



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Datum:
2023-03-27

Diarienummer
22-043-S02

1 (24)

Ansökan om stöd

Kompetensutveckling i äldreomsorgen, 22-043-S02

Utlysning: Kompetensutveckling - Stockholmsregionen, 22-043

Uppgifter om stödsökanden

Organisationsnamn: STOCKHOLMS KOMMUN

Organisationsnummer: 212000-0142

Utdelningsadress: 105 35 STOCKHOLM

Kontonummer: 67432-5

Behörig företrädare med behörighet att signera ansökan om stöd: Karina Udden

E-post: karina.udden@stockholm.se

Telefonnummer: +46761235514

Uppgifter om projektet

Namn på projektet: Kompetensutveckling i äldreomsorgen

Specifikt mål: A1A

Projektperiod: 2023-09-01 - 2026-09-30

Region: Stockholm

Antal deltagare: 278, varav 222 kvinnor och 56 män

Ansvarig enhet: Arbetsmarknadsförvaltningen, Stockholm Stad

Utdelningsadress: Palmfeltsvägen 5, Palmfelt center, Box 10014, 121 26 Stockholm

Besöksadress:

Behörig företrädare med behörighet att signera ansökan om utbetalning: Karina Udden

E-post: karina.udden@stockholm.se

Telefonnummer: +46761235514

Kontaktpersoner för projektet

Projekt

Namn: Shores Ibrahim
E-post: shores.ibrahim@stockholm.se
Telefonnummer: +46761235789

Namn: Jenny Torssander
E-post: jenny.torssander@stockholm.se
Telefonnummer: +46761235653

Ekonomi

Namn: Filip Högberg
E-post: filip.hogberg@stockholm.se
Telefonnummer: +46761235524



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Problemformulering

Beskriv det problem som projektet vill lösa.

Nuvarande och framtida kompetensförsörjning inom vård och omsorg är en stor utmaning för Sveriges kommuner och regioner, både i närtid och på längre sikt. Det aktuella projektet är inriktat mot äldreomsorgens utmaningar i form av brist på personal med rätt kompetens och med tillräckliga kunskaper i svenska språket. Projektets fokus är de individer som idag arbetar inom äldreomsorgen och vars arbetsmarknadsposition är svag till följd av att de i många fall saknar formell kompetens för arbetet. Dessa individer, ofta utrikes födda kvinnor men även utrikes födda män, behöver bättre möjligheter till kompetensutveckling för att de på sikt ska få ett hållbart arbetsliv och en stabilare ställning på arbetsmarknaden.

Kompetenskraven inom vård- och omsorgsyrken har också ökat formellt sett. Från och med den 1 juli 2023 blir undersköterska en skyddad yrkestitel. Det innebär att det kommer finnas särskilda krav på avklarad vård- och omsorgsutbildning med ett visst innehåll och omfattning för att få en anställning som undersköterska. Under en övergångsperiod på tio år får tillsvidareanställda med titeln fortsätta att använda den. Till följd av förändringarna behövs ett intensifierat arbete med att kartlägga, validera och utbilda för att möta det nya kravet. Annars riskerar många anställda inom äldreomsorgen en osäkrare position på arbetsmarknaden. En kompetenshöjning behövs också för att kunna säkerställa en äldreomsorg av god kvalitet.

Många av de som arbetar inom äldreomsorgen saknar formell kompetens. Uppgifter från SCB:s yrkesregister visar att endast runt två tredjedelar av de som idag är anställda som undersköterskor har en utbildning inom kategorierna omvårdnad, hälso- och sjukvård eller social omsorg. Enligt den regionala utbildnings- och arbetsmarknadsprognosen för Stockholm beräknas efterfrågan på vård- och omsorgsutbildade i länet öka med cirka 60 procent fram till 2035. Problemet är alltså omfattande. Att rekrytera nya medarbetare till äldreomsorgen räcker inte för att lösa utmaningen. Det handlar också om att befintlig personal, anställda som vårdbiträden eller undersköterskor, behöver stärka sin yrkesmässiga och språkliga kompetens. Utöver de nya kraven för undersköterskor är det därtill många vårdbiträden som inte har en utbildning som motsvarar de 800 gymnasiepoäng som Skolverket fastställt i den nya kursplanen till vårdbiträde.

Flera utredningar (se t.ex. SOU 2017:21 samt 2022:10) har identifierat för låga kunskaper i svenska språket som en av de huvudsakliga kompetensbristerna inom äldreomsorgen. Kunskaperna i svenska motsvarar ofta inte den nivå som behövs i arbetet inom äldreomsorgen. Det kan gälla både muntlig kommunikation och skriftlig dokumentation. Tillräckliga svensk kunskaper är en förutsättning för vård och omsorg av god kvalitet. Coronakommissionen framhöll att det är en särskilt stor utmaning för storstadskommunerna att höja personalens nivå i svenska språket. Inspektionen för vård och omsorg har också pekat på bristande språkkunskaper som en riskfaktor i äldreomsorgen. I förslaget för skyddad yrkestitel för undersköterskor ingår även 100 gymnasiepoäng i svenska eller svenska som andraspråk. Skolverket rekommenderar även att vårdbiträden har ett godkänt betyg i någon av dessa kurser.

Riksdagen har nyligen beslutat om ändringar i skollagen som syftar till att validering inom komvux i högre grad ska tillgodose de behov som finns på arbetsmarknaden och hos individerna. Validering är en strukturerad bedömning av medarbetares kunskaper och kompetenser och kan innehålla både praktiska och teoretiska bedömningar. Huvudmannen för den kommunala vuxenutbildningen ska se till att de elever som



Medfinansieras av
Europeiska unionen

behöver validering erbjuds det. Medarbetare inom äldreomsorgen kan behöva stöd i att få validera befintlig kunskap inom ramen för vuxenutbildningen. Det finns verktyg för validering, men problemet är att det i praktiken ändå kan vara svårt att få sina kunskaper validerade, bland annat till följd av språkliga hinder och brist på information om validering. Valideringsdelegationen (SOU 2019:69) lyfter att validering är avgörande för en effektiv resursanvändning eftersom den efterföljande utbildningen då endast behöver inriktas mot att komplettera de delar som saknas för att uppnå kvalifikationskraven.

