



Handläggare: Ariane Andersson  
Telefon: 08-508 20 065

## UTBILDNINGSPLAN FÖR ÄLDRE- OCH HANDIKAPPOMSORGEN

---

Återremiss av svar på skrivelse från (s), (v) och (mp)

### FÖRSLAG TILL BESLUT

Vantörs stadsdelsnämnd godkänner beredningen av skrivelsen ”Vad kan göras för att utveckla äldreomsorgen i Vantör?” enligt förvaltningens tjänsteutlåtande daterat 2005-05-25.

Anders Lindström  
Vik. stadsdelsdirektör

Margaretha Selin  
Chef för äldre- och  
handikappomsorgen inkl.  
socialpsykiatri

### SAMMANFATTNING

Vid stadsdelsnämndens sammanträde den 19 maj i år lämnade förvaltningen en utbildningsplan som svar på en skrivelse om utvecklingsmöjligheter för personalen inom äldre- och handikappomsorgen. Nämnden återremitterade ärendet till förvaltningen med motiveringen att möjligheterna till karriär inom yrket borde kommenteras. Enligt utbildningsplanen är en prioriterad insats för de närmaste åren att tillsvidareanställd vård- och omsorgspersonal ska uppnå grundkravet utbildning motsvarande gymnasiets treåriga omvårdnadslinje eller motsvara omdömet ”kan” vid validering enligt de yrkeskrav som har tagits fram i projektet Modellarbetsplatser. En annan prioriterad insats är att cheferna ska genomgå en chefsutbildning. Satsningen på att personalen ska uppfylla dessa två grundkrav är omfattande i tid, personal och ekonomiska resurser. Förvaltningen anser därför att det inte är lämpligt att i nuläget ta fram en för äldre- och handikappomsorgen gemensam, enhetlig karriärmodell.

## ÄRENDETS BEREDNING

Detta tjänsteutlåtande har utarbetats inom äldre- och handikappomsorgen. Ett utkast till utbildningsplan har diskuterats med enhetscheferna inom äldre- och handikappomsorgen vid ett gemensamt möte den 4 april.

Utbildningsplanen, som detta ärende omfattar, har behandlats på samverkansgruppen den 9 maj i år. Protokollet från detta möte är bilagt ärendet.

## BAKGRUND

Vid Vantörs stadsdelsnämnds sammanträde den 17 juni år 2004 lämnades en skrivelse om kompetensutvecklingen inom äldre- och handikappomsorgen. Författarna till skrivelsen framhåller det kommande stora behovet av personal inom äldre- och omsorgen om funktionshindrade. För att kunna rekrytera personal måste hinder i form av dåliga anställningsvillkor och arbetsförhållanden samt vårdjobbets låga status övervinnas. Solna kommun har ett utbildningsprogram "Karriärstegen" som framhålls som exempel på utvecklingsinsatser. Karriärstegens syfte är, enligt skrivelsen, att öka kvaliteten i insatserna till de äldre samtidigt som personalens makt och inflytande över sitt arbete ökar.

Magnus Dannqvist (s), Per Sundgren (v) och Åsa Öckerman (mp) efterfrågar i sin skrivelse en redovisning från förvaltningen av hur även äldreomsorgen i Vantör skulle kunna utvecklas.

Under våren 2005 har förvaltningen ställt samman en utbildningsplan som sitt svar på skrivelsen. Utbildningsplanen behandlades på nämndens sammanträde den 19 maj år 2005, men nämnden beslutade då att återremittera ärendet. I nämndens beslut förtydligas uppdraget till förvaltningen enligt följande. "Grundtanken i skrivelsen är att det ska finnas möjligheter för de anställda att göra 'karriär' inom yrket, dvs. den som utbildar sig och ökar sin kompetens ska kunna erhålla en löneförhöjning utan att behöva byta arbete eller stiga i graderna. Den ökade kompetensen bör också i bästa fall kunna tillföras hela gruppen och på så sätt också kunna höja kvaliteten i servicen."

## STADSDELSFÖRVALTNINGENS SYNPUNKTER

### Utbildningsplanen

Förvaltningen har under våren 2005 ställt samman en utbildningsplan för äldre- och handikappomsorgen, som redovisas i bilagd promemoria. Planen är för åren 2005 och 2006.

Stadens mål och nämndens generella åtaganden samt värdegrunden är viktiga utgångspunkter för kompetensutvecklingsinsatserna inom äldre- och handikappomsorgen. Kompetensutvecklingen ska bidra till att åtaganden kan uppfyllas och till att värdegrunden kan genomsyra allt arbete. Äldre- och handikappomsorgen i Vantör vill vara en attraktiv arbetsplats genom att all verksamhet genomsyras av den gemensamma värdegrunden som har formulerats i orden tilltro, respekt, öppenhet och delaktighet.

