

STOCKHOLMS STAD
UTBILDNINGSNÄMNDEN

Till berörd remissinstans

2015 -11- 18
Dnr.....1.6.1-10124/2015**Angående remissen om Kompetensutveckling**

Detta gäller remissvar på ”Kompetensutveckling”

Dnr: 160-1550/2015

Remisstiden sträcker sig till den 19 december 2015, vilket vi ber er respektera. Om det av några skäl inte är möjligt för er att inkomma med svar inom utsatt tid måste en kontakt tas med den för ärendet ansvariga personen på roteln.

Ansvarig handläggare/borgarrådssekreterare på Finansroteln är Matilda Malmquist Glas, tfn 076-122 91 22.

Remissvar skickas till:

- Finansroteln i **digital form (word/excel)**. Ange KS:s diarienummer som namn på ärenderubrik. Ex: KS 314-331-2004
- KF/KS kansli i **pappersform**.

Bilägg **inte** remissunderlaget. Det finns redan diariefört i kommunstyrelsens diarium.

Häfta **inte** ihop handlingarna.

Adresserna är följande:

Rotelns e-post: Funktion SLK RI-remissvar eller
RI-remissvar.SLK@stockholm.se

KF/KS kansli, Stadshuset, 105 35 STOCKHOLM

Med vänliga hälsningar

Finansroteln

I budget för 2015, och då främst under kommunstyrelsen, stadsdelsnämnderna, utbildningsnämnden, äldrenämnden och socialnämnden trycks på vikten av kompetensutveckling för medarbetarna.

Satsningen på kompetensutveckling ska verka långsiktigt under flera år och beroende på ekonomiskt resultat under kommande år kunna tillföras ytterligare medel. Målet är att långsiktigt höja utbildningsnivån i stadens verksamheter för att på så sätt bidra till att höja kvaliteten och säkra kompetensförsörjningen.

Alla stadens nämnder ska ges möjlighet att söka medel för kompetensutveckling. Medlen ska användas till utbildningsinsatser och insatser som krävs för att medarbetare ska kunna delta i utbildningar såsom vikarietäckning och insatser i svenska vid behov. Insatserna ska återrapporteras till kommunstyrelsen.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av personalstrategiska avdelningen. Ärendet har samverkats i Cesam.

Stadsledningskontorets synpunkter och förslag

Stadsledningskontoret anser att det är angeläget för staden att vara en bra arbetsgivare som erbjuder goda arbetsvillkor. Stadens anställda och deras kompetens är en värdefull resurs.

För att behålla en hög kvalitet inom stadens verksamheter är kompetensutvecklingen prioriterad. Idag genomförs satsningar för chefer, medarbetare inom vård- och omsorg, lärare, förskolepersonal och andra grupper inom stadens verksamheter. Stadens mål är att samtliga medarbetare med tillsvidareanställning har grundutbildning. Det är varje förvaltning som ansvarar för att definiera behoven av kompetens till verksamheterna och för att ta fram strategier för ett sådant arbete. Utgångspunkten ska vara att kompetensutvecklingsinsatser i allt väsentligt genomförs och finansieras som en del i nämndens ordinarie verksamhet.

Stadsledningskontoret menar att en särskild satsning på kompetensutveckling med syfte att långsiktigt höja utbildningsnivån och stärka kompetensen i stadens verksamheter bidrar till att höja kvaliteten och säkra kompetensförsörjningen i stadens verksamheter.

Stadsledningskontoret anser att de särskilda medlen för kompetensutveckling inte ska ersätta ordinarie eller redan planerad kompetensutveckling. Hänsyn ska tas, vid fördelning av medlen, till om verksamheten fått riktade medel för kompetensutveckling i stadens budget, genom statsbidrag eller annan extern finansiering.

Stadsledningskontoret menar att det är viktigt att administrativa kostnader hålls så låga som möjligt. Av det följer att utbildningsinsatserna i allt väsentligt ska genomföras inom den ordinarie linjeorganisationen. Arbetsmarknadsnämnden är en viktig samarbetspartner i arbetet med kompetensutveckling genom att de tillhandahåller olika sorters utbildningar.

Stadsledningskontoret har ett pågående arbete för att kartlägga nämndernas behov av stöd i arbetet med personal- och kompetensförsörjning. Kartlägningsarbetet påbörjades under våren 2015 och kommer att fortsätta under hösten 2015.

Det finns idag möjlighet att kartlägga vilken utbildning vissa grupper av medarbetare har. Till exempel har utbildningsförvaltningen via systemet Koll möjlighet att se vilka medarbetare som har lärarbehörighet och i vilka ämnen. För äldreomsorgen så pågår en utbildningskartläggning för grupperna undersköterskor och vårdbiträden.

Stadsledningskontoret föreslår att kompetensutvecklingen delas in i grundutbildning, vidareutbildning, specialisering, ledarskap och övrigt.

