

KOMPETENSUTVECKLING INOM VANTÖRS ÄLDRE- OCH HANDIKAPPOMSORG

UTBILDNINGSPLAN FÖR ÅREN 2005 OCH 2006

1. TILLTRO, RESPEKT, ÖPPENHET OCH DELAKTIGHET

Staden 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.

I verksamhetsplanen för år 2005 har Vantörs stadsdelnämnd åtagit sig att arbeta med strategisk kompetensutveckling samt att utveckla former för rekrytering av särskilt angelägna yrkesgrupper.

Enheterna inom Vantörs äldre- och handikappomsorg har utifrån detta generella åtagande formulerat enhetsspecifika åtaganden i sina verksamhetsplaner. Exempelvis har arbetsledarna vid äldreboendet Mårtensgården åtagit sig att ta reda på medarbetarnas behov av kompetensutveckling och att upprätta en samlad utbildningsplan.

Styrande för arbetet vid stadsdelsförvaltningen 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. Inom äldre- och handikappomsorgen ska respektive enhet diskutera vad värdegrunden betyder inom den aktuella verksamheten i samband med att enheterna tar fram sina verksamhetsplaner och vid uppföljningen av dessa. Exempelvis har enheterna inom den samlade hemtjänsten tillsammans enats om värdegrunden Tillit, Trygghet och Tid. Dessa värderingar ska prägla inställningen till arbetet och till dem enheten arbetar för. Alla arbetsgrupper inom hemtjänsten ska fortlöpande diskutera värdeorden och relatera till dem i sitt arbete.

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.

2. VANTÖRS ÄLDREOMSORG – EN ATTRAKTIV ARBETSPLATS

Äldre- och handikappomsorgen i Vantör vill vara en attraktiv arbetsplats genom att all verksamhet genomsyras av den gemensamma värdegrunden. Målet för äldre- och handikappomsorgens kompetensutveckling är att alla medarbetare skall vara engagerade och kunniga och att detta ska tas till vara i det dagliga arbetet.

Kunnigheten, eller kompetensen, i omvårdnadsarbetet består av flera delar. Den kan definieras som 1) teoretisk kunskap, 2) färdighet och erfarenhet och 3) inställning och

förmåga att relatera till andra. Vägarna för att uppnå och upprätthålla de skilda delarna av kompetensen är olika. Grundutbildningen är en del i detta, främst när det gäller de teoretiska kunskaperna. Men när det gäller att utveckla färdigheter och att kunna relatera till andra är även dialogen inom enheterna, handledningen, introduktionen av nyanställda, med mera viktigt.

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.

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 motsvara omdömet ”kan” vid validering enligt yrkeskraven som har tagits fram i projektet Modellarbetsplatser. (Se vidare nedan.) Detta grundkrav ska beaktas vid nyanställning och i utvecklingssamtalen med varje enskild medarbetare. Ett annat grundkrav gäller att chefer inom äldre- och handikappomsorgen ska ha genomgått en chefsutbildning.

Utbildningsinsatser för att se till att personalen uppnår grundkraven ska vara prioriterade 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 former för delaktighet och reflektion.

3. PLANERING AV KOMPETENSUTVECKLING INOM ENHETERNA

På övergripande nivå sker utbildningsplaneringen i samband med att nämndens årliga verksamhetsplan ställs samman och när eventuella andra planeringsdokument tas fram, exempelvis denna utbildningsplan. Inom enheterna sker planeringen av utbildningsinsatser på två nivåer: gemensamt för enheten och individuellt för varje medarbetare.

Samtliga verksamheter planerar sitt arbete för året. Det skrivna resultatet av planeringsprocessen är en verksamhetsplan och en garanti som vänder sig till brukarna. Under året ska verksamhetsplanen vara ett levande dokument. 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.

