

## Utlåtande 2016:21 RI+VIII (Dnr 160-1550/2015)

### Stockholms stads kompetensutvecklingsfond

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Kommunstyrelsen ska ansvara för stadens satsning på kompetensutveckling i enlighet med utlåtandet.
2. 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 anvisningar 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 riktlinjerna i utlåtandet.
3. Stadsledningskontoret får i uppdrag att följa upp och återrapportera de utförda insatserna till kommunstyrelsen.

**Föredragande borgarråden Karin Wanngård och Clara Lindblom** anför följande.

## Ärendet

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.

## Beredning

Ärendet har initierats av stadsledningskontoret och remitterats till arbetsmarknadsnämnden, socialnämnden, utbildningsnämnden, äldrenämnden, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Skarpnäcks stadsdelsnämnd och Södermalms stadsdelsnämnd.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning har inkommit med ett kontorsyttrande.

*Arbetsmarknadsnämnden* är mycket positiv till förslaget och lämnar i sitt remissvar ett antal synpunkter.

*Socialnämnden* stödjer förslaget och den långsiktighet som beskrivs, då de anser att en helhetssyn, ett fokus och en målbild, är positivt för verksamheternas kvalitet, och också kan användas som ett attraktivt erbjudande i samband med rekrytering av personal.

*Utbildningsnämnden* ser positivt på de förslag som presenteras då det möjliggör ytterligare satsningar inom områden där behovet av kompetensutveckling är akut.

*Äldrenämnden* ställer sig bakom förslaget då den anser att det är både viktigt och angeläget att utbilda samtliga medarbetare inom äldreomsorgen och konstaterar att det finns ett stort behov av ökad kunskap på såväl grundläggandenivå som på påbyggnadsnivå.

*Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning* anser att det är angeläget att vara en bra arbetsgivare som erbjuder goda arbetsvillkor och välkomnar kommunstyrelsens förslag till hantering av medel om 200 mnkr för kompetensutveckling.

*Skarpnäcks stadsdelsnämnd* stödjer i huvudsak stadsledningskontorets förslag.

*Södermalms stadsdelsnämnd* anser att förslaget är ett bra sätt att öka kvaliteten i stadsdelens verksamheter och att säkra den framtida kompetensförhöjningen och ställer sig särskilt positiv till att staden tar ett samlat grepp kring kompetensutveckling, med den personalstrategiska avdelningen som sammanhållande, samt den struktur som kompetensutvecklingen delas upp i då den underlättar för den enskilda medarbetaren att överblicka möjligheten till vidareutveckling i staden.

### Våra synpunkter

Stadens medarbetare och deras kompetens är vår viktigaste resurs i arbetet för ett hållbart och jämlikt Stockholm. Kompetens är inget statiskt, utan behöver fyllas på i takt med att ny kunskap kommer fram, nya krav och nya behov uppstår. Nyanställda behöver introduktion i staden och i yrket. Stadens satsning på kompetensutveckling är en satsning på höjd kvalitet samtidigt som den bidrar till att höja statusen för stora yrkesgrupper. Många medarbetare är välutbildade, men behöver fördjupade kunskaper för att utvecklas i sin yrkesroll. Andra har lång yrkeserfarenhet, som behöver kompletteras med en adekvat grundutbildning. Behoven varierar och därför bör kompetensutvecklingen baseras på individuella kompetensutvecklingsplaner.

Det är tydligt i remissvaren att satsningen på kompetensutveckling är efterlängtd och att det finns förväntningar på att angelägna utbildningsbehov ska kunna tillgodoses. Stadsledningskontorets förslag är väl avvägt, vilket bekräftas av nämndernas redovisningar av sina prioriteringar. Samtidigt lyfter nämnderna ytterligare behov av kompetensutveckling för olika yrkesgrupper. Behovet av validering behöver tillgodoses liksom kompetensutveckling för anställda med kort skolbakgrund och språksvårigheter till exempel inom äldreomsorgen. Remissvaren visar att det finns eftersatta behov som stadsledningskontoret uppmanas ta hänsyn till när anvisningarna utarbetas. Socialnämnden betonar till exempel att introduktionsprogrammen för nyanställda socialsekreterare inte enbart behöver ha en praktisk inriktning och fokusera på dokumentation. De breddningar som socialnämnden föreslår

behöver framgå i anvisningarna. Fondens tillämpningsområde bör även kunna omfatta exempelvis kompetensutveckling till följd av flyktingmottagandet.

Vikarietäckning är många gånger avgörande för att kompetensutveckling ska komma till stånd. Möjligheten att finansiera vikarier inom ramen för kompetensmedlen är helt nödvändig. För att hitta vikarier att anställa bör den resurs som vi har inom stadens arbetsmarknadsrelaterade visstidsanställningar användas, liksom ett utökat samarbete med utbildningsanordnare av olika slag.

Arbetsmarknadsnämnden är en strategisk samarbetspartner i arbetet med kompetensutveckling. Vi ser både ekonomiska och verksamhetsmässiga fördelar med samordnade utbildningsinsatser där det finns sådana behov. Det är också viktigt att ta tillvara möjligheten att organisera utbildningar i egen regi för att kunna skräddarsy insatser efter anställdas och verksamheters behov.

Stadsledningskontoret ska nu göra en behovsanalys och arbeta fram anvisningar för hur kompetensmedlen kan användas för att stärka och komplettera ordinarie utbildningsinsatser i staden. I uppdraget ingår att ta vara på de många konstruktiva förslag som kommit in i remissomgången. Vi är övertygade om att satsningen kommer att bidra till att öka kvaliteten i välfärden till gagn för våra invånare och öka arbetsglädjen och yrkesstoltheten bland våra medarbetare.

## Bilaga

Reservationer m.m.

