



Slutrapport

Stöd till kompetensutveckling för anställda. Samlingsbeslut S1:2

Företag/organisation: Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning

Namn på projektet: Kravmärkt yrkesroll

Projektnummer: 62030

Kontaktperson: Birgitta Eskils/Marie Kelpé

[Hjälp för ifyllandet](#)

Del A

1. Beskriv kortfattat genomförandet av projektet!

Denna redogörelse skall bli ett svar på följande frågor:

- Har ni följt projektplanen eller finns det avvikelser från denna?
- Hur många företag/arbetsplatser har deltagit i projektet?
- Hur många personer har projektet omfattat?
- Hur många arbetstimmar har projektadministrationen krävt?
- Vad har fungerat bra och vad har fungerat mindre bra?
- Vem har varit ansvarig projektledare?

*

Kravmärkt yrkesroll är ett samverkansprojekt mellan stadsdelarna Vantör, Hägersten och Liljeholmen i Stockholms stad, och Nynäshamn, Södertälje, Haninge och Sollentuna kommuner. Vi samverkar i en projektgrupp som leds av en huvudprojektledare, Marie Ardström, och där delprojektledare från de olika kommunerna ingår. Delprojektledare för Vantör har varit Marie Kelpé och Ingrid Lindmark. Som stöd har projektet en extern processledare. I styrgruppen för projektet ingår samtliga äldreomsorgschefer i de medverkande kommunerna. Styrgruppen leds av Ann-Marie Johansson-Hernander, Kommunförbundet Stockholms län.

Vantörs stadsdelsförvaltning har, under projekttiden, ett nära samarbete med de två andra stadsdelarna i Stockholm genom att stadsdelarna har de två delprojektledare gemensamt.

Utifrån yrkeskraven med underliggande kriterier har vi tagit fram Baskunskaper i Kravmärkt yrkesroll för kompetensutveckling. Baskunskaper i Kravmärkt yrkesroll bygger på de definierade yrkes- och kunskapskraven för vård och omsorgsycket som ingår i Kravmärkt yrkesroll. Utifrån den kompetensanalys som vi gjorde under 2006 har vi tagit fram kompetensutveckling inom de yrkeskrav och fokusområden där behovet visat sig vara störst. Kompetensutvecklingens innehåll utgår ifrån Baskunskaper i Kravmärkt yrkesroll.

Under arbetet med Kravmärkt yrkesroll har det vuxit fram ett behov hos chefer i verksamheterna att få stöd i den förändring som Kravmärkt yrkesroll innebär. Projektet har, tillsammans med nio chefer från olika kommuner och stadsdelar, tagit fram ett chefsstöd utifrån Kravmärkt yrkesroll. Det arbetet resulterade i ett stödmaterial, Ledarens verktygslåda, för chefer att leda och driva verksamhetsutveckling i Kravmärkt yrkesroll. Alla chefer, som deltar i projektet, har under år 2007 deltagit i två dagars genomgång av stödmaterialiet. Materialet ger verktyg som stöd vid rekryteringsprocessen, introduktion av nyanställda, utvecklings/medarbetarsamtal och kompetensutveckling. Den ger också ett antal verktyg för chefen att utveckla verksamheten tillsammans med medarbetarna t ex att

ta fram tydliga gränser för uppdrag och befogenheter, att förstå hur organisationen är uppbyggd, olika mötesformer, utveckla lärande möten. Syftet är att kravmärkt yrkesroll ska bli en rutin i arbetet efter att projektet är avslutat.

I projektet har 10 enheter deltagit med 284 medarbetare.

Totalt har 211 medarbetare fått kompetensutveckling. Antal deltagare på utbildningsinsatserna är:

Social dokumentation, 177 deltagare

Läkemedel, 39 deltagare.

Demensvård, 45 deltagare

Vård i livets slut, 39 deltagare.

Projektadministrationen har krävt 75% av en heltid.

Målet för projektet är att medarbetare, efter genomförd fördjupad kompetenskartläggning, skall erbjudas en långsiktig kompetensutvecklingsplan och kompetensutveckling utifrån dels planen, dels enhetens behov av kompetensförstärkning.

Projektplanen har följts i allt förutom när det gäller antalet medarbetare som fått kompetensutveckling inom de utvecklingsinsatser som planerades. Antalet deltagare i de stora kompetensutvecklingsinsatserna minskade på grund av att enheterna hade svårt att finansiera kostnaden för vikarier. Vi har inom budgetramen omfördelat kostnader mellan kompetensutvecklingsinsatser. Detta för att vissa kompetensutvecklingsinsatser har varit lättare att genomföra med hjälp av interna handledare på den egna arbetsplatsen. Sammanslagningen av stadsdelarna Vantör och Enskede- Årsta till en stadsdel har till viss del också bidragit till att vi inte kunnat genomföra kompetensutveckling i den utsträckning vi budgeterat för. Omorganisation och personalanpassningar har också påverkat enheternas möjlighet att genomföra kompetensutvecklingsinsatser enligt planen. Ytterligare en svårighet har varit att få fram avtal för att ta in utbildningsanordnare.

Det som fungerat bra är de genomförda kompetensutbildningsinsatser. Framtagandet av Baskunskaper i Kravmärkt yrkesroll har också varit till hjälp när det gäller att beställa kompetensutveckling. Stödmaterial till chefer att leda och styra i kravmärkt yrkesroll har varit en styrka vid förankringen av Kravmärkt yrkesroll och förståelse för de processer som utvecklingen startar.