Parallellt med utmaningen att höja personalens kompetens har chefer inom äldreomsorgen ofta behov av stöd och resurser för att arbeta språkutvecklande på arbetsplatsen. Det kan till exempel handla om att cheferna behöver kunskap och praktiska tips om hur man arbetar med språkutvecklande arbetsplatser, men också om bättre möjligheter att stötta och motivera medarbetare till ökad kunskap. Vissa arbetsgivare inom äldreomsorgen uppfattar att vård- och omsorgsutbildningarna inte motsvarar de behov som finns inom äldreomsorgen. Utredningen Stärkt kompetens i vård och omsorg (SOU 2019:20) lyfter denna problematik. Det är därför mycket viktigt att hitta former för kontinuerligt samarbete mellan utbildningsanordnare och bransch. Arbetsgivarna behöver därtill ekonomiska förutsättningar för att kunna anställa vikarier om deras personal ska kunna utbilda sig i den omfattning som behövs.

Sammantaget avspeglas problemet med kompetensbrist inom äldreomsorgen på flera nivåer. På individnivå är avsaknad av tillräckliga kunskaper i svenska språket och formell kompetens ett hinder för att nå en stabil ställning på arbetsmarknaden. Det begränsar också individens yrkesmässiga rörlighet. I förlängningen kan det få andra effekter för individen som sämre hälsa och välbefinnande, risk för arbetslöshet och ekonomisk osäkerhet. Låg utbildningsnivå i kombinationen med ett utbildningssystem som inte alltid är så lätt att navigera i, eller kombinera med ett jobb, kan också försvåra för denna grupp att ta del av lärande senare i arbetslivet. Faktorer som ovana att studera och brist på motivation påverkar också.

På organisatorisk nivå innebär problemet framför allt att arbetsgivarna inte har tillräcklig tillgång till den kompetens som krävs för verksamheten. Att rekrytera personal med rätt kompetens är redan svårt. Äldreomsorgens arbetsgivare är ofta pressade vad gäller tid och resurser. Gapet mellan utbildning och arbete behöver också minska, både genom att arbetsgivarna möjliggör för medarbetarna att utbilda sig och att utbildningsinsatserna är flexibla och arbetsnära. På arbetsplatsnivå märks även att det behövs mer stöd till medarbetarna i de fall språket inte räcker till i arbetet. På strukturell nivå, eller samhällsnivå, är brist på rätt utbildad personal en stor utmaning för hela välfärdssektorn. Fler invånares kompetens behövs för att klara kompetensförsörjningen och ett viktigt steg i detta är att bygga på kompetensen hos befintlig personal.

- Projektet Kompetensutveckling i äldreomsorgen -

Det föreslagna projektet tar avstamp i ovan beskrivna problemområden (kompetensförsörjning inom äldreomsorgen samt brist på formell kompetens samt kunskaper i svenska språket hos befintlig personal). Syftet med projektet är att skapa långsiktiga och flexibla former för arbetsnära, kompetenshöjande insatser som integrerar språk och yrke.

Projektets huvuddel handlar om att utveckla en utbildningsmodell som är anpassad för att möta utbildningsbehovet hos befintlig personal inom äldreomsorgen. Bland personalen finns flera kategorier av utbildningsbehov. Det kan handla om att medarbetare saknar enstaka yrkeskurser för att nå formell behörighet, men också om medarbetare som saknar flertalet eller samtliga kurser för vårdbiträde eller undersköterska. Det kan även handla om personal som endast saknar svenska som andraspråk på gymnasial nivå, vilket alltså är ett nytt krav. De som står nära formell behörighet, och bara saknar enstaka kurser kommer att kunna få formell behörighet inom projektet. För andra som står längre ifrån bidrar projektet



Medfinansieras av
Europeiska unionen

till att de närmar sig en formell behörighet samt stärka svenska språket. På så sätt bidrar projektet till ett långsiktigt lärande utifrån den nivå, språk- och yrkesmässigt, som individen befinner sig på.

För att skapa flexibilitet och för att kunna utbilda så många som möjligt så ska projektet utveckla utbildningsmoduler som innehåller de språk- och yrkeskurser som medarbetarna har störst behov av. Med den integrerade språk- och vårdundervisningen får deltagarna både arbeta konkret med språket och utgå från sin befintliga yrkeskunskap. Det unika med den föreslagna utbildningen i modulform är att den är anpassad efter det som medarbetarna saknar för att nå behörighet som undersköterska eller det yrkespaket som gäller för vårdbiträden. Utbildningen utgår också från medarbetarnas befintliga yrkeskunnande för att sedan bygga på det som saknas.

För att modellen ska bli långsiktigt hållbar innehåller projektet även följande delar:

- Chefsstöd -

För att arbetsplatserna ska kunna ta tillvara, och bygga vidare på, de utbildningsinsatser som medarbetarna får inom projektet får deras chefer utbildning och handledning i att jobba språkutvecklande och att motivera medarbetare till kompetenshöjning.

- Studieförberedelser för medarbetare -

Denna del innebär att medarbetare förbereds inför utbildningsinsatserna och ska vara ett individnära stöd i exempelvis studieteknik, digitala färdigheter och motivation. I denna del ingår även kartläggning av språknivån.

- Validering -

De anställda som bedöms ha förutsättningar att validera sina kunskaper ska få möjlighet att göra det. Projektet kommer att utveckla praktiska arbetsätt för validering i nära samarbete med arbetsplatserna inom äldreomsorgen.