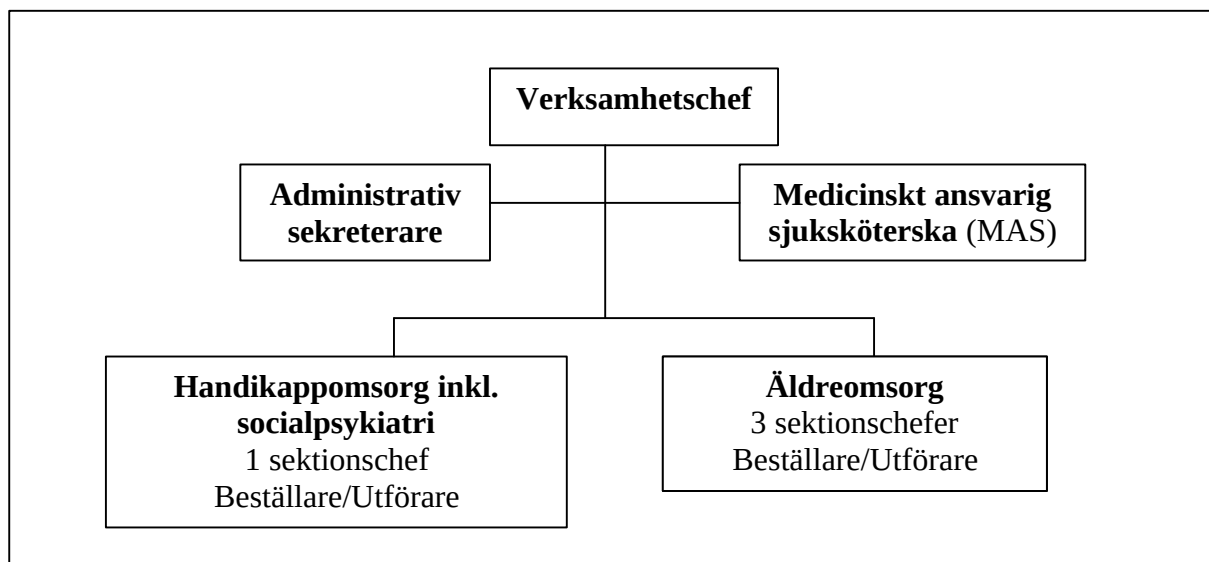
Alla medarbetare ska delta i planeringen och i uppföljningen av verksamhetsplanen. De utvecklingsgrupper som finns, t.ex. utbildningsrådet vid Högdalens Äldreboende och utvecklingsgrupperna inom hemtjänsten, är en del av detta. En annan del grundas i samverkansavtalet mellan förvaltningen och de fackliga organisationerna. Samverkansavtalet är ett viktigt instrument för delaktighet och för gemensamt ansvar. Genom att alla får tillfälle att säga sin mening på bland annat arbetsplatsträffar har arbetsgruppen en reell möjlighet att styra arbetet i en riktning som omfattas av de flesta.

Varje medarbetares behov av utbildning och av andra kompetensutvecklingsinsatser diskuteras i det årliga medarbetarsamtalet mellan anställd och närmaste chef. Samtalet ska bland annat leda till att alla medarbetare får en individuell utvecklingsplan. På grund av

chefsbyten, och på grund av att det på några enheter har varit allt för stora personalgrupper per enhetschef, har detta inte till fullo genomförts under år 2004. Ambitionen framöver är att samtliga medarbetare ska ha medarbetarsamtal med sin närmaste chef.

4. KOMPETENSUTVECKLINGSINSATSER

Vantörs äldre- och handikappomsorg är organiserat enligt bilden nedan.



Inom *äldreomsorgen* finns tre sektionschefer, varav en ansvarar för beställarsektionen och de två andra sektionscheferna ansvarar för utföraren Högdalens Äldreboende respektive utföraren den samlade hemtjänsten. I den samlade hemtjänsten ingår servicehuset Rågsveds Äldrecentrum (RÄC), gruppboendet Mårtensgården och dagverksamheten Solgården. Vidare ingår fyra hemtjänstenheter, Vantörs måltidsservice och Vantörs Rehabiliteringsenhet.

Handikappomsorgen och socialpsykiatrin organiseras under samma sektionschef som har ansvar för den gemensamma beställarsektionen och samtliga utförarenheter inom de två verksamhetsområdena.

Inom handikappomsorgen finns fyra gruppboenden, ett korttidshem och en daglig verksamhet, Nordmarken. Vidare ingår utförarenheten som ansvarar för personlig assistans, avlösning och ledsagning, korttidsfamiljer och kontaktpersoner.

Inom socialpsykiatrin finns två gruppboenden och en enhet för arbetsträning, Återbruket, samt boendestödet. Det finns också en träfflokal, Asken.

Vantörs äldre- och handikappomsorg har över 400 vårdbiträden och undersköterskor anställda. Därtill kommer cirka 25 sjuksköterskor samt tio sjukgymnaster och arbetsterapeuter. Inom äldre- och handikappomsorgen finns också över 15 biståndshandläggare. Vidare finns ett antal medarbetare med andra funktioner, såsom byråassistent, vaktmästare, med mera.

