

Fylls i av stadsledningskontoret:

Ankomstdatum:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Beslut:

## Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Hägersten-Liljeholmen

Kompetensutvecklingsinsats

Grundutbildning för barnskötare som arbetar i verksamheten

Ange önskad summa för insatsen

2 678 976 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader på

Utbildning 750 000 kr

Vikarietäckning 1 928 976 kr

Det blir undervisning 35 veckor (13 v HT+ 22 v VT)

Varje elev behöver vikarie 35x8 timmar.

Om det är 30 elever behövs det vikarier 8400 timmar.

En barnskötarvikarie med 24 079 kr i månadslön kostar 229,64 kr/tim med pf och semesterersättning.

$8400 \times 229,64 = 1\,928\,976$  kr

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera:

Beskrivning av behov

Många av våra anställda har sökt men ej kommit med på de knappa platser som funnits på Midsommarkransens gymnasiums barnskötarutbildning. Vid nyligen genomförd inventering bland anställda på förskolorna fick vi in ett 25-tal intresserade. Då andelen förskollärare minskar trots satsningar är det av stor vikt att barnskötarna har god kompetens. Även om staden utökar antalet platser med det dubbla för barnskötare nästa år, täcker det inte



behovet för Hägersten-Liljeholmens stadsdel. Vi är den stadsdel i staden med den mest omfattande kommunala förskoleverksamheten som under många år ständigt vuxit med 250-300 nya förskoleplatser om året. För att erbjuda likvärdig kvalitet är det av stor vikt att kunna erbjuda grundutbildning till barnskötare.

#### Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Köp av grundutbildning för barnskötare av Midsommarkransens gymnasium. Utbildningen bygger på kurser från barn- och fritidsprogrammet (VUX12) och omfattar 1100 gymnasiepoäng. Samma typ av utbildning som idag erbjuds Stockholms stad. Om alla platser inte kan utnyttjas av stadsdelens medarbetare kan andra stadsdelar erbjudas plats.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Utbildade barnskötare anställda inom förskolan

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

30

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Kompetensen hos medarbetarna är avgörande för kvaliteten i verksamheten. Barnskötare är den största yrkesgruppen inom förskola. Att ha kompetenta och utbildade barnskötare är än viktigare när det är svårt att rekrytera tillräckligt antal förskollärare.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:



Se ovan det kompletterar det idag otillräckliga antalet utbildningsplatser för barnskötare på en utbildning som har önskvärd kvalitet.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

Nej.

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Utbildningsinsatser följs bland annat genom enheternas kvalitetsredovisningar, genom förskolans webbaserade kvalitetsindikator (WKI).

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

1.



**Fylls i av stadsledningskontoret:**

Ankomstdatum:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Beslut:

## **Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen**

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Hägersten-Liljholmen

Kompetensutvecklingsinsats

Fortbildning för barnskötare med äldre utbildning

Ange önskad summa för insatsen

182 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader på

Utbildning 55 000

Vikarietäckning 91 000 (6x3 timmar för 22 personer)

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera:  
lokal 26 000, förtäring 10 000

Beskrivning av behov

Många barnskötare har en äldre utbildning och behöver uppdatera sina kunskaper kring styrdokument, barnsyn, kunskapsyn och förhållningssätt med mera. Verksamhetens kvalitet påverkas i hög grad av personalens kompetens. Förskolan har genomgått många förändringar och fått flera nyheter i sina styrdokument. Den här utbildningen skulle ge målgruppen kunskaper och tid att reflektera över sitt uppdrag på ett sätt som inte ges möjligt till inom ordinarie arbete.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Utbildning för 20-25 barnskötare med äldre utbildning.

Föreläsningar varvas med reflekterande samtal utifrån uppgifter

som genomförs på den egna arbetsplatsen. Litteraturläsning, m.m.  
Styrdokument  
Barn, kunskapsyn förhållningssätt  
Att arbeta målrelaterat,  
Systematiskt kvalitetsarbete - pedagogisk dokumentation  
Ledarskap och konflikthantering

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Barnskötare med äldre utbildning

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

20-25

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Kompetenta medarbetare som känner sig trygga i sin yrkesroll, är engagerade i sitt arbete och känner arbetsglädje

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Ja, vi vill pröva olika insatser av fortbildning för barnskötare och se hur väl det svarar på efterfrågan och behov samt vad det ger för resultat i verksamheten.

