



ANSÖKAN OM STATLIGT STÖD

för kvalitets- och kompetensutveckling inom vård och omsorg om äldre

*Spara denna ansökningsmall på din dator. Öppna den från Word och skriv i rutorna som expanderar vid behov.
Skicka underskriven ansökan tillsammans med aktivitetsbilagor till
Regeringskansliet, Kompetensstegen (S 2004:10), Spektern, 103 33 Stockholm.*

A.1. Kommun

Stockholms Stad, Vantörs stadsdelsnämnd

A.2. Utvecklingsbehov inom vård och omsorg om äldre den kommande 3-årsperioden (ur ett kvalitets- och brukarperspektiv i första hand)

Förvaltningen har ställt samman en utbildningsplan som läggs fram för beslut i stadsdelsnämnden vid samma sammanträde som denna ansökan behandlas. Utbildningsplanen avser åren 2005 och 2006 för äldre- och handikappomsorgen i Vantör. Enligt denna plan är stadens mål och nämndens generella åtaganden samt förvaltningens värdegrund viktiga utgångspunkter för kompetensutvecklingsinsatserna inom äldre- och handikappomsorgen i Vantör. Kompetensutvecklingen ska bidra till att åtaganden kan uppfyllas och till att värdegrunden kan genomsyra arbetet.

Stockholm stad, kommunfullmäktige, har formulerat fem övergripande mål, varav ett är att förbättra välfärden och de kommunala verksamheterna. En av de prioriterade inriktningarna inom detta mål är att kompetensförsörjningen ska säkras och att medarbetarna ska erbjudas goda möjligheter till kompetensutveckling. Enligt *Budget 2005 för Stockholms stad och inriktning för 2006 och 2007* är personalpolitiken redskapet med vilket staden skapar förutsättningar för att erbjuda medborgarna service och verksamhet med hög kvalitet och effektivitet. Inom stadens verksamheter ska medarbetarna erbjudas arbetsuppgifter med möjlighet till utveckling och karriär samt erbjudas arbetsplatser med inflytande och delaktighet, som stimulerar till utveckling av arbetsorganisationen. Arbetet med att hitta strategiska och långsiktiga metoder för att rekrytera, utveckla och behålla personal ska enligt budgeten fortsätta och samtliga nämnder och styrelser inom staden ska se till att medarbetarna får individuella kompetensutvecklingsplaner. När det gäller äldreomsorgen föreslås stadsdelsnämnderna initiera utvecklingsprojekt för att förbättra arbetsorganisationen och för att pröva olika arbetstidsmodeller med inriktning på förkortad arbetstid. Andra väsentliga områden som budgeten tar upp är utveckling av ledarskap och inflytandefrågor samt att fullfölja utbildningen av de 1 600 medarbetare som saknar grundutbildning till vårdbiträde/undersköterska. Som stöd för att genomföra dessa utbildningssatsningar finns kompetensfonden – stadens satsning på att höja kompetensen inom verksamheterna.

I verksamhetsplanen för år 2005 har Vantörs stadsdelsnämnd åtagit sig att arbeta med strategisk kompetensutveckling samt att utveckla former för rekrytering av särskilt angelägna yrkesgrupper. Styrande för arbetet vid Vantörs stadsdelsförvaltning är också den värdegrund som förvaltningen har utarbetat. Värdegrunden, som ska genomsyra allt arbete, har formulerats i orden *tilltro, respekt, öppenhet internt och externt samt delaktighet*. Värdegrunden ska omsättas inom förvaltningens olika verksamheter. Samtliga enheter inom äldre- och handikappomsorgen planerar sitt arbete för året och ska då bland annat diskutera vad värdegrunden betyder inom den aktuella verksamheten. Det skrivna resultatet av planeringsprocessen är en verksamhetsplan och en garanti som vänder sig till brukarna. Under året ska verksamhetsplanen vara ett levande dokument. Till grund för uppföljningen av verksamhetsplanen ligger bland annat genomförda brukarundersökningar. Alla medarbetare ska delta i planeringen och i uppföljningen av verksamhetsplanen, t.ex. i de utvecklingsgrupper som finns men också på arbetsplatsträffar. Erfarenheter och slutsatser som dras utifrån verksamhetsplanen ska ligga till

grund för fortsatta steg i utvecklingsprocessen och kan rendera i förändrade åtaganden och arbetssätt, t.ex. i beslut om deltagande i en kurs eller någon annan utbildning.

