

**Handläggare**  
Amanda Hernbäck  
Telefon: 08-508 35 511

**Till**  
Arbetsmarknadsnämnden  
den 2 februari 2016

**Ärende 4**

**Yttrande över remiss om Kompetensutveckling**  
*Remiss från kommunstyrelsen*

**Arbetsmarknadsförvaltningens förslag till beslut**

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutar att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt svar på remissen.
2. Arbetsmarknadsnämnden beslutar justera paragrafen omedelbart.

Arjun Bakshi  
arbetsmarknadsdirektör

Jonina Gisladottir  
personalchef

Karin Eriksson Bech  
utvecklingschef

**Sammanfattning**

Kommunstyrelsen har till arbetsmarknadsnämnden remitterat ett ärende om kompetensutveckling. I remissen återfinns förslag hur och under vilka förutsättningar Stockholms stad ska disponera de 200,0 mnkr av eget kapital som avsätts för kompetensutveckling av stadens medarbetare. Satsningen på kompetensutveckling föreslås verka långsiktigt under flera år och beroende på ekonomiskt resultat under kommande år ska eventuellt ytterligare medel tillföras. Målet med den satsningen är att långsiktigt höja utbildningsnivån inom stadens verksamheter för att på så sätt bidra till att höja kvaliteten och säkra kompetensförsörjningen.

Alla stadens nämnder föreslås få möjlighet att söka medel för kompetensutveckling för att använda till utbildningsinsatser och insatser som krävs för att medarbetare ska kunna delta i utbildningar, såsom vikarietäckning och vid behov insatser i svenska. Insatserna ska åiterrapporteras till kommunstyrelsen.

Utbildningsinsatserna föreslås att i allt väsentligt ska genomföras inom den ordinarie linjeorganisationen. I detta arbete pekas arbetsmarknadsnämnden ut som en viktig samarbetspartner i arbetet med kompetensutveckling genom att nämnden tillhandahåller olika sorters utbildningar.

Kompetensutvecklingen föreslås bli indelad in i grundutbildning, vidareutbildning, specialisering, ledarskap och övrigt.

Förvaltningen ställer sig mycket positiv till att Stockholms stad planerar en särskild satsning på kompetensutveckling av stadens anställda. Förvaltningen ställer sig i stort bakom den inriktning för den planerade kompetenssatsningen som föreslås men lämnar i tjänsteutlåtandet ett antal synpunkter på förslaget.

Vad gäller det övergripande förslaget om satsning på kompetensutveckling anser förvaltningen bland annat att det är av yttersta vikt att medlen ska kunna användas till vikarietäckning framför allt för vissa yrkeskategorier, till exempel för lärarkåren.

Vad gäller de administrativa kostnaderna och administrativ samordning menar förvaltningen att det kan finnas administrativa vinster med att vissa utbildningsinsatser genomförs samordnat över staden.

Förvaltningen vill understryka att det inom ramen för såväl vuxenutbildning som sfi finns goda möjligheter till samverkan på olika sätt och förvaltningen ställer sig mycket positiv till att i samverkan med stadens nämnder och förvaltningar utveckla olika typer av kompetensinsatser.

Arbetsmarknadsförvaltningen vill också framhålla att den satsningen kan och bör kopplas till stadens satsningar på att fler arbetslösa ska erbjudas visstidsanställningar inom staden i kombination med utbildningsinsatser.

### **Bakgrund**

Kommunstyrelsen har till arbetsmarknadsnämnden remitterat ett ärende om kompetensutveckling. I ärendet föreslås hur och under vilka förutsättningar kommunstyrelsen ska disponera de 200,0 mnkr av eget kapital som avsätts för kompetensutveckling av stadens medarbetare. Satsningen på kompetensutveckling föreslås verka långsiktigt under flera år och beroende på ekonomiskt resultat under kommande år kunna tillföras ytterligare medel. Målet med satsningen är att långsiktigt höja utbildningsnivån i stadens verksamheter för att på så sätt bidra till att höja kvaliteten och säkra kompetensförsörjningen.

Det är varje förvaltning som ansvarar för att definiera behoven av kompetens till verksamheterna och för att ta fram strategier för ett sådant arbete. Utgångspunkten ska vara att kompetensutvecklingsinsatser i allt väsentligt genomförs och finansieras som en del i nämndens ordinarie verksamhet.