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Reservation** anfördes av borgarråden Anna König Jerlmyr, Joakim Larsson och Cecilia Brinck (alla M) och borgarrådet Lotta Edholm (L) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Föredragande borgarrådets förslag till beslut godkänns delvis.
2. Kommunstyrelsen reviderar ärendet i syfte att säkerställa att alla utförare inom välfärdsområdet, oavsett driftform, ska beredas möjlighet att kunna söka medel ur kompetensutvecklingsfonden.
3. Kommunstyrelsen reviderar i övrigt ärendet i enlighet med vad som anförts nedan.
4. Därutöver anförts följande.

Det är viktigt med kompetensutveckling av stadens anställda och vi står därför bakom intentionerna i ärendet. Kompetensutveckling är en viktig del för att stärka de anställdas kompetens men det är också en central del i att erbjuda en attraktiv anställning. Däremot anser vi att det måste vara upp till varje förvaltning att avgöra vilka behov som föreligger inom just dess verksamhetsområde. Vi anser att staden, istället för att kompetensutveckla brett, bör utgå från den enskildes behov och ta fram individuella kompetensutvecklingsplaner i samråd mellan den anställde och respektive ledning. Självklart ska Stockholms stad som helhet se till att det finns ekonomiska medel till kompetensutveckling för stadens medarbetare. Vi anser dock att kompetensutveckling ska vara en väsentlig och integrerad del av den ordinarie fortlöpande verksamhetsutvecklingen och därför i normalfallet finansieras inom ordinarie budgetramar.

Staden har avsatt 200 miljoner kronor för kompetensutveckling av medarbetare inom Stockholms stad och främst inom verksamhetsområdena äldreomsorg, utbildning och socialtjänst. Vi anser att det är bekymmersamt att fonden endast avser medarbetare som är anställda inom Stockholms stad. Om staden nu, genom majoritetens beslut, väljer att avsätta medel för kompetensutveckling på detta sätt, är det synnerligen angeläget att säkerställa att alla utförare inom välfärdsområdet – oavsett driftform – ska beredas möjlighet att kunna söka medel ur kompetensutvecklingsfonden. Valfrihet inom välfärdsverksamheter kan endast betraktas som trovärdig och till gagn för samtliga invånare i Stockholms stad om medborgarna kan välja mellan utförare som av staden ges lika förutsättningar att bedriva sin verksamhet. Genom att avsätta medel endast för medarbetare inom verksamheter som bedrivs i egen regi urholkar den rödgröna majoriteten likvärdigheten på ett sätt som inte är till gagn för stockholmarnas välfärd. Vi ifrågasätter huruvida detta faktiskt är lagligt och hade velat se en tydligare redogörelse för de juridiska förutsättningarna för denna ordning, i jämförelse med de principer som råder för fördelning av medel inom andra av stadens verksamhetsområden och de principer som kompetensfonden under den förra rödgröna majoriteten verkade utifrån.

**Kommunstyrelsen** delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Kommunstyrelsen ska ansvara för stadens satsning på kompetensutveckling i enlighet med utlåtandet.
2. 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 anvisningar 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 riktlinjerna i utlåtandet.
3. Stadsledningskontoret får i uppdrag att följa upp och återrapportera de utförda insatserna till kommunstyrelsen.

Stockholm den 10 februari 2016

På kommunstyrelsens vägnar:  
KARIN WANNGÅRD

Clara Lindblom

*Ulrika Gunnarsson*

**Reservation** anfördes av Anna König Jerlmyr, Joakim Larsson, Dennis Wedin, Johanna Sjö och Markus Nordström (alla M) och Björn Ljung (L) med hänvisning till Moderaternas och Liberalernas gemensamma reservation i borgarrådsberedningen.

**Ersättaryttrande** gjordes av Karin Ernlund (C) och Erik Slottner (KD) med hänvisning till Moderaternas och Liberalernas gemensamma reservation i borgarrådsberedningen.

## Remissammanställning

### Ärendet

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.

### Beredning

Ärendet har initierats av stadsledningskontoret och remitterats till arbetsmarknadsnämnden, socialnämnden, utbildningsnämnden, äldrenämnden, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Skarpnäcks stadsdelsnämnd och Södermalms stadsdelsnämnd.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning har inkommit med ett kontorsyttrande.

### Stadsledningskontoret

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 15 oktober 2015 har i huvudsak följande lydelse.

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. Kartläggningsarbetet 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**

#### *Omsättning 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.

## **Arbetsmarknadsnämnden**

**Arbetsmarknadsnämnden** beslutade vid sitt sammanträde den 2 februari 2016 följande.

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutade att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt svar på remissen.
2. Arbetsmarknadsnämnden beslutade att justera paragrafen omedelbart.

*Särskilt uttalande* gjordes av Johanna Sjö m.fl. (M) och Johan Fälldin (C), *bilaga 1*.

*Ersättaryttrande* gjordes av Ofelia Namazova (KD), *bilaga 1*.

**Arbetsmarknadsförvaltningens** tjänsteutlåtande daterat den 21 januari 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig mycket positiv till att Stockholms stad planerar en särskild satsning på kompetensutveckling av stadens anställda. Stockholms stad behöver säkra sin ställning som en attraktiv arbetsgivare som ligger i framkant vad gäller personalens möjligheter till kompetensutveckling, vidareutveckling och karriärvägar inom staden.

Det är en förutsättning att stadens medarbetare har rätt kompetens för sitt uppdrag för att staden ska kunna bedriva bra verksamhet. Eftersom behov och omvärld är i ständig förändring, förändras också kompetenskraven och som arbetsgivare måste staden skapa förutsättningar för att medarbetarna hela tiden ska kunna utvecklas och ha rätt kompetens för det som uppdraget kräver.

