



Handläggare: Anneli Rydström
Telefon: 08-508 22 068

Till
Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd
2009-04-16

”Kravmärkt Yrkesroll” – slutredovisning av medel från Kompetensstegen

Förslag till beslut

1. Stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens slutredovisning.
2. Stadsdelsnämnden överlämnar ärendet till äldreförvaltningen för samordning.

Maria Mannerholm
stadsdelsdirektör

Annmarie Sandberg
äldreomsorgschef

Sammanfattning

Kompetensstegen har varit en flerårig nationell satsning för att stödja kommunernas långsiktiga kvalitets- och kompetensutvecklingsarbete inom vård och omsorg om äldre. Kompetensstegen avslutades 2008 och stadsdelsnämnderna och kommunerna ska nu redovisa sina projekt.

I Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd har projektet Kravmärkt Yrkesroll pågått i tre år i samverkan med stadsdelen Enskede-Årsta-Vantör och fem kommuner. Kravmärkt Yrkesroll är en modell för systematiskt arbete med bedömning av kompetensbehov och kompetensutveckling. Modellen innehåller validering av personalens kompetens, individuell kompetensutvecklingsplan, utbildningsinsatser samt ledarskapsutveckling. 418 vårdbiträden och undersköterskor har validerats. Kompetensutvecklingsinsatser har genomförts i läkemedel, dokumentation, Data i ParaSol, geriatriska sjukdomar, demens, vård i livets slut samt förflyttningsteknik och ergonomi. Ledarskapsutveckling har genomförts och en verktygslåda för chefer har tagits fram. Samtliga chefer inom äldreomsorgen har varit delaktiga i Kravmärkt.

Projektet har varit framgångsrikt och fr.o.m. 2009 ingår modellen i den ordinarie verksamheten. Förvaltningen bedömer att modellen kan utvecklas och anpassas utifrån nya kompetens- och yrkeskrav som kan komma att ställas på äldreomsorgens personal. I ärendet redovisas projektet ”Kravmärkt Yrkesroll”.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom äldreomsorgsavdelningen. De fackliga organisationerna informeras den 31 mars 2009 och pensionärsrådet den 14 april.

Bakgrund

Kompetensstegen har varit en flerårig nationell satsning för att stödja kommunernas långsiktiga kvalitets- och kompetensutvecklingsarbete inom vård och omsorg om äldre. Målsättningen är att alla äldre med behov av vård och omsorg ska mötas av kompetent och engagerad personal i en väl fungerande organisation. Kommunerna kunde 2005 ansöka om statligt stöd för kompetensutveckling och andra kvalitetshöjande insatser inom vård och omsorg om äldre.

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd, tidigare Hägersten respektive Liljeholmen, ansökte 2005 för att utveckla modellen Kravmärkt Yrkesroll. Hägerstens stadsdelsnämnd erhöll 4,3 mnkr och Liljeholmens stadsdelsnämnd 2,7 mnkr från Kompetensstegen. Projektet Kravmärkt Yrkesroll har pågått i tre års tid i samverkan med stadsdelsnämnden Enskede-Årsta-Vantör och fem kommuner samt Kommunal. Fr.o.m. 2009 ingår Kravmärkt Yrkesroll i den ordinarie verksamheten.

Kompetensstegen avslutade sin verksamhet 2008 och kommuner och stadsdelsnämnder ska nu redovisa genomförda aktiviteter. Stadsdelsnämnderna ska lämna sina redovisningar till äldreförvaltningen senast den 24 april 2009. Äldreförvaltningen skickar sedan in dessa till Socialdepartementet senast den 30 juni 2009. Äldreförvaltningen samordnar svaret gällande fråga A7c, blankett A.

Redovisning av Kravmärkt

Det beviljade stödet från Kompetensstegen har använts till implementering av yrkeskrav, validering mot dessa yrkeskrav, kompetensutveckling utifrån konkreta planer, ledarskapsutveckling, kvalitetssäkring av modellen och utvärdering.

Organisation

Projektet har letts av en gemensam organisation med styrgrupp och huvudprojektledare tillsammans med kommunerna, Haninge, Huddinge, Södertälje, Sollentuna och Nynäshamn, där Haninge kommun haft samordningsansvaret.

Hägersten-Liljeholmen och Enskede-Årsta-Vantör har haft varsin delprojektledare.

Modellen Kravmärkt

Kravmärkt Yrkesroll bygger på det tidigare EU-projektet Modellarbetsplatser, som drevs under 2003-2005. Bl.a. deltog Kastanjens demensboende i projektet. I Modellarbetsplatser utarbetades 6 tydliga yrkeskrav. I Kravmärkt Yrkesroll valideras vårdbiträden och undersköterskor mot dessa yrkeskrav.

