

Utlåtande 2005:104 RV (Dnr 231-3983/2004)

## **Karriärstege för vårdbiträden samt möjligheten för vårdpersonalen att arbeta utomlands**

**Motion av Margareta Björk och Christer Wennerholm (båda m) (2004:57)**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande Motion (2004:57) av Margareta Björk och Christer Wennerholm (båda m) angående karriärstege för vårdbiträden samt möjligheten för vårdpersonalen att arbeta utomlands anses besvarad med vad som anförs i utlåtandet.

**Föredragande borgarrådet Roger Mogert** anför följande.

### *Motionens innehåll*

Margareta Björk och Christer Wennerholm (båda m) föreslår i en motion (2004:57) att staden utreder och utvärderar två projekt för att eventuellt kunna implementera dem i Stockholms stad, *bilaga*. Projekten är dels "Karriärstegen" som innebär att låta vårdbiträden och undersköterskor förbättra vården av de äldre och dels EU-projektet "Home Care in Europé" som gör det lättare för hemtjänstpersonal att kunna arbeta i olika länder. Enligt motionärerna borde dessa projekt prövas för att behålla den befintliga personalen och locka unga till framtidens äldreomsorg.

### *Remisser*

Motionen har för synpunkter remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret föreslår att motionen avslås med hänvisning till att karriärutvecklingsprogram kommer att ingå i ärendet avseende strategisk kompetensförsörjning för Stockholms stad samt att projektet Home Care in Europe är ett pågående utvecklingsarbete, där det är för tidigt att kunna dra några slutsatser om projektet.

#### *Mina synpunkter*

Det är en viktig framtidsfråga att långsiktigt klara kompetensförsörjningen till äldreomsorgen. Jag instämmer med motionärerna om vikten av att behålla den befintliga personalen och locka unga till framtidens äldreomsorg. Såsom stadsledningskontoret påpekar används det redan idag inom staden olika former av karriärstegar, exempelvis i Skärholmens stadsdelsförvaltning och i Stockholm Vatten AB. Det pågår alltså redan en hel del aktivt arbete i staden i syfte att skapa utvecklingsmöjligheter för medarbetarna. Flera projekt har skapats på initiativ av och utifrån verksamheternas och yrkesgruppernas behov, vissa med stöd av kompetensfonden. Jag anser därför att vi bör arbeta vidare med de satsningar som redan görs i staden och utvärdera dem i första hand. ”Karriärstegen”, som används i Solna, kan dock vara en av flera modeller att överväga att tillämpa i det fortsatta arbetet.

Jag delar motionärernas uppfattning att det är viktigt att utveckla flexibla former för lärande samt att utveckla metoder för att ta till vara erfarenheter och kunskaper genom exempelvis validering. I staden pågår redan flera projekt för att utveckla modeller för validering, riktade mot vårdpersonalen. Projektet Home Care in Europe är ett pågående utvecklingsarbete som för närvarande är svårt att utvärdera, eftersom projektet pågår även under 2005. Utvecklingen av både det projektet och andra exempel på sådana modeller kommer dock att följas.

I övrigt instämmer jag i stadsledningskontorets förslag och föreslår med hänvisning till vad som ovan anförts att kommunfullmäktige beslutar följande:

Motion (2004:57) av Margareta Björk och Christer Wennerholm (båda m) angående karriärstege för vårdbiträden samt möjligheten för vårdpersonalen att arbeta utomlands anses besvarad med vad som anförts i utlåtandet.

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Reservation** anfördes av borgarrådet *Jan Björklund* (fp) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att

1. bifalla motionen
2. därutöver anföra följande.

Det är viktigt att olika modeller för karriärvägar utvecklas, tillskapas och utvärderas. De två olika möjligheter som föreslås i motionen bör naturligtvis utvärderas av staden för att om de finnes lämpliga kunna utgöra en del i stadens kompetensförsörjningsplan. Om Stockholms stad har en bra och genomtänkt kompetensförsörjningsplan gör det staden mer attraktiv som arbetsgivare och underlättar därmed stadens arbete med att behålla och rekrytera personal.

