

Bilaga 2a

Fylls i av stadsledningskontoret:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Enskede Årsta Vantörs stadsdelsförvaltning

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Jeanette Wåhslén	Jeanette.wahslen@stockholm.se	08-50820618
Avdelning/enhet: Egen regi, Dalig verksamhet LSS		

Insatt controller på förvaltningen

Namn	E-post	Telefon
Marijana Grahic	marijana.grahic@stockholm.se	08-50820020
Avdelning/enhet: Ekonomienheten		

Rubrik på kompetensutvecklingsinsatsen

Lågaffektivt bemötande inom funktionsnedsättning och socialpsykiatri

Ange önskad summa för insatsen

2 111 240 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad 1 080 000 kronor

Vikarietäckning	Totalt: 1 002 240 kr	Kr/timme: 216 kr
	Antal timmar: 4 640	Befattning: Undersköterska
Lokalkostnad: 0 kr		

Övriga kostnader: 29 000 kr
Övriga kostnader ska täcka: Fika vid 4 tillfällen per utbildningsomgång.

Beskrivning av behov

Verksamheternas målgrupper har i och med ökningen av diagnoser inom neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF), i allt större omfattning liknande behov trots olika lagstiftningstillhörighet, SoL och LSS.

Lågaaffektivt bemötande är en metod som fungerar bra för målgruppen inom samtliga verksamheter men som inte ingår i grundutbildningen för personal.

Situationer som innebär hot och våld är dagligt förekommande inom verksamheterna. Lågaaffektivt bemötande är ett arbetssätt med verktyg för att hantering av svåra situationer utan att trappa upp konflikter, utvärdering av varför det blev fel samt förändring så att det inte händer igen.

Verksamheterna inom funktionsnedsättning och socialpsykiatri samarbetar för att ha en gemensam kunskapsgrund och gemensam begreppsbas. Det kommer att underlätta samarbete över verksamhetsgränserna och vid ev övertalighet eller behov av omplaceringar.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Under två dagar får deltagarna kunskap och förståelse för teorin kring lågaaffektivt bemötande och vad det är som orsakar utmanande beteenden. Deltagarna får verktyg, metoder och konkreta tips på vad man som personal kan fokusera på så att utmanande beteenden inte uppstår. Utbildningen blandar teori och praktiska övningar där deltagarnas erfarenheter spelar en viktig roll. Kompetensutvecklingssatsningen sker

verksamhetsöverskridande, vilket berikar erfarenheten och kunskapen kring funktionsnedsättnings svårigheter, som annars kunde ha uppfattas som specifikt för ett lagstiftningsområde.

All personal, 290 personer, går utbildning i lågaffektivt bemötande under 2 dagar.

2 dagar utbildning för 25 personer, pris 90 000 kr á 12 tillfällen
Ersättning för vikarier 290 personer x 16 timmar x 216 kr =
1002240 kr

Tidplan för genomförandet av insatsen

2019

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Egen regi Socialpsykiatri boendestöd, Egen regi LSS gruppboendestäder och servicebostad, Egen regi Personlig assistans LSS samt Egen regi Daglig verksamhet LSS.
Boendestödjare, vårdare och personliga assistenter.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

290 medarbetare.

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Genom att använda verktygen inom lågaffektivt bemötande och tydliggörande pedagogik är förhoppningen att varje individ ges större möjlighet att lyckas, genom att vardagen blir mer begriplig, hanterbar och meningsfull (KASAM).

Verksamheten förväntas få färre rapporterade incidenter som har grund i felaktigt bemötande. Hot och våldssituationer kommer att minska för både målgruppen och personal.

Att arbeta med metoderna lågaffektivt bemötande och tydliggörande pedagogik kommer att ge personalen ett nytt och gemensamt arbetssätt som fokuserar på att skapa en pedagogisk miljö med positiva förväntningar på målgruppen. Arbetssättet syftar till att minska stress och problemskapande beteenden.

Denna kompetensutvecklingssatsning är en del i att vara en attraktiv arbetsgivare i en utvecklingsorienterad organisation och bidrar till att trygga kompetensförsörjningen.

Personal får ökad kunskap och verktyg att använda sig av i för att förebygga, hantera och utvärdera svåra situationer. Denna kompetensutvecklingssatsning kommer både höja kvaliteten i verksamheterna och kompetensen bland medarbetarna

Lågaaffektivt bemötande är en metod som fungerar bra för målgruppen inom samtliga verksamheter men som inte ingår i grundutbildningen för personal.

Verksamheterna inom funktionsnedsättning och socialpsykiatri samarbetar för att ha en gemensam kunskapsgrund och gemensam begreppsbas.

En grund för verksamheterna är att vardagen ska vara begriplig, hanterbar och meningsfull, KASAM. Med ett lågaaffektivt bemötande förväntas målgruppens upplevelse av trygghet och självständighet öka.

Verksamheten förväntas få färre rapporterade incidenter som har grund i felaktigt bemötande.

Hot och våldssituationer kommer att minska för både målgruppen och personal.

Att arbeta med metoden lågaaffektivt bemötande kommer att innebära ett nytt arbetssätt i verksamheterna.

Detta är en del i att vara en attraktiv arbetsgivare i en utvecklingsorienterad organisation och bidrar till att trygga kompetensförsörjningen.