Förslaget syftar till att en särskild satsning på kompetensutveckling långsiktigt ska höja utbildningsnivån och stärka kompetensen i stadens verksamheter för att höja kvaliteten och säkra kompetensförsörjningen i stadens verksamheter.

### **Ärendet**

Alla stadens nämnder föreslås få möjlighet att söka medel för kompetensutveckling för att använda till utbildningsinsatser och insatser som krävs för att medarbetare ska kunna delta i utbildningar såsom vikarietäckning och insatser i svenska vid behov. Insatserna ska återrapporteras till kommunstyrelsen.

Enligt förslaget ska de särskilda medlen för kompetensutveckling inte ersätta ordinarie eller redan planerad kompetensutveckling. Hänsyn är tänkt att tas, vid fördelning av medlen, till om verksamheten fått riktade medel för kompetensutveckling i stadens budget, genom statsbidrag eller annan extern finansiering.

Utbildningsinsatserna föreslås att i allt väsentligt ska genomföras inom den ordinarie linjeorganisationen. I detta arbete pekas arbetsmarknadsnämnden ut som en viktig samarbetspartner i arbetet med kompetensutveckling genom att nämnden tillhandahåller olika sorters utbildningar.

Kompetensutvecklingen föreslås bli indelad in i grundutbildning, vidareutbildning, specialisering, ledarskap och övrigt.

### **Grundutbildning**

#### **Barnskötarutbildning**

Vidareutbildning på hel- eller deltid för barnskötare som saknar gymnasieutbildning för arbete med barn och möjlighet till validering av yrkeserfarenhet.

#### **Grundläggande omvårdnadsutbildning för vårdbiträden**

Utbildning på hel- eller deltid för vårdbiträden som saknar eller med ofullständig omvårdnadsutbildning och vårdbiträden med möjlighet till validering av yrkeserfarenhet.

#### Förstärkt introduktion av nyanställda

Praktiskt inriktat introduktionsprogram för i första hand nyanställda socialsekreterare/biståndshandläggare som omfattar exempelvis dokumentationssystem.

#### Grundutbildning för elevassistenter

En grundläggande utbildning för stadens anställda elevassistenter i syfte att öka kunskapen om funktionshinder, utbilda i rollen som elevassistent och om skolans kunskapsuppdrag. Målgruppen är de som är anställda som elevassistenter i stadens skolor idag. För elevassistenter som nyanställs ska denna utbildning ingå i nämndens ordinarie verksamhet.

#### Vidareutbildning

##### Påbyggnadsutbildning till förskollärare

Vidareutbildning på hel- eller deltid för barnskötare som vill vidareutbilda sig till förskollärare med möjlighet till validering av yrkeserfarenhet.

##### Kompletterande pedagogiska utbildningar för att uppnå lärarlegitimation

Kompletterande utbildningar i syfte att erhålla lärarlegitimation för praktiserande lärare som exempelvis har en äldre behörighetsförklaring från Skolöverstyrelsen, yrkeskunskaper för ett yrkesämne eller en speciallärarexamen. I den mån dessa inte ryms inom det så kallade lärarlyftet.

##### Påbyggnadsutbildning till fritidspedagog eller lärare

Vidareutbildning på hel- eller deltid för barnskötare till fritidspedagog eller lärare med inriktning mot fritidshem med möjlighet till validering av yrkeserfarenhet.

##### Påbyggnadsutbildning till undersköterska

Vidareutbildning till undersköterska på hel- eller deltid för vårdbiträden. Kompletterande utbildningsinsatser för anställda som tidigare medverkat i utbildningar som inte motsvarat samtliga gymnasiepoäng inom omvårdnadsprogrammet.

#### **Specialisering**

##### Specialistutbildningar inom socialtjänsten

Utarbeta en kompetenstrappa med specialistutbildningar inom socialtjänsten som ger anställda möjlighet att vidareutvecklas i sin yrkesroll. I första hand för medarbetare inom området barn och ungdom samt utbildning för erfarna socialsekreterare för att dessa senare ska handleda nyanställda.

#### Specialistutbildning för sjuksköterskor

Specialistutbildningar för sjuksköterskor för att öka den geriatriska kompetensen.