Enligt utbildningsplanen ska kompetensutvecklingen inom Vantörs äldre- och handikappomsorg ske utifrån de behov som respektive arbetsgrupp definierar och utifrån de behov som den enskilda medarbetaren uttrycker i det årliga medarbetarsamtalet och som sedan formuleras i den individuella utvecklingsplanen. Det faktum att verksamhetens och varje medarbetares behov ligger till grund för utbildningssatsningar innebär att behovet av teoretisk och av praktisk utbildning delvis kommer att se olika ut på arbetsplatserna.

Det finns dock två grundkrav som äldre- och handikappomsorgen i Vantör ställer. Ett grundkrav är att tillsvidareanställd vård- och omsorgspersonal ska ha utbildning motsvarande gymnasiets treåriga omvårdnadslinje eller ska ha uppnått omdömet "kan" vid validering enligt de yrkeskrav som har tagits fram i projektet Modellarbetsplatser. (Det är det senare som denna ansökan avser.) Ett annat grundkrav gäller att chefer inom äldre- och handikappomsorgen ska ha genomgått en chefsutbildning.

A.3. Beskrivning av långsiktiga strategier för kompetensutveckling i kommunen med fokus på vård och omsorg om äldre (65år+)

Utbildningsinsatser för att se till att personalen uppnår de ovan nämnda grundkraven är enligt utbildningsplanen prioriterade i Vantör under åren 2005 och 2006. I övrigt ska fokus för utbildningsinsatserna under de närmaste två åren vara på medarbetarutveckling i anslutning till det dagliga arbetet genom att utveckla formerna för delaktighet och reflektion.

Inom varje enhet inom äldre- och handikappomsorgen ska utvecklingen av formerna för delaktighet och reflektion bedrivas. Enheterna ska också arbeta vidare med att erbjuda fortbildning. Enheterna har sedan tidigare utvecklat olika former för hur de tar fram och beslutar om enstaka utbildningstillfällen och liknande, som genomförs i anslutning till respektive arbetsplats. Det senare innebär att behovet av att ersätta den som går kursen minskar. Det betyder också att personalen i högre utsträckning kan påverka innehållet i utbildningarna och därigenom kan en bättre verksamhetsanpassning av utbildningarna uppnås. Denna fortbildning sker delvis med stöd från kompetensfonden, delvis inom ordinarie budget. Vid sidan av detta arbete med att ta fram enstaka utbildningstillfällen ska enheterna under de närmaste åren också sträva efter att tillskapa utrymme och former för reflektion utifrån värdegrunden. I det sammanhanget kommer vissa enheter att pröva om det finns behov av enstaka utbildningsinsatser och om det behövs särskild utbildning för cheferna för att de ska kunna stödja sin personal i reflektionen.

När det gäller grundkravet som avser cheferna är chefsutbildningen inledd och kommer att pågå under åren 2005 och 2006. Sammanlagt ska tioalet chefer delta i 21 kursdagar och få handledning under ett års tid. Utbildningen finansieras med medel från kompetensfonden.

Det andra grundkravet gäller vård- och omsorgspersonalens grundutbildning och det är den typen av insatser som denna ansökan omfattar. Ansökan gäller insatser för att se till att den personal som inte har utbildning motsvarande gymnasiets treåriga omvårdnadslinje istället uppnår omdömet "kan" vid validering enligt de yrkeskrav som har tagits fram i projektet Modellarbetsplatser.