Personal kommer att ha en ökad kompetensbas som ger ökad trygghet för samarbete över gränserna och vid ev omplaceringsbehov.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Lågaaffektivt bemötande är en metod som påverkar och förändrar arbetsättet i verksamheterna. Det kommer att innebära att ordinarie personal sprider kunskapen vidare till nyanställda och vikarier.

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

Lågaffektivt bemötande är en metod som direkt kommer målgruppen till gagn genom att metoden ger personal verktyg för att kunna hantera problemskapande beteenden. Om man kan hantera problemskapande beteenden är det inte längre problemskapande och man påverkar inte längre beteende negativt på samma sätt som innan.

Personal får verktyg för hantering av svåra situationer utan att trappa upp konflikter, verktyg för utvärdering av varför det blev fel och verktyg för förändring så det inte händer igen.

Inga andra ordinarie kompetensutvecklingssatsningar erbjuder konkreta verktyg för att motverka hot och våld på detta sätt. Kompetensutvecklingssatsningen sker verksamhetsöverskridande, vilket berikar erfarenheten och kunskapen kring funktionsnedsättnings svårigheter, som annars kan ha uppfattats som specifikt för ett lagstiftningsområde.

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Insatsen följs upp i samband med att bemötande granskas i den årliga brukarundersökningen.

Utbildningsinsatsen kommer att höja den faktiska kompetensen för personal inom verksamheterna och detta kommer att framgå i arbetet med individuella kompetensutvecklingsplaner.

I dag använder vissa verksamheter extern handledning för ärenden av hot- och våldskaraktär. Detta kan mätas i vilken omfattning det minskar.

Insatser kan även följas upp genom att mäta och gå igenom inkomna incidentrapporteringar rörande felaktigt bemötande och hot och våld.

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:



1

Från och med november 2018 ska ansökan signeras av
förvaltningsdirektör:

Lena Lundström Stoltz



Bilaga 2b

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

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning
--

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Therese Forsling	therese.forsling@stockholm.se	20753
Avdelning/enhet: Egen regi stab		

Insatt controller på förvaltningen

Namn	E-post	Telefon
Maritza Navarro	maritza.navarro@stockholm.se	14088
Avdelning/enhet: Administrativ avdelning ekonomi		

Rubrik på kompetensutvecklingsinsatsen

Utbildning av Silviasystrar inom avdelning egen regis enheter.
Silviasyster – specialisering i demensvård för undersköterskor
60 hp, grundnivå, uppdragsutbildning Sophiahemmet Högskola,
halvfart.

Enheter som söker utbildningsplatser avd egen regi är:

- Stureby vård och omsorgsboende, 5 utbildningsplatser
- Egen regi hemtjänst söker medel och utbildningsplatser för 4 medarbetare. Avser en medarbetare per hemtjänstenhet.
- Mårtensgården vob , 1 utbildningsplats
- Enskede Nya servicehus, 1 utbildningsplats

Ange önskad summa för insatsen

1 114 432 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad 1 038 400 kr, dvs 94 400 kr/Silviasysterplats 11 platser kronor		
Vikarietäckning	Totalt: 2 dagar/kurs x 2 kurser HT 2019 x 11 personal = 44 dagar x 8.00 tim = 352 tim vikarier x 216 kr/tim = 76 032 kr	Kr/timme: 216 kr
	Antal timmar: 352	Befattning: Undersköterska
Lokalkostnad: 0 kr		

Övriga kostander: 0 kr

Övriga kostnader ska täcka: 0

Beskrivning av behov

För att höja kunskapsnivån, samt säkerställa ett gott bemötande och god omvårdnad behöver vi förstärkta möjligheterna till direkt handledning för omsorgspersonalen i det dagliga arbetet. På detta sätt har vi bättre förutsättningar att kvalitetssäkra ett effektivt arbetsätt och metoder utifrån evidensbaserad kunskap.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Höja kompetensen och utbildningsnivån hos undersköterskor inom demensvård. Undersköterskorna ska i rollen som Silviasystrar/handledare sprida kunskap om de demenssjukas behov. Kunskapen sprids till kollegor och anhöriga.

Specialisering i demensvård för undersköterskor innehåller 8 kurser. Alla kurser kan läsas separat.

- Omvårdnad av personer med demenssjukdom, 7,5 hp
 - Palliativ vård av personer med demenssjukdom, 7,5 hp
 - Fältstudier I. Omvårdnad av personer med demenssjukdom - Närståendestöd. 7,5 hp
 - Omvårdnad av personer med demenssjukdom och geriatriska sjukdomstillstånd, 7,5 hp
 - Fältstudier II. Omvårdnad av personer med demenssjukdom. Aktiviteter. 7,5 hp
 - Miljöns betydelse för personer med demenssjukdom, 7,5 hp
 - Fältstudier III. Omvårdnad av personer med demenssjukdom. Måltidssituationen. 7,5 hp
 - Handledning och undervisning inom demensvård, 7,5 hp
- Pedagogik.

Pedagogiskt upplägg av utbildningen:

Utbildningen är nätbaserad och genomförs i Sophiahemmet högskolas virtuella utbildningsmiljö, Sophia Education Online. Två dagar/kurs genomförs vid högskolan. Utbildningen är upplagd så att yrkesarbete och studier kan kombineras.

