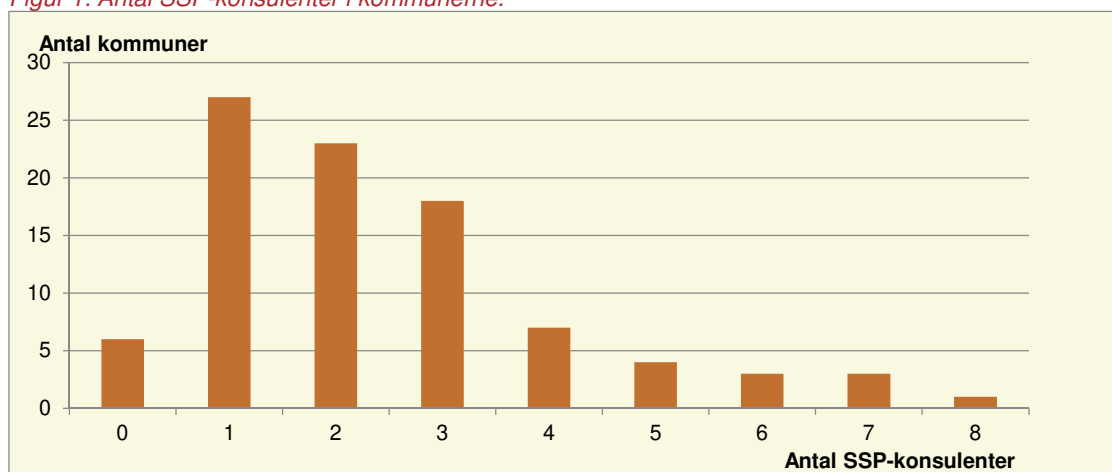
Kommunerne har på denne baggrund angivet et antal SSP-konsulenter, og *estimeret* antallet af SSP-medarbejdere:

Tabel 1: Hvor mange SSP-konsulenter er ansat i kommunen, og hvor mange SSP-medarbejdere varetager SSP-opgaver i kommunen (estimeret).

	SSP-konsulenter	SSP-medarbejdere
Samlet antal på landsplan	218	3001

For at få en fornemmelse af fordelingen af konsulenter på kommunerne, er det opgjort, hvor mange SSP-konsulenter der er i kommunerne. Fra spørgeskemaet fremgår det, at kommunerne har mellem nul og otte SSP-konsulenter ansat. I figuren neden for er det opgjort, hvor mange kommuner der angiver at have mellem nul og otte SSP-konsulenter.

Figur 1: Antal SSP-konsulenter i kommunerne.



Det ses, at langt de fleste kommuner har mellem en og tre SSP-konsulenter ansat, og at 6 kommuner ingen SSP-konsulenter har.

Af de seks kommuner, der ikke har SSP-konsulenter ansat, ses det fra spørgeskemaet, at kommunerne enten er meget små og ligeledes har ganske få SSP-medarbejdere, eller at kommunerne ikke har fagpersoner i SSP, der bruger størstedelen af deres tid på SSP-samarbejde (jf. definitionen i spørgeskemaet). Det kan derfor ikke udelukkes, at nogle af disse kommuner har registeret fagpersoner som SSP-medarbejdere, selvom de reelt kan udføre nogle af de samme opgaver som SSP-konsulenten, blot ikke på fuld tid.

Antal SSP-medarbejdere i kommuner

Kommunerne har også angivet et estimeret antal SSP-medarbejdere. Kommunerne angiver at have mellem 0 og 400 SSP-medarbejdere i deres kommune, dog primært angiver de, at have mellem 0 og 30 SSP-medarbejdere tilknyttet i kommunen.

Denne variation skal ses i lyset af, at der er meget stor forskel på, hvordan de enkelte kommuner har organiseret sig omkring SSP-samarbejdet, hvorfor det også er forskelligt, hvordan – og i hvor høj grad – det har været muligt for kommunerne at opgøre antallet af SSP-medarbejdere. I nogle kommuner, typisk de store, har man givet et overslag på antallet, mens andre har angivet

mere præcise tal. Antallet af SSP-medarbejdere, opgjort her i kortlægningen, er derfor et *estimeret* tal.