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Det finns ingen motsvarande utbildning att tillgå. Det är också svårt för en enskild förskoleenhet att arrangera för sina egna medarbetare, då man är i behov av sin personal i verksamheten.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

Nej.

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Frågor till medverkanden om upplevelsen och nyttan av utbildningen och detsamma till förskolans ledning. Dessutom följs utvecklingsinsatser via resultat som redovisas i förskolornas kvalitetsredovisningar och utvärderingar.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

2



**Fylls i av stadsledningskontoret:**

Ankomstdatum:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Beslut:

## **Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen**

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

**Ange din förvaltning**

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

**Kompetensutvecklingsinsats**

En tvåårig systemisk påbyggnadsutbildning i psykosocialt arbete riktad till erfarna socialsekreterare vid barn- och ungdomsenheten gemensamt med Skärholmens stadsdelsförvaltning.

**Ange önskad summa för insatsen**

612 000 kronor

**Uppskattad fördelning av kostnader på**

Utbildning 432 000

Vikarietäckning 130 000

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera:  
ca 50 000 kr

Kostnaden för utbildningen är 9000 kr per person/termin(ca 36 000 kr per deltagare totalt ) Då utbildningen statar HT 2017 och räknas vara klar VT 2019, kan kostnaden ligga över tre år i budgeten. Lokalkostnader tillkommer, dessa delas på hälften förvaltningarna emellan. Under utbildningsdagarna kommer förvaltningarna stå för lokal med fika på för- och eftermiddag. Deltagarna får själv ordna med lunch.

**Beskrivning av behov**

Personalomsättningen vid barn- och ungdomsenheten har de senaste åren varit stor. Enheten har haft svårigheter att rekrytera erfarna socialsekreterare och således behövt lägga resurser på att

introducera och kompetensutveckla oerfarna nyanställda socialsekreterare. Inom ramen för förvaltningens arbete med stadens handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare har behov av vidareutbildning för erfaren personal identifierats. Utbildningen är en satsning på personal som har arbetat en tid på förvaltningen och syftar till att dels öka socialsekreterarnas teoretiska, praktiska och personliga kompetens i att förstå och förhålla sig till den månfald av utmaningar som utrednings- och förändringsarbetet kräver, och dels för att uppmuntra stabilitet i personalgruppen. Denna utbildningssatsning ska erbjudas till de som har jobbat lite längre med myndighetsutövning för barn- och ungdomar.

Utbildningen förväntas utveckla socialsekreterarnas förmåga att planera, leda och följa upp professionella möten, öka beredvilligheten och sin förmåga att möta barn i barnsamtal, höja förmågan att i möten samgå med klienter och andra professionella för ett bra samarbetsklimat, bredda sin yrkeskompetens genom kompetens inom flertal salutogena, psykosociala och systemiska förhållningssätt.

#### Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Utbildningen kommer att bestå av föreläsningar, egna litteraturstudier, workshops och övningar samt även självledda seminariegrupper. Omfattningen av utbildning är 28 dagar uppdelat på 14 utbildningstillfällen á två dagar. (6 dagar under ht 2017, 8 dagar under vt 2018, 6 dagar under ht 2018, 8 dagar under ht 2019).

#### Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Utbildningen ska rikta sig till utredande socialsekreterare för barn- och ungdomsgrupper samt familjevårdens barnhandläggare. Socialsekreterarna behöver ha uppnått en grundnivå i arbetet med myndighetsutövning för barn- och ungdomar. Socialsekreteraren behöver vara stabil i sin yrkesroll, villig och intresserad att fördjupa sig i en systemteoretisk utbildning. Överenskommet är att lägsta rimliga tid inom yrket anses ligga inom 1,5- 2 år. Det kan dock se olika ut på förvaltningarna och det behöver anpassas till personalsituationen på respektive förvaltning.



Antal medarbetare som omfattas av insatsen

12 medarbetare från Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning och 12 från Skärholmens stadsdelsförvaltning.

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Personalstabilitet, kompetensutveckling för enskilda medarbetare som leder till kvalitetshöjning i det utredande arbetet samt en generell kompetenshöjning i arbetsgrupperna.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Inom respektive arbetsgrupp kan nyfunna kunskaper och arbetssätt spridas kollegialt genom medhandläggarskap, gemensamma ärendedragningar och handledningar.