Förvaltningen ställer sig i stort bakom den inriktning för den planerade kompetenssatsningen som föreslås men vill lämna följande synpunkter på förslaget.

### **Övergripande synpunkter**

För att skapa en kvalitetssäkrad process för kompetensutveckling för medarbetare behövs verktyg och systemstöd för alla befattningar, exempelvis i form av Koll. Det behövs också ett kvalitetssäkrat arbetssätt för kompetens och bemanningsplanering som stadens förvaltningar kan arbeta med.

Förvaltningen delar stadsledningskontorets grundsyn att kompetensutveckling av personalen ingår i nämndernas ordinarie uppdrag och att kompetensutveckling ska utgå från nämndens verksamhetsspecifika behov. Den snabba utvecklingen på arbetsmarknaden, generationsskiftet inom vissa verksamheter samt konkurrensen om arbetskraft inom vissa yrkesområden gör det dock angeläget att Stockholms stad även genomför särskilda insatser i enlighet med förslaget i remissen.

Förvaltningen vill understryka att förslaget gällande att kompetensfondens medel ska kunna användas till vikarietäckning är ytterst betydelsefullt för att vissa yrkeskategorier, till exempel för möjliggöra för att lärarkåren ska kunna ta del av kompetensutveckling.

Ärendet tar upp att det är viktigt att administrativa kostnader i samband med satsningen hålls låga och förordar att utbildningsinsatserna i allt väsentligt ska genomföras inom ordinarie linjeorganisation. Arbetsmarknadsförvaltningen menar att detta är adekvat men vill samtidigt understryka att det kan finnas administrativa vinster med att vissa utbildningssatsningar genomförs samordnat över staden, en samordning som sker idag redan sker. Stadsledningskontoret, eller vissa centrala nämnder som till exempel äldrenämnden, utbildningsnämnden, arbetsmarknadsnämnden och socialnämnden, skulle kunna ges i uppdrag att samordna utbildningsinsatser i de fall där kompetensbehovet är lika över staden och där det kan finnas vinster med att genomföra utbildningsinsatser gemensamt. En sidovinst av en sådan samordning är också att det skapar möjligheter till erfarenhets- och kunskapsutbyte mellan medarbetare som arbetar med liknande uppdrag men är anställda i olika delar av stadens organisation. Arbetsmarknadsnämnden har till

exempel samordningsuppdraget för stadens samlade arbetsmarknadsverksamheter och inom detta område finns behov av kompetensutveckling som med fördel kan samordnas.

I ärendet lyfts att arbetsmarknadsnämnden är en viktig samverkanspart i olika kompetensutvecklingsåtgärder utifrån att nämnden tillhandahåller olika sorters utbildningar.

Förvaltningen vill understryka att det inom ramen för såväl vuxenutbildning som sfi finns goda möjligheter till samverkan på olika sätt och förvaltningen ställer sig mycket positiv till att i samverkan med stadens nämnder och förvaltningar utveckla olika typer av kompetensinsatser. Detta kan antingen ske inom ramen för ordinarie kursutbud eller som särskilda uppdragsutbildningar. Erfarenhet av den typen av samarbete finns redan inom både vuxenutbildning och sfi. Att organisera utbildningar i egen regi ökar stadens möjligheter att utveckla skräddarsydda utbildningar efter individernas och verksamhetens behov. Utbildningar kan till exempel byggas med medverkan från såväl vuxenutbildning som sfi och kan därmed ge goda förutsättningar att kombinera språkutbildning med yrkesutbildning.

Arbetsmarknadsförvaltningen vill framhålla att kompetensutvecklingsåtgärden kan och bör kopplas till stadens åtgärder på att fler arbetslösa ska erbjudas visstidsanställningar inom staden i kombination med utbildningsinsatser. Förvaltningen ser stora möjligheter att på så sätt bygga kedjor som både bidrar till att den enskilde får en varaktig anställning och att staden använder en befintlig rekryteringsbas.

Visstidsanställningar för unga, yrkesintroduktionsanställningar för unga, övriga visstidsanställningar samt regeringens åtgärder på utbildningskontrakt och extratjänster utgör alla åtgärder som kan användas i kombination med stadens kompetensåtgärder. Som exempel skulle en visstidsanställd som fått del av vissa utbildningsinsatser kunna gå vidare i utbildningsvikariat för ordinarie personal som deltar i kompetensutvecklingsåtgärder. Staden har tidigare prövat sådana typer av arbetssätt och utarbetade modeller finns också i flera andra kommuner. Arbetsmarknadsnämnden står till förfogande att utarbeta lämpliga modeller för ett sådant arbetssätt som komplement till stadens kompetensutvecklingsåtgärder.

### **Grundutbildning**

Under avsnittet föreslås bland annat förstärkt introduktion av nyanställda för i första hand nyanställda socialsekreterare/biståndshandläggare som omfattar bland annat dokumentationssystem. Förvaltningen vill påpeka att en sådan åtgärder även bör omfatta anställda inom Jobbtorg Stockholm som även de arbetar utifrån socialtjänstlagen och utifrån lagens krav på dokumentation.

### ***Förstärkt introduktion av nyanställda***

För att förtydliga för alla stadens nyanställda att Stockholms stad är en arbetsgivare och för att ge en inblick för alla som anställs i staden hur den fungerar organisatoriskt och politiskt vore det värdefullt att alla nyanställda fick en övergripande central introduktion. En sådan utbildning skulle också, helt eller delvis, kunna utformas som en e-learning modul.

### ***Vidareutbildning***

Under avsnittet lyfts behovet av kompletterande pedagogiska utbildningar för att uppnå lärarlegitimation. Här vill förvaltningen påminna om att en sådan satsning även behöver omfatta lärare inom vuxenutbildning och lärare inom undervisningen i svenska för invandrare (sfi).

