

Ansökan om kompetens- utvecklingsatsningen 2023

Bilaga 6

Reviderad februari 2021

Fylls i av stadsledningskontoret:
Diarienummer: 210-1196/2016
Ansökningsnummer:

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingsinsatsen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Datum

2022-12-21

Ange din förvaltning

Äldreförvaltningen

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Jonna Hermansson	jonna.hermansson@stockholm.se	08-508 362 75
Avdelning/enhet: Avdelningen för stadsövergripande äldreomsorgsfrågor		

Insatt controller på förvaltningen

Namn	E-post	Telefon
Monica Jonsson	monica.jonsson@stockholm.se	08-508 36 264
Avdelning/enhet: Administrativa avdelningen		

Egen rubrik på kompetensutvecklingsinsatsen

Fortsatt utveckling av reflektion i hemtjänsten med språkstödande inriktning

Ange önskad summa för insatsen

340 560 kronor

--

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad 160 000 kronor		
Vikarietäckning	Totalt: 178 560 kr	Kr/timme: 248 kr
	Antal timmar: 720	Befattning: Undersköterskor
Lokalkostnad: 0 kr		

Övriga kostnader: 2000 kr
Övriga kostnader ska täcka: Fika i samband med handledning

Beskrivning av behov

Sedan 2018 har äldrenämnden årligen satsat på att utveckla reflektion inom hemtjänsten. Det har bland annat skett genom att medarbetare i den kommunala hemtjänsten har utbildat sig till reflektionsledare. Reflektion handlar om att ge uttryck för erfarenheter och därigenom möjlighet att komma till insikt. Inom äldreomsorgen kan reflektion vara ett sätt för medarbetare att bearbeta situationer och dilemman som uppstår i arbetet. Sedan 2018 har totalt 76 reflektionsledare utbildats inom den kommunala hemtjänsten samt att 13 av dessa även har gått en fördjupande utbildning, så kallad steg 2. Utbildningarna har haft en språkstärkande inriktning då reflektion är ett utmärkt tillfälle att både få uttrycka sig och att ta till sig kollegors tankar och synpunkter.

Under 2021 genomförde äldreförvaltningen i samarbete med Stiftelsen Äldrecentrum en kartläggning av samtliga enheter som utbildat reflektionsledare mellan åren 2018 och 2020. Under de tre åren utbildades 41 reflektionsledare och 32 arbetade kvar vid tidpunkten för kartläggningen. Syftet med kartläggningen var att se hur arbetet med reflektion ser ut på enheterna, hur chefer och reflektionsledare ser på reflektionens betydelse och vilka faktorer som påverkar möjligheterna att ha schemalagd reflektion. Både enhetschefer och reflektionsledare var generellt sett positiva till reflektion. Bland annat ansåg de att reflektionen bidrog till att förbättra arbetsmiljön genom ökat samarbete och gemensam problemlösning. Att arbeta i hemtjänsten är ett ensamarbete och

många ansåg det därför värdefullt att delta i reflektion. De faktorer som påverkade möjligheten att ha regelbundna reflektionsträffar på enheterna var ekonomin då vikarier behöver ersätta de medarbetare som deltar, samt att det ibland kan vara svårt att hitta tid för reflektionsträffar. På vissa enheter kunde det också ett problem att sitta ostört i ett rum för att ha reflektion, på grund av platsbrist. Kartläggningen ges ut av Stiftelsen Äldrecentrum som en tryckt rapport i slutet av 2022.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Sedan 2018 har 12 av 13 stadsdelsförvaltningar utbildat reflektionsledare vid ett eller flera tillfällen. Det innebär att det finns goda möjligheter för stadens egna hemtjänstverksamheter att aktivt arbeta med att förbättra arbetsmiljön. För reflektionsledarna ska kunna fullfölja sitt viktiga uppdrag är det viktigt att behålla och fylla på sin kompetens samt att få stöd i de utmaningar som uppdraget medför.

För att upprätthålla kompetensen för stadens utbildade reflektionsledare är det viktigt att de får möjlighet att fylla på med ny kunskap och även får inspiration till sina uppdrag. För att kunna göra det planeras två insatser under 2023:

1.Handledningstillfällen för de 20 nya reflektionsledare som blev klara med reflektionsledarutbildningen i december 2022. Två träffar för samtliga planeras under året där kursansvarig på Stiftelsen Äldrecentrum handleder reflektionsledarna i deras nya roller. Samtliga deltagare som gått utbildningen tidigare år har blivit erbjudna handledning efter utbildningen. Genom att även de som gått senaste kursen får handledning får de samma utvecklingsmöjligheter till utveckling i sina roller, som övriga reflektionsledare i staden, vilket är viktigt i deras utveckling för sitt uppdrag.

