

Bilaga 06 a**Fylls i av stadsledningskontoret:**

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

**Ansökan om pengar från
Kompetensutvecklingssatsningen**

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltning

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn

E-post

Telefon

Anette Appelberg

anette.appelberg@stockholm.se

08-50820652

Avdelning/enhet: Personalavdelningen

Kontaktperson 2 på förvaltning.

Namn

E-post

Telefon

Jeanette
Holmqvist

jeanette.holmqvist@stockholm.se

0850814905

Avdelning/enhet: Individer och familjeomsorg barn och unga

Kompetensutvecklingsinsats

Struktur för karriärstrappa för socialsekreterare och biståndshandläggare inom socialtjänsten. Ett fyraårigt projekt som syftar till att implementeras i samtliga verksamheter inom socialtjänsten. Det är en satsning som genomförs i region sydost, i samverkan med stadsdelsförvaltningarna Skarpnäck och Farsta. Varje stadsdelsförvaltning ansöker om medel separat i samband med tertiärrapport 1.

Ange önskad summa för insatsen

11 620 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad 4 950 000 kronor		
Vikarietäckning	Totalt: 2 300 000 kr	Kr/timme: 287 kr
	Antal timmar: 4650	Befattning: Socialsekreterare/ biståndshandläggare
Lokalkostnad: 420 000 kr		

Övriga kostnader: 3 950 000 kr

Övriga kostnader ska täcka: En projektledare och en utbildare under 18 månader

Beskrivning av behov

Situationen inom socialtjänsten har varit ansträngd de senaste åren. Stockholms stads handlingsplan för förbättrad arbetssituation ger förutsättningar för ett fortsatt gott arbete. Många nya socialsekreterare och biståndshandläggare är nyanställda och ställer krav på kompetensutveckling, struktur och nära och tillgänglig ledning. Introduktionen i arbetet ses som en väsentlig del i arbetet för framtidens socialtjänst.

Intern kontroll har visat på brister i dokumentation och kunskap rörande handlägningsprocessen. En revisionsrapport sammanställd 2016 har visat brister i dokumentation samt brister inom handlägningsprocessen. Brukarundersökningar inom de olika avdelningarna har visat vissa brister inom bemötande. Medarbetarenkäterna inom funktionshiner och socialpsykiatri visar ett AMI på 64, vilket har försämrats sedan 2015 och ligger klart under övriga förvaltningen. AMI ligger också väldigt lågt bland de socialsekreterare som arbetar med ensamkommande barn.

Beställarenheten funktionsnedsättning och socialpsykiatri har kraftigt försämrat sina resultat sedan 2015 när det gäller att ”pröva nya arbetssätt för att utveckla verksamheten” (från 58 procent under 2015 till 30 procent positiva 2017). Medarbetarnas nöjdhet med hur de samarbetar med andra för att lyckas med sina uppdrag har sjunkit från 71 procent positiva 2015 till 37 procent 2017. Under 2017 har redan i maj elva av 25 biståndshandläggare på

beställarenheten för funktionsnedsatta och socialpsykiatri sagt upp sig.

Sammanfattningsvis har granskningar och enkätundersökningar visat behov av ett helhetsperspektiv gällande introduktion av nyanställda samt kompetenshöjande insatser för att säkerställa kompetens och strukturerad fortbildning hos socialsekreterare och biståndshandläggare inom socialtjänsten.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Satsningen genomförs i region sydost, vilka inkluderar Skarpnäck stadsdelsförvaltning, Enskede-Årsta-Vantör samt Farsta. Förvaltningarna avser att ha en gemensam styrgrupp och uppföljning.

Karriärstrappan är en övergripande struktur för introduktion och fortbildning för socialsekreterare och biståndshandläggare inom socialtjänsten. Den är uppdelad i två nivåer, där den första nivån beskriver introduktionen av medarbetaren och den andra nivån beskriver karriärsutvecklingen.