Genomgående i projektet ingår arbete för att stärka samverkan mellan vuxenutbildning och äldreomsorg på förvaltningsövergripande och operativ nivå. Syftet är att överbrygga glappet mellan de kunskaper som behövs för arbetet inom äldreomsorgen och utbildningens innehåll, samt att skapa bättre strukturer för en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning.

- Hur integreras de horisontella principerna i projektet? -

ESF:s horisontella principer omfattar jämställdhet, tillgänglighet, icke-diskriminering och ekologisk hållbar utveckling. De tre första principerna integreras i det aktuella projektet.

Vård och omsorg är en kraftigt kvinnodominerad bransch och en stor del av personalstyrkan inom äldreomsorgen består av personer som är utrikes födda. Enligt SCB:s yrkesregister är 90 procent av undersköterskorna kvinnor, och motsvarande andel bland vårdbiträden är 72 procent. På senare tid har andelen unga, utlandsfödda, män som arbetar inom äldreomsorgen ökat i antal. Att höja kompetensen bland de kvinnor och män som arbetar inom äldreomsorgen kan bidra till en stärkt ställning på arbetsmarknaden, såväl inom som utom äldreomsorgen.

På sikt bidrar projektet därför både till jämställdhet och till icke-diskriminering på arbetsmarknaden. Till exempel innebär chefsstödet att öka förståelsen för vad det innebär att medarbetarna har olika språklig och kulturell bakgrund. I urvalet av deltagare till projektet kommer icke-diskriminering och jämställdhet vara centrala utgångspunkter. Det innebär bland annat att möjligheten att få del av kompetensutveckling inom projektet ska vara densamma (givet behov) oavsett kön, ålder, funktionsnedsättning eller etnisk tillhörighet. Utbildningen ska också vara tillgänglig för alla och anpassas efter individuella förutsättningar



Medfinansieras av
Europeiska unionen

och behov. I den del av projektet som förbereder deltagarna inför kommande utbildning ska projektet identifiera hinder för att ta del av senare utbildning och på så sätt beakta olika personers behov av stöd. Projektet kommer också löpande arbeta med att integrera välbefinnande som en genomgående princip eftersom vi riktar oss till en grupp där olika former av ohälsa är relativt vanligt.

- Projektets bidrag till regional utveckling -

Projektet ligger på flera sätt i linje med stockholmsregionens utvecklingsstrategi (RUF5 2050), särskilt mål 2 om en öppen, jämställd och inkluderande region. Där ingår bland annat att kvinnor och män kan utvecklas utifrån sina olika förutsättningar och att alla invånares resurser och erfarenheter tas till vara. Det finns också ett särskilt delmål om att gapet i förvärsarbetsfrekvens mellan inrikes- och utrikesfödda ska minska. Det aktuella projektet möjliggör särskilt för utrikesfödda att stärka sin språkliga och yrkesmässiga kompetens och därmed sin ställning på arbetsmarknaden. Projektets deltagare arbetar redan inom äldreomsorgen vilket innebär att befintlig kompetens tas tillvara och stärks. Eftersom det finns ett glapp mellan behovet av kompetens och befintlig kompetens inom äldreomsorgen idag, stärks även matchningen på arbetsmarknaden i och med projektet. Detta är en regional prioritering för de närmaste åren. För regionens konkurrenskraft är det centralt att det finns tillräckligt av den kompetens som arbetsgivarna efterfrågar.

Projektet omfattar anställda i tre stadsdelsförvaltningar i Stockholms stad, men lärdomar från projektet ska även nå kommuner och andra aktörer i Stockholmsregionen. Flera kommuner har redan kontaktat arbetsmarknadsförvaltningen för att få veta mer, vilket visar att det finns ett stort intresse för nya sätt att arbeta för en kompetenshöjning inom äldreomsorgen. För att stärka regional samordning i denna fråga kommer projektet kontinuerligt att anordna kunskapsutbyten och nätverksträffar med relevanta aktörer i regionen.

- Projektets bidrag till Agenda 2030 -

Projektet är relevant för flera globala mål, särskilt målen god utbildning för alla, jämställdhet, anständiga arbetsvillkor och ekonomiskt tillväxt samt minskad ojämlikhet. Mer konkret handlar det om att projektet riktar sig till en grupp som har begränsade utbildningsmöjligheter och en svag position på arbetsmarknaden. Särskilt gäller detta utrikes födda kvinnor, men även utrikes födda män. I förlängningen kan projektet leda till att deras arbetsmarknadsposition stärks vilket även bidrar till ökad jämställdhet och minskad ojämlikhet.

Både Agenda 2030 och den regionala utvecklingsstrategin understryker vikten av att främja livslångt lärande. Projektets modell för ett långsiktigt lärande inom äldreomsorgen syftar till just detta. Projektets flexibla och arbetsnära utbildningsformat möter både behovet av att människor behöver ges möjlighet att utbilda sig senare i livet och arbetsgivares behov av att vuxenutbildningen är i samklang med de behov som finns inom äldreomsorgen. På sikt kan det även lösa upp de inlåsnings effekter som finns till följd av att de som idag har en anställning som undersköterska men inte har den formella kompetensen har svårt att byta jobb. Orsaken är att man i dessa fall inte kan behålla en anställning som undersköterska då en nyanställning med samma titel innebär att kravet på formell kompetens möts direkt.

Beskriv de huvudsakliga orsakerna till problemet.

Kompetensutmaningarna i äldreomsorgen har flera orsaker. Den huvudsakliga strukturella förklaringen har sin grund i den demografiska utvecklingen mot en åldrande befolkning. Det innebär kortfattat att det kommer att finnas fler äldre i samhället med behov av vård och omsorg samtidigt som antalet i arbetsför



Medfinansieras av
Europeiska unionen

ålder inte motsvarar ökningen av antalet äldre. Det har samtidigt varit svårt att få tillräckligt många personer att välja dessa yrken.

