

Fylls i av stadsledningskontoret:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingsinsatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Norrmalm stadsdelsförvaltning

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Johanna Hult	johanna.hult@stockholm.se	08-508 09 310
Avdelning/enhet: Förskole och- fritidsavdelningen		

Kontaktperson 2 på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Malin Wadeborn	malin.wadeborn@stockholm.se	08-508 09 270
Avdelning/enhet: Förskole och-fritidsavdelningen		

KompetensutvecklingsinsatsKompetensutveckling av tillsvidareanställda arbetsplatsledare inom
förskolans verksamhet.**Ange önskad summa för insatsen**

98 750 (79 000 + moms 25 %) + 40 000=138 750 kronor

Utbildningens kostnad 98 750 (79 000 exklusive moms) kronor		
Vikarietäckning	Totalt: kr	Kr/timme: kr
	Antal timmar:	Befattning:
Lokalkostnad: 40 000 kr		

Övriga kostnader: kr
Övriga kostnader ska täcka:

Beskrivning av behov

Kompetensutveckling av arbetsplatsledare inom förskolans verksamhet. Förskolans arbetsplatsledare är i behov av att få redskap till att kunna vara pedagogiska processledare och hålla uppdragsfokus på förskolan.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Förskolans ledningsorganisation har sett behov att kompetensutveckla verksamhetens arbetsplatsledare som har en central och viktig roll.

Innehåll:

- Arbetsplatsledarens funktion
- Organisation och struktur
- Förändringsprocesser
- De fyra grundläggande psykosociala behoven
- KASAM – Känsla av sammanhang / salutogent förhållningssätt
- Grupputveckling
- Ledarskap

Tidplan för genomförandet av insatsen

14-15 september (två heldagar) samt 10 november (1 heldag) totalt tre heldagar

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Tillsvidareanställda arbetsplatsledare inom förskola.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

35

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Samtliga av verksamhetens arbetsplatsledare är utbildade förskollärare. Det huvudsakliga arbetet sker i barngrupp men i uppdraget ingår även att samordna det dagliga arbetet på förskolan. Att arbeta som arbetsplatsledare är därmed en karriärväg utan att behöva lämna arbetet i barngrupp. Det råder brist på och konkurrens om förskollärare och att satsa på målgruppen kan bidra till att bibehålla och attrahera nya förskollärare inom stadsdelsområdet. Arbetsplatsledarna kan även vara potentiella framtida chefer inom verksamheten.

Målet för fortbildningsdagarna är att ge arbetsplatsledare redskap till att kunna vara pedagogiska processledare och hålla uppdragsfokus på förskolan, detta skapar också förutsättningar för en likvärdig förskola för alla barn inom stadsdelen.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?**Om ja, på vilket sätt:**

Ja. Genom att förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare som satsar på kompetensutveckling av befintlig personal i verksamheten ökar chanserna att personal vill stanna kvar. Personal som trivs och stannar kan sprida kunskapen vidare till övriga medarbetare och personal i samma roll. Arbetsplatsledarna kan även vara potentiella framtida chefer inom verksamheten.

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

Förskolans ledningsorganisation har sett behov av en riktad kompetensutvecklingsinsats för verksamhetens arbetsplatsledare. Arbetsplatsledaren har en central och viktig roll i verksamheten. I nämndens och verksamheternas verksamhetsplaner för 2017 finns inga tidigare inplanerade insatser för målgruppen.

**Finns möjligheter att samarbeta med
Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats?**

Om ja, på vilket sätt:

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Fortbildningsinsatsen kommer att följas upp i
verksamhetsberättelse för 2017.

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:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingsinsatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Norrmalms stadsdelsförvaltning

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Agneta Heiroth Lindström	agneta.heiroth.lindström @stockholm.se	08-508 09 334
Avdelning/enhet: Äldre-och socialtjänstavdelningen / Familjeenheten		

Kontaktperson 2 på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Inger Zettergren	inger.zettergren@ stockholm.se	08-508 09 341
Avdelning/enhet: Äldre-och socialtjänstavdelningen/Familjeenheten		

Kompetensutvecklingsinsats

Tejping, en samtalsmetod för barn och deras föräldrar.

Ange önskad summa för insatsen

58 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad 50 000 kronor

Vikarietäckning	Totalt: 0 kr	Kr/timme: 0 kr
	Antal timmar:	Befattning:
Lokalkostnad: 0 kr		

Övriga kostnader: 8000 kr

Övriga kostnader ska täcka: Material samt resa för utbildare.

Beskrivning av behov

Familjeenheten på Norrmalm har under de senaste åren arbetat för att göra barnen ännu mer delaktiga och synliga i våra olika typer av utredningar. Vi satsar kontinuerligt på metodutveckling inom området; samtal med barn och ungdomar. Vi använder oss av olika verktyg i samtalen och ser det som ett viktigt utvecklingsområde, där vi kan bli ännu bättre. I arbetsgruppen finns en uttalad önskan om att använda Tejping som en gemensam metod.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Tejping innebär att vi låter barn och ibland även deras föräldrar visuellt gestalta sitt nätverk, sin livssituation, en inre eller yttre konflikt eller en traumatisk upplevelse med hjälp av målade träfigurer. Tejping är ett lekfullt arbetssätt som passar i samtal där orden inte räcker till. Första dagen går man igenom teori och metodik för Tejping. Andra dagen arbetar man med praktisk tillämnning av Tejping utifrån deltagarnas klienter och problem.