4.1 Grundutbildning vårdpersonal

Under hösten år 2003 gjordes en inventering av vårdpersonalens behov av grundutbildning. För perioden år 2005 till och med vårterminen 2006 bedömdes att det behövs sammanlagt 42 platser på kompetensfondens vårdbiträdesutbildningar och 23 platser på kompetensfondens undersköterskeutbildningar. Utifrån denna inventering har personalen inom äldre- och handikappomsorgen under år 2004 erbjudits grundutbildning genom kompetensfondens regi. Dessa utbildningar har följt gymnasieskolans omvårdprogram. Alla som har anmälts har inte kommit med på utbildningarna, men elva medarbetare har deltagit.

Framöver avser äldre- och handikappomsorgen att satsa på att grundutbilda personalen utifrån den modell som har utarbetats inom projektet VÄXA-huset Modellarbetsplatser.

Projektet Modellarbetsplatser har bedrivits vid äldreboendet 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.

De grundläggande yrkeskraven som har tagits fram är följande.

Kontakt och samspel

- Personlig omvårdnad, vardagskontakt
- Bekräfta vårdtagarens värde som individ i samhället och bekräfta hans/hennes personliga historia och erfarenheter
- Kommunicera via tecken, kropp och beröring
- Förstå behov och känslotillstånd
- Förstå, hantera och reflektera kring känslor och beteendemönster

Aktivitets- och relationsskapande

- Stimulera till aktivitet och bygga relationer mellan vårdtagare och mellan vårdtagare och andra
- Hantera relation till anhöriga

Servicegivande

- Praktiskt stöd till vårdtagaren

Hälsobefrämjande och medicinsk service

- Stärka hälsa och lindra sjukdomar
- Observera hälso- och sjukdomstillstånd

Planering och administration

- Planera och prioritera arbetet med vårdtagarna
- Rapportera och dokumentera

Aktivt deltagande av utveckling på arbetsplatsen

- Samarbeta och samverka
- Introducera och handleda
- Inhämta kunskaper och följa utvecklingen

De personer som har deltagit i projektet har validerats utifrån yrkeskraven. Tre kunskapsnivåer har bedömts: kan, kan med stöd, kan ej. Den validering som har gjorts visar att de anställda har kunskaper som motsvarar mellan 80 och 90 % av ställda yrkeskrav. De personer som har nått kunskapskravet ”kan” kommer att valideras.

Förvaltningen har, samtidigt med övriga kommuner och stadsdelsförvaltningar som har ingått i projektet, lämnat en intresseanmälan till den statliga satsningen Kompetensstegen. Vid samma nämnd som denna utbildningsplan behandlas, den 16 juni år 2005, föreslår förvaltningen nämnden en ansökan om utveckla och validera personalen i enlighet med erfarenheterna från Modellarbetsplatser. Ansökan ska beslutas av stadsdelsnämnden senast 28 juni år 2005 och ska därefter beslutas av kommunstyrelsen som åtar sig att omvandla beviljad skattereduktion till ett anslag för de aktiviteter som ska genomföras.

Om ansökan beviljas ska sammanlagt cirka 145 anställda inom äldre- och handikappomsorgen erbjudas att validera sina kunskaper och därefter utbildas i de delar som de saknar. På så sätt tillgodoses att personalen har nödvändiga kunskaper, samtidigt som inte alla behöver genomgå en hel grundutbildning om dessa kunskaper har inhämtats på annat sätt, t.ex. genom arbetslivserfarenhet. Enligt förvaltningens mening är detta ett lämpligt sätt att ta tillvara och värdesätta medarbetarnas kompetens samtidigt som den vidareutvecklas.

4.2 Chefsutbildning

Under år 2005 ska chefer inom äldre- och handikappomsorgen 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 exklusive handledning, fördelade över ett år.

Utbildningssatsningen är sprungen bland annat ur rapporter som publicerats på senare tid om ledarskap inom äldre- handikappomsorgen. Utbildningen ska fokusera de följande tre huvudområdena.

- 1) Den framtida chefsförsörjningen, hur skapa intern rekrytering av chefsämnen?
- 2) Utveckla arbetsorganisationen för att möjliggöra ett nära och tydligt ledarskap.
- 3) Kompetensutveckling inom ledarskapsområdet, främst med fokus på det dagliga praktiska och nära ledarskapet.