Under lång tid har antalet sökande till vård- och omsorgsprogrammet på gymnasiet varit för lågt för att motsvara behoven. En konsekvens av det låga söktrycket på gymnasial nivå blir att många som utbildar sig inom vård- och omsorg på gymnasial nivå gör det i den kommunala vuxenutbildningen. Vuxenutbildning inom vård och omsorg har därför en mycket viktig roll i att lösa kompetensförsörjningen till äldreomsorgen. I projektet är därför en nära samverkan mellan vuxenutbildningen och äldreomsorgen en viktig del. Bristande chefsstöd, till exempel i hur man kan arbeta språkutvecklande på arbetsplatsen och vilka utbildningsinsatser som är möjliga, försvårar också. Förutsättningarna och miljön på arbetsplatsen är också centrala för att medarbetarna ska lyckas med en utbildningsinsats. Kompetensutveckling behöver vara en naturlig del av arbetet och det är viktigt med stöd från arbetsplatsen. Projektet tar därför även sikte på att förbättra chefsstödet för första linjens chefer.

Flera av de strukturella orsakerna till kompetensutmaningen i äldreomsorgen, såsom en åldrande befolkning och personalbrist till följd av att få väljer att utbilda sig inom vård och omsorg, ligger utanför projektets påverkansmöjligheter. Projektet kommer till exempel inte att arbeta med att få fler unga att välja att utbilda sig inom vård och omsorg.

Projektet kommer däremot att omfatta orsaker till kompetensutmaningar på individuell och organisatorisk nivå. Det handlar till exempel om bristande förutsättningar för befintlig personal att vidareutbilda sig, både när det gäller en formell utbildningshöjning och de språkkunskaper som behövs i arbetet inom äldreomsorgen. Validering ingår också i projektet. Tidigare erfarenheter har visat att det i vissa fall har varit svårt för individer att få sina kunskaper validerade. I en utredning från Stockholms stad, Validering inom arbetsmarknadsförvaltningen, framkommer bland annat att informationen om validering är otillräcklig, men också att validering av utrikesföddas kompetens är komplext och att det försvåras av språkliga hinder för att uttrycka sina kunskaper. Projektets arbete med validering kommer att ta lärdom av tidigare erfarenheter och utforska nya arbetssätt för att fler ska få validera sina kunskaper.

Individuella faktorer som studieovana, bristande motivation och svårigheter med att få ihop det vardagliga livet med studier är också orsaker till att det kan vara svårt att höja sin formella kompetens. Detta är orsaker som projektet kommer att arbeta med, till exempel med motivationshöjande insatser och att utforma bättre stöd inför, under och efter studier. Deltagarna kommer inom projektet kunna studera på arbetstid. En majoritet av de som arbetar inom vård och omsorg i Stockholm är utrikesfödda och detta är en strukturell orsak till att språknivån i vissa fall är för låg. Äldreomsorgen är beroende av alla medarbetare och skulle inte fungera utan personal som inte har svenska som modersmål.

Även om äldreomsorgen har stora kompetensförsörjningsproblem är det värt att nämna att vård och omsorg för äldre på flera sätt utvecklats positivt sett till ett längre perspektiv (se t.ex. SOU 2017:21). Bland annat har brukarperspektivet ökat och kvaliteten följs regelbundet upp med hjälp av olika kvalitetsregister. Många mer eller mindre tillfälliga satsningar har också gett resultat. Samtidigt behöver satsningarna präglas av långsiktighet eftersom många av orsakerna till kompetensgapet tar lång tid att lösa. Även om det aktuella projektet sträcker sig över en treårsperiod är ett övergripande mål att bidra till långsiktigt lärande även efter projektet.

Skillnaden mellan befintlig kompetensnivå och behov av kompetens inom vård och omsorg kan delvis även bero på att undersköterskeyrket tidigare inte varit reglerat. Innehållet i vård- och omsorgsutbildningen har



Medfinansieras av
Europeiska unionen

varierat över tid. De som har en äldre utbildning har därför inte alltid fått med sig samma grundkunskaper från utbildningen. Ytterligare en orsak till kompetensgapet är att utbildningarna inte motsvarar det en undersköterska eller ett vårdbiträde faktiskt behöver kunna i sitt arbete. Det visar både nationella utredningar (se t.ex. SOU 2019:20) och våra kontakter med arbetsgivare i staden. Projektet kan bidra till att utbildningen blir mer arbetsnära, men också till att arbetsplatserna mer aktivt kan arbeta med att ta tillvara på nya kunskaper efter en avslutad kurs.

Beskriv konsekvenserna av problemet.

Brist på utbildad personal och personal med otillräckliga kunskaper i svenska språket kan få stora konsekvenser för äldreomsorgen. Det är avgörande för kvaliteten och säkerheten i äldreomsorgen att personalen har rätt kompetens. Inspektionen för vård och omsorg (IVO) har konstaterat att bristande yrkesmässig och språklig kompetens påverkar omsorgens kvalitet. Bristande kunskaper i svenska kan bland annat leda till missförstånd med risk för vårdskador, problem vid dokumentation och svårighet att kommunicera med brukare och personal, menar IVO. Språkbrister kan alltså, precis som otillräckliga yrkeskunskaper, ha en reell påverkan i det dagliga arbetet inom äldreomsorgen.

En konsekvens av bristen på vård- och omsorgsutbildad personal är samtidigt att arbetsgivarna i vissa fall har varit tvungna att rekrytera brett. Det är alltså svårt att lösa frågan om tillräcklig kompetens endast genom förändringar i nyrekrytering. Kompetensutveckling och utbildningshöjning för befintlig personal är därför centralt. I den regionala handlingsplanen för Europeiska socialfonden i Stockholm 2021-2027 konstateras att kraven på kompetens och vidareutbildning har ökat inom vård och omsorg. Detta får konsekvensen att inom bristyrken, till exempel inom äldreomsorgen, kan utmaningarna öka även för de som i dag har ett arbete. Europeiska socialfonden betonar därför vikten av ett livslångt lärande i verksamheterna. En sådan satsning gör också arbetslivet mer hållbart och inkluderande.

