



Handläggare: Ariane Andersson
Telefon: 08-508 20 065

UTBILDNINGSPLAN FÖR ÄLDRE- OCH HANDIKAPPOMSORGEN

Svar på skrivelse från (s), (v) och (mp)

FÖRSLAG TILL BESLUT

Vantörs stadsdelsnämnd godkänner beredningen av skrivelsen "Vad kan göras för att utveckla äldreomsorgen i Vantör?" enligt förvaltningens tjänsteutlåtande daterat 2005-04-28.

Monika Viklander
Stadsdelsdirektör

Margaretha Selin
Chef för äldre- och
handikappomsorgen inkl.
socialpsykiatri

SAMMANFATTNING

I en skrivelse vid stadsdelsnämndens sammanträde den 17 juni år 2004 efterfrågades en redovisning av hur äldreomsorgen i Vantör skulle kunna utvecklas när det gäller utbildningsinsatser för vård- och omsorgspersonalen. Förvaltningen har ställt samman en utbildningsplan för åren 2005 och 2006. En prioriterad insats i denna är att se till att tillsvidareanställd vård- och omsorgspersonal uppnår grundkravet utbildning motsvarande gymnasiets treåriga omvårdnadslinje alternativt omdömet "kan" vid validering enligt de yrkeskrav som har tagits fram i projektet Modellarbetsplatser. En annan prioriterad insats är att cheferna ska genomgå en chefsutbildning. I övrigt ska fokus för utbildningsinsatserna under de närmaste två åren vara på medarbetarutveckling i anslutning till det dagliga arbetet.

ÄRENDETS BEREDNING

Detta tjänsteutlåtande har utarbetats inom äldre- och handikappomsorgen. Ett utkast till utbildningsplan har diskuterats med enhetscheferna inom äldre- och handikappomsorgen vid ett gemensamt möte den 4 april.

Ärendet har behandlats på samverkansgruppen den 2005-05-09.

BAKGRUND

Vid Vantörs stadsdelsnämnds sammanträde den 17 juni år 2004 lämnades en skrivelse om kompetensutvecklingen inom äldre- och handikappomsorgen. Författarna till skrivelsen framhåller det kommande stora behovet av personal inom äldre- och omsorgen om funktionshindrade. För att kunna rekrytera personal måste hinder i form av dåliga anställningsvillkor och arbetsförhållanden samt vårdjobbets låga status övervinnas. Solna kommun har ett utbildningsprogram "Karriärstegen" som framhålls som exempel på utvecklingsinsatser. Karriärstegens syfte är, enligt skrivelsen, att öka kvaliteten i insatserna till de äldre samtidigt som personalens makt och inflytande över sitt arbete ökar.

Magnus Dannqvist (s), Per Sundgren (v) och Åsa Öckerman (mp) efterfrågar i sin skrivelse en redovisning från förvaltningen av hur även äldreomsorgen i Vantör skulle kunna utvecklas.

STADSDELSFÖRVALTNINGENS SYNPUNKTER

Förvaltningen har under våren 2005 ställt samman en utbildningsplan för äldre- och handikappomsorgen, som redovisas i bilagd promemoria. Planen är för åren 2005 och 2006.

Stadens mål och nämndens generella åtaganden samt värdegrunden är viktiga utgångspunkter för kompetensutvecklingsinsatserna inom äldre- och handikappomsorgen. Kompetensutvecklingen ska bidra till att åtaganden kan uppfyllas och till att värdegrunden kan genomsyra allt arbete. Äldre- och handikappomsorgen i Vantör vill vara en attraktiv arbetsplats genom att all verksamhet genomsyras av den gemensamma värdegrunden som har formulerats i orden tilltro, respekt, öppenhet och delaktighet.

Kompetensutveckling inom Vantörs äldre- och handikappomsorg ska, enligt utbildningsplanen, ske utifrån de behov som respektive arbetsgrupp definierar och

utifrån de behov som den enskilda medarbetaren uttrycker i sitt medarbetarsamtal. Detta innebär att behovet av teoretisk och av praktisk utbildning delvis kommer att se olika ut på arbetsplatserna.