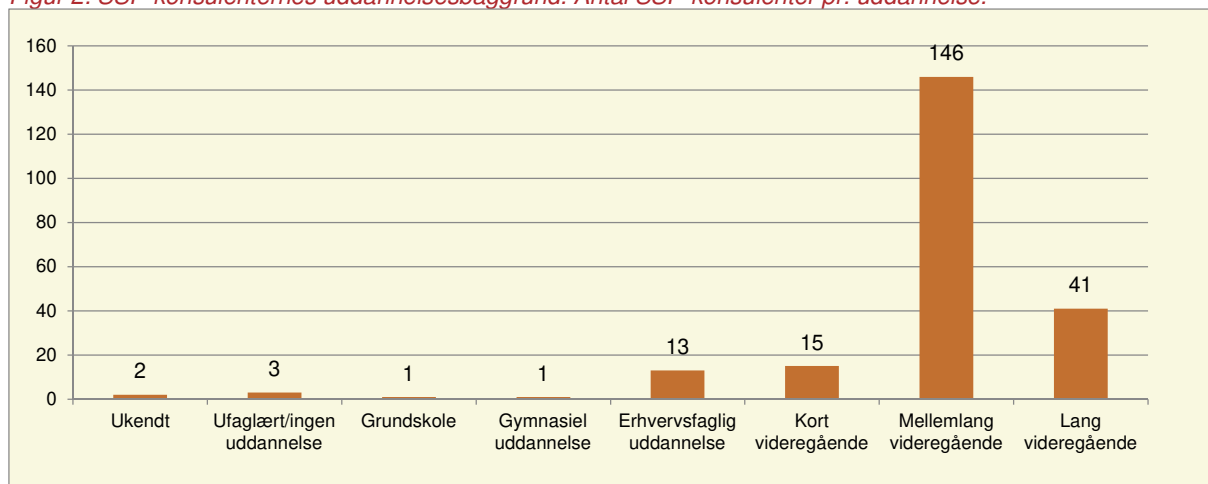
SSP-konsulenternes uddannelsesbaggrund

I spørgeskemaet har kommunerne angivet uddannelsesbaggrunden for hver SSP-konsulent, som er ansat i kommunen, med henblik på at afdække SSP-konsulenternes uddannelsesbaggrund. Derudover har kommunerne angivet om SSP-konsulenterne har deltaget på uddannelsesdage og efteruddannelse med relevans for deres SSP-opgaver. De to former for uddannelsesaktivitet er defineret som følgende:

- *Uddannelsesdage* er temadage, metodekurser eller lignende af 1-5 dages varighed.
- *Efteruddannelse* betragtes som ECTS-berettiget modul-uddannelse.

Kommunerne har angivet uddannelsesbaggrund for hver enkelt SSP-konsulent i kommunen. Fordelingen på landsplan ses nedenfor.

Figur 2: SSP-konsulenternes uddannelsesbaggrund. Antal SSP-konsulenter pr. uddannelse.

