

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

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingsinsatsen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning, Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning, Farsta stadsdelsförvaltning, Skarpnäcks stadsdelsförvaltning och Socialförvaltningen

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Patricia Hamberg	patricia.hamberg@stockholm.se	08-50815024
Avdelning/enhet: Administrativa avdelningen, Skarpnäcks stadsdelsförvaltning		

Kontaktperson 2 på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Anna Larsson	anna.larsson@stockholm.se	08-50825141
Avdelning/enhet: Avdelningen för stadsövergripande sociala frågor, socialförvaltningen		

Kompetensutvecklingsinsats

Struktur för kompetenstrappa för socialsekreterare inom socialtjänsten. Ett fyraårigt projekt som syftar till att implementeras inom samtliga verksamheter inom socialtjänsten. Insatsen inleds med en pilotsatsning inom region sydost vilka omfattar stadsdelsförvaltningarna Enskede-Årsta-Vantör, Skarpnäck och Farsta. Hässelby-Vällingby medverkar från norrort. Socialförvaltningen stöttar stadsdelsförvaltningarna i utvecklingen av strukturen samt utbildningsinsatser.

Ange önskad summa för insatsen

2 550 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad				kronor	
Vikarietäckning	Totalt:	kr	Kr/timme:	kr	
	Antal timmar: 2000		Befattning:		
Lokalkostnad:		kr			

Övriga kostnader: 2 550 000 kr

Övriga kostnader ska täcka: En utbildningssamordnare på vardera stadsdelsförvaltning samt lokalkostnad för dessa.

Beskrivning av behov

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

Stadsdelsförvaltningarnas egna interna kontroller såväl som stadsrevisorernas revisionsrapporter har visat brister i dokumentation samt brister inom handlägningsprocessen.

Granskningarna har 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.

Satsningen genomförs i region sydost, vilka inkluderar Skarpnäck stadsdelsförvaltning samt stadsdelsförvaltningarna Enskede-Årsta-Vantör och Farsta. Från norort medverkar Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning. Förvaltningarna avser att ha en gemensam styrgrupp och uppföljning. Varje stadsdelsförvaltning inleder utvecklingen av kompetenstrappan inom olika verksamhetsområden i socialtjänsten.

Kompetenstrappan 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 säkerställandet av grundläggande kunskaper för arbetet. Den andra nivån beskriver möjligheter till kompetensutveckling därefter.

Stadsdelsförvaltningarna inom pilotsatsningen avser att inleda utvecklingen av kompetenstrappan inom olika verksamhetsområden. Skarpnäcks stadsdelsförvaltning inleder satsningen inom enheten för ekonomi och arbete, Farsta stadsdelsförvaltning och Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning inom enheten för barn och unga och Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning inom enheten för personer med funktionsnedsättning. Samtliga verksamhetsområden har drabbats av höga personalomsättningar de senaste åren över staden.

Nivå Ett

Nivå ett innebär att nyanställda medarbetare erbjuds introduktion inom ett verksamhetsområde 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 verksamhetsområdet erbjuds medarbetaren möjlighet till vidareutveckling i form av specialisering inom nuvarande enhet alternativt fortsatt anställning inom annat verksamhetsområde. Kompetensutvecklingen 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 alternativt kombineras med en introduktion i annat verksamhetsområde.

Exempel på fortbildning inom denna nivå är;

- Fördjupad MI (Motiverande samtal)
- Nätverksarbete
- Lilla ratten (projektmodell)
- Processtödsutveckling
- Introduktion inom nytt verksamhetsområde kombinerat med adekvat fortbildning
- Utveckla kunskaper och förmåga gällande samverkan

Implementeringen av kompetenstrappa 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

Januari - December 2018

Möjligheterna att ansöka om medel från och med 2019 kommer att undersökas under pågående insats.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Medarbetare och chefer inom individ- och familjeomsorgen

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

Nyanställda inom stadsdelsförvaltningarna Enskede-Årsta-Vantör, Farsta, Hässelby-Vällingby och Skarpnäck.

Stadsdelsförvaltningarna Farsta och Skarpnäck har i genomsnitt nyanställt ca 31 socialsekreterare och biståndshandläggare de

senaste åren. För Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning är motsvarande genomsnitt 78 biståndshandläggare och socialsekreterare för samma period.

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
- Uppföljning i arbetet för nyanställda medarbetare
- Tydlig struktur för kompetensutveckling för medarbetare och chefer
- Identifiering av specialisttjänster för medarbetare inom socialtjänsten

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 socialtjänsten i staden. Genom att stärka och stödja cheferna säkerställs en kontinuerlig utveckling och spridning av inhämtade kunskaper. God kvalite 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 nyanställdutbildning.

**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
 - Enkäter till medarbetare
 - Regelbunden och strukturerad uppföljning av dokumentation
 - Gemensam redovisning i samverkan mellan socialförvaltningen och stadsdelsförvaltningarna Enskede-Årsta-Vantör, Farsta, Hässelby-Vällingby och Skarpnäck.

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. inom samtliga berörda stadsdelsförvaltningar.