I detta sammanhang vill förvaltningen även lyfta behovet av vidareutbildning för lärare vad gäller användning av digitala hjälpmedel i undervisningen. Inom detta område sker en snabb ökning av utbud och möjligheter som skulle kunna effektivisera och förbättra undervisningen. Förvaltningen ser ett stort behov av vidareutbildning av lärare inom detta område – i alla fall inom vuxenutbildningen. Ett exempel är en allt större del av eleverna inom grundläggande vuxenutbildning kommer från andra länder och behöver stärka sitt språk ytterligare parallellt med undervisningen i ordinarie ämnen för att kunna lyckas med sina studier och då kan olika typer av digitala hjälpmedel vara av stor betydelse. Detta bör på sikt ingå i ordinarie vidareutbildning av lärare men inledningsvis skulle en större satsning kunna bidra till ett snabbt generellt lyft av kunskapsnivån bland pedagogerna.

### ***Kompletterande pedagogiska utbildningar för att uppnå lärarlegitimation***

Läraryrollen/läraryuppdraget behöver utvecklas för att möta de utmaningar som skolan står inför. Inom vuxenutbildningen pågår ett arbete för se över läraryuppdraget och identifiera behov av kompetensutveckling och det vore önskvärt om kompetensfonden kunde nyttjas för de utbildningsbehov som identifieras.

### ***Specialisering***

Under avsnittet lyfts behovet av specialistutbildningar inom socialtjänsten fram. Stadsledningskontoret pekar på att detta i första hand ska omfatta medarbetare inom området barn och ungdom. Förvaltningen vill även lyfta behovet av satsningar på den grupp som arbetar inom ekonomiskt bistånd. Ekonomiskt bistånd är en grundläggande rättighet och medför samtidigt stora kostnader för kommuner. En professionell handläggning är av största vikt både för att den enskilde ska få korrekta bedömningar utifrån lagen, men forskning visar också att en professionell handläggning av kunniga och erfarna socialsekreterare även bidrar till att minska kostnaderna för kommunen. I detta sammanhang vill förvaltningen även inkludera medarbetare inom Jobbtorg Stockholm som dagligen möter en stor grupp av de stockholmare som uppbär ekonomiskt bistånd.

### ***Ledarskap***

Under avsnittet vill förvaltningen att även behovet av satsningar på anställda som idag inte är chefer/ledare men som kan utgöra en rekryteringsbas för framtida ledare lyfts in.

### ***Förstärkning av stadens ledarskapsprogram***

En förstärkning av stadens ledarskapsprogram är positivt. För att underlätta, och aktivt arbeta för att säkerställa, framtida chefsförsörjning vore det positivt med ett utvecklingsprogram för medarbetare som identifierats som intresserade och med kapacitet för ledaruppdrag. Ett sådant program skulle också stärka stadens arbetsgivarvarumärke då staden kan visa på satsningar och utvecklingsmöjligheter som

finns.

### **Arbetsmiljö och samverkan**

Det finns ett stort behov bland chefer att stärka sin kunskap kring samverkan, systematiskt arbetsmiljöarbete och grunder i arbetsrätt. Eftersom stadens förvaltningar bör arbeta relativt likvärdigt med dessa områden vore det värdefullt med utbildningsinsatser anordnade av staden. Utbildningar skulle också kunna erbjudas delvis som e-learning utbildningar.

### **Övrigt**

#### **Jämställdhetsintegrering**

För att höja nivån på arbetet med dessa frågor krävs insatser på flera plan i form av utbildning, inspirationsföreläsningar, arbetsmaterial och verktyg.

Mänskliga rättigheter och normkritiskt arbete

För att höja nivån på arbetet med dessa frågor krävs insatser på flera plan i form av utbildning, inspirationsföreläsningar, arbetsmaterial och verktyg.

## **Socialnämnden**

**Socialnämnden** beslutade vid sitt sammanträde den 26 januari 2016 att hänvisa till tjänsteutlåtandet som svar på remissen.

*Särskilt uttalande* gjordes av vice ordföranden Andréa Ström m.fl. (M), *bilaga 1*.

*Särskilt uttalande* gjordes av Isabel Smedberg Palmqvist m.fl. (L), *bilaga 1*.

*Ersätтарыttrande* gjordes av Stina Bengtsson (C) som hänvisade till Liberalernas särskilda uttalande.

**Socialförvaltningens** tjänsteutlåtande daterat den 20 november 2015 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen stödjer förslaget om kompetensutveckling och den långsiktighet som beskrivs. En helhetssyn, ett fokus och en målbild, är positivt för verksamheternas kvalitet, och kan också användas som ett attraktivt erbjudande i samband med rekrytering av personal.

Det är bra att det görs tydligt att satsningen inte är avsedd att ersätta ordinarie eller redan planerad kompetensutveckling. Ansvarfördelningen rörande utbildningsfrågor behöver dock tydliggöras. Det kommer att finnas ett behov av central samordning, exempelvis för att upphandla utbildningsinsatser och i kontakter med gymnasieskolor, högskolor och universitet. Även grundutbildningar och utbildningar som gäller stora grupper av anställda kommer att behöva samordnas för att det ska kunna bedrivas

kostnadseffektivt på stadsdelsnivå. En möjlighet skulle kunna vara ett grundutbud som erbjuds löpande utan att stadsdelförvaltningarna själva behöver anordna och administrera utbildningarna.

### **Grundutbildning**

De inledande introduktionsutbildningarna är särskilt viktiga då personalomsättningen är hög inom många verksamheter. Det är därför angeläget med en basutbildning som når ut till samtliga som är nya inom sina verksamhetsområden.