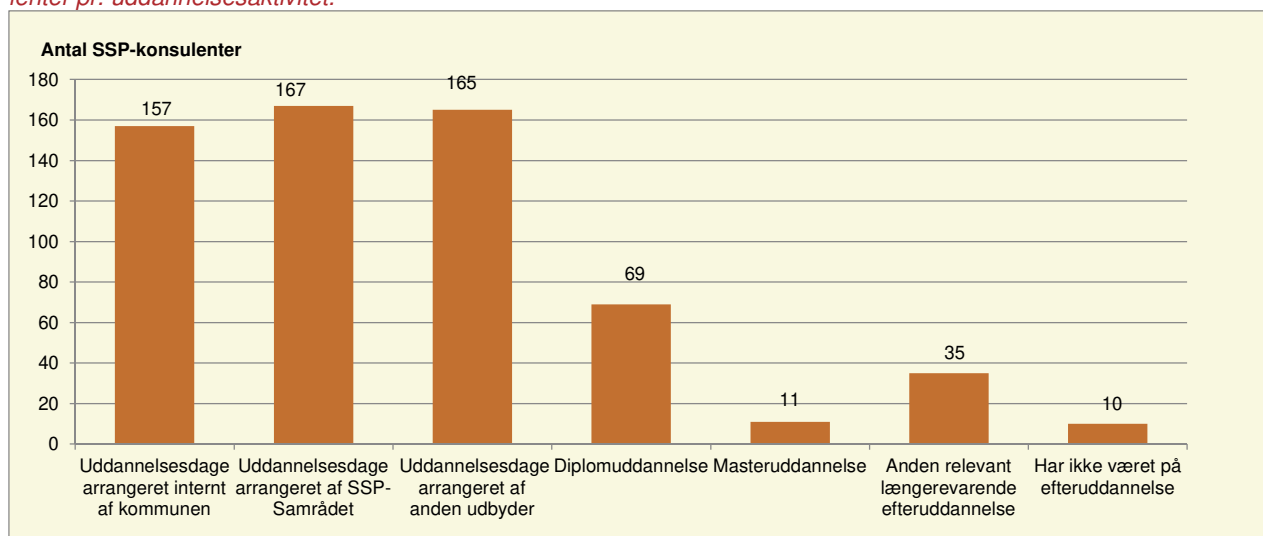


Fra figur 2 ses det, at SSP-konsulenterne i overvejende grad har en mellemlang videregående uddannelse bag sig. Ud af det samlede antal SSP-konsulenter på landsplan (n=218) har knap 70 pct. denne uddannelsesbaggrund. Dernæst ses det, at knap 20 pct. af SSP-konsulenterne har en lang videregående uddannelse, og ca. 6 pct. af en erhvervsfaglig eller kort videregående uddannelsesbaggrund. Ganske få har grundskole eller gymnasial uddannelsesbaggrund eller er ufaglærte/uden uddannelse.

Deltagelse i uddannelsesdage og på efteruddannelse

Kommunerne har i spørgeskemaet angivet, hvilke uddannelsesaktiviteter deres SSP-konsulenter har deltaget i. Det har været muligt at angive flere uddannelsesaktiviteter pr. SSP-konsulent, hvorfor tabellen nedenfor viser, antallet af SSP-konsulenter, der er angivet pr. uddannelsesaktivitet.

Figur 3: SSP-konsulenternes deltagelse på uddannelsesdage og efteruddannelse. Opgjort i antal konsulenter pr. uddannelsesaktivitet.



Fra figur 3 ses det, at SSP-konsulenterne på landsplan i overvejende grad deltager på uddannelsesdage, arrangeret af forskellige aktører. Ud af det samlede antal SSP-konsulenter (n=218) ses det således, at omtrent 70 pct. af SSP-konsulenterne har deltaget på uddannelsesdage arrangeret internt i deres kommune, ca. 75 pct. på uddannelsesdage arrangeret af SSP-samrådet, og ca. 75 pct. på uddannelsesdage arrangeret af anden udbyder¹.

Omtrent 30 pct. af alle landets SSP-konsulenter er i gang med eller har gennemført en relevant diplomuddannelse, 5 pct. en masteruddannelse, og ca. 15 pct. en anden relevant længerevarende uddannelse.

SSP-medarbejdere uddannelsesaktivitet

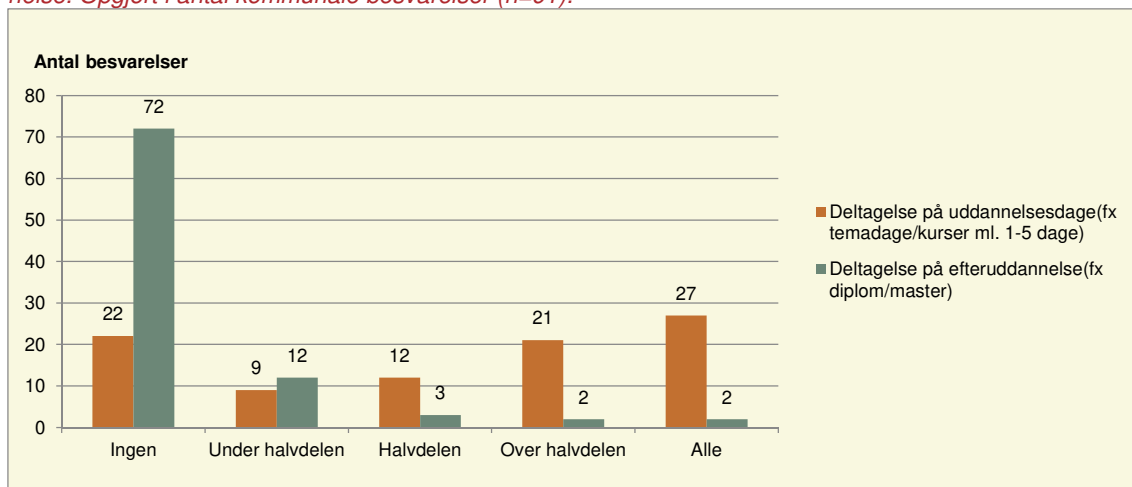
I det følgende ses på uddannelsesaktivitet i den sekundære målgruppe for SSP-uddannelsen. Spørgsmålene skal afdække, hvilken uddannelsesaktivitet hhv. SSP-medarbejdere og ledere af SSP-samarbejdet har i relation til deres opgavevaretagelse på SSP-området.