Särskild behörighet

Undersköterskekompetens eller motsvarande.

Tidplan för genomförandet av insatsen

Start ht 2019. Studier pågår under 2 år.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Äldreomsorgen inom avdelning egen regi

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

11 undersköterskor

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Effekt på kort sikt:

Personlig utveckling. Ökad kunskap, förståelse samt personlig handledning för alla medarbetare. Förbättrad dokumentation kring enskilda brukare om hur och när insatser ska utföras.

Effekt på lång sikt:

Förbättrad och kontinuerlig handledning direkt i omvårdnadsarbetet.
Kvalitetssäkring av arbetssätt och metoder.
Spridning av kunskap till närstående och personal.
Förbättrad boendemiljö och god arbetsmiljö.
Möjlighet till arbetskarriär, attraktiva arbetsgivare, minskad sjukfrånvaro och lättare att rekrytera.
Genom att bemötandet av brukare vidareutvecklas och professionaliseras får även värdegrundsarbetet på respektive enhet förutsättningar att utvecklas och implementeras.
Avdelning Egen regi säkrar kvaliteten gällande introduktion av nya personal.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Idag har vi fyra Silviasystrar inom egen regi hemtjänst och två silviasystrar på vård- och omsorgsboende, demens. Dessa ingår i ett nätverk inom avdelningen och silviasystrarna kommer att förstärka detta nätverk. I nätverket lyfts goda exempel, nya evidensbaserad kunskap och forskning. Arbetssätt och metoder diskuteras, ses över och rutiner vidareutvecklas. Rutinerna sprids inom avdelning egen regis enheter.
Vårt arbetssätt delges beställaravdelningen, som sprider kunskap och information till entreprenörer som de följer upp. Vi tar emot studiebesök. Även diskussioner och de aktuella frågeställningar som lyfts inom området demens i de årliga nätverksträffarna på Silviahemmet delges inom avdelningen egen regis egna nätverk. Detta bidrar till att kunskapen sprids inom avdelningen och förbättrar vården för våra demenssjuka brukare.

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

De utbildningar som anordnas inom demenssjukdomar av staden är en viktig grundplattform för personalen som helhet. Utbildning till Silviasyster stärker och kompletterar ytterligare undersköterskans yrkesroll. Silviasystrarna besitter därutöver en spetskompetens som är nödvändigt i arbetet med demenssjuka och gör att det dagliga arbetet kvalitetssäkras. Möjliggör karriärvägar för omsorgspersonal och underlättar rekrytering av ny personal. En del av att vara attraktiv arbetsgivare samt att trygga kompetensförsörjningen inom verksamheter.

Silviasysterarna förmedlar och planerar hur kunskapen sedan ska implementeras till vårdpersonalen på respektive enhet. Varje silviasyster anpassar sitt arbete beroende på enhetens förutsättningar. Silviasystemens uppdrag och roll kan handla om att vara med under möten, överrapportering, omvårdnad kring brukare samt agera bollplank vid svåra situationer för att tillförsäkra en god omvårdnad för demenssjuka brukare.

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Insatsen följs upp i samband med att bemötandet granskas i den årliga brukarundersökningen från Socialstyrelsen, samt i avdelningens egna brukarenkät. Dessutom kommer utbildningsinsatsen att höja den faktiska kompetensen för personal inom avdelningen och detta kommer framgå i både arbetet med individuell kompetensutvecklingsplan, samt vid redovisning i samband med verksamhetsuppföljning. Minnesanteckningar förs i nätverksmötena, följs upp i alla chefsled. Tas upp i våra Kvalitetsråd som en punkt. Rutiner revideras och läggs in i vårt ledningssystem. Tas upp som en punkt på APT, LSG och medarbetarsamtal, dvs uppföljning, diskussion och utvärdering.

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:

2

**Från och med november 2018 ska ansökan signeras av
förvaltningsdirektör:**

Lena Lundström Stoltz

Bilaga 2c

Fylls i av stadsledningskontoret:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltning

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Therese Forsling	therese.forsling@stockholm.se	50820753
Avdelning/enhet: Egen regi stab		

Insatt controller på förvaltningen

Namn	E-post	Telefon
Maritza Navarro	maritza.navarro@stockholm.se	50814088
Avdelning/enhet: Ekonomiavdelningen		

Rubrik på kompetensutvecklingsinsatsen

Silviasjuksköterskor: Denna utbildning är påbörjad HT 2018, fortsätter VT 2019 med två kursavsnitt. KUS medel godkändes för HT 2018 (Beslut ansökan nr. 152). Ansökan gäller fortsatt utbildning VT 2019.

Utbildning av Silviasjuksköterskor inom Avdelning egen regi enheter: Rågsved servicehus - 1 plats, Högdalen vob - 2 plats, Stureby vob - 1 plats och Mårtensgården vob - 1 plats.

Silviasjuksköterska – specialisering i demensvård för sjuksköterskor, med fokus på omvårdnad vid demenssjukdom och sjuksköterskans roll som samordnare för en god vård och

omvårdnad. 30 hp, avancerad nivå, uppdragsutbildning
Sophiahemmet Högskola, halvfart.