Bakgrunden till att riksdagen beslutat om skyddad yrkestitel för undersköterskor är att förbättra kvalitet och säkerhet i vård och omsorg. Om en kompetenshöjning bland befintlig personal inte uppnås blir konsekvensen på längre sikt att befintliga undersköterskor som saknar rätt utbildning får svårt att arbeta kvar i den rollen. Det blir dessutom inte möjligt för dem att få en ny tjänst som undersköterska på en annan enhet eller hos en annan arbetsgivare. Det innebär att anställda som inte uppnår de nya kraven, men vill behålla sin yrkestitel så länge som möjligt, måste arbeta kvar på sin befintliga arbetsplats eftersom det endast då är möjligt att behålla titeln under en övergångsperiod om tio år.

Att den yrkesmässiga och språkliga kompetensen är för låg innebär flera utmaningar för äldreomsorgen. Förutom de konsekvenser som redan nämnts, såsom kvalitet och säkerhet inom verksamheterna, kan det också påverka arbetslagen på arbetsplatserna. Till exempel blir trycket högt på de medarbetare som har goda språk- och dokumentationskunskaper. En flerkulturell arbetsplats är samtidigt en tillgång på flera sätt, inte minst eftersom många äldre är uppvuxna i andra länder än Sverige.

De konsekvenser som beskrivits ovan riskerar också att påverka principerna tillgänglighet, jämställdhet och icke-diskriminering. Tillgänglighet handlar om att arbetslivet ska vara tillgängligt för alla. Utan stöd, både i utbildningen och från arbetsgivare, riskerar grupper som har en svagare ställning på arbetsmarknaden att hamna mellan stolarna. Det finns också en risk att de som har svenska som andraspråk och är relativt nya i Sverige har svårt att navigera i utbildningssystemet och uppnå de formella kraven. Risken är att arbetsmarknadspositionen försvagas ytterligare för dessa individer och även att arbetsgivarnas kompetensförsörjning försvåras. Eftersom vård- och omsorgssektorn är kraftigt kvinnodominerad kan detta särskilt riskera att försämra kvinnors ställning på arbetsmarknaden.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Beskriv vilka tidigare insatser som gjorts för att hantera eller lösa problemet.

Stockholms stad har sedan länge arbetat med att stärka svenska språket bland äldreomsorgens personal. Åren 2021-2022 har staden genomfört ett språklyft där sfi-lärare har undervisat i yrkessvenska på arbetsplatserna. En uppföljning av språksatsningen visar att det finns ett stort behov av språkutvecklande arbete på arbetsplatserna, men att formerna för utbildningen behöver justeras för att ge största möjliga nytta. Till exempel saknar cheferna kunskap om hur de kan arbeta språkutvecklande och den avsatta tiden för språkinsatsen var inte tillräcklig (Äldreomsorgens årsrapport 2021). I det föreslagna projektet ingår därför ett särskilt chefsstöd. Ett annat exempel på tidigare insatser är språkbudsutbildning via Vård- och omsorgscollege. Språkbuden stödjer kollegor i svenska språket på arbetsplatserna. Språkbuden arbetar med stöd av chefen för att göra arbetsplatsen mer språkutvecklande och för en bättre kommunikation. Även detta pekar på att det är viktigt att involvera arbetsplatsen i stort och att det finns stöd från chefen.

I Stockholms stad finns idag ett Kliniskt träningscentrum (KTC) som är ett specialutrustat träningscenter där medarbetare inom äldreomsorgen kan vidareutveckla sina kliniska, praktiska färdigheter i en miljö som liknar den ordinarie vård- och omsorgsmiljön. Verksamhetens erfarenhet är att detta verklighetsnära träningscenter är ett framgångsrikt arbetssätt för att höja medarbetarnas kompetens. Det finns ett behov av att deltagare i utbildning för ökad tillgång till att träna i en sådan miljö och att även integrera språkundervisningen i detta. Stadens egen regi-utbildning inom vård och omsorg har ett metodrum som kan beskrivas som en enklare form av träningscenter. Vård- och omsorgsutbildningens metodrum behöver dock utvecklas.

Det pågår även satsningar på statlig nivå som syftar till att höja kompetensen för personal inom äldreomsorgen. En central statlig kompetenssatsning är Äldreomsorgslyftet. Äldreomsorgslyftet är en satsning som omfattar utbildning till undersköterska respektive vårdbiträde och övrig kompetensutveckling samt utbildning till första linjens chefer. Äldreomsorgslyftet ger alltså vissa förutsättningar för ny och befintlig baspersonal att utbilda sig på betald arbetstid. Enligt regeringens budgetproposition avslutas satsningen efter 2023, men det finns fortsatt stora behov av kompetenssatsningar.

- Erfarenheter från tidigare ESF-finansierade insatser -

Staden har med hjälp av två ESF-finansierade projekt (Integrerad språkutbildning för invandrare, YFI, samt Utbildningsplattform för kombinationsutbildningar) utvecklat arbetssätt och metoder som integrerats i reguljära kombinationsutbildningarna inom vård och omsorg. Kombinationsutbildningarna innebär att yrkesutbildningen till undersköterska kombineras med sfi för att eleverna snabbare ska kunna ta sig in på arbetsmarknaden. Integrerad språk- och yrkesutbildning innebär vidare att elever får lära sig språk i ett meningsfullt och praktiskt sammanhang. Tidigare erfarenheter visar bland annat att det är viktigt att anpassa undervisningen till konkreta behov, dvs. situationer som eleverna själva ser som utmanande språk- eller yrkesmässigt. Eftersom deltagarna i det föreslagna projektet redan har erfarenhet av arbete inom äldreomsorgen, och i vissa fall lång erfarenhet, är det viktigt att utgå från befintliga kunskaper och praktiska färdigheter i utbildningsinsatserna.