I forhold til SSP-medarbejdernes uddannelsesaktivitet, er det vigtigt at have en opmærksomhed på, at kommunerne har angivet meget forskellige antal SSP-medarbejdere. Dette vil naturligt have betydning for kommunernes besvarelser. Fx har nogle kommuner angivet 1 SSP-medarbejder og samtidig angivet, at alle har deltaget på en uddannelsesaktivitet. Dette forhold må nødvendigvis tages i analysens resultater.

I figur 5 nedenfor ses kommunernes besvarelse af, hvor stor en andel af deres SSP-medarbejdere, der har deltaget på hhv. uddannelsesdage inden for de seneste to år eller efteruddannelse.

¹ Socialstyrelsen har i starten af januar 2019 foretaget en systematisk kortlægning af, hvilke uddannelses tilbud der eksisterer, der er målrettet fagpersoner på SSP området, eller som er vurderet relevant for SSP området. Af denne fremgår det, at en række andre udbydere – primært professionshøjskoler og University Colleges – udbyder uddannelser, der er relevante for og målrettet fagpersoner i SSP.

Figur 4: SSP-medarbejdernes deltagelse på uddannelsesdage inden for de seneste 2 år samt efteruddannelse. Opgjort i antal kommunale besvarelser (n=91).



Figuren tegner et billede af, at SSP-medarbejderne på tværs af landet i højere grad har deltaget på uddannelsesdage frem for efteruddannelser i relation til deres SSP-arbejde. Således angiver 72 kommuner, at ingen af deres SSP-medarbejdere har deltaget i efteruddannelse (diplom eller master), relevant for deres SSP-opgaver, hvilket svarer til knap 80 pct. af kommunerne.

Derimod angiver 48 kommuner, at over halvdelen eller alle deres SSP-medarbejdere har deltaget på uddannelsesdage inden for de seneste to år, som er relevante for deres SSP-opgaver. Det svarer til ca. halvdelen af kommunerne.

Der er dog stor forskel mellem kommunerne i forhold til, hvordan de bruger og har kendskab til deres SSP-medarbejdere. Fx beskriver nogle af kommunerne, at deres SSP-medarbejdere har meget få timer ind i SSP-samarbejdet, hvorfor det er svært at forestille sig, at de har tid til at deltage på uddannelsesdage eller efteruddannelse. I andre kommuner er SSP-medarbejderne centrale i SSP-samarbejdet, hvorfor de også i højere grad deltager på uddannelsesdage og efteruddannelse.

Derudover fremgår det fra besvarelserne, at nogle kommuner har så mange SSP-medarbejdere tilknyttet kommunen, at de ikke har et samlet overblik over, hvor mange SSP-medarbejdere der har deltaget på uddannelsesdage eller efteruddannelse i relation til SSP-opgaven. For andre kommuner gør det modsatte sig gældende, nemlig at den ene SSP-medarbejder de har – som også i nogle tilfælde fungerer som koordinator i SSP-samarbejdet – deltager på både uddannelsesdage og efteruddannelse.

Ledelse af SSP-samarbejdet

I spørgeskemaet har kommunerne angivet, hvor ledelsesopgaven af SSP-samarbejdet er forankret samt lederens deltagelse på uddannelsesdage og efteruddannelse. Lederen af SSP-samarbejdet er i spørgeskemaet defineret som *den eller de ledere, der har det formelle og daglige ansvar for SSP-samarbejdet i kommunen*.