Ange önskad summa för insatsen

355 800 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad för 5 platser, 151 000 kronor

Vikarietäckning	Totalt: 204 800 kr	Kr/timme: 320 kr
	Antal timmar: 640	Befattning: sjuksköterska

Lokalkostnad: 0 kr

Övriga kostnader: 0 kr

Övriga kostnader ska täcka: 0

Beskrivning av behov

Behov finns av att höja kunskapsnivån och ytterligare stärka sjuksköterskors förmåga att abeta utifrån evidensbaserad omvårdnad på våra särskilda boenden för äldre. Utbildningen ger fördjupade kunskaper om god omvårdnad och fördjupad kompetens i ledarskap och förbättringsarbete inom demensvård. Samtliga SÄBO i egen regi som vårdar demenssjuka ska ha en utbildad Silviasjuksköterska, för att kvalitetssäkra en evidensbaserad och god omvårdnad med fokus på livskvalitet. Silviasjuksköterskans roll ska tydligt kopplas till kvalitetsutvecklingen av demensvården på respektive enhet och samarbeta med Silviasystrarna.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Höja kompetensen och kunskapsnivån inom demensvård. Silviasjuksköterskan ska sprida sin kunskap på respektive enhet och med kunskap om förbättringsarbete verka för att vård och omsorg där ges utifrån ett personcentrerat synsätt och ett palliativt förhållningssätt.

Silviasjuksköterskeutbildningen består av fyra kurser om vardera 7,5 högskolepoäng:

- Den äldre människan i ett socialgerontologiskt perspektiv 7,5 hp, klar HT 18
- Etik och palliativ vårdfilosofi som värdegrund i demensvård 7,5 hp, klar HT 18
- Personcentrerad omvårdnad vid demenssjukdom 7,5 hp, påbörjas VT 19
- Ledarskap och förbättringskunskap i demensvård 7,5 hp, påbörjas VT 19

Kostnad per 7.5 hp kurs/deltagare är 15 100 kr.

5 deltagare och 2 st 7.5 ph/person, total kostnad: 151 000 kr

Pedagogiskt upplägg av utbildningen:

Utbildningen är nätbaserad och genomförs i Sophiahemmet högskolas virtuella utbildningsmiljö, Sophia Education Online. Två dagar/kurs genomförs vid högskolan. Utbildningen är upplagd så att yrkesarbete och studier kan kombineras.

Programmet har utvecklats i samverkan mellan Sophiahemmet Högskola och Stiftelsen Silviahemmet. En god och evidensbaserad omvårdnad är av stor betydelse för livskvaliteten hos personer med demenssjukdom och deras närstående. Utbildningsprogrammet ger fördjupade kunskaper om demenssjukdomar och demensvård.

Fokus ligger på omvårdnad vid demenssjukdom och sjuksköterskans roll som samordnare för en god vård och omvårdnad. Utbildningen utgår från den palliativa vårdfilosofin, som bygger på symtomkontroll, kommunikation och relationer, teamarbete samt stöd till närstående.

Särskild behörighet: Legitimerad sjuksköterska.

Vikarieberäkning:

5 utbildningsplatser

- totalt 8 studiedagar på skola/sjuksköterska x 8 tim = 64 tim/pers.
- 64 tim x 5 personer = 320 timmar.

2 egna studiedagar/kurs/sjuksköterska/fyra kurser = 8 st dagar/pers.

- 5 pers x 8 dagar = 64 tim x 5 personer = 320 timmar.

Totalt 640 vikarietimmar x 320 kr = 204 800kr

Tidplan för genomförandet av insatsen

Utbildningen startade HT 2018 och sträcker sig över ett år på halvfart.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Äldreomsorgen inom Avdelning egen regi; samtliga SÄBO, tre vård- och omsorgsboenden och tre servicehus. Befattningen sjuksköterska.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

5 sjuksköterskor.

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Effekt på kort sikt:

Personlig utveckling och kompetensutveckling för enskilda sjuksköterskor.

Silviasjuksköterskorna får bättre förutsättningar att utöva ledarskap och handledning av omvårdnadsarbetet.

Förstärker insatsen arbetet med BPSD-registret 2019.

Förbättrad Hälso- och sjukvårdsdokumentation och förstärkt livskvalitetsperspektiv kring enskilda brukare.

Effekt på lång sikt:

Avdelning Egen regi säkrar kvalitetsutveckling av enheternas arbete med demensvård.

Kvalitetssäkring av arbetssätt och metoder - personcentrerad vård, teamarbete och palliativt förhållningssätt.

Spridning av kunskap till närstående och personal.

Förbättrad boendemiljö och god arbetsmiljö.

Möjlighet till arbetskarriär, attraktiva arbetsgivare, minskad sjukfrånvaro och lättare att rekrytera.

Ökad trygghet för boende.

Förstärkt Teamarbete kring den enskilde brukaren med Silviasysstrar.

Genom ökade kunskapsnivåer får även värdegrundsarbetet på respektive enhet förutsättningar att utvecklas och implementeras.

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

Avdelning egen regis 5 Silviasysstrar ingår i ett nätverk inom avdelningen. Silviasjuksköterskorna kommer ytterligare kunna stärka detta nätverk och bidra med fördjupad kunskap gällande

evidens och forskning. Goda exempel fortsätter lyftas och rutiner, arbetssätt och metoder diskuteras och utvecklas. Rutiner kvalitetssäkras och sprids inom avdelning egen regis enheter.