Kompetensutveckling inom Vantörs äldre- och handikappomsorg ska ske utifrån de behov som respektive arbetsgrupp definierar och utifrån de behov som den enskilda medarbetaren uttrycker i sitt medarbetarsamtal. Detta innebär att behovet av teoretisk och av praktisk utbildning delvis kommer att se olika ut på arbetsplatserna.

Av utbildningsplanen framgår samtidigt två grundkrav som äldre- och handikappomsorgen i Vantör ställer.

- 1) Tillsvidareanställd vård- och omsorgspersonal ska ha utbildning motsvarande gymnasiets treåriga omvårdnadslinje eller motsvara omdömet "kan" vid validering enligt de yrkeskrav som har tagits fram i projektet Modellarbetsplatser. (Se vidare nedan.)
- 2) Chefer inom äldre- och handikappomsorgen ska ha genomgått en chefsutbildning.

Under åren 2005 och 2006 ska utbildningsinsatser för att se till att personalen uppnår dessa två grundkrav vara prioriterade. I övrigt ska fokus vara på medarbetarutveckling i anslutning till det dagliga arbetet genom att formerna för delaktighet och för reflektion utvecklas.

Förvaltningen föreslår i ett annat ärende vid detta sammanträde den 16 juni att nämnden beslutar om en ansökan till den statliga satsningen Kompetensstegen. Ansökan ska därefter beslutas av kommunstyrelsen som åtar sig att omvandla beviljad skattereduktion till ett anslag för de aktiviteter som ska genomföras.

Ansökan omfattar insatser för att validera och kompetensutveckla personalen inom äldre- och handikappomsorgen utifrån erfarenheterna från projektet Modellarbetsplatser. Projektet Modellarbetsplatser har bedrivits vid Mårtensgården. Projektet har formulerat tydliga och konkreta yrkeskrav, tagit fram kunskapskriterier för dessa yrkeskrav samt utvecklat metoder och redskap för att validera personalens kompetens utifrån yrkeskraven. Enligt förvaltningen är den modell som har tagits fram ett lämpligt sätt att ta tillvara och värdesätta medarbetarnas kompetens samtidigt som kompetensen vidareutvecklas i de avseenden som både verksamheten och medarbetaren har behov av.

Om ansökan till Kompetensstegen beviljas planerar förvaltningen att erbjuda cirka 145 medarbetare inom äldre- och handikappomsorgen att validera sina kunskaper och därefter utbildas i de delar som de saknar. Utbildningsinsatserna ska påbörjas i år och pågå till och med år 2008.

En annan prioriterad satsning under åren 2005 och 2006 är att chefer inom äldre- och handikappomsorgen ska genomgå en chefsutbildning på temat ”Att skapa, leda och utveckla framtidens omsorg”. Utbildningen anordnas tillsammans med stadsdelsförvaltningar i Östermalm och i Norrmalm, med medel från kompetensfonden. Den omfattar 21 kursdagar och ett antal handledningstillfällen fördelade över ett år. Kursen behandlar bland annat utveckling av arbetsorganisationen.

I den bilagda utbildningsplanen beskrivs även övergripande hur enheterna arbetar med den kontinuerliga fortbildningen. Enheterna erbjuder medarbetarna dels enstaka kurser och seminarier, dels utveckling i andra former genom exempelvis handledning. Inom denna del ska fokus under de två kommande åren vara på att utveckla former för delaktighet och reflektion i anslutning till det dagliga arbetet.

Enligt förvaltningens mening är det viktigt att fortbildningen sker såväl utifrån varje verksamhets förutsättningar och behov som utifrån varje medarbetares behov. Detta kan endast uppnås genom att medarbetarna har goda möjligheter att påverka utbildningsutbudet under medarbetarsamtal, på arbetsplatsträffar och inom de olika utvecklingsgrupper som finns vid verksamheterna.

### **Prioritering av utvecklingsmöjligheter för medarbetarna inom äldre- och handikappomsorgen**

Nämnden framhöll i sin återremiss vid sammanträdet den 19 maj i år att förvaltningen i sitt svar borde kommentera de anställdas möjligheter att göra karriär inom vård- och omsorgsyret.

Enligt förvaltningen finns det flera likheter mellan de anställdas möjligheter till utveckling i Vantör och den karriärstege som tillämpas i Solna. Både i Vantör och i Solna finns det möjlighet till utveckling av arbetsuppgifter inom ramen för yrket och till löneutveckling beroende av förändrade prestationer.

Äldre- och handikappomsorgen i Vantör strävar efter att medarbetarna ska ha möjlighet att specialisera sig inom olika områden, beroende av verksamhetens behov och av individens intressen. Formerna för denna specialisering varierar. Inom de till personalantalet stora enheterna, som Mårtensgården och Högdalens Äldreboende, har specialiseringen antagit fasta former i olika arbetsgrupper. Specialiseringen kommer verksamheten till gagn genom att medarbetarna har i uppdrag att vidareförmedla denna kunskap till andra inom gruppen och att i övrigt fungera som stöd för sin personalgrupp.