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Barn- och ungdomsenheten i Hägersten-Liljeholmen har de senaste åren satsat på att samtliga medarbetare ska vara Signs of safety-utbildade. Denna metod är nätverksinriktad och fokuserar på hur man stärker resurser som finns i nätverket. Den systemiska utbildningsinsatsen förväntas komplettera detta arbetssätt.

Socialförvaltningen erbjuder främst grundläggande kompetensutveckling och utbildningsinsatser. En långsiktig och mer djupgående utbildningssatsning kompletterar det utbud som idag finns inom staden.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

Nej

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Utbildningen kommer att följas upp individuellt genom medarbetarsamtalen. Ledningsgruppen i Hägersten-Liljeholmen och Skärholmen kommer löpande att följa upp utbildningen

gemensamt.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

1



**Fylls i av stadsledningskontoret:**

Ankomstdatum:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Beslut:

## **Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen**

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Hägersten-Liljeholmen stadsdelsförvaltning

Kompetensutvecklingsinsats

Utbildning för medarbetare och chefer inom gruppbofästäder, servicebofästäder, boendestöd, daglig verksamhet och personlig assistans inom funktionshinderområdet och socialpsykiatri

Ange önskad summa för insatsen

5 008 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader på

Utbildning 2 295 000 kr

Vikarietäckning 2 553 000 kr

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera:

Lokal för storföreläsningar m m: 80 000 kr

Litteratur: 80 000 kr

Beskrivning av behov

I Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning arbetar ca 320 tillsvidareanställda medarbetare och chefer på gruppbofästäder, dagliga verksamheter, boendestöd och som personliga assistenter. Verksamheterna är organiserade inom 7 enheter och verkar både inom funktionshinderområdet och socialpsykiatri. Inom enheterna finns det många nyanställda medarbetare med behov av att få sin introduktion i arbetet fördjupad. Många arbetsgrupper är stabila över tid och medarbetarna i dessa grupper behöver utbildning och stimulans att ta till sig nya metoder och arbetssätt. Chefer och arbetsledare inom enheterna har behov av att



förstärka sin förmåga att leda sina grupper i förändring och hur man verkar för en varaktig implementering av ny kunskap och nya metoder.

#### Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Enheterna planerar att inventera sina utbildningsbehov utifrån det kartläggningsverktyg som finns inom Carpe. Utbildningsinsatsen syftar till att enheterna inom stadsdelen ska ha mer likartade arbetssätt och att kompetens över enhetsgränserna kan tillvaratas.

Utbildningssatsningen är tänkt som en bred satsning med många olika delar med olika teman och olika utbildningsformer.

Utbildningstillfällen kommer att ges både som föreläsningar, seminarier med praktisk tillämpning och utbildnings- och uppföljningstillfällen i de egna arbetsgrupperna.

Enheterna kan välja vilka områden man vill fokusera på utifrån de behov som identifierats inom den egna verksamheten.

För genomförandet behöver förvaltningen samarbeta med en eller flera utbildningsanordnare med kompetens att utbilda inom de aktuella områdena.

Insatsen ska göras kring fem teman.

##### - Ledarskap

Att leda i förändring. Att implementera metoder och förhållningssätt så att de blir en varaktig förändring i verksamheten. Att inspirera och utmana mogna arbetsgrupper till utveckling. Att ge utrymme för nya medarbetare att växa i sitt uppdrag. Kompetensbaserad rekrytering och grunden för att skapa en gemensam strategi för att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

Specialiserat ledarskapsprogram för ett 40-tal ledare inklusive handledning.

##### - Förstärkt introduktion

Storföreläsning, 2 halvdagar x 2 för totalt 300 personer.

\* Presentation av Stockholms stad som arbetsgivare.