Arbetssätt kommer delges beställaravdelningen som fortsätter sprida kunskap och information till entreprenörer som de följer upp. Vi tar emot studiebesök.

De årliga nätverksträffarna på Silviahemmet ger kunskap om aktuell forskning och diskussioner som sprids vidare i egen regis egna enheter.

Detta bidrar till att kunskapen sprids inom avdelningen och förbättrar vården för våra demenssjuka brukare.

Spridning av kunskap till alla 13 stadsdelsförvaltningar vid Äldrechefsmöten, Goda exempelmässan etc.

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

De utbildningar som anordnas inom demenssjukdomar av staden är en viktig grundplattform för personalen som helhet. Utbildning till Silviasjuksköterska ger en specialistkompetens och en fördjupad kunskap om förbättringsarbete som gör att Silviasjuksköterskan kan vara drivande i kvalitetssäkring av det dagliga arbetet och även ytterligare stärka Silviasystarnas roll.

Silviasjuksköterskeutbildningen möjliggör utveckling och karriärvägar för sjuksköterskor i egen regi. Detta är en del av att vara en attraktiv arbetsgivare i en utvecklingsorienterad organisation och bidrar till att trygga kompetensförsörjningen. Silviasjuksköterskan ska stötta sina kollegor och omvårdnadspersonal på respektive enhet och fungera som bollplank vid svårare situationer för att tillförsäkra en god omvårdnad för demenssjuka brukare.

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Insatsen följs upp i samband med att bemötandet granskas i den årliga brukarundersökningen från Socialstyrelsen, samt i avdelningens egna brukarenkät. Dessutom kommer utbildningsinsatsen att höja den faktiska kompetensen för personal inom avdelningen och detta kommer framgå i både arbetet med individuell kompetensutvecklingsplan, samt vid redovisning i samband med verksamhetsuppföljning. Minnesanteckningar förs i nätverksmötena, följs upp i alla chefsled. Tas upp i våra Kvalitetsråd som en punkt. Rutiner revideras och läggs in i vårt

ledningssystem. Tas upp som en punkt på APT, LSG och medarbetarsamtal, dvs uppföljning, diskussion och utvärdering. Silviasjuksköterskorna kommer under och efter utbildning stödjas av avdelningens AKA (adjungerad klinisk adjunkt) som har ett särskilt ansvar att handleda och bidra till kompetensutveckling av legitimerad personal i egen regi.

Egen regi har deltagit i stadens pilotprojekt Kvalitetsmärkt demensvård - 4 stjärnor. En förstärkning med Silviasjuksköterskor förstärker och vidareutvecklar ytterligare demensvården. Följs upp via egen regis Ledningssystem SOSFS 2011:9 där rutiner, egenkontroll finns upprättade.

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:

3

**Från och med november 2018 ska ansökan signeras av
förvaltningsdirektör:**

Lena Lundström Stoltz



Bilaga 2d

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

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Enskede Årsta Vantör

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Susanne Ågren	susanne.agren@stockholm.se	50814458
Avdelning/enhet: Socialpsykiatri Egen regi		

Insatt controller på förvaltningen

Namn	E-post	Telefon
Torleif Nilsson	torleif.nilsson@stockholm.se	076-122 00 32
Avdelning/enhet: Ekonomienheten		

Rubrik på kompetensutvecklingsinsatsen

Specialist och fördjupningsutbildningar
för Boendestödjare inom gruppboendestäder socialpsykiatri, Egen regi
inom Enskede Årsta Vantör SDF

Ange önskad summa för insatsen

494 038 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad 220 150 kronor

Vikarietäckning	Totalt: 273 888 kr	Kr/timme: 216 kr
	Antal timmar: 1268	Befattning: Boendestödjare
Lokalkostnad: 0 kr		

Övriga kostander: 0 kr
Övriga kostnader ska täcka: 0

Beskrivning av behov

Boendestöd i gruppboende är en verksamhet som befinner sig i ständig utveckling. Det vi noterat senaste åren är att gruppen som söker boendestöd har förändrats under den relativt korta tiden sedan psykiatrireformen 1995 trädde i kraft. Bland brukarna idag finns ett bredare spektrum av behov än tidigare och de representeras av fler potentiella undergrupper, vars behov skiljer sig. Ett exempel på detta är personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Boendestödet inom Socialpsykiatrin arbetar idag efter metoden MI (motiverande samtal), samt ELS (ett självständigt liv), men noterar att detta är inte tillräckligt. Vi har under året arbetat fram en metod tillsammans med forskare på KI för att kunna arbeta mer strukturerat med målgruppen samlare. Vi har under 2018 arbetat med boendestöd och utvecklat en metod utifrån kunskap. Denna erfarenhet har bidragit till att vi nu ser över hur vi kan vidareutveckla strukturerade metoder för gruppboende inom socialpsykiatrin. För att vi ska kunna genomföra detta behöver vi ny kunskap. Vi har behov av spets- och fördjupningskompetens i vissa områden.