Introduktionsutbildningar och riktlinjeutbildningar för nyanställda socialsekreterare och biståndshandläggare genomförs sedan många år tillbaka av socialförvaltningen. Utifrån ett budgetuppdrag 2015 har en förnyad introduktionsutbildning tagits fram. Då det under den senaste tiden har anställts en stor mängd socialsekreterare utifrån ökningen av ensamkommande flyktingbarn till Stockholm kan denna introduktionsutbildning ytterligare behöva personalförstärkas och extra medel kan behövas.

De grundutbildningar som föreslås behöver kompletteras med inriktningar för utförarpersonal inom funktionsnedsättning, socialpsykiatri och övriga verksamhetsområden inom socialtjänsten. Detta gäller även vidareutbildningar. Några av de utbildningar som nämns för specialisering kan även vara relevanta för andra personalgrupper, exempelvis demensutbildningen samt kost och måltid. Därutöver finns behov av ytterligare utbildningar för att personal ska kunna specialisera sig. Det är av vikt att utbildningarnas huvudfokus inte enbart ligger på verktygen, dokumentationssystem och administration. Avgörande delar i en god introduktionsutbildning för socialsekreterare är rollen som myndighetsutövare, handläggningsprocessen, lagstiftning, utredning, bedömning och analys, uppföljning, samverkan externt och internt. Syfte och mål. Svårigheter som kan uppstå när lagstiftningen ska tillämpas i praktiken i mötet med barn, unga och vuxna. Det sociala arbetet inom ramen för regelverket.

### **Påbyggnadsutbildning**

Även om behoven är stora hos de verksamheter och yrken som beskrivs i förslaget så bör inte socialtjänsten glömmas bort när det gäller behovet av påbyggnadsutbildningar. Som exempel kan nämnas behovet av utbildningar i anknytning, barns utveckling och trauma, samtal med barn och samarbetsamtal. Dessutom finns ett kompetensutvecklingsbehov även gällande utförare, bland annat inom boendestöd, behandlingsassistenter och den övriga kommunala öppenvården inom vuxen/missbruk för dessa ska kunna arbeta mer metodiskt och utifrån nationella riktlinjer och de metoder som där anges.

### **Specialisering**

För att behålla kompetens i staden är möjligheten för medarbetarna att specialisera och utveckla sig viktigt. Här bör man även fundera kring vissa brukargrupper som kräver särskild kompetens hos medarbetarna, som ensamkommande flyktingbarn, unga lagöverträdare och hedersproblematik. Behovet av specialisering finns inte enbart inom barn- och ungdom utan även inom vuxen, socialpsykiatri och funktionsnedsättning.

## **Ledarskap**

Satsningen på utbildning och ledarskap är positiv för att stimulera chefer och ledare i staden att vilja stanna och utvecklas.

## **Utbildningsnämnden**

**Utbildningsnämnden** beslutade vid sitt sammanträde den 14 januari 2016 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen samt att därutöver anföra:

Vi delar förvaltningens synpunkter om satsningarna på kompetensutveckling för lärare och skolledare. Vi vill även understryka vikten av att förstärka kompetensutvecklingsinsatser riktade till elevassistenterna samt åtgärder för ökad kompetens gällande jämställdhetsintegrering och mänskliga rättigheter.

*Reservation* anfördes av Cecilia Brinck m.fl. (M) och Lotta Edholm m.fl. (L) till förmån för förvaltningens förslag.

*Ersättaryttrande* anfördes av John Kåberg (C) och Christian Carlsson (KD) som instämde i reservationen från Cecilia Brinck m.fl. (M) och Lotta Edholm m.fl. (L).

*Särskilt uttalande* gjordes av Cecilia Brinck m.fl. (M) och Lotta Edholm m.fl. (L), *bilaga 1*.

*Ersättaryttrande* gjordes av John Kåberg (C) som hänvisade till det särskilda uttalande gemensamt från Cecilia Brinck m.fl. (M) och Lotta Edholm m.fl. (L).

**Utbildningsförvaltningens** tjänsteutlåtande daterat den 17 november 2015 har i huvudsak följande lydelse.

Utbildningsförvaltningen ser positivt på de förslag som presenteras i remissen. Genom redan framtagna strategier har utbildningsförvaltningen identifierat ett antal yrkesgrupper där det finns ett kompetensutvecklingsbehov. Insatsen bör alltid delas upp i en kompetenstrappa då behoven av kompetensutveckling varierar beroende på uppdragets komplexitet.

Förslaget möjliggör ytterligare satsningar inom områden där behovet av kompetensutveckling är akut. Ett ökande elevantal och den ökade flyktingströmmen samt kommande pensionsavgångar innebär till exempel att behovet av lärare fortsatt är



stort, särskilt i svenska som andraspråk samt speciallärare och specialpedagoger. Utbildningsförvaltningen ser även ett stort behov när det gäller påbyggnadsutbildning för lärare inom särskolan i syfte att dessa ska erhålla lärarlegitimation där kravet på lärarlegitimation börjar gälla den 1 juli 2018. Detta gäller för lärare med lärarexamen som behöver läsa 90 högskolepoäng speciallärarutbildning med inriktning utvecklingsstörning.

Utbildningsförvaltningen välkomnar satsningen på kompetensutveckling bland skolmåltidspersonalen men ser att det även finns behov av ett arbete som kombinerar arbetsmiljöfrågor, värdegrundsarbete och medarbetarskapsutveckling bland skolmåltidspersonalen.

Behov finns även av kompetensutveckling i mottagandet av nyanlända: språkutvecklande arbete, kunskap om att arbeta med flerspråkighet och ett interkulturellt förhållningssätt med mera. Ytterligare områden där utbildningsförvaltningen ser ett behov av kompetensutveckling är digital kompetens för olika grupper och magister/masterstudier för lärare och skolledare. En förutsättning för kompetensutveckling av dessa grupper är att vikarier finns tillgängliga och utbildningsförvaltningen ser därför positivt på förslaget att medlen bland annat ska kunna användas för vikarier.