Förvaltningen har tidigare erbjudit vård- och omsorgspersonalen grundutbildning i kompetensfondens regi. Hösten år 2003 gjorde äldre- och handikappomsorgen en inventering av vård- och omsorgspersonalens behov av grundutbildning. För perioden år 2005 till och med vårterminen 2006 bedömdes att det behövdes sammanlagt 42 platser på kompetensfondens vårdbiträdesutbildningar och 23 platser på kompetensfondens undersköterskeutbildningar. Alla som anmälde till utbildningen kom dock inte med utan elva medarbetare deltog.

Parallellt med att förvaltningen har erbjudit de anställda utbildning i Kompetensfondens regi har förvaltning, genom äldreboendet Mårtensgården, ingått i Växahusets projekt Modellarbetsplatser. Stadsdelsnämnderna i Liljeholmen och i Hägersten samt Haninge, Sollentuna och Tyresö kommuner

har också deltagit i projektet. Projektet har bedrivits med medel från EU, Växkraft Mål 3. Syftet har varit att lyfta fram och dokumentera den reella kompetensen som finns och därigenom stärka yrkesidentiteten och självkänslan hos de anställda. Detta kan i sin tur bidra till att utveckla karriärmöjligheter och ge vård- och omsorgsyrket en hög status. Projektet har formulerat yrkeskrav, tagit fram kunskapskriterier för dessa yrkeskrav och utvecklat redskap för att validera personalens kompetens utifrån yrkeskraven.

Projektet har nu avslutats och utvärderingsrapporten håller på att färdigställas. Enligt utvärderaren har projektet uppnått målsättningarna. Däremot har inte tiden räckt till för att se om resultatet och de fortsatta ansträngningarna på modellarbetsplatserna inom äldreomsorgen verkligen leder till de önskvärda effekterna, dvs. att det blir lättare att rekrytera och behålla personal samt att det finns utvecklade karriärmöjligheter.

Enligt förvaltningens mening är den metod som har tagits fram inom projektet ett lämpligt sätt att ta tillvara och värdesätta medarbetarnas kompetens. Samtidigt vidareutvecklas medarbetarnas kompetens i de avseenden som varje individ har behov av och utifrån de krav som verksamheten ställer. Äldre- och handikappomsorgen i Vantör avser därför att satsa på att grundutbilda personalen utifrån den modell som har utarbetats inom projektet Modellarbetsplatser.

Våren år 2005 gjorde äldre- och handikappomsorgen i Vantör en ny inventering av vård- och omsorgspersonalens behov av grundutbildning. Sammanlagt var det då cirka 145 personer som inte hade en grundutbildning motsvarande gymnasiets treåriga omvårdnadslinje.

A.4. Mål och verksamhetsidé för det utvecklingsarbete som genomförs med stöd från Kompetensstegen

Vantörs stadsdelsförvaltning har som nämnts tidigare ingått i projektet Växhusets Modellarbetsplatser och då tagit fram en modell för att validera vård- och omsorgspersonalens kompetens utifrån de krav som verksamheten ställer. Valideringen och utvecklingsplanerna som har tagits fram har legat till grund för den enskilde medarbetarens kompetensutvecklingen. På så sätt har utbildningsinsatserna både verksamhets- och individanpassats.

Kompetensstegen ger nu kommunerna möjlighet att använda Modellarbetsplatsprojektets erfarenheter och göra en kraftfull satsning på såväl verksamhets- som kompetensutveckling. Med stöd av Kompetensstegen kan kommunerna genomföra ett utvecklingsarbete inom hela äldreomsorgen för att därefter inom ramen för ordinarie budget fortsätta med arbetet. Kompetensstegen ger även kommunerna möjlighet att ytterligare utveckla framtagna yrkeskrav samt att utveckla metoder för validering och arbetsplatsnära kompetensinsatser i samverkan mellan äldreomsorgsverksamheten och vuxenutbildningen. Genom att flera kommuner/stadsdelsförvaltningar har gått samman skapas förutsättningar för att i en större omfattning arbeta med yrkeskrav inom branschen vård och omsorg. Kompetensstegen gör det också möjligt för kommuner att gå samman och på så sätt förstärka möjligheten att nå fram till regionala och nationella yrkeskrav för vård- och omsorgsyrken.