För att höja kompetensen hos äldreomsorgens personal, och samtidigt ge personer som står långt ifrån arbetsmarknaden möjlighet till arbetslivserfarenhet inom äldreomsorgen, genomförde Stockholm stad projektet Spången med finansiering från ESF. En erfarenhet från detta projekt är att många av de medarbetare som fick möjlighet att studera inte var redo för studier på gymnasial nivå. Det fanns bland annat behov av stöd i studieteknik och språk, till exempel skriftlig dokumentation. För att ge bättre



Medfinansieras av
Europeiska unionen

förutsättningar för deltagarna att studera ingår därför en gemensam förberedande kursdel i det föreslagna projektet.

Beskriv projektets målgrupp. Beskriv om och i så fall hur målgruppen har varit involverad i framtagandet av projektidén. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med deras behov.

Projektets målgrupp är medarbetare och chefer inom Stockholms stads äldreomsorg. Drygt 5 000 personer är anställda inom äldreomsorgen i stadens egen regi. Vårdbiträden och undersköterskor utgör de största personalgrupperna. Projektet kommer att arbeta direkt med deltagare från tre av stadens stadsdelsförvaltningar: Enskede-Årsta-Vantör, Farsta och Hägersten-Ålvsjö. Både vård- och omsorgsboenden, servicehus och hemtjänst ingår. I dagsläget har dessa stadsdelsförvaltningar sammantaget ungefär 1 300 tillsvidareanställda vårdbiträden och undersköterskor.

Det saknas exakta siffror på hur många som behöver komplettera sin utbildning för att nå behörighet som undersköterska eller yrkespaketet för vårdbiträde, men det uppskattas motsvara det antal medarbetare som ska delta i projektet. Just nu pågår en kartläggning av medarbetarnas vård- och omsorgsutbildning som kommer att ge ett sådant underlag. Kartläggningen blir en viktig utgångspunkt för projektet kring vilka medarbetare som behöver mer utbildning och vilka språk- eller yrkeskurser som de behöver. Bedömningen är dock att det råder stor brist på personal med formell kompetens, både vårdbiträden och undersköterskor. En uppskattning från stadsdelsförvaltningarnas personalavdelningar är att många av de som idag är anställda som undersköterskor saknar enstaka kurser för att nå formell behörighet. En del anställda saknar kurser trots tidigare utbildningssatsningar, och har heller inte alltid kännedom om de har en fullständig utbildning eller ej.

Grupp 1 - Personal i behov av kompetensutveckling

Den primära målgruppen i projektet är befintlig personal inom äldreomsorgen som saknar den utbildning som behövs för vårdbiträde eller undersköterska. Eftersom verksamheterna under flera år har haft ett stort behov av att rekrytera nya medarbetare har arbetsgivarna även behövt anställa personer som inte har tillräcklig kompetens. Samtidigt har de formella kraven på utbildningsnivå för vårdbiträden och undersköterskor ökat.

Många inom målgruppen har kort utbildning och en språknivå som inte motsvarar den nivå som behövs i arbetets alla delar. I vissa fall kan steget till formell kompetens vara stort. Samtidigt har målgruppen erfarenhet av praktiskt arbete inom äldreomsorgen, och genom detta samlat på sig olika kunskaper och erfarenheter. För nyanlända med kort utbildningsbakgrund har ett arbete inom äldreomsorgen ofta varit en ingångsport till arbetsmarknaden. Målgruppen har ett stort behov av kontinuerligt stöd, både från arbetsplatsen och från utbildningsanordnaren, för att nå formell kompetens. Staden har tidigare arbetat med en liknande målgrupp inom projektet Spången. Det behov som framkom där, och som projektet nu bygger vidare på, är bland annat behov av ett individnära stöd för att kunna genomföra studier.

Behoven hos målgruppen har fångats upp i intervjuer med medarbetare och de chefer som arbetar närmast medarbetarna. De medarbetare som projektgruppen har talat med lyfter bland annat svårigheter med att studera och arbeta samtidigt. Dels för att man är trött efter jobbet vilket påverkar koncentrationen, dels för att det är svårt att kombinera med familjeansvar. De menar också att det är en fördel om det finns stöttning på arbetsplatsen för att studera. Projektets inriktning är därför en nära samverkan mellan skola och arbetsplats, samt stöd till chefer för att de i sin tur ska kunna stötta sina medarbetare. En del medarbetare beskriver att det är svårt att ta till sig exempelvis en språkkurs om man saknar studievana. Det kan också vara svårt att först läsa teoretiska yrkeskurser för de som inte har tillräckliga



Medfinansieras av
Europeiska unionen

svensk-kunskaper från början. Projektet kommer att tillgodose dessa behov genom att ge språk- och yrkesintegrerad utbildning på två olika språknivåer.

En del medarbetare lyfter också att de inte kan byta jobb om de inte får formell kompetens. Det påverkar alltså deras möjligheter på arbetsmarknaden i stort. Medarbetare som lyckats uppnå formell kompetens inom tidigare utbildningsinsatser uppfattar att de har bättre möjligheter yrkesmässigt, till exempel när det gäller lön.

De behov som målgrupperna har av en stärkt yrkes- och arbetsmarknadsposition genom utbildningsinsatser ligger även i linje med de horisontella principerna jämställdhet, tillgänglighet och ickediskriminering på det sätt som beskrivs i tidigare avsnitt av ansökan (avsnitt 2.1).