4.3 Kontinuerliga fortbildningen genom enstaka kurser

Samtliga enheter inom äldre- och handikappomsorgen erbjuder sina medarbetare kurser och föreläsningar utifrån verksamheternas och enskilda medarbetares behov och i mån av utrymme.

En typ av fortbildning som pågår inom äldreomsorgen är att Vantörs rehabiliteringsenhet utbildar omsorgspersonalen i förflyttningsteknik och ergonomi. Form och innehåll för denna utbildning varierar beroende av inom vilken verksamhet den genomförs. Utbildningen leds av en sjukgymnast tillsammans med en arbetsterapeut och den syftar till att förbättra personalens kroppskänedom och arbetssätt. Utbildningen kommer att genomföras under år 2005 och kommer därefter att ges återkommande.

Under år 2005 ska även möjligheterna att ordna en kort utbildning i ekonomiadministration för samtliga enhetschefer inom äldre- och handikappomsorgen ses över.

Samtliga enheter inom äldre- och handikappomsorgen har också tidigare tagit del av kompetensfondens kursutbud. Kompetensfonden erbjuder korta kurser och föreläsningar på olika teman såsom vård i livets slutskede och hygien. Så många medarbetare som har kunnat avvaras i verksamheterna har uppmuntrats att delta i dessa kurser. Äldre- och handikappomsorgen avser att även fortsättningsvis använda kompetensfondens kurser och föreläsningar.

En nackdel med dessa utbildningar är dock att de genomförs utanför arbetsplatsen, vilket innebär att den som går kursen måste ersättas med vikarie. Samtliga enheter har bland annat därför arbetat med att utveckla egna utbildningsinsatser så att alla ska kunna delta. Ett annat skäl till att enheterna anordnar egna utbildningsinsatser är att personalen i högre utsträckning kan påverka innehållet i utbildningarna och därigenom kan en bättre verksamhetsanpassning av utbildningarna uppnås. Formerna för hur enheterna tar fram lämpliga seminarier och kurser varierar.

På *Högdalens Äldreboende* har man valt att en eftermiddag i veckan avsätta tid för kompetensutveckling. Någon anställd eller utifrån kommande föreläser om något aktuellt ämne som personalen har beslutat om. Samma ämne återkommer vid två tillfällen så att så många som möjligt ska kunna delta. Eftersom föreläsningen sker på arbetsplatsen kan så gott som alla delta. Högdalens äldreboende kommer att arbeta vidare med detta under år 2005.

Vid *Mårtensgården* ska det så kallade kvalitetsrådet ta fram en utbildningsplan under år 2005. I kvalitetsrådet ingår representanter från de olika utvecklingsgrupper som finns vid boendet: nutritionsgrupp, inkontinensgrupp, aktivitetsgrupp, sårvårdsgrupp och dokumentationsgrupp.

Inom *samlade hemtjänsten* är ett prioriterat fortbildningsområde dokumentation enligt socialtjänstlagen. *Vantörs Rehabiliteringsenhet* ser ett behov av fortbildning i pedagogik eftersom en stor del i rehabiliteringspersonalens uppdrag är att kompetensutveckla övrig omsorgspersonal.

Inom *handikappomsorgen* har "Lys, kompa och funka- projektet" erbjudit utbildningar. Lys, kompa och funka är ett gemensamt projekt för Stockholms Stad inom EU Växtkraft mål 3. Projektet pågår fram till juni år 2005 och syftar till att, utifrån verksamhets- och kompetensanalyser, erbjuda kompetensutvecklingsinsatser. Handikappomsorgen ser också över möjligheterna att öka personalens kunskaper om kosthållning bland annat utifrån ett projekt som ett av gruppboendena deltar i.

Inom *socialpsykiatri* har ett liknande utbildningsprojekt som "Lys, kompa och funka" pågått.

Även *beställarna* inom äldre- och handikappomsorgen tar del av de kurser som kompetensfonden erbjuder och beställarna diskuterar i likhet med övriga enheter hur kompetensutvecklingsbehoven ska tillgodoses framöver. Handikappomsorgens beställare överväger t.ex. om en särskild kompetensutvecklingsstege ska användas.