Det er forskelligt, hvordan kommunerne har besvaret dette spørgsmål, herunder hvor præcise og detaljerede beskrivelserne er af SSP-samarbejdets ledelsesophæng i kommunen. I lighed med tidligere beskrivelse af SSP-samarbejdets forankring, ses det også her, at det ledelsesmæssige ansvar typisk er placeret hos

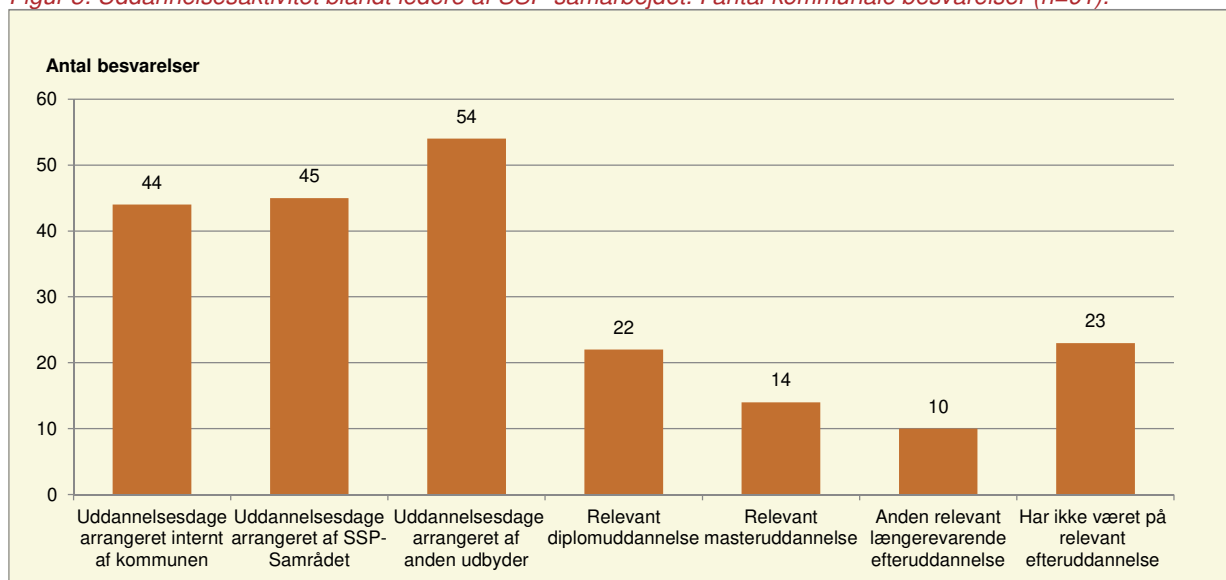
- Ungdomsskolelederen
- Centerchef- eller afdelingsleder på myndighedsområdet eller andetsteds inden for det specialiserede socialområde.

To kommuner angiver, at deres SSP-samarbejde ikke er forankret under et fagområde, men ledes på tværs af fagområder, fx ved at være forankret i en bestyrelse, der har det organisatoriske og strategiske ansvar for SSP, og herunder lokale ledergrupper og et sekretariat. Eller i en selvstændig enhed i direktionen med en ledelsesmæssig forankring på stabschefniveau.

Ledernes deltagelse på uddannelsesdage og efteruddannelse

I figur 5 ses kommunernes angivelse af, hvilke uddannelsesaktiviteter lederen af SSP-samarbejdet har deltaget på. Det har været muligt at angive flere uddannelsesaktiviteter pr. leder, hvorfor tabellen viser antallet af kommunale besvarelser i hver kategori.

Figur 5: Uddannelsesaktivitet blandt ledere af SSP-samarbejdet. I antal kommunale besvarelser (n=91).



Ud at det samlede antal kommuner (n=91) ses det, at omkring halvdelen angiver, at deres leder af SSP-samarbejdet har været på uddannelsesdage arrangeret af hhv. kommunen, SSP-samrådet og anden udbyder. Omkring halvdelen af kommunerne angiver, at deres ledere har en relevant efteruddannelse (diplom, master eller anden relevant efteruddannelse), mens 23 kommuner angiver, at deres leder ikke har en relevant efteruddannelse i relation til deres SSP-arbejde, dvs. omkring 25 pct. af kommunerne.

Ønsker til temaer i SSP-uddannelse

De politiske målsætninger med den nye SSP-uddannelse er, at den i de kommende år skal opkvalificere alle SSP-konsulenter/koordinatorer og give dem og de lokale SSP-medarbejdere bedre redskaber til at opfange tendenser og signaler i forhold til børn og unge i lokalområdet, som kræver handling. Uddannelsen skal bl.a. have fokus på at forebygge bandernes rekruttering af børn og unge til bandemiljøet.