Grupp 2 - Första linjens chefer

Ytterligare en deltagargrupp är de chefer som arbetar närmast medarbetarna. Chefer inom äldreomsorgen har medverkat på workshops inför framtagandet av projektets innehåll. Ett mindre antal chefer har även blivit intervjuade separat. Sammantaget visar dessa behovsinventeringar att cheferna behöver bättre förutsättningar och stöd för att arbeta språkutvecklande på arbetsplatserna. Cheferna behöver olika typer av verktyg för att stötta medarbetarna mot ökad kompetens och även information och kunskap om tillgänglig utbildning. Att tydligt och konkret involvera cheferna ger bättre förutsättningar för att minska glappet mellan en utbildningsinsats och det faktiska arbetet inom äldreomsorgen.

Äldreomsorgens verksamheter är på många sätt pressade när det gäller resurser och personal. Det kan vara svårt att frigöra tid för utbildning och fortbildning. Cheferna behöver ofta fokusera på den dagliga verksamheten. De intervjuer som vi genomfört med chefer inom äldreomsorgen visar också att det kan vara svårt att stötta och motivera personalen till höjd kompetens.

Beskriv projektets aktörer. Beskriv hur dessa aktörer har varit involverade i framtagandet av projektidén. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med deras behov.

Stödsökande aktör är arbetsmarknadsförvaltningen, Stockholms stad. Arbetsmarknadsförvaltningen kommer att äga, ansvara för och genomföra projektet. Stadens vuxenutbildning är organiserad under arbetsmarknadsförvaltningen. I framtagandet av projektidén har vi bland annat intervjuat rektor för vård- och omsorgsutbildningen i stadens egen regi samt haft möten med andra chefer inom stadens vuxenutbildning.

Deltagande stadsdelsförvaltningar är Enskede-Årsta-Vantör, Farsta och Hägersten-Älvsjö. Det är medarbetare och chefer inom äldreomsorgen i dessa stadsdelar som kommer att ta direkt del av stödet. Utöver intervjuer med medarbetare, chefer och HR-personal, har stadsdelsförvaltningarna ingått i arbetsgruppen för att säkerställa att projektet fokuserar på relevanta aktiviteter för att lösa de problem som identifierats gemensamt. Förutom stadsdelsförvaltningarna deltar Stockholm stads äldreförvaltning. Även äldreförvaltningen har haft en representant med i den arbetsgrupp som tagit fram denna ansökan.

Projektet omfattar alltså både äldreomsorg och vuxenutbildning. För att på ett verksamhetsnära sätt fånga behoven i sin helhet har vi genomfört två omfattande workshops med fokus på kompetensutmaningarna och önskat läge i äldreomsorgen. Workshopparna har utgått från förändringsteori, dvs. huvudsakliga problem, orsaker, lösningar/möjliga aktiviteter och önskade effekter. Representanter från följande aktörer har deltagit: arbetsmarknadsförvaltningen, äldreförvaltningen, stadsdelsförvaltningar (t.ex. chefer inom



Medfinansieras av
Europeiska unionen

äldreomsorgen), stadens vuxenutbildning (t.ex. skolledare) samt stadens personalstrategiska avdelning. För att ta del av kompetens även utanför staden har representanter från Äldrecentrum och Vård- och omsorgscollege deltagit. Särskilda behov som lyfts har till exempel varit en mer arbetsnära, flexibel och långsiktigt hållbar utbildningsåtgärning, stöd till såväl medarbetare som chefer samt en tydlig koppling mellan språk och yrke i utbildningen. Den behovsbild som framkom på workshopparna ligger till grund för denna ansökan.

Deltagande aktörer

Stödmottagare (samverkansparter)

Deltagande organisationer i kompetensutveckling

Organisationsnamn:	STOCKHOLMS KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0142
Utdelningsadress:	105 35 STOCKHOLM
Behörig företrädare:	Karina Udden
E-post:	karina.udden@stockholm.se
Telefonnummer:	0850835514
Antal individer i kompetensutveckling:	278

Medfinansierare

Projekt mål

Beskriv vad projektet ska uppnå. Sätt projekt mål utifrån de problem som ni identifierat i avsnittet **Problemformulering**. Beskriv på vilket sätt projektmålen svarar mot utlysningens förväntade resultat. Projektet ska bidra till att medarbetare i äldreomsorgen uppnår eller närmar sig formell kompetens som undersköterska eller vårdbiträde. Projektet ska också bidra till att medarbetare får höjd språklig kompetens. Kompetenshöjningen ska ske genom att deltagarna får ett individnära stöd och tillgång till en flexibel och arbetsnära utbildning där språk- och yrkeskurser integreras i undervisningen. Medarbetarna ska också få utökat stöd från sina arbetsplatser genom att deras chefer får utbildning och handledning i språkutvecklande arbetssätt.

Sammanfattningsvis ska projektets insatser kring utbildning och chefsstöd ska bidra till att följande uppnås:

1. Individnivå: Deltagarna har fått ökad kompetens inom yrke och språk som ger dem ökade kunskaper för att klara arbetets alla uppgifter och i längden även en stärkt ställning på arbetsmarknaden.
2. Individnivå: Cheferna har fått bättre förutsättningar att arbeta språkutvecklande på arbetsplatserna och stötta medarbetare till ökad kompetens.
3. Organisatorisk nivå: Det finns en långsiktigt hållbar modell för kompetensutveckling för anställda inom äldreomsorgen som behöver komplettera sin utbildning.
4. Organisatorisk nivå: Projektets deltagande utförarverksamheter inom äldreomsorgen arbetar språkutvecklande och språkstödande på ett systematiskt och inkluderande sätt.

Projektinsatserna bidrar till att främja livslångt lärande genom att utbildningsformen är flexibel, arbetsnära och utgår från personalens befintliga kompetens. En relativt svag grupp på arbetsmarknaden får möjlighet till yrkes- och språkutbildning vilket stärker deras ställning på arbetsmarknaden. Det förbättrar också kompetensförsörjningen inom ett av bristyrkena inom välfärdssektorn. I problemanalysen lyftes skillnaden mellan befintlig personals kompetens och den kompetens som behövs inom äldreomsorgen. Projektet bidrar



Medfinansieras av
Europeiska unionen

till att detta kompetensglapp minskar. I längden är förhoppningen att det leder till ökad kvalitet och säkerhet inom äldreomsorgen. Det är dock viktigt att betona att det aktuella projektet inte kan lösa kompetensutmaningen inom äldreomsorgen i stort.