4.4 Kontinuerliga fortbildningen genom handledning, mm

En annan viktig del i att utveckla medarbetarnas kompetens, utöver grundutbildningen och enstaka kurser och föreläsningar, är den fortbildning som är integrerad i arbetet. Det handlar bland annat om introduktion av nyanställda, öppna diskussioner på arbetsplatsträffar och

liknande, samt om rutiner för omvårdnadsarbetet. Det handlar också om olika utvecklingsprojekt som har startats utifrån resultatet av den kontinuerliga verksamhetsuppföljningen.

En viktig del i medarbetarutvecklingen är att skapa utrymme och former för reflektion utifrån värdegrunden. Enheterna kommer därför att se över möjligheterna för att tillskapa utrymme och former för detta. 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.

Enheterna inom äldre- och handikappomsorgen kommer också fortsättningsvis att arbeta med de olika utvecklingsgrupper och liknande som finns inom verksamheterna. Tanken med utvecklingsgrupperna är att de medarbetare som deltar i grupperna ska få spetskompetens inom sina områden och föra detta vidare till sina enheter. Personerna som arbetar med dokumentation ska t.ex. bli mentorer och kunna stötta och handleda sina kollegor samt introducera ny personal i hur man dokumenterar. De ska sedan kunna göra egenkontroll och se hur dokumentationen sköts. På detta sätt ska en lärande organisation skapas och delaktigheten utvecklas. Den här typen av utvecklingsgrupper där personal från olika delar av verksamheten ingår finns inom Högdalens Äldreboende och inom den samlade hemtjänsten. På Mårtensgården finns t.ex. en nutritionsgrupp, en inkontinensgrupp, en aktivitetsgrupp, en sårvårdsgroup och en dokumentationsgrupp samt ett demensteam håller på att bildas.

Enheterna arbetar också vidare med att på olika sätt utveckla arbetsrutinerna och formerna för inflytande. Detta utvecklingsarbete sker ibland i projektform. Ett exempel på detta är det projekt som startas med medel från kompetensfonden under år 2005 för att utveckla nya arbetsmetoder mellan beställare och utförare inom hemtjänsten. Ett annat exempel är att Mårtensgården utifrån Brynäsmodellen har arbetat fram gemensamma rutiner med Rågsveds husläkarmottagning. Även dessa rutiner kan bidra till ökad delaktighet och förbättrad handledning. Rutinerna ska skapa en tydlig modell över hur man går tillväga i olika situationer från det att den boende flyttar in till vård i livets slut. Kontaktpersonens ansvar och betydelse lyfts fram och tas tillvara då det är denne som har den största vetskapen om hur den boende har det i sin vardag.

Handledningen lämnas ibland av medarbetare inom andra enheter, t.ex. från Rehabiliteringsenheten. Ett annat exempel är Resursenheten som drevs som ett projekt och som syftade till att bistå hemtjänsten med kvalificerade personalresurser och vikarier. Projektet avvecklades under år 2004 men har lett till ett nytt projekt: "Omvårdnadsteam". Detta projekt har som mål att pröva nya sätt att bedöma rätt insatsnivå och rätt arbetsmetoder i hemtjänsten. Olika kompetenser samverkar för att hitta bästa möjliga arbetssätt och för att föra det vidare till den ordinarie hemtjänstpersonalen. Detta ska successivt leda till ökade kunskaper hos alla. Projektet omvårdnadsteam bedrivs med medel från kompetensfonden.

5. SLUTORD

En äldreomsorg där alla medarbetare är engagerade och kunniga ställer krav på att olika typer av kompetens utvecklas och vidmakthålls: teoretisk kunskap, färdighet och erfarenhet samt inställning och förmåga att relatera till andra. Utvecklingsinsatserna måste därför omfatta en kombination av teori och praktik utifrån verksamhetens krav och utifrån varje medarbetares behov.

Under de kommande åren är de fyra huvuddelarna i kompetensutvecklingen inom Vantörs äldre- och handikappomsorg följande.

- ? Att validera kunskaperna hos den tillsvidareanställda vård- och omsorgspersonalen som saknar grundutbildning. Därefter ska de berörda medarbetarna erbjudas kompletteringsutbildning så att grundkravet utbildning jämförbar med gymnasiets treåriga omvårdnadslinje uppnås alternativt omdömet ”kan” vid validering enligt de yrkeskrav som har tagits fram i projektet Modellarbetsplatser.
- ? Att erbjuda chefer inom äldre- och handikappomsorgen en chefsutbildning.
- ? Att fortsätta att ta fram teman för enstaka kurser och föreläsningar inom enheterna.
- ? Att fortsätta att utveckla handledningen och formerna för delaktighet inom enheterna.