

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

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingsinsatsen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Äldreförvaltningen

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Lisbeth Hagman	lisbeth.hagman@stockholm.se	08-50836217
Avdelning/enhet: Utvecklingsavdelningen		

Kontaktperson 2 på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Tove Ahner	tove.ahner@stockholm.se	08-50836220
Avdelning/enhet: Utvecklingsavdelningen		

Kompetensutvecklingsinsats

Utbildning för reflektionshandledare inom hemtjänsten

Ange önskad summa för insatsen

604800 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad	kronor	
Vikarietäckning	Totalt: 604800 kr	Kr/timme: 216 kr
	Antal timmar: 2800	Befattning: Undersköterskor

Lokalkostnad: kr

Övriga kostnader: 0 kr

Övriga kostnader ska täcka:

Beskrivning av behov

Omvårdnadspersonal inom hemtjänsten har ett utsatt arbete och arbetar sin största tid ensam hemma hos brukare som ofta har omfattande sjukdomar och funktionshinder. Personalen måste ha ett kompetent förhållningssätt i dessa situationer. För att stödja personalen i sitt arbete är reflektionshandledning en av metoderna.

Reflektion beskrivs som lärandets verktyg. Reflektion i och utanför arbetet och tillsammans med andra är nödvändig för att människor skall kunna lära och utveckla sin verksamhet. Utrymme för reflektion är alltså viktig både för individen och för organisationen. Den grundläggande tanken med reflektion är att noggrant tänka efter, medvetandegöra och utveckla förhållningssätt och lösningar på frågeställningar man ställs inför i det dagliga arbetet. Genom regelbundna reflektionsmöten på arbetsplatsen får personalen tillsammans inhämta och bearbeta kunskap med utgångspunkt från deltagarnas upplevelser och erfarenheter i vardagssituationer. På detta sätt skapas tillfällen att tillsammans reflektera över sitt arbetssätt och se utvecklingsmöjligheter. Att fortlöpande reflektera i arbetet är både kompetensutvecklande och personalvårdande.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Reflektionsledaren ska efter genomgången utbildning kunna leda reflekterande samtal på individ- och/eller gruppnivå. Den grundläggande kunskapen som behövs för att leda reflektion är kunskap om kommunikation, grupper och grupprocesser, ledarskap och reflektion. Kunskap behövs även om hur olika reflektionsmetoder och modeller samt pedagogiska metoder kan användas

Innehåll:

- Reflektion – definition och syfte
- Reflektionsprocessen
- Etik och reflektion Bemötandefrågor inom äldreomsorgen
- Kommunikation och språkets betydelse

- Gruppen och grupprocesser
- Ledarskap
- Olika metoder/modeller och pedagogiska övningar för reflektion
- Hemuppgifter och praktiska övningar med lokal arbetsgrupp på den egna arbetsplatsen

Kursdeltagarna kommer att behöva ägna metodkursen ytterligare tid mellan träffarna för förberedelser och gruppuppgifter upp till en arbetsdag per gång. I kursen ingår hemuppgifter som kommer att följas upp på kursdagarna. Deltagande förutsätter tillgång till en lokal arbetsgrupp som kan mötas vid fem tillfällen under kursens gång för att prova olika sätt att reflektera.

Tidplan för genomförandet av insatsen

Första halvåret 2018

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Undersköterskor inom hemtjänsten

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

25 i direkt utbildning därefter omfattas all omvårdnadspersonal som kommer att få del av reflektionshandledning av de utbildade handledarna på respektive arbetsplats.

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

På kort sikt ger satsningen ett bevis på att hemtjänstpersonalens arbete är viktigt och att arbetsgivaren ger stöd i detta arbete genom att utbilda handledare. På längre sikt ger reflektionshandledning ökad trygghet och bättre arbetsmiljö för hemtjänstens omvårdnadspersonal. Likaså ökad möjlighet för arbetsgivaren att få personalen att stanna inom hemtjänsten och trivas med sitt arbete.

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

Ja, genom att handledarna kommer att hålla i regelbunden reflektionshandledning som i sin tur ger ett lärande inom hela

arbetsgruppen.

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

Reflektionshandledning omfattar alla de olika moment som omvårdnadspersonal stöter på i sitt arbete. Genom att reflektera över sitt arbete och kunna ta upp olika svåra situationer ges möjlighet till lärande mellan omvårdnadspersonal men också från handledaren. Vid handledning kan även behov av avsaknad av kompetens tydliggöras vilket möjliggör att verksamheten lättare kan identifiera olika behov av kompetensutveckling.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats?

Om ja, på vilket sätt:

Inget har ännu identifierats men vi kommer att se över behov av samarbete vid tex. vikarieanskaffning.

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Genom utvärdering som kommer att utföras av utomstående. Vilken är ej klar vid ansökningsförfarandet. Utvärderingen kommer att innefatta en baslinjemätning samt en uppföljning efter en tid när handledningen varit igång.

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