#### Demenssjukdomar

Grundutbildning i demens för anställda inom äldreomsorgen. Flera olika insatser kan prövas, exempelvis webbaserade utbildningar.

#### Kost och måltid

Vidareutbildning för exempelvis kockar, skolmåltids- och köksbiträden samt annan berörd personal inom äldreomsorg, socialtjänst och pedagogiska verksamheter. Syftar till att öka kompetensen kring exempelvis näringsriktig mat och miljö och klimatsmarta matval

#### Äldre i särskilt utsatta situationer

Utbildningar om exempelvis våld i nära relationer, missbruk och psykisk ohälsa riktade till såväl biståndshandläggare som anställda inom hemtjänst och särskilda boenden. Samt utbildning av medarbetare som senare kan leda reflektionsgrupper på sina arbetsplatser.

### **Ledarskap**

#### Förstärkning av stadens ledarskapsprogram

Utbildningsinsatser som syftar till ledarskapsutveckling och underlättade av den framtida rekryteringen av chefer till stadens verksamhet. Insatserna ska företrädesvis genomföras genom en förstärkning av stadens ledarskapsprogram, chefsseminarium och utökad trainee verksamhet för nya chefer. Socialtjänst, äldreomsorg och förskoleverksamhet ska särskilt prioriteras.

#### Arbetsmiljö och samverkan

Förstärkning av stadens utbildningar i samverkan, systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetsrätt, som exempelvis framtagande av en webbutbildning som riktar sig till samtliga nyanställda chefer.

### **Övrigt**

#### Omställning och särskilda utbildningsbehov

Medel som kan användas för att allokera resurser till särskilda utbildningsbehov för att exempelvis undvika arbetslöshet vid arbetsbrist eller större förändringar av verksamhet.

#### Jämställdhetsintegrering

Kompetensutveckling och genomförande av insatser som syftar till att jämställdhetsintegrera nämndernas verksamhet samt underlätta övergång till genusbudgetering.

### Mänskliga rättigheter och normkritiskt arbete

Kompetensutveckling och genomförande av insatser som syftar till att underlätta nämndernas arbete med antidiskrimineringsarbete och mänskliga rättigheter i enlighet med målsättningar i budget och nämndernas jämställdhets- och mångfaldsplaner.

### **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts inom personalstaben i samarbete med utvecklings- och utredningsstaben.

### **Arbetsmarknadsförvaltningens synpunkter**

Förvaltningen ställer sig mycket positiv till att Stockholms stad planerar en särskild satsning på kompetensutveckling av stadens anställda. Stockholms stad behöver säkra sin ställning som en attraktiv arbetsgivare som ligger i framkant vad gäller personalens möjligheter till kompetensutveckling, vidareutveckling och karriärvägar inom staden.

Det är en förutsättning att stadens medarbetare har rätt kompetens för sitt uppdrag för att staden ska kunna bedriva bra verksamhet. Eftersom behov och omvärld är i ständig förändring, förändras också kompetenskraven och som arbetsgivare måste staden skapa förutsättningar för att medarbetarna hela tiden ska kunna utvecklas och ha rätt kompetens för det som uppdraget kräver.

Förvaltningen ställer sig i stort bakom den inriktning för den planerade kompetenssatsningen som föreslås men vill lämna följande synpunkter på förslaget.

### **Övergripande synpunkter**

För att skapa en kvalitetssäkrad process för kompetensutveckling för medarbetare behövs verktyg och systemstöd för alla befattningar, exempelvis i form av Koll. Det behövs också ett kvalitetssäkrat arbetssätt för kompetens och bemanningsplanering som stadens förvaltningar kan arbeta med.

Förvaltningen delar stadsledningskontorets grundsyn att kompetensutveckling av personalen ingår i nämndernas ordinarie uppdrag och att kompetensutveckling ska utgå från nämndens verksamhetsspecifika behov. Den snabba utvecklingen på arbetsmarknaden, generationsskiftet inom vissa verksamheter samt konkurrensen om arbetskraft inom vissa yrkesområden gör det dock angeläget att Stockholms stad även genomför särskilda insatser i enlighet med förslaget i remissen.