**Kommunstyrelsen** delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande

Motion (2004:57) av Margareta Björk och Christer Wennerholm (båda m) angående karriärstege för vårdbiträden samt möjligheten för vårdpersonalen att arbeta utomlands anses besvarad med vad som anförs i utlåtandet.

Stockholm den 11 maj 2005

På kommunstyrelsens vägnar:  
ANNIKA BILLSTRÖM

Roger Mogert

*Anette Otteborn*

**Reservation** anfördes av *Kristina Axén Olin*, *Sten Nordin* och *Kristina Alven-dal* (alla m), *Lotta Edholm* och *Ulf Fridebäck* (båda fp) och *Ewa Samuelsson* (kd) med hänvisning till reservationen av (fp) i borgarrådsberedningen.

## ÄRENDET

Margareta Björk och Christer Wennerholm (båda m) föreslår i en motion (2004:57) att staden utreder och utvärderar två projekt för att eventuellt kunna implementera dem i Stockholms stad, bilaga. Projekten är dels "Karriärstegen" som innebär att låta vårdbiträden och undersköterskor förbättra vården av de äldre och dels EU-projektet "Home Care in Europe" som gör det lättare för hemtjänstpersonal att kunna jobba i olika länder. Enligt motionärerna borde dessa projekt prövas för att behålla den befintliga personalen och locka unga till framtidens äldreomsorg.

## REMISSER

Motionen har för synpunkter remitterats till stadsledningskontoret.

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 2 februari 2005 är av i huvudsak följande lydelse.

### Ärendets beredning

Ärendet har beretts vid Stadsledningskontorets Personalpolitiska avdelning i samråd med äldreomsorgsberedningens kansli.

### Bakgrund

Kommunstyrelsen har fått en motion av Margareta Björk (m) och Christer Wennerholm (m) om karriärstege för vårdbiträden samt möjlighet för vårdpersonalen att arbeta utomlands.

### *Motionen i korthet*

Motionen ställs mot bakgrund av att det är angeläget för staden att nya vägar prövas för att behålla den befintliga personalen samt locka unga till framtidens äldreomsorg.

I motionen sägs att karriärstegen, som införts i Solna ska motivera personalen att stanna kvar genom att man får mer ansvar, blir delaktig i sitt arbete och därmed känner sig bekräftad. Den ger en möjlighet att utvecklas även för den som inte vill bli chef. Deltagarna lär sig att driva förändringsprojekt, förankra sina idéer på arbetsplatsen, utvärdera varandras projekt och mycket annat. Vidare sägs att karriärstegen i Solna givit resultat i form av lägre sjukkostnader och personalomsättning samtidigt som vården av de äldre blivit bättre.

Den andra delen av motionen handlar om EU-projektet Home Care in Europe som ska göra det lättare för hemtjänstpersonal att kunna arbeta i olika länder genom bland annat en gemensam utbildning. Kursen ska fungera både för de som inte har någon vårdutbildning och dem som arbetat ett tag men som saknar formell utbildning. I pro-

jektet ingår att validera kunskaper, både för de som går kursen men också för dem som kommer till Sverige med utländsk vårdutbildning. Upplägget är en webbaserad distansutbildning.

I motionen föreslås att staden utreder och utvärderar den s k Karriärstegen i Solna samt EU-projektet Home Care in Europe för att eventuellt kunna implementera dem i Stockholms stad.

#### Stadsledningskontorets synpunkter

Stadsledningskontoret instämmer helt i att nya vägar måste prövas för att behålla och locka medarbetare till framtidens äldreomsorg. Att arbeta med karriärstegar eller alternativa utvecklingsmöjligheter ligger även i linje med regeringens satsning ”kompetensstegen” som har till syfte att stödja kommunernas långsiktiga kvalitets- och kompetensutvecklingsarbete inom vård och omsorg om äldre.

En viktig framtidsfråga är att långsiktigt klara kompetensförsörjningen till äldreomsorgen. Det sägs vidare att medarbetarna inom stadens verksamheter ska erbjudas arbetsuppgifter med möjlighet till utveckling och karriär, arbetsplatser med inflytande och delaktighet som stimulerar till utveckling av arbetsorganisationen.

