



**PLAN för KOMMUNGEMENSAM AKTIVITET
för kvalitets- och kompetensutveckling inom vård och omsorg om äldre**

Spara denna mall på din dator. Öppna den från Word och skriv i rutorna som expanderar vid behov. Samtliga kommuner som deltar i den gemensamma aktiviteten skall bilägga en kopia av denna gemensamma aktivitetsplan till sin huvudansökan inkl aktivitetsbilaga C som beskriver kommunens del i den gemensamma insatsen.

D.1. Kommuner som deltar i aktiviteten

Haninge, Sollentuna och Södertälje kommuner samt stadsdelsnämnderna i Hägersten, Liljeholmen och Vantör inom Stockholms Stad.

D.2. Rubrik för aktivitet

Kompetensutveckling

D.3.1. Om aktiviteten är en fortsättning/utveckling av tidigare aktiviteter – beskriv vad kommunen gjort hittills

Se blankett D:1 Helheten

D.3.2. Vad är planerat och beslutat för kommande år

Se blankett D:1 Helheten

D.3.3 Utökade aktiviteter som vi söker stöd från Kompetensstegen för

Se blankett D:1 Helheten

D.3.4. Arbetsplan/tidsplan för aktivitetens genomförande inom ramen för Kompetensstegen

Kravmärkt yrkesroll är en utvecklingsmodell i flera steg: kreativa läromöten, validering, kompetensutvecklingsplaner och först därefter kompetensutvecklingssatsningar (som denna del avser). Själva arbetet med Kravmärkt yrkesroll är kompetensutvecklande för såväl medarbetare som ledning. Den här aktiviteten är dock de kompetensutvecklingssatsningar som konkretiseras efter valideringen. Tidsmässigt bör det innebära hösten 2006 och sedan pågående under de tre år som Kompetensstegen finns. Därefter ingår hela modellen Kravmärkt yrkesroll i den ordinarie, budgeterade, verksamheten.

D.4. Förväntade effekter av aktiviteten

Effektivare och säkrare personal. Utveckling av metoder för arbetsplatsnära kompetensutveckling. Att de anställda blir säkrare att använda metoder för kompetensutveckling.

D.5. Metoder/former hur för aktiviteten skall genomföras

Kompetensutveckling kommer att ske inom tre olika kunskapsområden, nämligen: omvårdnadspedagogik, socialpsykologi och organisationslära samt hälso- och sjukdomslära. Valideringen ligger till grund för de kompetensinsatser som görs.

Metoder för kompetensutveckling ska anpassas till aktuellt behov men inriktningen är att nyttja befintlig kompetens i de olika organisationerna för att på så sätt underlätta arbetsplatsanknuten kompetensutveckling och samtidigt utveckla samarbetet ytterligare.

I samverkan med olika vuxenutbildningsarrangörer och specialister inom vissa kompetensområden skall metoder och former för kompetensutveckling tas fram och användas. Vid ansökningstillfället är det inte möjligt att fastställa typ av aktivitet utan ett genomsnittligt pris per anställda har istället varit utgångspunkten för kostnadsberäkningen.

D.6. Målgrupp/er

Anställda inom äldreomsorgen – undersköterskor, vårdbiträden och vårdare.

D.7. Budget för aktiviteten (anpassa gärna tabellerna utifrån egna behov)

	År 1	År 2	År 3
D.7.1 Stöd söks från Kompetensstegen för följande kostnader:			
Processledning/projektledning:			
Interna lärare/handledare:			
Externa utbildningskostnader:			
Utbildningsmaterial:			
Lokaler:			
Teknisk utrustning:			
Information/erfarenhetsutbyte:			
Uppföljning/utvärdering:			
Beräknat på 2000 personer à 5 000:-			
Summa kronor	2 000 000	4 000 000	4 000 000
	År1	År 2	År 3
D.7.2 Eventuell övrig finansiering			
Delfinansiering från annan part:			
(ex EU, Landstinget, utbildningshuvudman)			
Summa kronor			
	År 1	År 2	År 3
D.7.3 Total kostnad	2 000 000	4 000 000	4 000 000

D.8. Samordnare/kontaktperson för aktiviteten

Namn:

Margaretha Selin

Arbetsplat/organisation:

Vantörs stadsdelsförvaltning

Telefonnr:

08-508 20 520

Mobilnr:

E-post:

margaretha.selin@vantor.stockholm.se