

## **Svar på interpellation (2015:43) av Sofia Modigh (KD) om ledarskap inom äldreomsorgen**

Sofia Modigh ställer följande frågor till mig:

1. Hur tänker äldreborgarrådet infria budgetlöftet om en stadsövergripande ledarutvecklingsprogram för äldreomsorgen?
2. Vilken konkret strategi har äldreborgarrådet för att säkerställa den framtida ledarförsörjningen inom äldreomsorgen?

Staden ska ha kompetenta, engagerade och utvecklingsinriktade chefer och ledare inom alla verksamheter. Ett led i att förverkliga den målsättningen är att på stadsövergripande kontinuerligt erbjuda introduktion för nya chefer, utvecklingsgrupper och chefsseminarier.

Ledarutvecklingsprogram är en viktig del av stadens personalstrategiska arbete för goda arbetsvillkor i äldreomsorgen. En utbildning för beställarchefer inom äldre- och funktionshindersområdet planeras med start våren 2016. Under 2014 och 2015 bedrev Socialstyrelsen ledarutbildningar inom området, varför staden valde att inte parallellt bedriva specifika ledarprogram. Däremot bedrevs program för förändringsledare i äldreomsorgen, såväl kommunal som privat regi.

Utvecklingsprogram för chefer i äldreomsorgen, såväl utförare som beställare, kommer att tas fram för att ytterligare stärka cheferna i sitt uppdrag att ta ansvar för en god och säker omvårdnad. Pilotutbildningar planeras våren 2016 inom ramen för uppdraget att se över arbetssituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare.

Även äldreförvaltningen erbjuder utbildning för chefer. För närvarande förs en diskussion med stadsledningskontoret för att utveckla

ledarutbildningen. Nästan alla stadsdelsförvaltningar har också egna chefsprogram. Chefsutbildning pågår således på flera nivåer i staden.

Den framtida ledarförsörjningen i äldreomsorgen är mycket viktig, inte minst mot bakgrund av den demografiska utvecklingen efter 2020. Arbetsvillkoren behöver förbättras inom hela äldreomsorgen. Ett led i att säkerställa den framtida ledarförsörjningen är att cheferna ges bättre förutsättningar att utöva ett gott ledarskap. I det arbetet är det viktigt både med utbildning och med andra insatser som syftar till ledarskapsutveckling och organisationsutveckling.

Kommunstyrelsen har beslutat att disponera eget kapital om 200 mnkr i kompetensutvecklingsmedel. Syftet är att långsiktigt höja utbildningsnivån i stadens verksamheter. Dessa insatser omfattar även chefer i äldreomsorgen.

Clara Lindblom

Stockholm den 7 oktober 2015