På ett övergripande plan förväntas satsningen leda till en mer effektiv verksamhet där både personal och brukare trivs.

A.5. Kommunens plan för uppföljning/utvärdering av utvecklingsarbete som genomförs med stöd från Kompetensstegen

Utbildningsinsatsningen kommer att följas upp i enlighet med stadens integrerade ledningssystem, dvs. i tertiärrapporter och i verksamhetsberättelser. Projektet kommer också att utvärderas i särskild ordning, gemensamt med de andra ingående kommunerna – se blankett D:1F Utvärdering.

A.6. Bilageförteckning med nummer och rubrik för de olika aktiviteterna (i prioritetsordning)

Bilaga C:1
Bilaga D:1 Helheten
Bilaga D:1A
Bilaga D:1B
Bilaga D:1C

Bilaga D:1D
Bilaga D:1E
Bilaga D:1F

A.7. Total kostnad för aktiviteter som skall bedrivas med stöd av Kompetensstegen, inkl. kommunens egna kostnader (summer samliga B.10.4 och C.7.3)

År 1: 2 500 000 | År 2: 2 500 000 | År 3: 2 500 000

A.8. Totalt ansökningsbelopp fördelat per år (summera samliga B.10.1 och C.7.1)

År 1: 778 000 | År 2: 778 000 | År 3: 778 000

A.9. Samverkan har skett med

Fackliga organisationer:

Kommunal

SKTF

SSR

Vårdförbundet

Övriga

Vilken/vilka:

Pensionärsorganisationer/KPR

Anhörigorganisationer

Vilken/vilka:

Andra ideella organisationer

Vilken/vilka:

Privata vårdgivare

Vilken/vilka: Riksbyggen Serviceboende AB

Landstinget

Annan intressent

Vilken/vilka:

A.10.1 Ansökan godkänd i kommunstyrelsen den

A.10.2 Underskrift av kommunstyrelsens ordförande (med underskriften bekräftas att kommunen åtar sig dels att omvandla beviljad skattereduktion till ett anslag för de aktiviteter som skall genomföras, dels att svara för kommunens del av kostnaderna enligt ansökan.)

Ort och datum

På kommunens vägnar

Underskrift samt namnförtydligande:

A.11. Samordnare/kontaktperson för kommunen: (endast en person)

Namn:

Margaretha Selin

Adress:

Box 88

124 21 Bandhagen

Telefonnr:

08-508 20 000

Mobilnr:

E-post:

margaretha.selin@vantor.stockholm.se

Information om behandlig av personuppgifter

Personuppgiftslagen (SFS 1998:204) reglerar hur register med personuppgifter får upprättas och användas. Kontaktpersoner som anges i denna ansökan kommer att förtecknas i ett databasregister hos Kompetensstegen S 2004:10. De registrerade uppgifterna är nödvändiga för administration av ansökningarna samt kommer att användas i ett sökdatas tillgänglig på Internet. Uppgifterna kommer att sparas hos Kompetensstegen och kan komma att användas för uppföljning och kontakt. Kompetensstegen är skyldig att på begäran rätta, blockera och utplåna uppgifter (28§ PuL). Enligt PuL har varje registrerad rätt att en gång per år erhålla besked, efter skriftlig ansökan, om personuppgifter som rör den sökande behandlas eller ej (26§). Information om behandling av personuppgifter lämnas av Kompetensstegen S 2004:10, kompensstegen@social.ministry.se. Ansökan enligt 26§ PuL tillställs Regeringskansliet, Kompetensstegen S 2004:10, Spektern, 103 33 Stockholm.