

Reviderad februari 2021

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

## Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingsinsatsen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

**Datum**

2021-11-25

**Ange din förvaltning**

Äldreförvaltningen

**Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.**

Namn	E-post	Telefon
Jonna Hermansson	jonna.hermansson@stockholm.se	08-508 362 75
Avdelning/enhet: Avdelningen för stadsövergripande äldreomsorgsfrågor		

**Insatt controller på förvaltningen**

Namn	E-post	Telefon
Monica Jonsson	monica.jonsson@stockholm.se	08-508 36 264
Avdelning/enhet: Administrativa avdelningen		

**Egen rubrik på kompetensutvecklingsinsatsen**Reflektion i hemtjänsten med språkstödande inriktning  
Ansökan gäller en pågående kurs som avslutas i februari 2022 och  
en ny kurs med start hösten 2022.**Ange önskad summa för insatsen**

1 036 940 kronor
------------------

**Uppskattad fördelning av kostnader**

Utbildningens kostnad 337 500 kronor		
--------------------------------------	--	--

Vikarietäckning	Totalt: 677 440 kr	Kr/timme: 232 kr
-----------------	--------------------	------------------

	Antal timmar: 2 920	Befattning: Undersköterska
--	---------------------	-------------------------------

Lokalkostnad: 0 kr
--------------------

Övriga kostnader: 22 000 kr
-----------------------------

Övriga kostnader ska täcka: Fika under kursdagarna
--

**Beskrivning av behov**

Utbildning och satsning på att införa reflektion i hemtjänsten har varit ett budgetuppdrag sedan 2018. Äldreförvaltningen har under 2021 tillsammans med stiftelsen Äldrecentrum gjort en kartläggning av de enheter som har utbildat reflektionsledare sedan 2018. Det som framkommer bland reflektionsledare och deltagare är ökad sammanhållning i arbetsgruppen, att det är ett bra tillfälle att diskutera med varandra och kunna arbeta med förbättringar samt att reflektionen ger möjlighet för dem att tänka efter i ett annars snabbt arbetstempo. Cheferna uppger att de ser att reflektionen är ett bra tillfälle för medarbetarna att diskutera och prova metoder och arbetssätt, att de märker att en del tänker om gällande arbetssätt och förhållningssätt och att sättet hur de pratar om de äldre hemtjänsttagarna har ändrats till ett mer nyanserat sätt. Forskning visar också att regelbunden reflektion medför vinster i form av bättre arbetsmiljö, främjat samarbete och kompetensutveckling. Reflektion kan beskrivas som lärandets verktyg och att reflektera i och utanför arbetet tillsammans med andra är en förutsättning för ett kontinuerligt lärande och för att kunna utveckla verksamheten. Genom att fortsätta erbjuda utbildning av nya reflektionsledare ges fler enheter möjlighet att införa reflektion på sina enheter och även att stärka upp reflektionen på de enheter där de har ett ökat behov av reflektionsledare.

förväntas arbetsmiljön, samarbete och metodutveckling förbättras och utvecklas vilket även gynnar de äldre i behov av hemtjänst.

**Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?**

**Om ja, på vilket sätt:**

Ja, genom att de flesta medarbetarna på enheterna kommer att få ta del av reflektion vilket ger ett lärande i hela arbetsgruppen.

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

Reflektion på arbetsplatsen ger möjlighet för deltagarna att lyfta de områden som de dagligen möter i sitt arbete. Genom att kunna ta upp t ex svåra eller utmanande situationer ges möjlighet till lärande mellan omvårdnadspersonal men också från reflektionsledaren. Att utbildningen har en språkinriktning medför också att reflektionsledarna kan förbereda träffarna genom att använda lämpliga metoder för att bidra till att språket kan stärkas hos de medarbetare som inte har svenska som första språk. Specifik kunskap inom t ex demens eller fallprevention kan bli mer användbar om diskussion sker med kollegor utifrån en specifik situation eller hemtjänsttagare. Vid reflektionstillfällen kan även kompetensbehov synliggöras vilket möjliggör för ansvarig chef att kunna erbjuda passande utbildningar.

**Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:**

Genom nätverksträffar för de utbildade reflektionsledarna samt genom "Reflektionens dag" 1-2 gånger per år tillsammans med reflektionsledare och chefer där aktuellt läge går igenom och nya metoder och tips lärs ut.

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:**

**Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen**

Den här ansökan gäller både de tre avslutande kursdagarna på kursen som startade i slutet på oktober 2021 och en ny planerad till hösten 2022. Kursen ges av stiftelsen Äldrecentrum och består av åtta kursdagar samt sex halvdagar handledning efter avslutad kurs, som ett stöd till reflektionsledaren när hen ska börja med reflektion på sin arbetsplats. Kursen vänder sig till undersköterskor i stadens hemtjänstenheter i egen regi. Efter genomgången utbildning ska reflektionsledarna kunna leda reflekterande samtal på individ- och gruppnivå. Grundläggande kunskap som lärs ut under utbildningen är kommunikation, grupper och grupprocesser, ledarskap och reflektion. Deltagarna får även lära sig om olika reflektionsmetoder och modeller samt pedagogik. Mellan kursträffarna får deltagarna hemuppgifter att genomföra med koppling till sin egen arbetsplats.

**Tidplan för genomförandet av insatsen**

Tre kursdagar under januari och februari för en pågående kurs som startade hösten 2021. Därefter handledning kort efter sista kursdagen. Hela kursen inkl handledning beräknas vara klar i maj 2022

Ny kurs med planerad start i september 2022 på åtta kursdagar och därefter handledning. Eventuellt hinner inte samtliga handledningstillfällen genomföras under 2022, det kommer isåfall att redovisas i T2 genom justerad budget.

**Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen**


Hemtjänstenheter i stadens egen regi. Utbildningen till reflektionsledare vänder sig till undersköterskor.

**Antal medarbetare som omfattas av insatsen**

15 deltagare i den pågående kursen som startade hösten 2021  
20 deltagare i kursen som startar under hösten 2022.

**Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt**

Regelbunden genomförd reflektion väntas på kort sikt ge tillfälle för hemtjänstpersonal att få ett forum där de strukturerat kan diskutera olika angelägna områden. Deras arbete lyfts och prioriteras också genom att chefen satsar på reflektion. På lång sikt



---

Barnc Lylandes  
Förvaltningschef.