Förvaltningen vill understryka att förslaget gällande att kompetensfondens medel ska kunna användas till vikarietäckning är ytterst betydelsefullt för att vissa yrkeskategorier, till exempel för möjliggöra för att lärarkåren ska kunna ta del av kompetensutveckling.

Ärendet tar upp att det är viktigt att administrativa kostnader i samband med satsningen hålls låga och förordar att utbildningsinsatserna i allt väsentligt ska genomföras inom ordinarie linjeorganisation. Arbetsmarknadsförvaltningen menar att detta är adekvat men vill samtidigt understryka att det kan finnas administrativa vinster med att vissa utbildningssatsningar genomförs samordnat över staden, en samordning som sker idag redan sker. Stadsledningskontoret, eller vissa centrala nämnder som till exempel äldrenämnden, utbildningsnämnden, arbetsmarknadsnämnden och socialnämnden, skulle kunna ges i uppdrag att samordna utbildningsinsatser i de fall där kompetensbehovet är lika över staden och där det kan finnas vinster med att genomföra utbildningsinsatser gemensamt. En sidovinst av en sådan samordning är också att det skapar möjligheter till erfarenhets- och kunskapsutbyte mellan medarbetare som arbetar med liknande uppdrag men är anställda i olika delar av stadens organisation. Arbetsmarknadsnämnden har till exempel samordningsuppdraget för stadens samlade arbetsmarknadsverksamheter och inom detta område finns behov av kompetensutveckling som med fördel kan samordnas.

I ärendet lyfts att arbetsmarknadsnämnden är en viktig samverkanspart i olika kompetensutvecklingsinsatser utifrån att nämnden tillhandahåller olika sorters utbildningar. Förvaltningen vill understryka att det inom ramen för såväl vuxenutbildning som sfi finns goda möjligheter till samverkan på olika sätt och förvaltningen ställer sig mycket positiv till att i samverkan med stadens nämnder och förvaltningar utveckla olika typer av kompetensinsatser. Detta kan antingen ske inom ramen för ordinarie kursutbud eller som särskilda uppdragsutbildningar. Erfarenhet av den typen av samarbete finns redan inom både vuxenutbildning och sfi. Att organisera utbildningar i egen regi ökar stadens möjligheter att utveckla skräddarsydda utbildningar efter individernas och verksamhetens behov. Utbildningar kan till exempel byggas med medverkan från såväl vuxenutbildning som sfi och kan därmed ge goda förutsättningar att kombinera språkutbildning med yrkesutbildning.

Arbetsmarknadsförvaltningen vill framhålla att kompetensutvecklingssatsningen kan och bör kopplas till stadens satsningar på att fler arbetslösa ska erbjudas visstidsanställningar inom staden i kombination med utbildningsinsatser. Förvaltningen ser stora möjligheter att på så sätt bygga kedjor som både bidrar till att den enskilde får en varaktig anställning och att staden använder en befintlig rekryteringsbas.

Visstidsanställningar för unga, yrkesintroduktionsanställningar för unga, övriga visstidsanställningar samt regeringens satsning på utbildningskontrakt och extratjänster utgör alla satsningar som kan användas i kombination med stadens kompetenssatsning. Som exempel skulle en visstidsanställd som fått del av vissa utbildningsinsatser kunna gå vidare i utbildningsvikariat för ordinarie personal som deltar i kompetensutvecklingssatsningar. Staden har tidigare prövat sådana typer av arbetssätt och utarbetade modeller finns också i flera andra kommuner. Arbetsmarknadsnämnden står till förfogande att utarbeta lämpliga modeller för ett sådant arbetssätt som komplement till stadens kompetensutvecklingssatsning.

### Grundutbildning

Under avsnittet föreslås bland annat förstärkt introduktion av nyanställda för i första hand nyanställda socialsekreterare/biståndshandläggare som omfattar bland annat dokumentationssystem. Förvaltningen vill påpeka att en sådan satsning även bör omfatta anställda inom Jobbtorg Stockholm som även de arbetar utifrån socialtjänstlagen och utifrån lagens krav på dokumentation.

### **Förstärkt introduktion av nyanställda**

För att förtydliga för alla stadens nyanställda att Stockholms stad är en arbetsgivare och för att ge en inblick för alla som anställs i staden hur den fungerar organisatoriskt och politiskt vore det värdefullt att alla nyanställda fick en övergripande central introduktion. En sådan utbildning skulle också, helt eller delvis, kunna utformas som en e-learning modul.