Av utbildningsplanen framgår samtidigt två grundkrav. Ett grundkrav är att tillsvidareanställd vård- och omsorgspersonal ska ha utbildning motsvarande gymnasiets treåriga omvårdnadslinje eller omdömet ”kan” vid validering enligt yrkeskraven som har tagits fram i projektet Modellarbetsplatser. Detta grundkrav ska beaktas vid nyanställning och i utvecklingssamtalen med varje enskild medarbetare. Ett annat grundkrav gäller att chefer inom äldre- och handikappomsorgen ska ha genomgått en chefsutbildning.

Under åren 2005 och 2006 ska utbildningsinsatser för att se till att personalen uppnår dessa två grundkrav vara prioriterade. I övrigt ska fokus vara på medarbetarutveckling i anslutning till det dagliga arbetet genom att formerna för delaktighet och för reflektion utvecklas.

Förvaltningen avser att återkomma till stadsdelsnämnden vid sammanträdet i juni i år med en ansökan till den statliga satsningen Kompetensstegen. Ansökan ska beslutas av stadsdelsnämnden senast 28 juni år 2005 och ska därefter beslutas av kommunstyrelsen som åtar sig att omvandla beviljad skattereduktion till ett anslag för de aktiviteter som ska genomföras.

Förvaltningen avser att ansöka om att validera och kompetensutveckla personalen inom äldre- och handikappomsorgen utifrån erfarenheterna från projektet Modellarbetsplatser. Projektet Modellarbetsplatser har bedrivits vid Mårtensgården. Projektet har formulerat tydliga och konkreta yrkeskrav, tagit fram kunskapskriterier för dessa yrkeskrav samt utvecklat metoder och redskap för att validera personalens kompetens utifrån dessa kunskapskriterier.

Om ansökan beviljas planerar förvaltningen att sammanlagt över 140 medarbetare inom äldre- och handikappomsorgen, med start år 2005, ska erbjudas att validera sina kunskaper och därefter utbildas i de delar som de saknar. På så sätt tillgodoses att personalen har nödvändiga kunskaper samtidigt som inte alla behöver genomgå en hel grundutbildning om dessa kunskaper har inhämtats på annat sätt, t.ex. genom arbetslivserfarenhet. Enligt förvaltningens mening är detta ett lämpligt sätt att ta tillvara och värdesätta medarbetarnas kompetens samtidigt som den vidareutvecklas.

Under år 2005 ska chefer inom äldre- och handikappomsorgen genomgå en chefsutbildning på temat ”Att skapa, leda och utveckla framtidens omsorg”. Utbildningen anordnas tillsammans med stadsdelsförvaltningar i Östermalm och i Norrmalm, med medel från kompetensfonden. Den omfattar 21 kursdagar fördelade över ett år och behandlar bland annat utveckling av arbetsorganisationen.

I den bilagda utbildningsplanen beskrivs övergripande hur enheterna arbetar med den kontinuerliga fortbildningen. Enheterna erbjuder medarbetarna dels enstaka kurser och

seminarier, dels utveckling i andra former genom exempelvis handledning. Enligt förvaltningens mening är det viktigt att fortbildningen sker såväl utifrån varje verksamhets förutsättningar och behov som utifrån varje medarbetares behov. Detta kan endast uppnås genom att medarbetarna har goda möjligheter att påverka utbildningsutbudet under medarbetarsamtal, på arbetsplatsträffar och inom de olika utvecklingsgrupper som finns vid verksamheterna.

Förvaltningen föreslår att nämnden godkänner beredningen av skrivelsen.

BILAGOR

1. Kompetensutveckling inom Vantörs äldre- och handikappomsorg – Utbildningsplan för åren 2005 och 2006
2. Skrivelsen från (s), (v) och (mp), "Vad kan göras för att utveckla äldreomsorgen i Vantör" daterad 2004-06-17