Ett av de områden som enheterna framgent kommer att utveckla specialistkompetens inom är demenssjukdomar. Men enheterna arbetar också med specialisering inom flera andra områden, t.ex. dokumentation. Respektive enhet tar ställning till vilka områden de har behov av att utvecklas inom för att de ska kunna lämna en god vård och omsorg till brukarna och för att varje enhet ska kunna uppfylla sina åtaganden i övrigt. Här är bland annat brukarundersökningar och granskningsrapporter grunder för enheternas

ställningstaganden. Behovet av utveckling diskuteras i samband med att verksamhetsplanen tas fram och sedan i den återkommande uppföljningen av planen, bland annat på arbetsplatsträffar. Enheterna ser i det sammanhanget över vilket behov av utbildning som finns för att medarbetarna ska kunna bli specialister inom området. Den enskilde medarbetarens intresse för utvecklingsinsatser och behov av utbildning diskuteras i det årliga medarbetarsamtalet.

Behovet av specialisering ser således olika ut beroende av vilken typ av verksamhet det är, men det kan också skifta över tid. Enligt förvaltningens bedömning är det därför angeläget att systemet är flexibelt så att det kan anpassas efter varje enhets behov och enkelt medger fortlöpande förändringar av olika specialistfunktioner. Förvaltningen anser också att det är viktigt att utvecklingsinsatserna kontinuerligt innebär goda möjligheter till delaktighet så att varje specialistfunktion kan bli accepterad och respekterad.

Enligt förvaltningens lönepolicy ska lönen ”uppfattas som *rättvis* och vara *individuell* samt kunna påverkas genom att en medarbetare *utvecklar sin kompetens i enlighet med verksamhetens utvecklingsbehov*”. Arbetets svårighetsgrad och medarbetarens prestationer värderas vid lönesättningen. I fokus är vad och hur den enskilde presterar; inte varför medarbetarna presterar på ett visst sätt (dvs. om den anställde har gått en viss kurs). I april månad år 2005 hade de närmare 160 undersköterskorna inom Vantörs äldre- och handikappomsorg ett lönespann mellan 15 200 och 21 400 kronor, dvs. det fanns en löneskillnad på 6 200 kronor. Placeringen inom lönespannet ska således ske beroende av den enskilda medarbetarnas prestationer och beroende av arbetets svårighetsgrad. Den totala lönesumman som fördelas är däremot beroende av vilket löneutrymme som finns, vilket i sin tur är avhängigt av budgeten för verksamheten.

Förvaltningen har valt att i utbildningsplanen prioritera insatser för att se till att personalen inom äldre- och handikappomsorgen uppfyller planens två grundkrav. Denna prioritering anser förvaltningen är i överensstämmelse med *Budget 2005 för Stockholms stad och inriktning för 2006 och 2007*. Förvaltningen bedömer också att det är den viktigaste utvecklingsinsatsen ur ett brukar- och verksamhetsperspektiv. Vidare anser förvaltningen att det är angeläget att ta del av den möjlighet som den statliga satsningen Kompetensstegen erbjuder. Förvaltningen har erfarit att det finns ett stort intresse för att, inom ramen för Kompetensstegen, stödja och utveckla erfarenheterna från Modellarbetsplatser.

Satsningen på att grundutbilda vård- och omsorgspersonalen beräknas kosta cirka fem miljoner kronor utöver det som Kompetensstegen kan komma att ersätta. I nuläget anser förvaltningen inte att det är rimligt att verksamheterna ska hantera ytterligare utbildningssatsningar. Utbildningsinsatser kräver såväl tillgång till vikarier som förmåga att hantera en verksamhet trots att flera ordinarie inte är i tjänst. Utbildningsinsatser reser också ekonomiska krav när det gäller belöningsystemet och medel för vikariekostnader. Förvaltningen bedömer därför att det inte finns utrymme för att göra satsningar utöver det som har redovisats i utbildningsplanen.

Förvaltningen anser mot bakgrund av detta att det i nuläget inte är aktuellt att lägga fast en för äldre- och handikappomsorgen gemensam, enhetlig karriärmodell.

Förvaltningen föreslår att nämnden godkänner beredningen av skrivelsen.

## **BILAGOR**

1. Kompetensutveckling inom Vantörs äldre- och handikappomsorg – Utbildningsplan för åren 2005 och 2006
2. Skrivelsen från (s), (v) och (mp), ”Vad kan göras för att utveckla äldreomsorgen i Vantör” daterad 2004-06-17
3. Protokoll från samverkansmöte den 9 maj år 2005