Nivå Ett

Nivå ett innebär att nyanställda medarbetare erbjuds introduktion inom respektive enhet under två år, som ska ge följande kunskaper;

- Grundläggande kunskaper i utredning och dokumentation
- Grundläggande kunskaper om handlägningsprocessen inom socialtjänst
- Grundläggande samhällsorientering som innebär kunskaper om uppdrag och ansvar hos andra myndigheter (Försäkringskassa, landstingets verksamheter, Arbetsförmedlingen, Migrationsverket och Arbetsmarknadsförvaltningen).
- Grundläggande kunskaper i bemötande och informationsöverlämning
- Grundläggande kunskaper i Motiverande samtal (MI)

Nivå ett innebär en förstärkning i nuvarande introduktion gällande struktur och samverkan samt vidareutveckling av nuvarande metod gällande utredning, dokumentation samt samhällsorientering.

Nivå Två

Efter två år inom enheten erbjuds medarbetaren möjlighet till vidareutveckling i form av specialisering inom nuvarande enhet. Karriärsutvecklingen kommer att definieras av ett utökat ansvar

hos medarbetaren som utformas i dialog med utgångspunkt från medarbetarens intressen och förslag på verksamhetsutveckling. Fortbildning kommer att erbjudas för samtliga medarbetare när de når nivå två. Valet av fortbildning kommer att anpassas beroende på form av specialisering. Samtliga medarbetare som når nivå två kommer att erbjudas fortbildning rörande våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck.

Exempel på fortbildning inom denna nivå är;

- Fördjupad MI (Motiverande samtal)
- Nätverksarbete
- Lilla ratten (projektmodell)
- Processtödsutveckling
- Utveckla kunskaper och förmåga gällande samverkan

Implementering av karriärstrappa innebär även ett behov av utbildningsinsatser för befintlig personal inom samtliga verksamhetsområden. I satsningen ingår gemensam utbildning och handledning för samtliga chefer. Karriärstrappan syftar till att skapa en god yrkesidentitet och en gemensam kultur med ett starkt brukarfokus.

Tidplan för genomförandet av insatsen

Sept 2017 - December 2018

Från och med 2019 planeras satsningen fortsätta inom ramen för ordinarie budget.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Avdelningarna Individ och familjeomsorg barn och unga, IoF vuxna samt beställaravdelningen för äldre, funktionsnedsatta och socialpsykiatri.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

Cirka 250 medarbetare

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Effekter på kort sikt;

- Ökad rättssäkerhet för den enskilde med ökad kunskap om dokumentation och handlägningsprocess
- Gott bemötande i kontakt med socialtjänsten utifrån en förstärkt

implementering av MI
- Ökad brukardelaktighet i utredningsprocessen utifrån en förstärkt implementering av MI

Effekter på lång sikt;
- Trygghet i yrkesrollen
- Minskad personalomsättning (utanför förvaltningen)
- Ökad professionalitet
- Tydlig struktur för fortbildning och utveckling i karriären
- Tydliga uppdrag och ansvar för personalen inom socialtjänsten.
- God arbetsmiljö som präglas av kollegialt stöd och samverkan

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Ambitionen är att implementera modellen i samtliga verksamheter inom organisationen. Genom att stärka och stödja cheferna säkerställs en kontinuerlig utveckling och spridning av inhämtade kunskaper. God kvalitet inom verksamheten säkerställs genom daglig uppföljning av arbetsledare.

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

Utbildningarna kommer till stor del att vara lokalt förlagda och utformade utifrån varje arbetsgrupps kunskapsnivå och behov. Nya medarbetare kommer att erbjudas en introduktionsmodell som tillvaratar och förstärker de stadsövergripande utbildningsinsatserna, som exempelvis nyanställdsutbildning.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats?

Om ja, på vilket sätt:

Ja, eventuellt inom ramen för arbetet med nivå två som möjliggör specialisering inom samverkansområdet och projektområdet.

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

- Genom intern kontroll
- Granskningar av stadsrevisionen

- Brukarenkäter/brukarundersökningar
- Regelbunden och strukturerad uppföljning av dokumentation
- Redovisning i samverkan med stadsdelsförvaltningarna Skarpnäck och Farsta

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.