

Fylls i av stadsledningskontoret:
Diarienummer: 210-1196/2016
Ansökningsnummer:

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingsinsatsen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Utbildningsförvaltningen

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Astrid Gadman	astrid.gadman@stockholm.se	08-508 33 767
Avdelning/enhet: Personal och kompetensförsörjning		

Kontaktperson 2 på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Johan Eriksson	johan.js.eriksson@stockholm.se	08-508 33 697
Avdelning/enhet: Personal och kompetensförsörjning / Stab		

Kompetensutvecklingsinsats

(stadens) Diplomutbildning i hbtq-kompetent och normkritiskt bemötande.

Ange önskad summa för insatsen

45 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad 45 000 kronor		
Vikarietäckning	Totalt: - kr	Kr/timme: - kr
	Antal timmar: -	Befattning: -

Lokalkostnad: - kr		

Övriga kostnader: - kr
Övriga kostnader ska täcka: -

Beskrivning av behov

Avdelningen har ett behov av att höja sin kunskap och kompetens i frågor kring HBTQ och normkritik. Enligt utbildningsnämndens verksamhetsplan ska verksamheten arbeta normkritiskt och motverka stereotypa könsroller, diskriminering och ojämlika strukturer bland både elev och personal. Avdelningen jobbar med kompetensförsörjningsfrågor, arbetsmiljöfrågor, kompetensutveckling av lärare, handläggare, rektorer, chefer, barnskötare med flera. Avdelningen arbetar även med lönefrågor, framtagande och analys av statistik kring t ex sjukfrånvaro, deltid till heltid, rekrytering av chefer och möter medarbetare tillsammans med rektorer i samband med t ex rehabärenden med mera. I alla dessa områden behövs det kunskap och kompetens inom normkritik för att t ex förebygga diskriminering vid rekrytering och motverka stereotypa könsroller i vår kommunikation av arbetsgivarvarumärket.

Avdelningen anser att diplomeringen skulle vara en viktig kompetensutvecklingsinsats för att säkerställa att avdelningen lever upp till fullmäktiges mål om att Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering och även målet om att vara en bra arbetsgivare för chefer, medarbetare och framtida medarbetare.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Diplomutbildningen är framtagen för att stärka arbetet med att uppnå visionen om ett Stockholm för alla. Syftet är att medarbetare och chefer ska få kunskaper för att säkra att hbtq-personers rättigheter inom eller i kontakt med utbildningsförvaltningen. Utbildningen syftar även till att skapa en struktur för fortsatt systematiskt kvalitetsarbete.

12-20 personer (max 25) kan delta per omgång. Utbildningen består av 3 kurstillfällen à 4h, tre hemuppgifter om à c:a 2h och en

introduktionsövning om ½h.

För att uppnå diplomering måste minst 75 % av alla delta vid samtliga tre kurstillfällen samt genomfört alla hemuppgifterna.

Tidplan för genomförandet av insatsen

1/3 av avdelningen förväntas genomföra diplomeringen under hösten 2017 och återstående medarbetare genomför detta under våren 2018.

Kostanden är 45 000 kr per utbildning och avdelningen beräknar kunna genomföra utbildning för 20 personer under 2017 och för resterande medarbetare (40 personer) under 2018. Totalt uppgår kostanden för hela insatsen till 135 000 kr.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Insatsen omfattar samtliga medarbetare och chefer på avdelningen för personal och kompetensförsörjning

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

c:a 60 totalt men 20 personer under 2017.

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

På kort sikt ser vi att insatsen kommer höja kunskapsnivån hos avdelningen som helhet. På längre sikt förväntar vi oss att ett normkritiskt perspektiv integreras i samtliga processer inom avdelningen vilket kommer leda till en bättre verksamhet för eleverna. Om varje medarbetare på avdelningen har ett normkritiskt perspektiv i sitt arbete, t ex vad gäller kompetensutvecklingsinsatser, kommer det i förlängningen bidra till att perspektivet integreras i medarbetarnas vardag på skolorna och på så vis kommer eleverna till gagn.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Ja, avdelningen delar gärna med oss till andra avdelningar på utbildningsförvaltningen kring hur de ändrade arbetsätten och våra

erfarenheter av diplomeringen lett till verksamhetsutveckling. Ett lämpligt forum kan vara informationsmöten som respektive avdelning har regelbundet.

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

Diplomeringen avser att stärka och komplettera de kompetensutvecklingsinsatser som avdelningen själva anordnar och erbjuder riktade till medarbetare och chefer.

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

Nej

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Insatsen följs upp i ordinarie uppföljningsarbete i samband med budget och planeringsprocessen samt genom fokusgrupper och enkäter med avdelningens medarbetare. En viktig del av arbetet är att integrera perspektiven i avdelningens introduktion av nyanställda. Den projektgrupp som inrättas på avdelningen för att genomföra diplomeringen ansvarar för att uppföljningen.

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: