

Kompetensstegen inom äldreomsorgen, ansökan om medel hos Socialdepartementet

Sammanfattning

Kompetensstegen är en flerårig nationell satsning för att stödja kommunernas långsiktiga kvalitets- och kompetensutvecklingsarbete inom vård och omsorg om äldre. Under åren 2005-2007 planeras sammanlagt drygt en miljard kronor fördelas till kommuner som vill utveckla kunskapen hos sin personal och förbättra verksamheten.

Tyresö kommun har tidigare lämnat in en anmälan till Socialdepartementet om vårt intresse att söka medel ur Kompetensstegen. Föreliggande ärende är huvudansökan för hela perioden. Kommunen söker totalt 4.986.000 kronor för perioden 2005-2008. Av detta avser 4.178.000 det kommunala projektet och resten de kommungemensamma projekten ledda av FoU-center Nestor. Utöver projektmedlen beräknas kommunens del av kostnaderna bli 3.506.000 kronor för perioden.

Kommunens projekt, som sker i samverkan mellan den kommunala vuxenutbildningen och äldreomsorgen, handlar om en omfattande, individualiserad kompetensutveckling för vårdbiträden och undersköterskor i kommunens äldreomsorg. Projektet utgår från de behov som finns inom äldreomsorgen och ska leda till en hållbar långsiktig kompetenshöjning som kommer de äldre till del i det dagliga arbetet. De kommungemensamma projekten avser omvårdnad vid demens och fallprevention.

Ansökan om medel ska vara inlämnad till Socialdepartementet senast den 1 september. Beslut i ärendet måste fattas av kommunstyrelsen, vilket beräknas ske vid sammanträdet den 30 augusti. För att ansökan ska hinna fram i tid bör paragrafen i kommunstyrelsen få en omedelbar justering. Socialdepartementet ställer krav vid beviljande av medel att den skattereduktion som beviljas för projektet används för ändamålet samt att kommunen täcker sin del av den totala projektkostnaden.

Förslag till beslut

1. Socialnämnden antar förvaltningens förslag till ansökan om medel ur Kompetensstegen
2. Socialnämnden föreslår kommunstyrelsen besluta följande
 - att anta ansökan om medel ur Kompetensstegen
 - att eventuell beviljad skattereduktion omvandlas till ett anslag för de aktiviteter som ska genomföras, samt
 - att i budgetprocessen beakta de kostnader för äldreomsorgen som föranleds av projektet

Bakgrund

Detta är Kompetensstegen

Kompetensstegen beskrivs på följande sätt av sekretariatet för Kompetensstegen på Regeringskansliet. ”Kompetensstegen är en flerårig nationell satsning för att stödja kommunernas långsiktiga kvalitets- och kompetensutvecklingsarbete inom vård och omsorg om äldre. Under åren 2005-2007 planeras sammanlagt drygt en miljard kronor att fördelas till kommuner som vill utveckla kunskapen hos sin personal och förbättra sin verksamhet. Utgångspunkten är att genom idéer, råd och stöd inspirera och uppmuntra till utökat kvalitetsarbete genom kompetensutveckling av personalen inom vården och omsorgen om äldre. Det handlar om att synliggöra befintlig kompetens och organisera arbetet så att personalen kan och får använda sin kompetens samt att utveckla ytterligare kompetens. Hållbara system för kontinuerligt och verksamhetsnära lärande behöver utvecklas.”

En nyinrättad statlig kommitté, vars uppgift är att fungera som forum för dialog och samverkan mellan berörda aktörer, har bildats. Kommitténs ordförande är generaldirektören Kerstin Wigzell.

Det som lyfts fram i de direktiv som kommittén fått är bland annat att ”ta fram modeller för hur verksamhetsnära kompetensutveckling på ett bättre sätt kan systematiseras”. Det handlar om att skapa en struktur för hållbar kompetens- och kvalitetsutveckling inom äldreomsorgen. Målet är att det möte som sker mellan personalen och den äldre ska vara av god kvalitet. Målgruppen för kompetenssatsningen är den personal som arbetar närmast de äldre, d v s vårdbiträden och undersköterskor.