\* Personalpolicyn

\* Stockholms stads funktionshindersombudsman

\* Mänskliga rättigheter

\* Psykiatri och funktionshinderområdets historia

\* Funktionsnedsatta i ett internationellt perspektiv

\* Begreppet Funktionsvariation

\* Sekretesslagstiftning

\* Bemötande

\* Att upptäcka och förebygga demens och missbruk

– Mänskliga rättigheter och normkritiskt arbete, fördjupning  
Temat ska fokusera på bemötandefrågor och kommunikation som är grundläggande för att brukarnas mänskliga rättigheter ska respekteras och tas till vara. Det finns en lång rad metoder och hjälpmedel för att stärka brukarens förmåga till kommunikation. Kunskap om dessa metoder behöver inventeras och spridas. Lågaaffektivt bemötande är en metod som lämpar sig väl för att stärka medarbetarnas förmåga till gott bemötande. Makt och hjälp är ett annat ämnesval som ger stabila arbetsgrupper möjlighet att utvecklas tillsammans och som bidrar till att öka förståelsen av professionalitet i vardagsarbetet med brukare.

Storföreläsning halvdag x 2 för totalt ca 300 medarbetare.

Utbildning av 14 studiecirkelledare under en kursdag för metoden lågaaffektivt bemötande och boken Mellan makt och hjälp.

\* Diskrimineringsgrunderna, lagstiftningen

\* Kulturkompetens

– Kost och måltid

Flera enheter har goda erfarenheter att erbjuda samma utbildning om friskvård till både brukare och medarbetare. Samma metod ska prövas inom kunskapsområdet kost och måltid.

Storföreläsning halvdag x 2 för totalt ca 300 personer

\* Forskningsläget rörande kost

\* Välbefinnande

Tre halvdagskurser i mindre grupper för 200 personer

\* Miljö- och klimatsmart mat

\* Metoder och hjälpmedel för kost och måltid

\* Livsmedelshygien och anpassad kost

– Demenssjukdomar

I verksamheterna finns äldre och åldrande brukare. Medarbetarna behöver kunskap om hur man förebygger demens, symptom, nationella riktlinjer, diagnoser, kartläggning och omvårdnad för denna växande målgrupp.

Storföreläsning halvdag x 2 för 300 personer. Kompletterat med handledningstid på enheterna.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Befattningar: vårdare, arbetsledare, personliga assistenter, arbetsterapeuter, behandlingsassistenter, boendestödjare, enhetschefer, biträdande enhetschefer, sjuksköterskor.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

ca 320

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Önskad effekt är

- att nya medarbetare upplever ökad trygghet i sitt arbete och därmed ökar sin förmåga att bemöta brukarna med respekt och empati.
- att arbetsgrupper implementerar goda metoder som ger varaktigt resultat för brukarna
- att arbetsledare och chefer stärks i sitt ledarskap och ökar sin förmåga att leda sina grupper i utvecklingsarbete.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Tanken är att satsningen når ett steg längre än vad som vanligen sker när någon eller några medarbetare deltar i en kurs eller går på en föreläsning. Strategin för den här satsningen är att göra en bra inventering av behoven i arbetsgruppen, sen välja utbildningsinslag och därefter jobba med implementering med stöd av utbildaren. Detta bör medverka generellt till ökad kunskapsspridning inom verksamheterna.

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Den utbildning som förekommer inom ordinarie verksamhet är de kurser och föreläsningar som erbjuds stadsdelarna av Socialförvaltningen och Äldreförvaltningen.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

Samråd med kontaktpersonen gjordes 2016-10-27. Bedömningen är att det inte är möjligt att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen då de inte har utbildning med de inriktningar och upplägg som ansökan avser.

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Insatsen kommer att följas upp på individnivå i medarbetarsamtalen och kompetensutvecklingsplan samt på gruppnivå på APT och i enheternas uppföljningsrapporter.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

2



**Fylls i av stadsledningskontoret:**

Ankomstdatum:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Beslut:

## **Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen**

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Hägersten-Liljeholmen

Kompetensutvecklingsinsats

utbildning i återfallsprevention för vuxnenhetens  
myndighetsutövare och utförare

Ange önskad summa för insatsen

68 600 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader på

Utbildning 68 600

Vikarietäckning

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera:

Beskrivning av behov

Vuxnenheten arbetar till största delen med insatser på hemmaplan för personer med missbruk/beroende. Enheten består av både myndighetsutövning och egna insatser. Socialsekreterare i myndighetsgruppen och behandlingsassistenter i de olika utförargrupperna behöver kunna hjälpa klienten att hantera de återfall som är en naturlig del i en rehabiliteringsprocess. Återfallsprevention är en evidensbaserad metod för att kunna arbeta systematiskt med återfallen i missbruk. En gemensam utbildningssatsning ger också en styrka åt enhetens vårdkedja då de olika delarna kan arbeta åt samma håll vid återfall i missbruk hos klienten.



## Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Utbildningen består av 3 heldagar. Den ger grundläggande kunskaper i återfallsprevention vid missbruk/beroende utifrån beteendevetenskaplig teori. Målet är att kursdeltagarna efter genomgången kurs självständigt ska kunna arbeta med återfallspreventionsmetoder.

## Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

socialsekreterare och behandlingsassistenter på vuxnenheten

## Antal medarbetare som omfattas av insatsen

14

## Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Få bättre verktyg att tillsammans med den enskilde analysera riskbeteenden och nyktra beteenden och genom detta bidra till en positiv utveckling för den enskilde.  
Höja kompetensen om hur missbruk påverkar den enskilde.

## Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

I samband med samverkansdagar mellan enheterna kan denna kunskap förmedlas.

## Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

En gemensam utbildning för enhetens medarbetare bidrar till att enheten får en samsyn kring återfall och den enskildes väg tillbaka, vilket medför att samordningen av insatser på enheten stärks.

## Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

nej

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Den kommer att följas upp som en aktivitet i tertial och bokslutsrapporter.

Den följs också upp efter avslutad utbildning i medarbetarsamtal och på APT.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

3

**Fylls i av stadsledningskontoret:**

Ankomstdatum:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Beslut:

**Ansökan om pengar från  
Kompetensutvecklingssatsningen**

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Kompetensutvecklingsinsats

Specialistutbildning till familjerätten Sydväst

Ange önskad summa för insatsen

922 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader på

Utbildning 172 000 kr

Vikarietäckning 735 000 kr (ca kostnad för 1,20 handläggartjänst under ett år inkl pf)

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera:  
litteratur 15 000 kr

Beskrivning av behov

Familjerätten Sydväst handlägger familjerättsliga ärenden för stadsdelarna Hägersten-Liljeholmen, Älvsjö och Skärholmen. Enheten har sin organisatoriska tillhörighet i Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning. På enheten arbetar 14 handläggare. Utvecklingen inom arbetsområdet är ett ständigt ökande ärendeantal och en ökad komplexitet i ärendena. Enhetens ser ett stort behov av att långsiktigt höja kvaliteten i arbetet och skapa förutsättningar för att vara en attraktiv arbetsgivare för kompetenta medarbetare. Familjerätten står mitt i ett generationsskifte där medarbetare med lång erfarenhet i yrket har gått i pension eller kommer att gå i pension under de närmsta åren. Det finns en grupp handläggare i verksamheten som behöver

fördjupa sin kompetens för att på olika sätt kunna medverka till att kvaliteten i arbetet bibehålls och kan höjas.

#### Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Enheten ansöker om medel för att kunna köpa in totalt 6 utbildningsplatser på två uppdragsutbildningar inom arbetsområdet familjerätt. Båda utbildningarna är skapade i ett samarbete mellan Ersta-Sköndals högskola och yrkesföreningen Familjerättssociomomernas riksförening som specialistutbildningar inom området. Utbildningarna löper över två terminer och bedöms ta en arbetsdag i veckan (20% av en heltid) i anspråk för den studerande.

\* 3 platser Samarbetssamtal/familjemedling

Typ av utbildning: Uppdragsutbildning

Antal HP: 15

Nivå: Avancerad nivå

Ämnesområde: Socialvetenskap

Studietakt: 25 %

Utbildningsstart: HT17

\* 3 platser Vårdnadsutredningar och upplysningar enligt FB

Typ av utbildning: Uppdragsutbildning

Antal HP: 15

Nivå: Avancerad nivå

Ämnesområde: Socialvetenskap

Studietakt: 25 %

Utbildningsstart: Hösten 2017

Mer information om utbildningarna finns här

<http://www.esh.se/uppdragsutbildning/aktuella-kurser.html>

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Socialsekreterare inom familjerätten.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

6 medarbetare

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Utbildningsinsatsen förväntas medverka till höjd kvalitet i arbetet och med resultatet att antalet utredningar minskar. Det handlar om

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

|   |
|---|
| 4 |
|---|



**Fylls i av stadsledningskontoret:**

Ankomstdatum:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Beslut:

## **Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen**

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Kontaktperson på förvaltning. Ange Namn, e-post och telefon.