Grundutbildning

Barnskötarutbildning

Vidareutbildning på hel- eller deltid för barnskötare som saknar gymnasieutbildning för arbete med barn och möjlighet till validering av yrkeserfarenhet.

Grundläggande omvårdnadsutbildning för vårdbiträden

Utbildning på hel- eller deltid för vårdbiträden som saknar eller med ofullständig omvårdnadsutbildning och vårdbiträden med möjlighet till validering av yrkeserfarenhet.

Förstärkt introduktion av nyanställda

Praktiskt inriktat introduktionsprogram för i första hand nyanställda socialsekreterare/biståndshandläggare som omfattar exempelvis dokumentationssystem.

Grundutbildning för elevassistenter

En grundläggande utbildning för stadens anställda elevassistenter i syfte att öka kunskapen om funktionshinder, utbilda i rollen som elevassistent och om skolans kunskapsuppdrag. Målgruppen är de som är anställda som elevassistenter i stadens skolor idag. För elevassistenter som nyanställs ska denna utbildning ingå i nämndens ordinarie verksamhet.

Vidareutbildning

Påbyggnadsutbildning till förskollärare

Vidareutbildning på hel- eller deltid för barnskötare som vill vidareutbilda sig till förskollärare med möjlighet till validering av yrkeserfarenhet.

Kompletterande pedagogiska utbildningar för att uppnå lärarlegitimation

Kompletterande utbildningar i syfte att erhålla lärarlegitimation för praktiserande lärare som exempelvis har en äldre behörighetsförklaring från Skolöverstyrelsen, yrkeskunskaper för ett yrkesämne eller en speciallärarexamen. I den mån dessa inte ryms inom det så kallade lärarlyftet.

Påbyggnadsutbildning till fritidspedagog eller lärare

Vidareutbildning på hel- eller deltid för barnskötare till fritidspedagog eller lärare med inriktning mot fritidshem med möjlighet till validering av yrkeserfarenhet.

Påbyggnadsutbildning till undersköterska

Vidareutbildning till undersköterska på hel- eller deltid för vårdbiträden. Kompletterande utbildningsinsatser för anställda som tidigare medverkat i utbildningar som inte motsvarat samtliga gymnasiepoäng inom omvårdnadsprogrammet.

Specialisering

Specialistutbildningar inom socialtjänsten

Utarbeta en kompetenstrappa med specialistutbildningar inom socialtjänsten som ger anställda möjlighet att vidareutvecklas i sin yrkesroll. I första hand för medarbetare inom området barn och ungdom samt utbildning för erfarna socialsekreterare för att dessa senare ska handleda nyanställda.

Specialistutbildning för sjuksköterskor

Specialistutbildningar för sjuksköterskor för att öka den geriatriska kompetensen.

Demenssjukdomar

Grundutbildning i demens för anställda inom äldreomsorgen. Flera olika insatser kan prövas, exempelvis webbaserade utbildningar.

Kost och måltid

Vidareutbildning för exempelvis kockar, skolmåltids- och köksbiträden samt annan berörd personal inom äldreomsorg, socialtjänst och pedagogiska verksamheter. Syftar till att öka kompetensen kring exempelvis näringsriktig mat och miljö och klimatsmarta matval

Äldre i särskilt utsatta situationer

Utbildningar om exempelvis våld i nära relationer, missbruk och psykisk ohälsa riktade till såväl biståndshandläggare som anställda inom hemtjänst och särskilda boenden. Samt utbildning av medarbetare som senare kan leda reflektionsgrupper på sina arbetsplatser.

Ledarskap

Förstärkning av stadens ledarskapsprogram

Utbildningsinsatser som syftar till ledarskapsutveckling och underlättade av den framtida rekryteringen av chefer till stadens verksamhet. Insatserna ska företrädesvis genomföras genom en förstärkning av stadens ledarskapsprogram, chefsseminarium och utökad trainee verksamhet för nya chefer. Socialtjänst, äldreomsorg och förskoleverksamhet ska särskilt prioriteras.

Arbetsmiljö och samverkan

Förstärkning av stadens utbildningar i samverkan, systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetsrätt, som exempelvis framtagande av en webbutbildning som riktar sig till samtliga nyanställda chefer.

Övrigt

Omställning och särskilda utbildningsbehov

Medel som kan användas för att allokera resurser till särskilda utbildningsbehov för att exempelvis undvika arbetslöshet vid arbetsbrist eller större förändringar av verksamhet.

Jämställdhetsintegrering

Kompetensutveckling och genomförande av insatser som syftar till att jämställdhetsintegrera nämndernas verksamhet samt underlätta övergång till genusbudgetering.

Mänskliga rättigheter och normkritiskt arbete

Kompetensutveckling och genomförande av insatser som syftar till att underlätta nämndernas arbete med antidiskrimineringsarbete och mänskliga rättigheter i enlighet med målsättningar i budget och nämndernas jämställdhets- och mångfaldsplaner.