

Handläggare
Annelie Sjöberg/
Carolina Morales**Till**
Socialnämnden
2016-01-26

Yttrande angående remiss om stadsledningskontorets förslag till kompetensutveckling

Förvaltningens förslag till beslut

1. Socialnämnden överlämnar detta tjänsteutlåtande till Kommunstyrelsen, som svar på remissen.
2. Omedelbar justering

Gillis Hammar
förvaltningschefVeronica Wolgast Karlberg
avdelningschef

Sammanfattning

Kompetensutvecklingen av stadens medarbetare ska öka. Kommunstyrelsen har i årsredovisningen för 2014 beslutat att 200,00 mnkr av eget kapital ska disponeras för kompetensutveckling. Satsningen på kompetensutveckling ska verka långsiktigt under flera år och målet är att höja utbildningsnivån i stadens verksamheter för att på så sätt bidra till att öka kvaliteten och säkra kompetensförsörjningen. Socialförvaltningen stödjer förslaget om kompetensutveckling och den långsiktighet som beskrivs.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har överlämnat stadsledningskontorets skrivelse ”Kompetensutveckling” till socialnämnden för yttrande. Ärendet har också skickats för yttrande till stadsdelsnämnderna Södermalm och Enskede-Årsta-Vantör samt till utbildningsnämnden, arbetsmarknadsnämnden och äldrenämnden.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för stadsövergripande sociala frågor. Förvaltningsgruppen har behandlat ärendet den 20 januari och funktionshinderrådet den 21 januari 2015.

Ärendet

Stadsledningskontoret skriver i sitt förslag att kompetensutvecklingen av stadens medarbetare ska öka. Kommunstyrelsen har i årsredovisningen för 2014 fattat beslut att 200,0 mnkr av eget kapital ska disponeras för kompetensutveckling. I budget för 2015 trycks på vikten av kompetensutveckling för medarbetarna.

Satsningen ska verka långsiktigt under flera år och beroende på ekonomiskt resultat under kommande år kunna tillföras ytterligare medel. Målet är att höja utbildningsnivån i stadens verksamheter för att på så sätt bidra till att öka kvaliteten och säkra kompetensförsörjningen.

Alla stadens nämnder ska ges möjlighet att söka medel för utbildningsinsatser samt insatser som krävs för att medarbetare ska kunna delta i utbildningar, till exempel vikarietäckning och insatser i svenska vid behov. Insatserna ska återrapporteras till kommunstyrelsen.

Förslaget är uppdelat i grundutbildning, vidareutbildning, specialisering, ledarskap och övrigt. Dessa rubriker är sedan i sin tur uppdelade i olika yrkeskategorier, varav socialsekreterare och biståndshandläggare är en.

Kommunstyrelsens förslag

Kommunstyrelsen beslutar för egen del, under förutsättning att kommunfullmäktige beslutar enligt förslaget:

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att göra en behovsanalys samt arbeta fram riktlinjer för hur medlen för kompetensutveckling kan användas för att stärka och komplettera ordinarie utbildningsinsatser i staden.

2. Stadsledningskontoret får i uppdrag att hantera ansökningar från stadens nämnder för insatser i enlighet med detta tjänsteutlåtande och riktlinjerna.
3. Stadsledningskontoret får i uppdrag att följa upp och återrapporera de utförda insatserna till kommunstyrelsen.

Socialförvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen stödjer förslaget om kompetensutveckling och den långsiktighet som beskrivs. En helhetssyn, ett fokus och en målbild, är positivt för verksamheternas kvalitet, och kan också användas som ett attraktivt erbjudande i samband med rekrytering av personal.

Det är bra att det görs tydligt att satsningen inte är avsedd att ersätta ordinarie eller redan planerad kompetensutveckling.

Ansvarfördelningen rörande utbildningsfrågor behöver dock tydliggöras. Det kommer att finnas ett behov av central samordning, exempelvis för att upphandla utbildningsinsatser och i kontakter med gymnasieskolor, högskolor och universitet. Även grundutbildningar och utbildningar som gäller stora grupper av anställda kommer att behöva samordnas för att det ska kunna bedrivas kostnadseffektivt på stadsdelsnivå. En möjlighet skulle kunna vara ett grundutbud som erbjuds löpande utan att stadsdelförvaltningarna själva behöver anordna och administrera utbildningarna.

Grundutbildning

De inledande introduktionsutbildningarna är särskilt viktiga då personalomsättningen är hög inom många verksamheter. Det är därför angeläget med en basutbildning som når ut till samtliga som är nya inom sina verksamhetsområden.

Introduktionsutbildningar och riktlinjeutbildningar för nyanställda socialsekreterare och biståndshandläggare genomförs sedan många år tillbaka av socialförvaltningen. Utifrån ett budgetuppdrag 2015 har en förnyad introduktionsutbildning tagits fram. Då det under den senaste tiden har anställts en stor mängd socialsekreterare utifrån ökningen av ensamkommande flyktingbarn till Stockholm kan denna introduktionsutbildning ytterligare behöva personalförstärkas och extra medel kan behövas.

De grundutbildningar som föreslås behöver kompletteras med inriktningar för utförarpersonal inom funktionsnedsättning, socialpsykiatri och övriga verksamhetsområden inom socialtjänsten. Detta gäller även vidareutbildningar. Några av de utbildningar som nämns för specialisering kan även vara relevanta för andra personalgrupper, exempelvis demensutbildningen samt kost och måltid. Därutöver finns behov av ytterligare utbildningar för att personal ska kunna specialisera sig.

Det är av vikt att utbildningarnas huvudfokus inte enbart ligger på verktygen, dokumentationssystem och administration. Avgörande delar i en god introduktionsutbildning för socialsekreterare är rollen som myndighetsutövare, handläggningsprocessen, lagstiftning, utredning, bedömning och analys, uppföljning, samverkan externt och internt. Syfte och mål. Svårigheter som kan uppstå när lagstiftningen ska tillämpas i praktiken i mötet med barn, unga och vuxna. Det sociala arbetet inom ramen för regelverket.

Påbyggnadsutbildning

Även om behoven är stora hos de verksamheter och yrken som beskrivs i förslaget så bör inte socialtjänsten glömmas bort när det gäller behovet av påbyggnadsutbildningar. Som exempel kan nämnas behovet av utbildningar i anknytning, barns utveckling och trauma, samtal med barn och samarbetssamtal. Dessutom finns ett kompetensutvecklingsbehov även gällande utförare, bland annat inom boendestöd, behandlingsassistenter och den övriga kommunala öppenvården inom vuxen/missbruk för dessa ska kunna arbeta mer metodiskt och utifrån nationella riktlinjer och de metoder som där anges.

Specialisering

För att behålla kompetens i staden är möjligheten för medarbetarna att specialisera och utveckla sig viktigt. Här bör man även fundera kring vissa brukargrupper som kräver särskild kompetens hos medarbetarna, som ensamkommande flyktingbarn, unga lagöverträdare och hedersproblematik. Behovet av specialisering finns inte enbart inom barn- och ungdom utan även inom vuxen, socialpsykiatri och funktionsnedsättning.

Ledarskap

Satsningen på utbildning och ledarskap är positiv för att stimulera chefer och ledare i staden att vilja stanna och utvecklas.

Bilagor

1. Kompetensutveckling, stadsledningskontorets förslag till beslut. Tjänsteutlåtande, Dnr 160-1550/2015