Genomförande: Reflektionsledarna erbjuds 8 timmars handledning fördelat på två halvdagar.

2. Erbjudna färdigutbildade reflektionsledare med några års erfarenhet en utbildning/kompetenshöjning så att de i sin tur kan fungera som stöd till verksamheter inom äldreomsorgen som vill komma igång med reflektion. Det kan till exempel handla om att lära ut olika reflektionsmodeller som verksamheterna själva kan använda sig. På så vis ges förutsättningar för en mer hållbar struktur i staden genom att erfarna reflektionsledare får utökat uppdrag så att fler verksamheter kan börja med reflektion.

Genomförande: Max 10 erfarna reflektionsledare erbjuds att gå en utbildning på max sex dagar med en uppföljningsdag, totalt sju

kursdagar. I första hand tillfrågas Stiftelsen Äldrecentrum att anordna utbildningen. Om de inte kan göra det tillfrågas upphandlade utbildningsföretag, eventuellt behöver en direktupphandling behöva genomföras.

Tidplan för genomförandet av insatsen

Handledningstillfällena till de nyutexaminerade reflektionsledarna planeras under våren 2023.

Utbildning till erfarna reflektionsledare som i sin tur ska stötta verksamheter i sitt reflektionsarbete beräknas pågå under hela 2023. Eventuellt behöver en upphandling göras av utbildningsutförare som då påverkar när under året insatsen kan genomföras.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Ansvariga strateger för utbildning på äldreförvaltningen.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

20 reflektionsledare som ska få handledning i sin nya roll. De i sin tur håller i reflektionsträffar på sina respektive arbetsplatser för sina kollegor.

De erfarna reflektionsledarna som ska erbjudas fördjupande utbildning för att kunna stötta verksamheter beräknas bli 5-10 personer. Det är svårt att säga hur många medarbetare som omfattas i de verksamheter som önskar stöd och hjälp av dem för att komma igång med reflektion.

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Kort sikt: Jämlig utbildning och stöd till de nyexaminerade reflektionsledarna som erbjuds handledning. Handledningen syftar till att stärka deras roller och ge färdigheter att hantera olika komplexa situationer.

För de erfarna reflektionsledarna som får vidareutbildning innebär satsningen på kort sikt att de får möjlighet till kompetenshöjning och "göra karriär" som reflektionsledare genom att de får ett vidare och större uppdrag än att leda reflektionsträffar på sin arbetsplats.

Lång sikt: För de nyexaminerade reflektionsledarna innebär handledningen att de får en större beredskap att hålla i reflektionsträffar som ibland kan vara utmanande att hålla i för sina

kollegor. De får också möjlighet att utveckla en större säkerhet och att använda sig av flera metoder inom reflektion.

För de erfarna reflektionsledarna som får vidareutbildning innebär satsningen på lång sikt att staden får egen specifik kompetens inom pedagogik och reflektion. De verksamheter som vill börja med reflektion kan få stöd av stadens egna "specialister" vilket blir smidigare än att kontakta extern profession. På sikt innebär det att allt fler verksamheter får möjlighet att arbeta med reflektion som ett sätt att förbättra arbetsmiljön och stärka arbetsplatsens gemensamma kompetens. En bra arbetsmiljö gynnar förstås också de äldre och deras anhöriga som är i behov av äldreomsorgsinsatser.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Ja, genom ett ökat lärande för de som deltar i reflektion. Ett ökat lärande och problemlösning med sina kollegor ökar den gemensamma kompetensen på arbetsplatsen och bidrar till en bättre arbetsmiljö vilket ger ringar på vattnet i hela verksamheten.

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Reflektion kan sätta ord på och belysa sådant som kanske traditionellt inte lyfts i utbildningar, som t ex rutiner eller bemötande i en specifik situation. Det kan också vara så att det kommer fram under reflektion om det finns behov av kompetensutveckling inom vissa områden, som chefen kan se till att det anordnas. Då deltagande i reflektion kan vara språkligt utmanande är det också ett bra sätt att få träna på svenska språket och begrepp, eventuellt som ett komplement till språksatningar.

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Nätverksträffar för utbildade reflektionsledare som ett sätt att stärka deras roll och uppdrag. Här kan även nya metoder läras ut och de kan dela med sig av goda exempel till varandra. För de erfarna reflektionsledarna som får vidareutbildning behöver ett särskilt nätverk skapas så att de gemensamt kan utarbeta arbetssätt, planera arbetet och vidareutveckla sitt arbete.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

1

Ansökan ska signeras av förvaltningsdirektör:



Linda Hammes, tf förvaltningsdirektör