



Handläggare
Lena Alksten
Telefon: 08 508 36 241

Till
Äldrenämnden
26 januari 2016

Svar på remiss angående kompetensutveckling

Förvaltningens förslag till beslut

Äldrenämnden godkänner förvaltningens remissvar och överlämnar det till kommunstyrelsen.


Ann-Christine Hansson
Förvaltningschef


Karin Ekdahl Wästberg
Avdelningschef

Sammanfattning

Medel för kompetensutveckling har avsatts för att höja kvaliteten och utbildningsnivån i stadens verksamheter. Äldreförvaltningen ställer sig bakom remissen och är positiva till förslagen att satsa på såväl grundläggande utbildningar som påbyggnadsutbildningar. Samtliga medarbetare och chefer inom stadens äldreomsorg behöver kontinuerlig kompetensutveckling för att kunna ha en hög kvalitet i omsorgen och möta de äldres och morgondagens krav på en god vård- och omsorg.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har fattat beslut om att avsätta 200 miljoner kronor för kompetensutveckling. Kompetensutvecklingen ska ske under flera år och målet är att höjda utbildningsnivån i stadens verksamheter så att kvaliteten i verksamheten och kompetensutvecklingen säkras. Utbildningsinsatserna ska i första hand genomföras inom den ordinarie linjeorganisationen.

Ärendet

Ärendet är en remiss från Kommunstyrelsen som remitterats till samtliga nämnder och bolag i staden. Yttrande ska inkomma till stadsledningskontoret senast den 26 januari 2016.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av tjänstemän på avdelningen för utbildning och administration. Kommunstyrelsens pensionärsråd tog del av ärendet vid sammanträdet den 18 januari och funktionshinderrådet den 21 januari. Ärendet behandlades på förvaltningsgruppen den 20 januari.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Äldreförvaltningen ställer sig bakom remissen. Förvaltningen anser att det är både viktigt och angeläget att utbilda samtliga medarbetare inom äldreomsorgen. Det finns ett stort behov av ökad kunskap på såväl grundläggandenivå som på påbyggnadsnivå.

Många medarbetare i äldreomsorgen har även behov av undervisning i svenska. Arbetet i äldreomsorgen ställer höga krav på att medarbetarna kan kommunicera, dokumentera och läsa svenska. För att klara detta bör medarbetaren ha kunskap i svenska motsvarande årskurs nio i grundskolan alternativt ha klarat alla delar av kursen *Svenska som andra språk*. Det är viktigt att utbildningarna i svenska löper under lång tid eftersom språkinläring i vuxen ålder ofta är en mycket långsam process.

Det finns en efterfrågan från chefer i äldreomsorgen om möjligheten att validera medarbetarnas kunskap och förvaltningen ställer sig positiv till att det ska gå att söka medel för detta.

Förvaltningen ställer sig positiv till förslaget om specialistutbildning i geriatrik för sjuksköterskor och ser även behov av att fortbilda fysioterapeuter och arbetsterapeuter. Möjligheten att läsa upp äldre utbildningar till kandidatexamen och sedan fortsätta på mastersnivå bör kunna erbjudas inom ramen för fonden.

Grundutbildningar i omsorg om personer med demens, mat och måltider samt kring äldre personer som utsätts för våld eller som har ett missbruk eller beroende bör också erbjudas regelbundet. Därutöver finns efterfrågan på kompetensutveckling inom området psykiatri.

Det pågår sedan 2015 ett arbete med att ta fram en handlingsplan för att förbättra arbetsituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare. Förvaltningen förordar att detta arbete inkluderas inom ramen för kompetensutvecklingen.

För att cheferna inom äldreomsorgen ska ha kontroll på medarbetarnas kompetens och utbildningsbehov är det angeläget att kunna dokumentera utbildningsnivån i personalakten. Ett arbete för att genomföra detta är påbörjat tillsammans med äldreförvaltningen och personalstrategiska avdelningen. Försök genomförs i två stadsdelar och behöver utvecklas och spridas till samtliga stadsdelar.

De utbildningssatsningar som görs för äldreomsorgen ska i första hand ge formell kompetens i form av betyg eller högskolekompetens. Detta stärker såväl den enskilde medarbetarens ställning på arbetsmarkanden, gör att investeringen i kompetenshöjande insatser blir mer bestående över tid samt bidrar till att höja omvårdnadsoyrkenas status.