I socialstyrelsens vägledning "Det är mitt hem", lyfts förutsättningarna upp dvs. för att klara uppdraget som boendestödjare behövs arbetslag eller boendestödsgrupper med olika yrkeskategorier som tillsammans kan ha kvalifikationer att klara det mångfacetterade uppdraget.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

All personal, 25 st, går en utbildning i pedagogiska arbetsmetoder vid psykiska funktionsnedsättningar omfattande en heldag och tre halvdagar Pris fördjupningsutbildning



Pedagogiska arbetsmetoder 25 medarbetare: 76 750 kr
Ersättning vikare pedagogiska arbetsmetoder:
-25 medarbetare x 20 tim /person = 500 tim x 216 kr = 108 000 kr
Steg två är en vidareutbildning för att utbilda personal mer
spetsinriktat på metoder att arbeta mot depression,
ångestproblematik, missbruk och trauma.
Pris utbildning:
-KBT utbildning 6 dagar Pris 11 950 x 12 personal = 143 400 kr
Ersättning vikarier Specialistutbildning:
- 12 medarbetare x 64 timmar/person = 768 timmar x 216 kr=
165 888 kr
När utbildningarna är genomförda kommer vi att arbeta fram
strukturerade metoder och arbetssätt utifrån boendestödets uppdrag
och ansvar.

Tidplan för genomförandet av insatsen

2019

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Socialpsykiatrins gruppboende

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

25

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Att boendestödet inom gruppboende ges förutsättningar att arbeta
utifrån evidensbaserade metoder, ett tydligare och mer strukturerat
arbetssätt för att personer med psykisk funktionsnedsättning kunna
leva ett självständigt liv. Det resulterar i ökad trygghet,
självständighet och nöjdhet för brukare samt förbättrad arbetsmiljö
personal, en del av vara attraktiv arbetsgivare.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Vi kan sprida kunskapen och metoden vidare till
Socialförvaltningen och stadens övriga gruppboende, samt delta i
Goda exempel-mässan.

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

Det finns ett behov att komplettera stadens utbildningar med fördjupade utbildningar för boendestödjare. Denna satsning på ytterligare kompetensutveckling ger en fördjupad kunskap i arbetet med brukare. Verksamheten kan vara drivande i sitt kvalitetssäkringsarbete och ytterligare stärka boendestödjarnas roll. Detta är en del av att vara en attraktiv arbetsgivare i en utvecklingsorienterad organisation och bidrar till att trygga kompetensförsörjningen.

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Insatsen följs upp i samband med att bemötandet granskas i den årliga brukarundersökningen från staden/Socialstyrelsen, samt i avdelningens egna brukarenkät. Dessutom kommer utbildningsinsatsen att höja den faktiska kompetensen för personal inom avdelningen och detta kommer framgå i både arbetet med individuell kompetensutvecklingsplan, samt vid redovisning i samband med verksamhetsuppföljning. Tas upp i våra Kvalitetsråd som en punkt. Rutiner revideras och läggs in i vårt ledningssystem. Tas upp som en punkt på APT, LSG och medarbetarsamtal, dvs uppföljning, diskussion och utvärdering.

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:

4

Från och med november 2018 ska ansökan signeras av förvaltningsdirektör:





Bilaga 2e

Fylls i av stadsledningskontoret:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltning

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Evelina G Rosenlund	evelina.grandell.rosenlund@stockholm.se	08-50820520
Avdelning/enhet: Egen regi/ Högdalens vård- och omsorgsboende		

Insatt controller på förvaltningen

Namn	E-post	Telefon
Maritza Navarro	maritza.navarro@stockholm.se	08-508 14088
Avdelning/enhet: Ekonomienheten		

Rubrik på kompetensutvecklingsinsatsen

Utbildning av anhörigombud och kontaktmän på Högdalens vård- och omsorgsboende, Egen regi inom Enskede-Årsta-Vantörs SDF. Anhörigombuden har grundutbildning och ges härmed en fördjupning/specialisering i anhörigstöd. Kontaktmän ges en grundläggande kompetens.

Ange önskad summa för insatsen

216 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad 0 kronor		
Vikarietäckning	Totalt: 216 000 kr	Kr/timme: 216 kr
	Antal timmar: 1000	Befattning: Undersköterska
Lokalkostnad: 0 kr		

Övriga kostnader: - kr

Övriga kostnader ska täcka: Vikarieersättningen avser att täcka för personalen vid webbutbildningarna del 1 och 2, reflektionsmöte med Silviasyster-Anhörigkonsulent samt för ombudsmöten med kontaktmännen.