Ansökan och beslut

När det gäller ansökan gäller följande regler enligt sekretariatet: De medel som beviljas genom Kompetensstegen ges i form av skattereduktion. En samlad ansökan ska lämnas in för alla aktiviteter. Det är kommunstyrelsen som ska fatta beslut om ansökan med underskrift av kommunstyrelsens ordförande. Med underskriften bekräftas att kommunen åtar sig att omvandla beviljad skattereduktion till ett anslag för de aktiviteter som ska genomföras, dels att kommunen svarar för sin del av kostnaderna enligt ansökan. Ansökan ska utgå från kommunens planer och behov för kvalitetsutveckling inom äldreomsorgen. Den ska även visa hur den tänkta kompetensutvecklingen bidrar till att uppnå kommunens mål, samt utgå från en behovsanalys och beskrivning av modell för genomförandet.

Tre kriterier är centrala vid bedömning av ansökningar: långsiktighet, verksamhetsnära och brukarperspektiv.

Det ekonomiska stöd som beviljas genom Kompetensstegen handlar om kostnader för utbildning och andra kompetensutvecklingsinsatser, t.ex processledning/projektledning, interna lärare/handledare, externa utbildningskostnader, lokaler, teknisk utrustning, information/erfarenhetsutbyte samt uppföljning och utvärdering.

Medel för Kompetensstegen kan sökas vid fem olika tillfällen. Sista dagen för ansökan vid första omgången är den 1 september 2005.

Regeringsbeslut om vilka medel som beviljats fattas vecka 48 (månadsskiftet november/december).

Ärendets beredning i kommunen

En förutsättning för att söka medel har varit att en intresseanmälan, underskriven av kommunstyrelsens ordförande, lämnas till sekretariatet. Sådan intresseanmälan är inlämnad och ärendet var uppe i socialnämnden vid sammanträdet 2005-04-20, § 1022. Under sammanträdet fick socialnämnden en muntlig föredragning i frågan.

Föreliggande huvudansökan är en komplettering av den tidigare inlämnade intresseanmälan på några punkter. Den del som handlar om utvärdering av projektet har kompletterats. Dessutom har en ytterligare del i ansökan tillkommit; det kommungemensamma projektet med Haninge, Nynäshamn och Södertälje i samarbete med FoU-centret Nestor avseende ”Demenshandikapp och bemötande” samt ”Fall och fallprevention”.

En samverkan med de fackliga organisationerna har skett i ärendet, och KPR (Kommunala Pensionärsrådet) ha informerats. Både facken och KPR är positiva till den form av ansökan som inlämnas.

Kommunens ansökan har utarbetats av Helena Rosenskär, vårdlärare på C3L (Centrum för Livslångt Lärande), kommunala vuxenutbildningen i Tyresö på uppdrag av äldreomsorgen. Ansökan har utformats i nära samarbete med äldreomsorgens personal och chefer, med kommunens personalchef och med ansvariga på kommunala vuxenutbildningen.

Satsningen i Tyresö – ansökan om medel

Tyresös ansökan om medel ur Kompetensstegen handlar om en modell med en tydlig struktur för kompetensutveckling inom kommunens äldreomsorg. Det som är speciellt med denna modell, jämfört med traditionella utbildningar, är att utbildningen utgår från en behovsanalys, att den är förlagd till arbetsplatsen dit vårdläraren kommer, att betyg ges utifrån Skolverkets kursplaner och att en projektledare håller i satsningen och ansvarar för att utbildningen genomförs enligt planen och att de uppsatta målen uppnås.

Detta innebär följande:

- Utbildningen är verksamhetsnära. De anställda får använda sina nyvunna kunskaper direkt i verksamheten.
- Modellen integrerar både teori och praktik. De teoretiska kunskaper som de anställda skaffar sig kommer verksamheten tillgodo direkt genom dialog och reflektion på arbetsplatsen.
- Innehållet i utbildningen utgår från de kunskapsbehov som finns både hos verksamheten och det behov av kompetensutveckling som finns hos enskilda medarbetare. Utbildningen är anpassad till varje enskild medarbetare.
- Samtidigt som de anställda genomgår sin utbildning arbetar de med ett kvalitetsutvecklande projekt. Utbildningen berikar på så sätt den enskilde medarbetaren, gruppen, verksamheten och ytterst de enskilda vårdtagarna.
- Allas kunskaper tas till vara. De medarbetare som har särskilda kunskaper i något ämne får fungera som handledare och utbildare i de team som skapas.