Att utveckla alternativa karriärvägar, kan bidra till att Stockholms stad både kan attrahera och behålla medarbetare. Stadsledningskontoret anser att karriärstegar eller karriärutvecklingsprogram för olika yrkesgrupper bör ingå som en del i förvaltningarnas långsiktiga kompetensförsörjningsarbete.

#### *Solna modellen*

Modellen går ut på att vårdbiträden och undersköterskor från Solnas äldreboenden fått lära sig att driva förändringsprojekt på sina arbetsplatser. Under förändringsarbetet får medarbetarna stöd via en processinriktad utbildning i tre steg under två år. I modellen finns ett ersättningsssystem som ger medarbetarna som deltar ett lönepåslag på tusen kronor efter varje utfört steg.

I Solna upplever man att erfarenheterna av karriärstegen är mycket goda. En förutsättning för att nå ett lyckat resultat, har varit en god förankring och tydlig styrning. Genomgående har chef och medarbetare goda upplevelser av karriärstegen.

#### *Karriärmodeller*

På senare år har frågor om karriärutveckling och att utveckla karriärstegar för andra yrkesgrupper än chefer diskuterats. Begreppet karriär ges därmed ett annat och vidare perspektiv. Det kan bland annat handla om att få ett nytt eller utökat arbetsinnehåll och ansvar eller specialisering inom yrket. Oavsett vilken modell man väljer att använda så måste det skapas förutsättningar för att ta tillvara medarbetarnas erfarenheter, kunskaper och engagemang.

#### *Kompetenstrappa*

Ett exempel på en modell för utveckling i yrket är den kompetenstrappa som utarbetats för socialsekreterarna vid Skärholmens stadsdelsförvaltning. Utifrån en kompetens-

trappa bestående av fem nivåer, beskrivs kompetenskrav och arbetsuppgifter. Kompetenstrappan ger socialsekreterare möjlighet att via stegen, få alltmer kvalificerade arbetsuppgifter beroende på kunskaper och erfarenheter. Modellen implementeras och prövas vid ytterligare tre stadsdelsförvaltningar. Målet är att få fram en "stockholmsmodell" för socialsekreterares yrkesutveckling.

I projektet "Lys, Kompa och Funka", har man inom omsorgen om funktionshindrade, genomfört en verksamhet- och kompetensanalys på närmare 2500 personer. Vidare utvecklar man arbetet med att inbegripa en kompetensstige för vårdare och personliga assistenter.

Ett annat exempel på kompetensstige har man på Stockholm Vatten AB. "Kompetensmenyn" är till för att utveckla medarbetarna och ska användas vid utvecklingssamtalen, där man bland annat kommer överens om den utbildning som behövs. Tanken är att stegen så småningom ska användas som underlag för lönesättning. Stegen har arbetats fram tillsammans med Kommunal.

#### *Fördjupning eller specialisering*

Ett annat sätt att skapa alternativa karriärvägar är att erbjuda medarbetarna möjlighet till exempelvis fördjupning eller specialisering av kunskap inom ett eller fler områden. Ett exempel på sådan utvecklingsmöjlighet är kompetensfondsprojektet "Utbildning i Strokerehabilitering", där medarbetarna både kan bredda och fördjupa sin kompetens. Inom ramen för projektet "Solbergamodellen för gravt demenssjuka" kan medarbetarna inom äldreomsorgen utveckla spetskompetens inom demensvården. Det är ytterligare ett exempel på möjlighet att utveckla nya arbetsmetoder och därigenom öka arbetsglädje, tillfredsställelse och meningsfullhet i arbetet.

#### *Utökat ansvar*

Ytterligare en modell för karriärstige är att ge medarbetarna möjlighet att "bredda" sig genom att få utökat ansvar som exempelvis samordnare, handledare eller mentor. Inom flera förvaltningar och med stöd från kompetensfonden arbetar man med "Utbildning av anhörigombud", ett kunskaps- och kompetenshöjningsprojekt för den personal som i sitt arbete kommer i kontakt med omsorgstagare och deras anhöriga inom äldreomsorgen.