En svårighet har varit att hitta lämpliga lokaler inom den egna förvaltningen. I ett stort projekt som Kravmärkt Yrkesroll är har administrationen tagit en allt för stor del av delprojektledarnas tid. Redovisningsblanketterna har inte gått att anpassa efter projektets storlek, antalet deltagare och på det sätt som vi haft möjlighet att genomföra kompetensutvecklingsinsatserna.

2. Vilka är de viktigaste resultaten av projektet? Jämför med uppsatta mål!

De viktigaste resultaten av projektet Kravmärkt yrkesroll är

1. Att varje medarbetare, efter förankring av yrkeskraven genom Kreativa läromöten och en fördjupad kompetenskartläggning, fått ett individuellt kompetensutlåtande. Varje medarbetare har, i samarbete med sin chef, fått en långsiktig kompetensutvecklingsplan. Kompetensutvecklingsinsatser har tagits fram utifrån de behov som planerna visat
2. För att kompetensutvecklingen ska vara kopplad till de sex yrkeskraven och de underliggande kriterierna har vi tagit fram en Baskunskaper i kravmärkt yrkesroll. Denna katalog visar innehåll i olika utbildningsinsatser utifrån de sex yrkeskraven. Utifrån Baskunskaper i Kravmärkt yrkesroll har vi skräddarsytt utbildningar så att de motsvarar

*

- de utbildningsbehov som kompetenskartläggningen visat
3. Ledarens verktygslåda för chefer. Verktygslådan beskriver processen i Kravmärkt Yrkesroll, Processen Medarbetare - från rekrytering till medarbetar/lönesamtal - samt olika verktyg för verksamhetsutveckling som t.ex årsplanering, delegeringsmetod och lärande möten.
 4. Vi har i projektet tagit fram ett statistikverktyg där det enkelt går att ta fram statistik över resultaten från kompetenskartläggningen, planerade och genomförda kompetensutvecklingsinsatser på individ, enhets och organisationsnivå.
 5. De genomförda kompetensutvecklingsinsatserna har hållit en hög nivå och bidragit till ökade kunskaper hos medarbetarna.

3. På vilket sätt har projektet beaktat mål 3-programmets genomgående teman?

*

Projektet har stärkt individens självkänsla och yrkesroll, ökat kunskaperna och förståelsen för yrket.

Jämställdhetsperspektivet har diskuterats under hela arbetet t ex hur bemöter vi kvinnor/män, hur bemöter vi kvinnor/män med olika bakgrund, hur bemöter vi kvinnor/män som är yngre eller äldre.

Omsorgsarbetet är ett kvinnodominerat yrke och en stärkt yrkesroll kan bidra till att jämställdheten i stort ökar. En tydlig yrkesroll kan också öka yrkets attraktivitet för både kvinnor och män.

4. Finns det några erfarenheter som ni skulle vilja sprida till andra - inkl ESF-rådet?

*

Det är en fördel att samverka med andra för att i ett samverkansprojekt se behov och ta fram metoder och processer för förändring. Samverkan med andra har också varit en förutsättning för att kunna genomföra kompetensutvecklingsinsatser på enheten. Information och förankring till de som är med i projektet är viktigt under hela projektiden. Att alla utförarenheter i äldreomsorgen är med i projektet. Det är också viktigt att få med andra yrkeskategorier inom äldreomsorgen i processen.

5. Vad har ni gjort för att synliggöra Europeiska socialfondens delfinansiering av projektet?

*

Varje enhet har väl synliga ESF-dekal. Allt informationsmaterial har ESF-loggan. I all muntlig information har vi framhållit ESF som en av finansiärerna.

6. Övriga kommentarer

*

Kravmärkt yrkesroll är en viktig modell för att stärka en otydlig yrkesroll och kartlägga erfarenhetsbaserad kompetens. För att kunna genomföra kompetenskartläggning och kompetensutveckling krävs en långsiktighet i genomförandet. Kompetenskartläggning i en stadsdel tar lång tid om man måste blanda deltagare från alla enheter så att enheterna kan bära vikariekostnaden. Kompetensutveckling är också ett långsiktigt åtagande och har i vårt fall skett efter det att analysen var avslutad.

Del B – indikatorer

7. Hur många av de ingående företagen planerar framöver för en mer omfattande

kompetensutveckling än innan de deltog i Växtkraft Mål 3?

*

- ☐ Samtliga eller en stor del
- ☒ En viss del
- ☐ Ingen eller knappast någon

8. Hur stor andel av de anställda har genom kompetensutvecklingen fått mer kvalificerade arbetsuppgifter?

*

- ☐ Samtliga eller en stor del
- ☒ En viss del
- ☐ Ingen eller knappast någon

9. Hur många av de ingående företagen anser att kompetensutvecklingen ökat deras anpassningsförmåga och konkurrenskraft?

*

- ☐ Samtliga eller en stor del
- ☒ En viss del
- ☐ Ingen eller knappast någon

10. Hur många av de ingående företagen anser att IT-relaterad kompetensutveckling utgör en kontinuerlig utvecklingsinsats för de anställda?

*

- ☒ Samtliga eller en stor del
- ☐ En viss del
- ☐ Ingen eller knappast någon

11. Kommentarer

*

It-relaterad kompetensutveckling är något som de flesta tror kommer att bli viktigare framöver men inte i dagsläget. Många medarbetare har idag ingen större vana att använda datorer och det behövs många insatser över en längre tid för att öka datamognaden och därmed möjliggöra kompetensutveckling med hjälp av IT. Det kommer att underlätta genomförande av kompetensutvecklingsinsatser om man kan kombinera it-relaterad kompetensutveckling med lärande samtal i mindre grupper på arbetsplatsen.

OBS! När ni klickar på knappen Skicka så kommer svaren att skickas elektroniskt till ESF-rådet.

[Skicka slutrapport](#)