De 6 yrkeskraven

- Kontakt och samspel
- Aktivitets- och relationsskapande
- Servicegivande
- Hälsobefrämjande
- Planering och administration
- Deltagande i utveckling av arbetsplatsen

Inom yrkeskraven finns flera kriterier. Totalt finns närmare 200 kriterier.

Modellens två delar

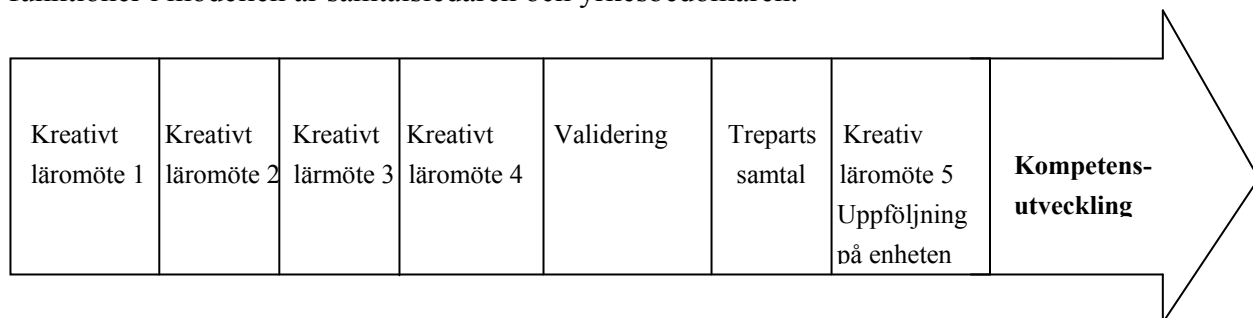
Analysdel

- Kreativa läromöten
- Validering
- Trepartsamtal
- 5:e mötet

Kompetensutvecklingsdel

- Val av kompetensutveckling
- Arbetsplatsnära
- Karriärutveckling

Arbetsprocessen kan beskrivas genom denna förenklade bild. Två viktiga funktioner i modellen är samtalsledaren och yrkesbedömaren.



Samtalsledaren håller i 4 "Kreativa läromöten", innan valideringen genomförs. Vårdbiträden och undersköterskor samtalar kring sitt arbete, utifrån ett material. Den röda tråden är de 6 yrkeskraven.

Yrkesbedömare validerar, dvs. prövar och bedömer vårdbiträden och undersköterskor mot de 6 uppställda yrkeskraven och ett stort antal kriterier inom varje område. Kunskaperna intygas i tre nivåer, Kan, Kan med komplettering och Kan inte. Valideringen tar en och halvdag eller 12 timmar. Alla som blir validerade får ett valideringsutlåtande, där ”just min” kompetens finns samlad. Utlåtandet ligger till grund för den individuella kompetensutvecklingsplanen. Vid trepartssamtalet deltar medarbetaren som validerats och dennes chef, samt yrkesbedömannen. Yrkesbedömannen överlämnar valideringsutlåtandet och en kompetensutvecklingsplan, som diskuteras. Utifrån medarbetarens kompetensbehov erbjuds sedan olika utbildningsinsatser.

Validerade

Från Hägerstens stadsdelsnämnd beräknades 301 vårdbiträden och undersköterskor att delta. 242 personal har validerats varav 208 kvinnor och 34 män. Antalet deltagare motsvarar 80 % av det totala antalet anställda vid ansökningstillfället.

Från Liljeholmens stadsdelsnämnd beräknades 240 vårdbiträden och undersköterskor att delta. 176 vårdpersonal har validerats varav 145 kvinnor och 31 män. Antalet deltagare motsvarar 73 % av det totala antalet anställda vid ansökningstillfället.

Fr.o.m. november 2008 övergick två verksamheter vid Fruängsgården till entreprenaddrift. Hägersten-Liljeholmen har i dagsläget ca 330 vårdbiträden och undersköterskor.

Kompetensutveckling

Kompetensutvecklingsinsatser har genomförts gällande kunskap om läkemedel (92 personal), i dokumentation (190 personal), Data i ParaSol (115 personal), geriatriska sjukdomar (57 personal), demens (101 personal), vård i livets slut även att bemöta olika kulturer (31 personal) samt förflyttningsteknik och ergonomi (45 personal).

Kompetensutveckling har genomförts med externa och interna resurser. 2 sjukgymnaster och 1 sjuksköterska har hållit i interna utbildningar.

Projektet har också arbetat fram ett material för handledning i arbetsplatsnära kompetensutveckling. Materialet syftar till att lätt kunna anpassa utvecklingsinsatsen till varje medarbetares förutsättning. Insatsen utgår från

yrkeskraven och kriterierna i Kravmärkt yrkesroll. Vårdbiträden och undersköterskor har utbildats till reflektionsledare för att på arbetsplatsen, genomföra reflekterande möten.