Ledarskapet inom äldreomsorgen är en nyckel för god omsorg och hög kvalitet och äldreomsorgens chefer behöver såväl grundläggande ledarutbildning som kompletterande kurser och stödinsatser i ledarskapet. Utbildningar kan med fördel hållas tillsammans med andra ledare i staden för att öka en kollegial samverkan. Specifika delkurser för ledare inom äldreomsorgen kan också behövas. Eftersom utbildningsnivån bland cheferna inom äldreomsorgen varierar kraftigt kan ledarskapsprogrammen med fördel presenteras likt ett smörgåsbord där var och en kan plocka adekvata kurser med några gemensamma stadsövergripande kurser som bas.

Bilagor

1. Remiss om Kompetensutveckling DNR 160-1550/2015

INKOM**2015 -11- 18**

Till berörd remissinstans

Äldreförvaltningen

Dnr 150-669/2015

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

Remitteringsmapp**Ärende: Kompetensutveckling**

För yttrande senast: 19 december

Stadsdelsnämnderna	Facknämnderna	Övriga
Södermalm	Arbetsmarknadsnämnden	
Enskede-Årsta-Vantör	Socialnämnden	
Skarpnäck	Utbildningsnämnden	
	Äldrenämnden	

Handläggare
Eva Lena Eirefelt
Telefon: 08-508 29 315

Till
Kommunstyrelsen

Kompetensutveckling

Stadsledningskontorets förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Kommunstyrelsen ska ansvara för stadens satsning på kompetensutveckling i enlighet med detta tjänsteutlåtande. Finansiering med 200,0 mnkr sker genom disposition av eget kapital.

Kommunstyrelsen beslutar för egen del, under förutsättning att kommunfullmäktige beslutar enligt ovan, följande.

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att göra en behovsanalys samt arbeta fram riktlinjer för hur medlen för kompetensutveckling kan användas för att stärka och komplettera ordinarie utbildningsinsatser i staden.
2. Stadsledningskontoret får i uppdrag att hantera ansökningar från stadens nämnder för insatser i enlighet med detta tjänsteutlåtande och riktlinjerna.
3. Stadsledningskontoret får i uppdrag att följa upp och återrapportera de utförda insatserna till kommunstyrelsen.

Lars Rådch
Stadsdirektör

Anita Lidberg
Personaldirektör

Stadsledningskontoret
Personalstrategiska avdelningen

Stadshuset
Ragnar Östbergs Plan 1
105 35 Stockholm
Telefon 08-508 29 315
Växel 08-508 29 315
eva-lena.eirefelt@stockholm.se
stockholm.se

Bakgrund

Kompetensutvecklingen av stadens medarbetare i staden ska öka. Kommunstyrelsen har i årsredovisningen för 2014 fattat beslut att 200,0 mnkr av eget kapital ska disponeras för kompetensutveckling.

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 omvårdningsprogrammet.

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.

Barbara Ahlmark

Från: Sarah Heidenborg
Skickat: den 18 november 2015 09:43
Till: Remiss SD12-Södermalm; Funktion SOF Remiss socialnämnden; Remiss SD14 - Enskede-Årsta-Vantör; Funktion SD15 REMISS SD15-Skarpnack; Remiss AMF Forv-Arbeitsmarknadsnämnden; Remiss Forv-Åldrenamnden; Remiss UTBF Forv-Utbildningsnamnden
Ämne: Ärende/handling från diariet
Bifogade filer: Kompetensutveckling.docx; 160-1550-2015 Kompetensutvecklingsmedel.docx

Du har fått detta ärende/dokument för handläggning (eller information).

Skickat av: Sara Heidenborg (AD43442)

Diarienummer: 001550/2015
Ärendebeskrivning: Kompetensutveckling

Handling/uppgift: 20
Åtgärdstyp: Remiss (REM)
Beskrivning: Remittering enligt sändlista
Handläggare: Sara Heidenborg (AD43442)

Dokumentid: 182357
Dokumenttyp: Remiss (REM)
Dokumentnamn: remittering enligt sändlista
Dokumentbeskrivning: Remittering enligt sändlista

Ansvarig: Sara Heidenborg (AD43442)

Handling/uppgift: 10
Åtgärdstyp: Tjänsteutlåtande (TJUT)
Beskrivning: SLK: Personalstrategiska avdelningen
Handläggare: Eva-Lena Eirefelt (SLKEEI)

Dokumentid: 182167
Dokumenttyp: Tjänsteutlåtande (TJUT)
Dokumentnamn: kompetensutveckling
Dokumentbeskrivning: SLK: Personalstrategiska avdelningen
Ansvarig: Eva-Lena Eirefelt (SLKEEI)