När det gäller kompletterande pedagogiska utbildningar för att uppnå lärarlegitimation gäller det fler lärargrupper än de som nämns i remissen, nämligen:

- lärare med lokal/äldre behörighetsförklaring från Skolöverstyrelsen
- lärare som läst vissa praktisk-estetiska ämnen inom musik, teater och dans
- yrkesverksamma lärare i ett yrkesämne
- yrkesverksamma speciallärare

Ovanstående gäller i den mån dessa inte ryms inom det så kallade Lärarlyftet.

Förvaltningen föreslår att utbildningsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

## **Äldrenämnden**

**Äldrenämnden** beslutade vid sitt sammanträde den 26 januari 2016 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämna det till kommunstyrelsen som sitt svar på remissen angående kompetensutveckling.

*Reservation* anfördes av Dennis Wedin m.fl. (M) och Ann-Katrin Åslund (L) och Britt Westerlind (KD), *bilaga 1*.

*Ersättaryttrande* gjordes av Alfred Askeljung (C) som instämde i reservation anförd av Dennis Wedin m.fl. (M) och Ann-Katrin Åslund (L) och Britt Westerlind (KD).

**Äldreförvaltningens** tjänsteutlåtande daterat den 22 december 2016 har i huvudsak följande lydelse.

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 arbetssituationen 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 enskilda medarbetarens ställning på arbetsmarkanden, gör att investeringen i kompetenshöjande insatser blir mer bestående över tid samt bidrar till att höja omvårdnadsyrkenas 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.

## **Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning**

**Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 3 december 2015 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsdelförvaltningen välkomnar kommunstyrelsens förslag till hantering av medel om 200 mnkr för kompetensutveckling.

Förvaltningen anser att det är angeläget att vara en bra arbetsgivare som erbjuder goda arbetsvillkor. Förvaltningens anställda och deras kompetens är en värdefull resurs.

För att behålla en hög kvalitet inom förvaltningens verksamheter är kompetensutvecklingen prioriterad. Idag genomförs satsningar för chefer, medarbetare inom vård- och omsorg, förskolepersonal och andra grupper inom förvaltningens verksamheter. Förvaltningens mål är att samtliga medarbetare med tillsvidareanställning har grundutbildning. Förvaltningen gör varje år kompetensutvecklingsplaner inom de olika verksamheterna både på grupp och individ nivå.

Förvaltningen tror att en särskild satsning på kompetensutveckling med syfte att långsiktigt höja utbildningsnivån och stärka kompetensen inom verksamheterna bidrar till att höja kvaliteten och säkra kompetensförsörjningen.

Förvaltningen ser positivt på tillskottet för att fördjupa kvaliteten och bredda kompetensen inom olika områden. Vi håller med om att det är viktigt att hålla nere de administrativa kostnaderna och att utbildningsinsatserna sker inom ordinarie verksamheter.

I systemet Koll har förvaltningen registrerat utbildningsnivån på förskollärare och barnskötare.

Den föreslagna uppdelning av att kompetensutvecklingen delas in i grundutbildning, vidareutbildning, specialisering, ledarskap och övrigt tycker förvaltningen är bra. Utrymme bör dock ges inom övrigt-gruppen då nya behov kan uppstå under löpande år.

Förvaltningen ser även positivt på att alla nämnder ges möjlighet att söka medel, det behövs dock tydliga instruktioner om när, hur och vad man kan söka för. Riktlinje om vad som är ordinarie kompetensutveckling och utöver behöver också tas fram samt ett förtydligande om att förskollärare ingår i begreppet lärare. I remissen skriver man om anställningsform och att det gäller för tillsvidareanställda, det bör övervägas att även ge möjligheten till visstidsanställda. Inom ramen för ledarskap och arbetsmiljö ser förvaltningen gärna att man även inkluderar skyddsombud. När man utarbetar former för kompetenstrappan för socialsekreterare så vill förvaltningen att man noga

tänker igenom riskerna och möjligheterna så att vi inte bygger in inlåsning i strukturen. Avseende utbildning av vårdbiträden så finns det en mängd olika utbildningar, förvaltningen ser att man satsar resurserna till att utveckla undersköterskor i stället för till vårdbiträden. Inom förskolan ser förvaltningen en satsning på 1:e lärare som en möjlighet.

Förvaltningen är mycket positiv till SLK's långsiktiga satsning på kompetensutveckling med förhoppning om att tillföra ytterligare medel förutom de 200 mnkr.

## **Skarpnäcks stadsdelsnämnd**

**Skarpnäcks stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 17 december 2015 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

**Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 24 november 2015 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsdelsförvaltningen stödjer i huvudsak stadsledningskontorets förslag angående satsningen på kompetensutveckling. Förvaltningen lämnar följande synpunkter.

Förvaltningen anser att det är angeläget med en fortsatt satsning på påbyggnadsutbildning för barnskötare till förskollärare och från vårdbiträde till undersköterska. Förvaltningen ser också att det finns tillsvidareanställda medarbetare utan grundutbildning och att det är viktigt att fortsätta med motivationsarbete för att få dessa att vilja gå grundutbildning och att möjliggöra för dessa personer att vara frånvarande från verksamheten för att kunna gå utbildningarna. Förvaltningen tycker det är bra att stadsledningskontoret anger att medlen kan användas för vikarietäckning för att möjliggöra att medarbetare ska kunna delta i utbildningsinsatserna.