I Skarpnäcks stadsdelsförvaltning har man startat ett mentorskapsprogram inom äldreomsorgen. Mentorerna ska ansvara för introduktionen, fungera som normgivare och förebilder, dela med sig av sina erfarenheter samt förmedla förvaltningens värdegrund till exempelvis nyanställda eller praktikanter inom äldreomsorgen. I förvaltningen ser man detta som ett sätt att kunna utvecklas inom sitt område, kunna påverka sin löneutveckling utan att bli chef.

Som ovanstående visar, pågår en hel del bra och viktigt aktivt arbete i staden, i syfte att skapa utvecklingsmöjligheter för medarbetarna. Flera har skapats på initiativ av och utifrån verksamheternas och yrkesgruppernas behov, vissa med stöd av kompetensfonden. Dessa insatser kommer att lyftas fram och ingå i ett sammanhang i ärendet avseende strategisk kompetensförsörjning för staden.

### *Flexibelt lärande och validering*

Stadsledningskontoret instämmer i att det även är viktigt att utveckla flexibla former för lärande som alternativ till traditionell utbildning. Dessutom är det viktigt att utveckla metoder för att ta tillvara erfarenheter och kunskaper exempelvis genom validering. Kontoret ser det som angeläget att utveckla eller skapa kvalitativa alternativa utbildningsmodeller som komplement till den traditionella undervisningen för exempelvis vårdpersonal.

Home Care in Europe syftar till att möta ökad efterfrågan av kompetens inom vård och omsorg i Europa, ge kortutbildade en start i det livslånga lärandet och öka deras möjligheter till anställning samt utveckla flexibla webbaserade utbildningsmetoder baserade på validering av tidigare erfarenheter inom äldreomsorgen. EU-projektet, är ett internationellt samarbetsprojekt som pågår under 2003-2005. Deltagarländer är Finland, Italien, Ungern, Wales och Sverige med CFL, Centrum för flexibelt lärande, som ansvarig organisation. Någon "allmän" utbildning finns ännu inte då utvecklingen av modellen pågår även under 2005.

Stadsledningskontoret tycker att den webbaserade utbildningsmodellen är ett intressant exempel på flexibelt lärande. Vid CFL håller man även på att ta fram ytterligare en modell för flexibelt lärande. CFL:s "Hållbar kompetensutvecklingsmodell" har till syfte att höja yrkeskompetensen inom vård- och omsorgsområdet genom att kombinera arbete, flexibel utbildning och validering.

### *Insatser i staden*

I staden arbetar man idag med flera projekt för att utveckla modeller för validering, riktade mot vårdpersonalen. Utbildningsförvaltningen har inrättat ett valideringskansli med stöd från kompetensfonden. Inom valideringskansliet samarbetar man bland annat med Botkyrka kommun, Länsarbetsnämnden och Södertälje kommun. I det samarbetet erbjuds arbetslösa i hela Stockholms län möjlighet att få sin reella kompetens validerad mot kompetenskraven för vissa bristyrkesområden. Inom ramen för kompetensfondens vårdutbildningar prövas även en valideringsmodell.

Det länsgemensamma Mål 3-projektet "Modellarbetsplatser" är ytterligare ett exempel på stadens arbete i frågan. Tre stadsdelsförvaltningar deltar med sex arbetsenheter inom vård och omsorg. Medverkande enheter har under 2004 tagit fram yrkeskrav för sina verksamheter. Med yrkeskraven som grund, har några modeller för att validera medarbetarnas yrkeskompetens prövats. Som avslutande steg i projektet, våren 2005, ska individuella utvecklingsplaner utformas utifrån den validering som genomförts.

### *Stadsledningskontorets förslag*

I motionen föreslås att staden utreder och utvärderar den s k Karriärstegen i Solna samt EU-projektet Home Care in Europe för att eventuellt kunna implementera dem i Stockholms stad.

Stadsledningskontoret anser det viktigt att olika modeller för karriärvägar utvecklas och tillskapas. Att skapa utvecklingsmöjligheter är inte bara viktigt för att staden

och dess arbetsplatser ska uppfattas som attraktiva. Det är även angeläget för att behålla redan anställda och tillförsäkra dem möjligheter att fördjupa eller bredda sin kompetens.