Beskrivning av behov

För att höja kompetensnivån och därmed säkerställa ett gott bemötande av anhängiga finns ett behov av utbildning på grund- och fördjupningsnivå. Det finns även ett behov av en systematisk förstärkning av möjligheterna till direkt handledning av anhängigombud och kontaktmän. Genomförande av utbildningsmodellen förväntas ge förbättrade förutsättningar att kvalitetssäkra effektiva arbetssätt och metoder utifrån evidensbaserad kunskap, samt är ett led i att uppfylla lagstiftning för anhängigstöd enligt Socialtjänstlagen 5 kap 10§.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Höja kompetensen och utbildningsnivån hos anhängigombud och kontaktmän. Anhörigombuden ska bevaka anhängigstödsfrågorna i verksamheten samt fungera som stöd och lots för kontaktmän och anhängiga. Verksamheten ska efter genomförd utbildning ha kvalitetssäkrat Anhörigstödet. Utbildningen "Anhörigstöd för alla" består av fyra steg, 10 timmar/person:

1. WEBBUTBILDNING OCH SAMTAL FÖR ANHÖRIGOMBUD

- Anhörigombuden genomför NKAs, Nationellt kunskapcentrums, webbutbildning, Stöd till anhängiga, del 1 och 2.
- Anhörigombud genomför anhörigsamtal utifrån checklista

2. WEBBUTBILDNING FÖR KONTAKTMÄN (samtliga kontaktmän inom enheten)

Kontaktmännen genomför NKAs webbutbildning Stöd till anhöriga del 1

3. ANHÖRIGOMBUDSMÖTEN

- Anhörigombuden genomför möte med kontaktmännen
- Anhörigombuden genomför möte med kvalitetsutvecklare/Silviasyster.

4. ARBETSPOLICY

Enhetschef formulerar en arbetspolicy inkl framtidsvision för enheten.

5. ANHÖRIGTRÄFF

- anordnas 2 gånger per år

Pedagogiskt upplägg av utbildningen:

Utbildningen är upplagd så att ordinarie arbete och studier kombineras. Utbildningen består av webbutbildning, handledning och praktisk tillämpning.

Särskild behörighet: Undersköterskekompetens eller motsvarande.

Tidplan för genomförandet av insatsen

2019

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Omvårdnadspersonal på Högdalen vård- och omsorgsboende inom Avdelning egen regi, Enskede-Årsta-Vantör.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

100 undersköterskor/vårdbiträden.

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Effekt på kort sikt:

- Individuell kompetensutveckling för medarbetare.
- Ökad förståelse för samt kunskap i hur anhöriga ska bemötas.
- Personlig handledning för medarbetarna.

Effekt på lång sikt:

- Lagstiftning enl. Socialtjänstlagen 5 kap 10§ gällande anhörigstöd uppfylls.
- Anhörigombudens roll vid nyinflyttning stärks och skapar trygghet för såväl boende och anhörig

- Kontinuerlig handledning direkt i det löpande arbete
- Kvalitetssäkring av arbetssätt och metoder
- Spridning av kunskap till anhöriga och medarbetare
- Vara en attraktiv arbetsgivare i en utvecklingsorienterad organisation samt genom detta bidra till att trygga kompetensförsörjning
- Genom att bemötandet av anhöriga vidareutvecklas och professionaliseras får värdegrundsarbetet på enheten förutsättningar att ytterligare implementeras och utvecklas

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Anhörigombuden ingår i nätverket sydost, där anhörigombud från Farsta, Skarpnäck och Enskede-Årsta-Vantör deltar. Anhörigkonsulenter anordnar nätverksträffar två ggr per år där alla anhörigombud träffas. I nätverket lyfts bl.a. goda exempel samt ny och evidensbaserad kunskap. Arbetssätt och metoder diskuteras och ses över, rutiner vidareutvecklas. Kompetens kring anhörigstöd och utvecklingsmodellen bedöms därför har god möjlighet till spridning såväl inom Avdelning egen verksamheter i Enskede-Årsta-Vantör som till andra stadsdelar.

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

I dagsläget finns en anhörigombudsutbildning som ger en grundkunskap. Den planerade kompetensutvecklingsinsatsen stärker och kompletterar anhörigombudens kompetens genom att kompetensen fördjupas och ombudsansvaret förstärks. Samtidigt stärks anhörigombudens och kontaktmännens samarbete kring anhörigstödet.

Utbildningsmodellen underlättar och ger ett systematiskt övergripande stöd för chefer och medarbetare i implementeringen av lagstiftat anhörigstöd. Utbildningsmodellen bidrar till kvalitetssäkring. Utbildningen stärker och stödjer anhörigombudets uppdrag och roll, som innebär att:

- informera och stödja i anhörigombudets roll till övrig personal
- delta i nätverksträffar med anhörigkonsulent
- vara aktiv, närvarande och uppmärksam vid anhörigbesök
- delta i anhörigombudsmöten och därefter förankra information till kontaktmännen.
- vara drivande kring planering inför anhörigmöten på boendet.

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Insatsen följs upp i teammöten, kvalitetsråd och på anhörigombudsmöten genom utvärdering, diskussioner och erfarenhetsutbyte. En avstämning kring verksamhetens anhörigstöd kommer även att ske på de anhörigmöten som ledningen ansvarar för att hålla. Rutiner följs upp och revideras vid behov samt uppdateras i enhetens ledningssystem. Utbildningsinsatsen höjer den faktiska kompetensen för personal i verksamheten, vilket kommer att utvärderas och beskrivas i arbetet med medarbetarnas individuell kompetensutvecklingsplan samt i redovisning i samband med verksamhetsuppföljning.

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

**Från och med november 2018 ska ansökan signeras av
förvaltningsdirektör:**

Lena Lundström Stoltz



Bilaga 2f

Fylls i av stadsledningskontoret:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Enskede-Årsta-vantör sdf

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Christina Agewall	christina.agewall@stockholm.se	08-50820109
Avdelning/enhet: Avdelning förskola		

Insatt controller på förvaltningen

Namn	E-post	Telefon
Charlotte Dahlgren	charlotte.dahlgren@stockholm.se	08-50814029
Avdelning/enhet: Ekonomi		

Rubrik på kompetensutvecklingsinsatsen

Läsa barnböcker för att stimulera det svenska språket.