Tidplan för genomförandet av insatsen

Grundutbildningen i Tejping genomförs under två heldagar under hösten 2017.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Detta är en satsning för hela enheten, som består av åtta socialsekreterare som arbetar med barn- och ungdomsutredningar, tre familjerättssekreterare, två socialsekreterare som arbetar i

mottagningsgruppen, två LSS-handläggare som arbetar med barn samt en metodutvecklare.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

16

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Tejping är en metod där man möter barnen på deras arena, vilket skapar en bättre kontakt och ökar barns möjlighet att komma till tals. Att som handläggare ha tillgång till flera verktyg gör arbetet mer lustfyllt och skapar trygghet i yrkesrollen. Dessa faktorer är viktiga både på kort och lång sikt. Bra samtalsmetoder stärker vår profession inför mötet med barn och föräldrar.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?**Om ja, på vilket sätt:**

Tejping är en metod som går att sprida vidare i organisationen. Under hösten kommer vi att arbeta tillsammans med barnperspektivet i Vuxenenhetens handläggning och med att stärka vår samverkan i gemensamma ärenden. Vi ser Tejping som ett användbart verktyg i samarbetet med Vuxenenheten.

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

Enheten önskar hitta en gemensam metod som alla medarbetare kan använda oavsett inom vilket område man arbetar. Familjeenheten satsar på att minska familjernas kontakter med olika handläggare, vilket bland annat innebär att vi har gemensamma samtal med barn och vuxna om familjerna är aktuella för utredningar i olika grupper. En gemensam utbildning och metod skulle gynna samarbetet mellan grupperna.

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

Familjeenheten ser inga samarbetsmöjligheter med Arbetsmarknadsförvaltningen i den här frågan, då urvalet av utbildare är ytterst begränsat.

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Familjeenheten har regelbunda gemensamma metodtider där fokus under 2017 är barns delaktighet. Metodtiderna kommer att vara ett tillfälle för medarbetarna att gemensamt följa upp, träna och dela erfarenheter av metoden Tejping. Därutöver kommer varje grupp för sig att hålla metoden levande genom regelbunden handledning och ärendedragning. Att enhetens metodutvecklare deltar i utbildningen kommer att bidra till att metoden hålls levande i verksamheten.

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:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingsinsatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Norrmalms stadsdelsförvaltning

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Helena Andersson	helena.e.andersson@stockholm.se	08- 508 09 051
Avdelning/enhet: Beställarenheten Äldreomsorg		

Kontaktperson 2 på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Therese Gehlin	therese.gehlin@stockholm.se	076-825 1107
Avdelning/enhet: Beställarenheten Äldreomsorg		

Kompetensutvecklingsinsats

MI-utbildning

Ange önskad summa för insatsen

32 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad 32 000 kronor

Vikarietäckning	Totalt: kr	Kr/timme: kr
	Antal timmar:	Befattning:
Lokalkostnad: kr		

Övriga kostnader: kr

Övriga kostnader ska täcka:

Beskrivning av behov

För att möta äldre i särskilt utsatta situationer, exempelvis multisyjuka äldre, personer med kognitiv svikt/demenssjukdom och äldre med missbruksproblematik ställs höga krav på kommunikationen mellan den enskilde, anhöriga och biståndshandläggaren. Enheten ser behov av att stärka handläggarnas kompetens i de möten där kommunikationen kan vara svår. Enheten har tagit del av goda exempel där motiverande samtal använts för att stärka den enskildes delaktighet i mötet. Med anledning av detta vill enheten utbilda biståndshandläggarna i motiverande samtal. Detta för att hantera komplexa situationer, att vara goda samtalsledare, att kunna uppmärksamma individuella behov i möten där dessa kan vara svåridentifierade, få en helhetsbild över den äldres livssituation och önskemål samt att vara flexibel i sitt bemötande utifrån rådande behov.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Extern utbildning i motiverande samtal.

Tidplan för genomförandet av insatsen

Tre heldagar under 2017.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Biståndshandläggare

8

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Att inom kort kunna börja tillämpa motiverande samtal som förhållningssätt i det dagliga arbetet. Kunskapen förväntas komma att skapa en större upplevelse av trygghet, delaktighet och bekräftelse för den enskilde och anhöriga i den situation de befinner sig i. Detta bidrar i sin tur till en ökad kvalitet i mötet mellan biståndshandläggaren och den enskilde och anhöriga. Kunskapen kommer att användas som ett verktyg för att lättare kunna identifiera den enskildes behov och stödinsatserna förväntas således bli mer individuellt anpassade.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?**Om ja, på vilket sätt:**

Kunskapen sprids genom att delge medarbetarna information och goda exempel på enhetens kompetensforum. Samtalsmetoden blir en del av introduktionen mellan handledare och nyanställd.

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

Motiverande samtal är ett arbetssätt som ytterligare skulle stötta äldre och anhöriga i ett utsatt läge. Att ytterligare stärka kompetens och ge verktyg i det dagliga arbetet förbättrar arbetssituationen för biståndshandläggarna.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats?**Om ja, på vilket sätt:****Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:**

Medarbetatenkät, medarbetarsamtal, synpunkt och klagomålshantering.

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
