

Bilaga 3 till kommunfullmäktiges protokoll 2004-12-06 § 5

Svar på interpellation 2004:27 av Birgitta Holm angående tilldelning av kompetensfondens pengar

Inledningsvis vill jag beskriva våra skäl till att inrätta fonden och vilken strategisk betydelse den kommer att få för Stockholm stad, dess medarbetare och brukare.

Kompetensfondens insatser ska leda till god personalförsörjning samt utveckling av verksamhet och arbetssätt. Den ska utbilda medarbetare så att staden kan anställa och behålla medarbetare med rätt kompetens samt finansiera långsiktiga utvecklingsprojekt i den kommunala verksamheten, främst vad gäller arbetsorganisation och ledarskap. Inom ramen för fonden ges också stöd till bristyrkesutbildningar och insatser som syftar till att rusta arbetssökande för ett inträde på arbetsmarknaden. Målet är att öka förvärvsfrekvensen och minska stadens konstanter för försörjningsstöd.

Fonden är ett strategiskt verktyg för att kunna leva upp till kraven på hög kvalitet och effektivitet inom de kommunala verksamheterna. De utmaningar staden står inför med svikande intäkter och ökande kostnader samt ökande prestationer inom vissa verksamheter ställer stora krav på organisationen, dess beslutsfattare, chefer och medarbetare. Genom kompetensfondens många projekt skapas möjligheter att rusta stadens medarbetare och verksamheter under denna period. Det kan handla om att utveckla nya arbetsmetoder eller att få möjlighet att arbeta mer med modern teknik för att därigenom kunna sänka kostnaderna inför framtiden.

Det är bara att beklaga att moderaterna inte inser att vi genom fonden har skaffat oss ett fantastiskt utgångsläge genom vilket vi kan möta de problem, men också möjligheter, vi står inför. Oavsett majoritet måste vi klara av att hantera ökande kostnader och svikande intäkter. Vi i den nuvarande majoriteten tänker ta detta tillfälle och rusta stadens medarbetare och verksamheter för att klara de kommande utmaningarna. De rapporter som vi nu får in kring fondens alla projekt visar att vi har tagit rätt initiativ och är på rätt väg. Den utveckling som vi nu ser hade **aldrig** kunnat ske utan fondens tillskapande.

Ett av kompetensfondskansliets första uppdrag var att tydliggöra för hela organisationen hur förvaltningar och bolag skulle gå tillväga för att få medel från fonden. Vi valde medvetet en metod som byggde på att initiativen framförallt skulle komma direkt från verksamheterna och inte från centralt håll. Det har anordnats möten, informationsträffar, skickats skriftlig material och anställt kontaktpersoner på varje förvaltning som i samarbete med kompetensfondskansliets personal ska se till att informationen om kompetensfondens regelverk och inriktning är känd.

Konkret, när det gäller vårdutbildningarna som Birgitta Holm tar upp i sin interpellation, vill jag kort beskriva vilken information som gått ut till verksamhetschefer inom äldreomsorgen, beställar- och utförarchefer, personalchefer, stadsdirektörer och kontaktpersoner.

Undersköterskeutbildning 600 eller 950 poäng

Förkunskaper:

Grundläggande utbildning för vård och omsorg

Villkor

Erbjudandet gäller tillsvidareanställda vårdbiträden.

Vårdbiträdesutbildning 400 poäng + teoretiska studier 150 poäng

Förkunskaper: Minst 2 års erfarenhet av heltidsarbete inom äldreomsorg de närmaste föregående 5 åren.
Grundskolebetyg eller grundskolebetyg i svenska språket för den 8 november 2004 med annat modersmål.

Villkor: Erbjudandet gäller tillsvidareanställda vårdbiträden.

Vårdbiträdesutbildning med stöd i svenska

Förkunskaper: Ca 1 års erfarenhet av arbete inom äldreomsorgen
Ett språktest erbjuds för att skolan på bästa sätt skall kunna bedöma deltagarnas behov av stöd.

Villkor: Erbjudandet gäller alla tillsvidareanställda vårdbiträden.

Vårdbiträdesutbildning 22 veckor

Förkunskaper: Erfarenhet av arbete inom äldreomsorgen. Extra stöd i svenska erbjuds.

Villkor: Erbjudandet gäller tillsvidareanställda vårdbiträden

Dessa utbildningar genomfördes under 2003 och erbjuds även under 2004. Tanken är att ge alla vårdbiträden i staden som saknar grundläggande utbildning för sitt arbete dessa erbjudanden. Det är respektive förvaltning som är ansvarig för att anmäla sina anställda. Givetvis finns det ett tak på hur många deltagare varje utbildning kan ta emot. Därför kan det givetvis hända att alla som sökt till en viss kurs inte får plats, utan får vänta till nästa tillfälle.

Härmed anser jag ha svarat på interpellationen av Birgitta Björk (m)

2004-11-09

Leif Rönngren

Personalborgarråd