

Fylls i av stadsledningskontoret:
Diarienummer: 210-1196/2016
Ansökningsnummer:

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Skärholmens stadsdelsförvaltning

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Stefano Prestinoni	stefano.prestinoni@stockholm.se	08-50824030
Avdelning/enhet: Administrativa avdelningen		

Kontaktperson 2 på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Helena Sköld	helena.skold@stockholm.se	08-508 24 027 076-122 40 27
Avdelning/enhet: Administrativa avdelningen, HR		

Kompetensutvecklingsinsats

Att vidareutveckla det hälsofrämjande arbetet i syfte att behålla bristyrkesgrupper genom att öka välmåendet på arbetsplatsen.

Ange önskad summa för insatsen

500 000 (499 324) kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad 445 000 kronor		
Vikarietäckning	Totalt: 54324 kr	Kr/timme: 204/282 kr

	Antal timmar: 225	Befattning: Barnskötare/Förskolärare
Lokalkostnad: 0 kr		

Övriga kostnader: 0 kr
Övriga kostnader ska täcka:

Beskrivning av behov

För att säkra kompetensförsörjningen och för att skapa en god arbetsmiljö vill vi att våra medarbetare och chefer ska uppleva att de har en bra arbetssituation. För att utveckla det hälsofrämjande arbetet vill vi ge chefer och medarbetare verktyg för att hantera sin arbetssituation. Vi vill rikta kompetenshöjningen mot samtliga chefer och utvalda enheter inom förskolan och socialtjänsten. Compassion är en metod för att träna sin hjärna i trygghet och lugn. Forskningen har visat att compassion ger såväl bättre fysisk som psykisk hälsa (Christina Andersson, Leg. psykolog Doktorand klinisk neurovetenskap Karolinska Institutet, "Compassion effekten.")

I det hälsofrämjande arbetet har chefen en viktig roll. Chefen har ett mångfacetterat uppdrag och ska utöva ett närvarande ledarskap och ge medarbetarna det stöd de behöver för att lyckas med sitt uppdrag. Genom compassion får chefen ett förhållningssätt som kan ge dem stöd i sin egen arbetsituation men som även kan ge effekter i hela personalgruppen genom chefs ledarskap.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Compassionträning grupp 1 - Chefer, 35 personer
Compassionträningen för denna grupp inleds med inspirationsföreläsning på 3 timmar. Därefter följer cheferna ett digitalt träningsprogram för compassion samt träffas i tre workshopstillfällen som en workshopledare leder gruppen igenom.
Compassionträning grupp 2 - Förskolan, 25 personer
Deltagarna följer ett digitalt träningsprogram för compassion samt träffas i tre workshopstillfällen som en workshopledare leder gruppen igenom.
Compassionträning grupp 3 - Socialtjänsten, 15 personer
Deltagarna träffas med tätare tillfällen, 6 tillfällen, och genomför compassionträningen en gång i veckan under 6 veckor samt deltar

där mellan genom ett digitalt verktyg.

Tidplan för genomförandet av insatsen

Compassion träning grupp 1 - 24 oktober 2017 - 31 mars 2018
Compassionsträning grupp 2 - 1 februari 2018 - 31 mars 2018
Compassionsträning grupp 3 - 1 februari 2018 - 31 mars 2018

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Samtliga chefer inom organisationen samt medarbetare inom förskolan och socialtjänsten.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

75 medarbetare

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Förväntat resultat

Kortsiktigt

- Att deltagande medarbetare och chefer efter genomgången träningsprogram upplever att de har fått verktyg för att hantera sin arbetssituation.
- Att deltagande medarbetare och chefer efter genomgången träningsprogram upplever en ökad hälsa. (Baserat på förvaltningens hälsoindikatorer (bilaga 1).

Långsiktigt

- En minskad personalrörlighet inom bristyrkesgrupper genom att välmåendet på arbetsplatsen ökat.
- Skärholmens stadsdelsförvaltning blir ett attraktivt val som arbetsplats då det hälsofrämjande arbetet är levande och medarbetarna upplever en bra arbetssituation.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?**Om ja, på vilket sätt:**

Ja. Genom våra chefsseminarier planerar vi att presentera resultatet från kompetenshöjningen och sprida erfarenheterna genom att deltagande i träningsprogrammen berättar hur de upplevt träningsprogrammet och vad det gett för effekter på ett individuellt

plan. Vidare kan cheferna ta kunskapen om compassion vidare till sin respektive enheter.

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Under 2015 och 2016 har förvaltningen implementerat ett stödmaterial för att prata om vad som gör att vi mår bra; "Hälsa på APT". HR-enheten har besökt nästintill samtliga arbetsplatser och tillsammans med medarbetarna pratat om vad som gör att vi mår bra och hur arbetsgruppen kan arbeta för att stärka hälsan gemensamt. Hälsoplaner har upprättats baserat på diskussionerna. Compassionträningen fyller ett viktigt nästa steg genom att det ger ett verktyg kring HUR enheterna konkret kan arbeta vidare med att hitta ett förhållningssätt till sin arbetssituation för ett ökad välmående. Denna insats kompletterar även förvaltningens arbete med implementeringen av handlingsplanen för att förbättra socialsekreterarnas arbetssituation.

**Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats?
Om ja, på vilket sätt:**

Nej

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Vi kommer inför träningsprogrammen mäta den upplevda hälsan enligt förvaltningens hälsoindikatorer (bilaga 1) för att efter genomfört träningsprogram mäta igen för att se om den upplevda hälsan förändrats.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

5