Förvaltningen anser också att det är angeläget att lyfta socialsekreterarnas/biståndshandläggarnas situation och att skapa förutsättningar för en bra introduktion till yrket. En fördjupad, stadsgemensam, introduktion till yrket anser därför förvaltningen är mycket intressant att arbeta vidare med. Det är också viktigt att ge utvecklingsmöjligheter för mer erfarna socialsekreterare där en kompetenstrappa kan vara intressant. En svårighet som förvaltningen lyfter är att se över i vilken form sådan kompetens-utveckling kan göras när det är svårt att hitta vikarier som kan täcka upp vid ordinarie personals frånvaro inom socialtjänsten.

Gällande ledarskapsutbildningar så anser förvaltningen att det är viktigt att satsa på den framtida rekryteringen av chefer och därför genomföra utbildningar för medarbetare med potential att bli ledare som senare kan få chefsuppdrag. Satsningen på "utökad trainee verksamhet" för nya chefer behöver konkretiseras för att förvaltningen ska kunna ta ställning till behovet av insatsen. Att få möjlighet till mentor eller på annat sätt följa en chef kan vara en intressant satsning för potentiella

ledare, men förvaltningen ser inte hur en kan vara ”trainee” i en befintlig chefsroll.

Förvaltningens chefer har på en fråga om kompetensutvecklingsbehovet lyft områden såsom jämställdhetsintegrering, normkritiskt arbete, genuskunskap och likabehandling så denna del av stadens satsning anser förvaltningen är mycket intressant.

Förvaltningen föreslår att detta tjänsteutlåtande överlämnas som svar på remissen.

## **Södermalms stadsdelsnämnd**

**Södermalms stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 17 december 2015 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

**Södermalms stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 19 november 2015 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig bakom stadsledningskontorets förslag till omfattning och inriktning av hur medlen för kompetensutveckling ska användas. Det är ett bra sätt att öka kvaliteten i stadsdelens verksamheter och att säkra den framtida kompetensförhöjningen.

Förvaltningen är särskilt positiv till att staden tar ett samlat grepp kring kompetensutveckling, med den personalstrategiska avdelningen som sammanhållande, samt den struktur som kompetensutvecklingen delas upp i. Den underlättar för den enskilda medarbetaren att överblicka möjligheten till vidareutveckling i staden.

Förvaltningen anser att det är särskilt positivt att medlen även är tänkta till insatser som krävs för att medarbetare ska kunna delta vid utbildningar då både bristande språkkunskaper och brist på vikarier kan vara hinder för en systematisk kompetensutveckling.

Förvaltningen vill särskilt framhålla möjligheten att på sikt alltmer använda så kallat flexibelt lärande i form av e-learning och annat webbaserat lärande. Det ger utrymme för större flexibilitet i verksamheten och att befintliga arbetsgrupper kan genomföra utbildningar tillsammans.

Sammanfattningsvis ställer sig förvaltningen positiv till stadens plan för kompetensutveckling som föreslås i remissen.

Förvaltningen föreslår att detta tjänsteutlåtande utgör svar på remissen.

## Reservationer m.m.

### Arbetsmarknadsnämnden

*Särskilt uttalande* gjordes av Johanna Sjö m.fl. (M) och Johan Fällidin (C) enligt följande.

Kompetensutvecklingen ska tydligen indelas i grundutbildning, vidareutbildning, specialisering och ledarskap och övrigt. Det känns angeläget i tider av ett stort behov av bättre integration att fokusera just på detta även när det gäller utbildningssatsningar. Att snabbt kunna få ut Stockholms nyanlända i arbete torde vara en av de största och viktigaste utmaningar nämnden och Stockholm har framför sig. Därför måste utbildning för våra anställda vara ett verktyg och ett medel för att bättre och snabbare lösa denna fråga.

För visstidsanställningar med utbildningsinsatser bör påpekas att det måste finnas av närmare ute på den öppna arbetsmarknaden att gå till för dessa grupper i form av enklare okomplicerade jobb efter året som visstidsanställda. Dessvärre bedriver vare sig den rödgrönrosa majoriteten eller rödgröna regeringen en politik som uppmuntrar antal enkla jobb för att underlätta för de grupper som står långt från arbetsmarknaden. Sverige har i dag den lägsta andelen av denna typ av jobb ca 5 % jämfört med 12-15 % inom EU i övrigt.

Ersättaryttrande gjordes av Ofelia Namazova (KD) enligt följande.

Kompetensutvecklingen ska tydligen indelas i grundutbildning, vidareutbildning, specialisering och ledarskap och övrigt. Det känns angeläget i tider av ett stort behov av bättre integration att fokusera just på detta även när det gäller utbildningssatsningar. Att snabbt kunna få ut Stockholms nyanlända i arbete torde vara en av de största och viktigaste utmaningar nämnden och Stockholm har framför sig. Därför måste utbildning för våra anställda vara ett verktyg och ett medel för att bättre och snabbare lösa denna fråga.

För visstidsanställningar med utbildningsinsatser bör påpekas att det måste finnas av närmare ute på den öppna arbetsmarknaden att gå till för dessa grupper i form av enklare okomplicerade jobb efter året som visstidsanställda. Dessvärre bedriver vare sig den rödgrönrosa majoriteten eller rödgröna regeringen en politik som uppmuntrar antal enkla jobb för att underlätta för de grupper som står långt från arbetsmarknaden. Sverige har i dag den lägsta andelen av denna typ av jobb ca 5 % jämfört med 12-15 % inom EU i övrigt.

## Socialnämnden

*Särskilt uttalande* gjordes av vice ordföranden Andréa Ström m.fl. (M) enligt följande.