Inför projektet gjordes en genomgång av personalen inom äldreomsorgen och deras utbildningsnivå. Det är ca 280 anställda totalt som kommer att delta i utbildningen. För varje medarbetare pågår kursen under 18 veckors tid med undervisning/sammankomster två timmar/vecka. Därutöver gör kursdeltagarna sina projektarbeten i grupper, och sina förberedelser inför lektionerna. Utbildningen pågår under sex terminer; från vt 2006 till ht 2008. Kursdeltagarna är fördelade i olika grupper och man beräknar att omkring 47 personer per termin kan genomgå utbildningen.

Utbildningen riktar sig till vårdbiträden och undersköterskor inom hela äldreomsorgen; både hemtjänsten och särskilda boenden.

Utbildningen sker i nära samarbete mellan äldreomsorgen och den kommunala vuxenutbildningen (C3L), som har ett gemensamt ansvar för projektet. Till projektet har knutits en styrgrupp bestående av utvecklingschefen inom socialförvaltningen, avdelningscheferna för boenden och hemtjänsten för äldreomsorgen, biträdande rektor vid kommunala vuxenutbildningen och projektledaren. En referensgrupp kommer också att bildas.

Tillvägagångssätt vid utformning av modellen

Den modell för kompetensutveckling som presenteras här utgår från både verksamhetens och de enskilda medarbetarnas behov. Utgångspunkter vid utarbetande av modellen var bland annat projektet Modellarbetsplats som skedde i samarbete med KSL (Kommunförbundet Stockholm län) och de synpunkter som framkommit vid granskningar av verksamheterna.

Modellen skapades på följande sätt:

- Alla chefer inom äldreomsorgen intervjuades enligt en särskild metod i syfte att bedöma vilket kompetensbehov som fanns på arbetsplatsen.
- Övriga medarbetare informerades om detta, och hade möjlighet att kontakta projektledaren via telefon eller mail för att lämna kompletterande synpunkter.
- Projektledaren analyserade innehållet. De övergripande behov som till slut utkristalliserades framgår av huvudansökan under punkt A.2.
- Därefter skapades den pedagogiska modellen för att tillgodose de behov som fanns på arbetsplatsen. Modellen växte fram i samarbete och dialog med cheferna.
- En inventering gjordes av alla enskilda medarbetares utbildningsbakgrund i förhållande till de behov som fanns. Alla medarbetarna informerades vid arbetsplatsträffar.
- Utifrån inventeringen fick alla anställda en preliminär individuell utvecklingsplan.

Utbildningsmodellen

Målen och verksamhetsidén för utvecklingsarbetet framgår av punkt A.4 i huvudansökan. Nedan beskrivs några centrala delar i modellen.

De olika stegen

Utbildningsmodellen erbjuder kompetensutveckling efter individuella behov till varje anställd enligt tre steg/kompetensbakgrunder.

<u>De olika stegen</u>	<u>Innehållet i steget</u>
Steg 1. Grundläggande vård och omsorg	Vård- och omsorgsarbete Medicinsk grundkurs
Steg 2. Grundläggande undersköterskekompetens	Social omsorg Omvårdnad
Steg 3. Specifik undersköterskekompetens	Handledning Rehabilitering

Fokusområden

Varje steg innehåller ett antal fokusområden utifrån den gjorda inventeringen om behoven på arbetsplatsen. Genom att innehållet i de valda fokusområden är knutet till verksamhetens behov kommer kursinnehållet att ge en direkt påverkan på utvecklingen inom äldreomsorgen.

Kursen Projektarbete

Eftersom alla medarbetare ska delta i något kvalitetsutvecklande projekt i syfte att knyta teori och praktik närmare varandra måste de ha grundläggande kunskaper och teorier om projektarbete. Därför kommer kursen Projektarbete att inleda varje steg för deltagarna.

Teamen

Under utbildningen kommer det att finnas två olika samarbetsteam; utvecklingsteamet och utbildningsteamet.

- Utvecklingsteamet består av undersköterskor, sjuksköterskor och paramedicinare som arbetar inom äldreomsorgen. Deltagarna i utvecklingsteamet kommer att vara handledare för övriga kursdeltagare i deras projektarbeten.
- I Utbildningsteamet har alla deltagare någon specialkompetens. Syftet med teamet är att de som har särskilda kunskaper i något ämne kan delge dem till kursdeltagarna.