Ange önskad summa för insatsen

56 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad kronor

Vikarietäckning	Totalt: 51 000 kr	Kr/timme: 204 kr
	Antal timmar: 12,5 timma/person	Befattning: Barnskötare
Lokalkostnad: kr		

Övriga kostander: 5000 kr

Övriga kostnader ska täcka: Barnlitteratur

Beskrivning av behov

I vårt stadsdelsområde har vi pedagoger med olika modersmål och vi ser att det finns behov av att utveckla det svenska språket hos pedagogerna vilket i sin tur kommer gynna barnen.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Utbildningen kommer att genomföras genom litteraturläsning av barnböcker. Att arbeta konkret med barnlitteratur där begrepp och form i språket kommer att bearbetas.
Kompetensutvecklingsinsatsen kommer att genomföras av förvaltningens språkpedagog.

Tidplan för genomförandet av insatsen

2019

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Barnskötare

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

20 deltagare.

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Ökad kunskap i hur barnlitteratur kan bearbetas tillsammans med barnen. Ökad kunskap i begrepp och form i svenska språket för pedagoger som också kommer gynna barnens språkutveckling.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Pedagoger kan sprida kunskap kring litteraturbearbetning till övriga kollegor på förskolan.

Genom ökade kunskaper i svenska hos pedagogerna skapas möjligheter till att söka vidareutbildning till förskollärare.

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

Genom att arbeta med barnlitteratur som en väg till ökade kunskaper i svenska språket så kommer pedagoger att kunna tillgodogöra sig andra kompetensutvecklingsinsatser.

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Utvärdering kommer att genomföras vid kursavslut.

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:

6

Från och med november 2018 ska ansökan signeras av förvaltningsdirektör:



Bilaga 2g

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

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Enskede-Årsta-Vantör sdf

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Katarina Ask	katarina.ask@stockholm.se	076-1214325
Avdelning/enhet: Individer och familjeomsorg, Barn och unga		

Insatt controller på förvaltningen

Namn	E-post	Telefon
Sonja Graholski	sonja.graholski@stockholm.se	08-508 14545
Avdelning/enhet: Administrativa avdelningen/Ekonomi enheten, Enskede-Årsta-Vantör sdf		

Rubrik på kompetensutvecklingsinsatsen

Fördjupningsutbildning inom Signs of safety för chefer

Ange önskad summa för insatsen

41250 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad 33750 kronor

Vikarietäckning	Totalt: 0 kr	Kr/timme: kr
	Antal timmar:	Befattning:
Lokalkostnad: 0 kr		

Övriga kostander: 7500 kr
Övriga kostnader ska täcka: resa för utbildaren

Beskrivning av behov

Chefer ska erbjudas ökad kompetens i syfte att kunna leda och utveckla arbetet enligt metoden Signs of safety. Alla medarbetare har grundutbildning och för att avdelningen ska utvecklas behövs denna satsning. Chefer har behov av detta för att stödja och handleda medarbetarna.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Chefsstödande utbildning och handledande ansats samt att alla chefer ska ha samma förhållningssätt.

Tidplan för genomförandet av insatsen

5 tillfällen, halvdagar, under januari till maj.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Biträdande enhetschefer inom hela avdelningen.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

13

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Samverkan mellan avdelningens 5 olika enheter förstärks med ett gemensamt förhållningssätt. Förstärkning av implementeringen av Signs of safety hos avdelningens medarbetare. Signs of Safety är en lösningssökande handläggningsmodell med fokus på risk- och

skyddsfaktorer kring barn som lever i familjer där våld förekommer. Enligt Stockholm stads budgetförslag för 2019 ska en satsning på chefer ske i syfte att stabilisera arbetsmiljö och chefsförsörjning, vilket denna utbildning går i linje med.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Ja. Individer och familjeomsorgen Barn och unga arbetar i nära samarbete med vuxenavdelningen och där kommer kunskap och arbetssätt att spridas. I viss mån kan det även spridas till avdelningen Kultur, fritid och demokrati som bla ansvarar för Familjens hus, fältförlagd verksamhet och öppna förskolan.

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

Avdelningen är självförsörjande vad gäller grundutbildning för nyanställda medarbetare och metodstöd i den ordinarie verksamheten. Avdelningen ska se över andra fördjupningsutbildningar för nyckelpersoner, tex Ord och bild. Det systemiska synsättet är en viktig grund inom allt socialt arbete och även i Signs of safety. Vid gemensam planeringsdag med vuxenavdelningen framkom att detta arbetssätt som Barn och unga arbetar efter även skulle gynna vuxenavdelningen.

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Det är beslutat att ledningsgrupperna för Barn och unga respektive vuxenavdelningen ska ha gemensamma möten regelbundet. Vid dessa möten kommer rutiner tas fram, arbetssätt följas upp och utvärderas.

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:

7

**Från och med november 2018 ska ansökan signeras av
förvaltningsdirektör:**



Lena Lundström Stoltz