AnneCharlotte Persson, enhetschef Liljeholmens hemtjänst.

Kompetensutvecklingsinsats

Silviahemmets Certifiering inom demensenheten, Liljeholmens hemtjänst.

Ange önskad summa för insatsen

260 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader på

Utbildning 180 000 kronor, exkl. moms

Vikarietäckning 75 000 kronor

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera:

Utbildningsmaterial: 5 000 kr, exkl. moms

Beskrivning av behov

Medarbetarna vid hemtjänstens demensenhet har en hög kompetens, men har behov av att vidareutveckla sina arbetssätt och sin kompetens för att verksamheten ska fortsätta att utvecklas. Genom certifieringen får man en tydlig och strukturerad arbetsmodell som säkerställer och bidrar till att utveckla enhetens demenskompetens och verksamhetens kvalitet. Hemtjänstens mål är att erbjuda en professionell demensvård av hög kvalitet.



#### Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Silviahemmets vårdfilosofi bygger på fyra hörnstenar.

Personcentrerad vård

Teamarbete

Anhörigstöd

Kommunikation och relation.

I fokus för att uppnå hög kvalitet står

Gott ledarskap

Utbildad personal

Gemensam vårdfilosofi

Silviahemmets certifieringen omfattar tre utbildningssteg med efterföljande handledning av reflektionshandlare. I steg 1 omfattas medarbetarna, i steg 2 arbetsledningen och i steg 3 utbildning av två reflektionshandledare.

Steg 1. Alla medarbetare deltar i tre dagars grundutbildning inom demens utifrån Silviahemmets vårdfilosofi. Sammanlagd utbildningstid är 21 timmar. Alla medarbetare genomgår skriftligt test före och efter utbildningen. Utbildningen sker på arbetsplatsen. Steg 2. Arbetsledarutbildningen omfattar samtliga arbetsledare som har genomgått steg 1. Utbildningen omfattar en heldag. På Silviahemmet eller arbetsplatsen.

Steg 3. Reflektionsutbildning för minst två undersköterskor. Utbildningen omfattar två heldagar + en uppföljningsdag. Handledning för reflektionshandledare, vid två tillfällen. På Silviahemmet eller arbetsplatsen.

Utbildningsmaterial.

#### Tidplan för insatsen

Under 2017.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Omsorgspersonal inom demensenheten samt enhetschef och samordnare/administrativ assistent vid Liljeholmens hemtjänst.



Antal medarbetare som omfattas av insatsen

17 medarbetare inkl. enhetschef och administrativ assistent omfattas av insatsen.

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Den förväntade effekten är att öka och vidareutveckla medarbetarnas och arbetsledningens kompetens inom demensvården. Insatsen ska också stimulera till fortsatt kontinuerlig kompetensutveckling inom enheten genom regelbunden handledning och reflektion i arbetsgruppen.

Målet är att äldre med minnessvårigheter eller demenssjukdom som vårdas i hemmet får en trygg, säker och personcentrerad vård och omsorg, samt att deras anhöriga/närstående känner sig trygga med hemtjänsten och får det stöd som de behöver.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Ja, syftet är att sprida synsättet och arbetssätten inom fler verksamheter. Målsättningen är att på sikt även certifiera andra verksamheter inom äldreomsorgen. Men vi är realistiska och börjar därför i en mindre skala, med hemtjänstens demensenhet.

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Genom Silviahemmets certifiering får hemtjänsten en kvalitetssäkring av demenskompetensen, som stärker och bidrar till att höja medarbetarnas yrkesstatus och verksamhetens konkurrenskraft.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

Nej





Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Uppföljning av insatsen ingår i själva certifieringen.  
Silviahemmet följer upp certifieringsprocessen en gång per år.  
Certifikatets giltighetstid är tre år. Därefter måste certifikatet förnyas för att enheten ska fortsätta att ha ett giltigt certifikat. Det krävs att totalt 70 % av samtliga anställda har genomgått Steg 1 i utbildningen och att arbetsledarna är utbildade samt att minst två undersköterskor per avdelning/enhet är reflektionsutbildade och leder reflektionsstunder.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

1