### Vidareutbildning

Under avsnittet lyfts behovet av kompletterande pedagogiska utbildningar för att uppnå lärarlegitimation. Här vill förvaltningen påminna om att en sådan satsning även behöver omfatta lärare inom vuxenutbildning och lärare inom undervisningen i svenska för invandrare (sfi).



I detta sammanhang vill förvaltningen även lyfta behovet av vidareutbildning för lärare vad gäller användning av digitala hjälpmedel i undervisningen. Inom detta område sker en snabb ökning av utbud och möjligheter som skulle kunna effektivisera och förbättra undervisningen. Förvaltningen ser ett stort behov av vidareutbildning av lärare inom detta område – i alla fall inom vuxenutbildningen. Ett exempel är en allt större del av eleverna inom grundläggande vuxenutbildning kommer från andra länder och behöver stärka sitt språk ytterligare parallellt med undervisningen i ordinarie ämnen för att kunna lyckas med sina studier och då kan olika typer av digitala hjälpmedel vara av stor betydelse. Detta bör på sikt ingå i ordinarie vidareutbildning av lärare men inledningsvis skulle en större satsning kunna bidra till ett snabbt generellt lyft av kunskapsnivån bland pedagogerna.

### **Kompletterande pedagogiska utbildningar för att uppnå lärarlegitimation**

Lärorollen/lärouppdraget behöver utvecklas för att möta de utmaningar som skolan står inför. Inom vuxenutbildningen pågår ett arbete för se över lärouppdraget och identifiera behov av kompetensutveckling och det vore önskvärt om kompetensfonden kunde nyttjas för de utbildningsbehov som identifieras.

### **Specialisering**

Under avsnittet lyfts behovet av specialistutbildningar inom socialtjänsten fram. Stadsledningskontoret pekar på att detta i första hand ska omfatta medarbetare inom området barn och ungdom. Förvaltningen vill även lyfta behovet av satsningar på den grupp som arbetar inom ekonomiskt bistånd. Ekonomiskt bistånd är en grundläggande rättighet och medför samtidigt stora kostnader för kommuner. En professionell handläggning är av största vikt både för att den enskilde ska få korrekta bedömningar utifrån lagen, men forskning visar också att en professionell handläggning av kunniga och erfarna socialsekreterare även bidrar till att minska kostnaderna för kommunen. I detta sammanhang vill förvaltningen även inkludera medarbetare inom Jobbtorg Stockholm som dagligen möter en stor grupp av de stockholmare som uppstår ekonomiskt bistånd.

### **Ledarskap**

Under avsnittet vill förvaltningen även lyfta behovet av satsningar på anställda som idag inte är chefer/ledare men som kan utgöra en rekryteringsbas för framtida ledare lyfts in.

### **Förstärkning av stadens ledarskapsprogram**

En förstärkning av stadens ledarskapsprogram är positivt. För att underlätta, och aktivt arbeta för att säkerställa, framtida chefsförsörjning vore det positivt med ett utvecklingsprogram för medarbetare som identifierats som intresserade och med kapacitet för ledaruppdrag. Ett sådant program skulle också stärka stadens arbetsgivarvarumärke då staden kan visa på satsningar och utvecklingsmöjligheter som finns.

### **Arbetsmiljö och samverkan**

Det finns ett stort behov bland chefer att stärka sin kunskap kring samverkan, systematiskt arbetsmiljöarbete och grunder i arbetsrätt. Eftersom stadens förvaltningar bör arbeta relativt likvärdigt med dessa områden vore det värdefullt med utbildningsinsatser anordnade av staden. Utbildningar skulle också kunna erbjudas delvis som e-learning utbildningar.

Övrigt

### **Jämställdhetsintegrering**

För att höja nivån på arbetet med dessa frågor krävs insatser på flera plan i form av utbildning, inspirationsföreläsningar, arbetsmaterial och verktyg.

### **Mänskliga rättigheter och normkritiskt arbete**

För att höja nivån på arbetet med dessa frågor krävs insatser på flera plan i form av utbildning, inspirationsföreläsningar, arbetsmaterial och verktyg.

---

### **Bilagor**

1. Remiss om Kompetensutveckling