Ledarens verktygslåda

Projektet har i samarbete med chefer från de olika kommunerna arbetat fram en "Ledarens verktygslåda" som ett stöd för chefer i att leda utifrån Kravmärkt yrkesroll. I Ledarens verktygslåda ingår processer som rekrytering, medarbetar- och lönesamtal utifrån yrkeskrav och kriterier, handlingsplan utifrån bedömningsprofil. Även vissa verksamhetsutvecklande metoder ingår. Alla enhetschefer och biträdande enhetschefer har fått två dagars utbildning i "Ledarens verktygslåda".

Sammanställning av antal deltagare

Hägersten

- Vårdbiträden och undersköterskor: 242 varav 208 kvinnor och 34 män
 - Enhetschefer: 9 kvinnor
 - Bitr. enhetschefer: 1 kvinna
 - Undersköterska (samtalsledare): 1 kvinna
 - Sjukgymnaster (yrkesbedömare och utbildare): 2+1 kvinnor
 - Sjuksköterska(utbildare): 1 kvinna
- Totalt: 257, varav 223 kvinnor och 34 män.

Liljeholmen

- Vårdbiträden och undersköterskor: 176, varav 145 kvinnor och 31 män
 - Enhetschefer: 2, varav 1 kvinna och 1 man
 - Bitr. enhetschefer: 8, varav 7 kvinnor och 1 man
 - Undersköterskor (samtalsledare): 3, varav 2 kvinnor och 1 man
 - Sjukgymnaster (yrkesbedömare/samtalsledare och utbildare): 1+1, varav 1 kvinna och 1 man
- Total: 191, varav 156 kvinnor 35 män.

Deltagande kommuner

Totalt i samtliga kommuner har ungefär 4000 undersköterskor och vårdbiträden validerats mot yrkeskrav för äldreomsorg och cirka 200 samtalsledare, 60 yrkesbedömare och närmare 200 chefer har utbildats i projektet.

Material framtaget i Kravmärkt Yrkesroll

- Vägledningsmaterial för samtalsledare

- Valideringsmodellen
- Kompetensutlåtande
- Individuell kompetensutvecklingsplan
- Vägledning – Kreativt läromöte 5
- Baskunskaper i Kravmärkt Yrkesroll
- Handledning i arbetsplatsnära kompetensutveckling
- Ledarens verktygslåda
- Handbok för processtöd, ”Från projekt till branschmodell”

Kvalitetssäkring av modellen

Alla processer i Kravmärkt yrkesroll har utvecklats i en nära dialog med medarbetare och chefer för samsyn av yrkeskraven och de kunskaper som krävs.

Projektet har i samverkan med alla deltagande kommuner tagit fram ett IT-verktyg. I IT-verktyget läggs baskunskaper och resultatet av valideringen för koppling av kompletteringsbehov till kompetensutvecklingsinsats. Genom IT-verktyget kan ta rapporter tas fram över kompletteringsbehov på individ-, enhet- och kommunnivå.

Utvärdering

Projektet har genom Apel FOU genomfört tre utvärderingar av processerna i Kravmärkt yrkesroll.

1. Implementering – Förutsättningar för långsiktig hållbarhet
2. De yrkesverksammas perspektiv
3. Från projekt till långsiktigt arbete

I utvärderingsrapporterna tas både styrkor och riskfaktorer upp. För vidare information hänvisar förvaltningen till rapporterna.

Förvaltningens förslag och synpunkter

Kravmärkt Yrkesroll är en modell för systematiskt arbete med bedömning av kompetensbehov och kompetensutveckling, som fr.o.m. 2009 ingår i den ordinarie verksamheten. Modellen innehåller validering av personalens kompetens, individuell kompetensutvecklingsplan, utbildningsinsatser samt ledarskapsutveckling. Projektet har varit framgångsrikt och förvaltningen bedömer också att modellen kan utvecklas och anpassas utifrån nya kompetens- och yrkeskrav som kan komma att ställas på äldreomsorgens personal.

Förvaltningen kommer att fortsätta att samverka med stadsdelen Enskede-Årsta-Vantör och de andra kommunerna i ett Center för kompetens- och yrkesutveckling



inom äldreomsorg.

Bilagor

Bilaga 1: Slutredovisning på aktivitetsnivå, Blankett B, Hägersten

Bilaga 2: Slutredovisning på aktivitetsnivå, Blankett B, Liljeholmen

Bilaga 3: Slutredovisning på totalnivå, Blankett A, Hägersten

Bilaga 4: Slutredovisning på totalnivå, Blankett A, Liljeholmen