For at kunne tilrettelægge en uddannelse, der understøtter de lokale behov, har kommunerne haft mulighed for at give input til indholdet på uddannelsen samt inspiration til udviklingen af

samme. Kommunerne har haft mulighed for at pege på to ud af følgende fire temaer inden for kategorien *organisering, roller og ansvar i SSP-samarbejdet*, som de finder særlig relevante i den kommende SSP-uddannelse:

- Den lokale SSP-organisation
- Rollen som SSP-konsulent i SSP-samarbejdet
- Institutioner og opgavevaretagelse på det kriminalpræventive område
- Relevant lovgivning.

Fra resultaterne fremgår det, at knap 80 pct. af kommunerne finder det relevant, at den kommende SSP-uddannelse indeholder viden om den lokale SSP-organisering, herunder rolle- og ansvarsfordeling mellem aktørerne i SSP-samarbejdet samt den nye ramme for SSP-samarbejdet.

Knap halvdelen af kommunerne finder det relevant, at uddannelsen indeholder viden om rollen som SSP-konsulent.

Kommunerne har også forholdt sig til, hvilke to temaer af de følgende fire temaer inden for kategorien *målgruppe, metoder og indsatser*, som de finder relevante for SSP-uddannelsen:

- Generel forskning om ungdomskriminalitet
- Generel forskning om bandekriminalitet
- Metoder og redskaber til at styrke den kriminalpræventive indsats
- Samarbejde med øvrige relevante aktører om systematisk opsporing og indsatser.

Fra resultaterne fremgår det, at knap 90 pct. af kommunerne finder det relevant, at den kommende SSP-uddannelse indeholder viden om metoder og redskaber til at styrke den kriminalpræventive indsats i SSP-samarbejdet. Herunder har kommunerne især en opmærksomhed på opnå viden om 'hvad der virker' i det kriminalitetsforebyggende arbejde, dvs. evidensbaserede metoder og redskaber

Omtrent halvdelen af kommunerne finder det relevant, at den kommende uddannelse indeholder et tema om generel forskning i ungdomskriminalitet.

Knap 60 pct. af kommunerne ønsker viden om samarbejde med øvrige relevante aktører om systematisk opsporing og indsatser i uddannelsen.

Netværk og samarbejde

De politiske målsætninger med den nye SSP-uddannelse er, at SSP-konsulenterne fra SSP-samarbejdet kan mødes og etablere netværk på tværs af kommunegrænser, så den konkrete viden og indsats i én kommune kan tænkes sammen med andre kommuners erfaringer om, hvordan det kriminalitetsforebyggende arbejde får størst effekt.

Kommunerne har på den baggrund haft anledning til at give input til, hvordan den nye SSP-uddannelse kan understøtte allerede eksisterende netværk eller behov for eventuelle nye netværk og samarbejder.

Resultaterne viser, at kommunerne

- i høj grad er enig i at der er brug for nationale og regionale netværk/fora, hvor de kan mødes og dele erfaringer. Henholdsvis 60 og 70 pct. af kommunerne svarer dette. Fra kommentarerne i spørgeskemaet fremgår det imidlertid gennemgående, at sådanne netværk og samarbejder allerede eksisterer i form af SSP-samrådet, der primært sikrer et nationalt fora, samt kredsrådsmøder eller andre lokale kredsvisse netværk.
- i et vist omfang lader sig inspirere af andre kommuner, både generelt og af de omkringliggende kommuner. Omtrent 85 pct. af kommunerne er således delvis eller helt enige i, at de gør dette.
- er enige i, at det er nemt at finde gode eksempler på indsatser/metoder fra andre kommuner. Knap 70 pct. af kommunerne svarer dette.

Sidstnævnte kan hænge sammen med kommunernes generelle oplevelse af, at der i vidt omfang allerede eksisterer netværk og samarbejder regionalt og nationalt, hvor de kan udveksle viden og dele erfaringer med hinanden. I denne sammenhæng nævner flere kommuner dog, at det ofte er uklart om den viden der deles mellem kommunerne er viden om 'virksom praksis' eller blot antagelser om god praksis.

Samtidig har kommunerne en stor opmærksomhed på, at den lokale kontekst altid bør tænkes ind når der indhentes viden andre steder fra, da den lokale kontekst for SSP-arbejdet kan være meget forskellig fra kommune til kommune.



Socialstyrelsen

Socialstyrelsen
Edisonsvej 1
5000 Odense C
Tlf.: 72 42 37 00

www.socialstyrelsen.dk