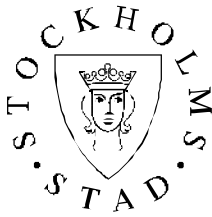
Kontoret instämmer vidare i att Home Care in Europe är ett intressant exempel på flexibelt lärande. Utvecklingen av både den och andra exempel på sådana modeller kommer att följas.

Stadsledningskontoret föreslår att motionen avslås med hänvisning till att:

Karriärstegar eller karriärutvecklingsprogram kommer att ingå i ärendet avseende strategisk kompetensförsörjning för Stockholm stad.

Projektet Home Care in Europe är ett pågående utvecklingsarbete. Det är därför för tidigt att kunna dra några slutsatser om projektet. Någon utvärdering av projektet finns ej. Stadsledningskontoret instämmer i att det är ett intressant exempel på flexibelt lärande och kontoret följer det samt andra utvecklingsprojekt inom området.





## KOMMUNFULLMÄKTIGE

### Motioner

2004:57

2004:57

#### **Motion av Margareta Björk och Christer Wennerholm (båda m) om karriärstege för vårdbiträden samt möjligheten för vårdpersonalen att arbeta utomlands**

En av stadens största utmaningar inom äldreomsorgen är personalförsörjningen. Nya vägar måste prövas för att behålla den befintliga personalen och locka unga till framtidens äldreomsorg. .

Vi moderater föreslår därför att staden utreder och utvärderar följande projekt för att eventuellt kunna implementera dem i Stockholms stad:

#### *Karriärstegen*

I Solna har den s k Karriärstegen införts, som i grunden innebär att låta vårdbiträden och undersköterskor - som kan verksamheten och ser var problemen finns - förbättra vården av de äldre istället för att förändringarna toppstys uppifrån. Tanken är att karriärstegen ska motivera personalen att stanna kvar genom att man får mer ansvar, blir delaktig i sitt arbete och därmed också känner sig bekräftad.

Karriärstegen ger möjlighet att utvecklas även för den som inte vill bli chef. Deltagarna lär sig att driva förändringsprojekt, att förankra sina idéer på arbetsplatsen, att utvärdera varandras projekt och mycket annat. Varje steg omfattar två terminer, gärna med ett praktikår mellan. Belöningen är en tusenlapp extra i lönepåslag efter varje slutfört steg och bara på den arbetsplats där den anställde drivit utvecklingsarbete, exempelvis matens betydelse för de äldres nattro, blöjbytesrutiner.

I Solna har karriärstegen redan givit resultat i form av lägre sjukkostnader och personalomsättning samtidigt som vården av de äldre blivit bättre. Även om reformen inneburit en del högre kostnader menar man att man får ränta på pengarna.

#### *EU-projektet Home Care in Europe*

Nämnda projekt ska göra det lättare för hemtjänstpersonal att kunna jobba i olika länder, bland annat ska en gemensam utbildning startas. Tanken är att kursen ska fungera både för dem som inte har någon vårdutbildning och för dem som redan har arbetat ett tag, men som saknar formell utbildning. I det senare fallet kan man få hjälp med att validera sina kunskaper, vilket också gäller den som kommer till Sverige med en utländsk vårdutbildning i bagaget.

Utbildningen ska motsvara en 8-veckors kurs på gymnasienivå och läggs upp som en distansutbildning på internet. Studietakten kan man välja själv men en idé är att bilda en studiegrupp på arbetsplatsen. Finland, Ungern, Italien, Wales och Sverige är med i projektet men även Kommunals ombudsman med utbildningspolitiska frågor.

Nationellt centrum för flexibelt lärande (CFL) i Norrköping är projektkoordinator och arbetet med att färdigställa kursen kommer att pågå under 2005.

#### Hemställan

att staden utreder och utvärderar den s k Karriärstegen i Solna samt EU-projektet Home Care in Europe för att eventuellt kunna implementera dem i Stockholms stad.

*Margareta Björk*

*Christer Wennerholm*