Det är viktigt med kompetensutveckling av stadens anställda och vi står därför bakom intentionerna i ärendet. Kompetensutveckling och vidareutbildning för de anställda är en viktig del för att stärka de anställdas kompetens men det är också en central del i att erbjuda en attraktiv anställning. Däremot anser vi att det måste få vara upp till varje avdelning att avgöra vilka behov som föreligger på just den enheten.

Vi anser att staden, istället för att kompetensutveckla brett, bör utgå från den enskildes behov och ta fram individuella kompetensutvecklingsplaner i samråd mellan den anställde och ledningen. Självklart ska Stockholms stad i helhet se till att det finns ekonomiska medel till kompetensutveckling av de anställda men vi är dock skeptiska till att öronmärka en summa som dessutom ska gå till särskilda kompetensutvecklingsinsatser.

*Särskilt uttalande* gjordes av Isabel Smedberg Palmqvist m.fl. (L) enligt följande.

Det är positivt att majoriteten fortsätter satsningar på utbildning och kompetensutveckling som Alliansen också genomförde under vår tid vid makten. Vi tycker i grunden att stadsledningskontorets förslag och förvaltningens synpunkter är bra. Vi vill dock understryka hur angeläget det är att socialsekreterare får kompetensutveckling i vid bemärkelse. Eftersom personalsituationen vid flera enheter är ansträngd är det viktigt att utvecklingssatsningar inte går ut över den ordinarie verksamheten medan de pågår. Därför är vikarietäckning nödvändig.

Vi vill också lyfta fram att kompetensutvecklingsmedlen skulle kunna användas för att ge biståndsbedömare inom funktionshinder möjlighet till ökad specialisering. En återkommande synpunkt i kontakten med brukarorganisationer är vikten av att få träffa en handläggare som förstår sig på den enskilde brukarens behov. Förvaltningen nämner mycket kortfattat behovet av specialisering inom funktionsnedsättning men vi vill gärna lyfta fram det som ett område där kompetensutvecklingsmedlen kan göra verklig skillnad.

## **Utbildningsnämnden**

*Särskilt uttalande* gjordes av Cecilia Brinck m.fl. (M) och Lotta Edholm m.fl. (L) enligt följande.

Det är viktigt med kompetensutveckling av stadens anställda och vi står därför bakom intentionerna i ärendet. Kompetensutveckling och vidareutbildning för de anställda är en viktig del för att stärka de anställdas kompetens men det är också en central del i att erbjuda en attraktiv anställning. Däremot anser vi att det måste få vara upp till varje avdelning att avgöra vilka behov som föreligger på just den enheten eller skolan.

Vi anser att staden, istället för att kompetensutveckla brett, bör utgå från den enskildes behov och ta fram individuella kompetensutvecklingsplaner i samråd mellan den anställde och rektorn. Självklart ska utbildningsnämnden och Stockholms stad i sin helhet se till att det finns ekonomiska medel till kompetensutveckling av de anställda men vi är dock skeptiska till att öronmärka en summa som dessutom ska gå till särskilda kompetensutvecklingsinsatser.

## **Äldrenämnden**

*Reservation* anfördes av Dennis Wedin m.fl. (M) och Ann-Katrin Åslund (L) och Britt Westerlind (KD) enligt följande.

Vi föreslår äldrenämnden att besluta

- att avslå förvaltningens remissvar
- att istället ge äldreförvaltningen i uppdrag att skyndsamt ta fram en modell som möjliggör för privata utförare av äldreomsorg att ansöka om del av de kompetensutvecklings-medel som staden avsatt för ändamålet
- att därutöver anför följande

Staden har avsatt 200 miljoner kronor för kompetensutveckling av medarbetare inom Stockholms stad och främst inom verksamhetsområdena äldreomsorg, utbildning (skola) och socialtjänst. Medlen är avsedda för personal anställda inom Stockholms stad. I en skrivelse till äldrenämnden bad vi att äldrenämnden skulle ge äldreförvaltningen i uppdrag att utreda om Stockholms stads satsning på kompetensutveckling av äldreomsorgspersonal i egen regi är förenlig med konkurrensneutralitet och likställighet enligt kommunallagen.

Äldreförvaltningen anser att stadens satsning på kompetensutveckling av äldreomsorgspersonal i egen regi är förenlig med principen likställighet enligt kommunallagen och reglerna om konkurrensneutralitet. Förvaltningen anser vidare att staden inte kan lämna bidrag till stadens entreprenörer/privata utförare då detta skulle utgöra otillåtet understöd till enskild näringsidkare.

Vi inom allianspartierna anser att valfriheten inom äldreomsorgen endast kan betraktas som trovärdig och till gagn för samtliga äldre i Stockholms stad om stadens äldre kan välja mellan utförare som av staden får likvärdiga förutsättningar att bedriva



god äldreomsorg. Det är för oss självklart att invånarnas skattemedel ska komma samtliga stadens utförare av äldreomsorg och därmed äldre i behov av omsorg tillgodo, inte enbart de äldre som väljer äldreomsorg i stadens egen regi och staden som utförare. Alla utförare av äldreomsorg – oavsett driftform – ska beredas möjlighet att söka medel ur kompetensutvecklingsfonden.

Majoriteten har skapat en kompetensutvecklingsfond som omöjliggör för privata utförare att söka medel ur. Det anser vi är en dålig modell och vi vill därför i ljuset av det vi anført ovan att äldrenämnden beslutar att uppdra åt äldreförvaltningen att skyndsamt ta fram en modell som istället möjliggör även för privata utförare av äldreomsorg att ansöka om del av de kompetensutvecklingsmedel som staden avsatt för ändamålet.

Därutöver anser vi att kompetensfonden skall vara en satsning utöver befintliga projekt och kompetensutvecklingsinsatser. Utbudet som framgår av förvaltningens remissvar är av samma karaktär som det som sker på kompetensutvecklingsområdet inom budgetram.