Loggboksanteckningar, studiehandledning

Loggboksanteckningar förs av alla kursdeltagare för att tydliggöra den egna utvecklingen och skapa ytterliga möjligheter att reflektera. Samtliga kommer att ha en specifik studiehandledning där mål, planering och genomförande beskrivs.

Hållbarheten

En viktig del i kompetenssatsningen är att den inte blir ett tidsbegränsat projekt, utan utformas så att man säkerställer en långsiktig hållbar modell för fortsatt kompetensutveckling när aktiviteten är avslutad.

I Tyresö säkras detta främst genom att modellen knyts till den kommunala vuxenutbildningen, att kompetensutvecklingen sker i samarbete med två lokala aktörer; vuxenutbildningen och äldreomsorgen. Modellen kan användas i kommunen även för andra kommande utbildningar.

Utvärdering av projektet

En utvärdering av projektet kommer att ske under projektetidens gång enligt den modell och de kriterier som framgår av huvudansökan.

Kommungemensam aktivitet – FoU Nestor

Utöver det projekt från Tyresö som beskrivs ovan, omfattar ansökan även en kommungemensam aktivitet tillsammans med kommunerna Haninge, Nynäshamn och Södertälje, samt det gemensamma forskningscentret FoU-Nestor. Det är två viktiga projekt som är aktuella ”Demenshandikapp och bemötande” samt ”Fall och fallprevention”. Båda är viktiga projekt.

Den förväntade effekten i projektet ”Demenshandikapp och bemötande” är att öka personalens kunskaper och färdigheter om demenshandikapp och bemötande, samt att detta i förlängningen ska leda till förbättrad hälsa och livskvalitet hos den äldre.

Den effekt som projektet ”Fall och fallprevention” förväntas ge är att höja personalens kunskaper om fall hos äldre; att se vilka äldre som är i riskzonen, hur de kan identifieras och hur fallrisken ska minimeras.

För dessa två projekt söks totalt ca 750 tkr, men beloppet är fördelat mellan de fyra deltagande kommunerna i förhållande till befolkningens storlek. För Tyresös del ansökes 269.531 kronor årligen under tre års tid.

Projektkostnader samt medel som söks ur Kompetensstegen

Kompetensutvecklingen avser tiden från hösten 2005 till slutet av 2008. Utbildningen pågår under 2006-2008. Hösten 2005 är reserverad för planering och förberedande arbete samt att utbilda de två samarbetsteamerna för att de ska kunna ta sina roller när utbildningen startar.

Från Kompetensstegen sökes 4.986.157 kronor. Av detta avser 4.177.564 kronor det kommunala projektet och 808.593 kronor den kommungemensamma delen som leds av FoU-centret Nestor.

Kommunens kostnader beräknas till 3.506.415 kronor och handlar huvudsakligen om vikariekostnader samt lönekostnad då ordinarie personal deltar i sammankomsterna på tid utöver sin schematid.

Den totala budgeten för perioden är 8.492.572 kronor

	År 1 (hösten 2005 samt år 2006)	År 2 (år 2007)	År 3 (år 2008)	Totalt
Ansökan om medel från Kompetensstegen 1)	2.023.663	1.481.247	1.481.247	4.986.157
Kommunens andel av kostnaderna	1.168.805	1.168.805	1.168.805	3.506.415
Totala kostnader för projektet	3.192.468	2.650.052	2.650.052	8.492.572

1) Varav 269.531 per år utgör det kommungemensamma projektet genom FoU-Nestor.

De medel som söks genom Kompetensstegen handlar om följande

- Process-/projektledning
- Interna handledare/föreläsare
- Externa utbildningskostnader
- Utbildningsmaterial
- Information/erfarenhetsutbyte
- ”Kick off” samt trivselfaktorer

Kommunens kostnader i samband med Kompetensstegen finansieras inom ram under 2005. Förvaltningen återkommer i budgeten avseende medel för åren 2006 – 2008.

Bilagor

Till ärendet hör Huvudansökan A, Aktivitetsbilaga B, Aktivitetsbilaga C med två appendixbilagor för de kommungemensamma aktiviteterna. Bilagorna finns i aktbilaga och kan erhållas hos nämndsekreteraren vid begäran.