- Projektmålets koppling till önskade resultat enligt utlysningen -

Enligt utlysningen ska projektets resultat bidra till att fler individer har en kompetens som möter arbetsmarknadens behov och/eller att fler individer har bättre förutsättningar att hantera omställning. Projektet bidrar framför allt till det förstnämnda, dvs. att fler individer får den formella och språkliga kompetens som behövs för arbete inom äldreomsorgen, alternativt närma sig en sådan kompetens. På så sätt bidrar projektet till att minska skillnaden mellan anställdas kompetens och den kompetens som arbetsgivarna behöver, men också att individerna får en säkrare ställning på arbetsmarknaden. I utlysningen nämns även flera förväntade resultat på organisationsnivå. Mest relevant för det föreslagna projektet är att organisationen erbjuder kompetensutveckling till fler individer, ökad kapacitet för strategisk och hållbar kompetensförsörjning och stärkt omställningsförmåga till nya förutsättningarna. En ny förutsättning är i detta fall den skyddade yrkestiteln för undersköterskor samt stadens krav på betyg motsvarande gymnasienivå i svenska för anställning. Projektet möjliggör för stadsdelsförvaltningarna att medarbetarna får höjd kompetens och att chefer får stöd i de utmaningar som arbetsplatserna har med kompetensförsörjning.

- Projektmålets koppling till de horisontella principerna -

Alla deltagare ska genom individnära stöd få samma möjlighet att nå ökad kompetens. Medarbetarnas behov av utbildning ska vara grunden för deltagande, men givet behov ska alla erbjudas samma möjligheter att delta oavsett kön, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning eller andra diskrimineringsgrunder. Projektet är i grunden ett jämställdhetsprojekt eftersom det handlar om att stärka en kvinnodominerad yrkesgrupp. De personer som deltar i projektet är ofta födda utanför Europa, har kort utbildningsbakgrund och bristande språkkunskaper. Det är en grupp som ofta saknar möjligheter till kompetensutveckling på sina arbetsplatser.

Beskriv hur ni planerar att följa upp projektet. Ange de indikatorer ni kommer att använda för att mäta projektmålen.

Projektet kommer att följas upp kontinuerligt utifrån indikatorerna nedan. Denna kontinuerliga uppföljning utgör en grund för att vid behov kunna vidta åtgärder om det exempelvis är svårt att uppnå antalet deltagare.

Mål kring antal deltagare:

- 260 deltagare tar del av förberedande utbildning
- 260 deltagare tar del av minst en utbildningsmodul där språk- och yrke lärs ut integrerat
- 18 chefer tar del av utbildning i språkutvecklande arbetsplatser och handledning

Uppföljning av projektmålen:

En del deltagare kommer att ha färre kurser kvar för att uppnå formell behörighet, medan andra har en lång väg dit. Projektet har därför olika målsättning för olika grupper av deltagare. Följande indikatorer kommer att användas:

- Samtliga deltagande medarbetare har en upprättad och påbörjad individuell studieplan (mål 1).
- 80 procent av deltagande medarbetare som saknar enstaka yrkes- eller språkkurser har uppnått de yrkesmässiga kompetenskraven för vårdbiträde eller undersköterska (mål 1).



Medfinansieras av
Europeiska unionen

- 80 procent av deltagande medarbetare som saknar alla eller många kurser i yrkespaketet har nått lärandemålen och/eller validerat motsvarande kunskaper för minst en utbildningsmodul (mål 1).
- 80 procent av de deltagande medarbetarna upplever att utbildningsinsatserna är användbara i arbetet (mål 1).
- 80 procent av de deltagande cheferna upplever att chefsstödet har bidragit till fördjupad kunskap om språkutvecklande arbetsplatser (mål 2 och 4).
- 80 procent av de deltagande cheferna upplever att det finns ett utbildningsutbud som motsvarar behovet av kompetensutveckling på deras arbetsplatser (mål 3).
- Samtliga verksamheter som har deltagare i projektet har en upprättad handlingsplan för sitt språkutvecklande arbete (mål 4).

Beskriv hur projektet ska utvärderas.

Utöver kontinuerlig uppföljning kommer projektet att utvärderas. Detta sker dels genom löpande intern utvärdering under projektets gång för att säkerställa att projektet fortlöper som planerat i de olika delarna, dels genom extern utvärdering (se nästa stycke). I den löpande utvärderingen ingår exempelvis att synliggöra svårigheter och framgångsfaktorer för att kunna möta de behov som finns i målgrupperna. Det är här önskvärt med en fördjupande följestudie utifrån ett elevperspektiv och att den person som genomför denna del har forskarbakgrund. Det kan exempelvis handla om hur deltagarna uppfattar insatserna, vad som påverkar möjligheterna till lärande och hur det fungerar att omsätta de nya kunskaperna på arbetsplatsen. Syftet är att löpande kunna återföra resultat och ge råd för att stärka och stötta genomförandet för att projektet ska bidra till en anpassad och arbetsplatsrelevant undervisning. Mottagare för denna löpande utvärdering är, utöver projektgruppen, vuxenutbildningen och arbetsplatserna.

Projektägaren kommer att upphandla en extern utvärderare för att säkerställa att projektets olika delar fyller sina syften och bidrar till målen. Jämförelser med andra utbildningssatsningar är också önskvärt för att bedöma den aktuella satsningens mervärde. Den externa utvärderingen ska ge lärdomar för framtida projekt inom området samt underlag för att kunna implementera framgångsrika delar i ordinarie verksamhet inom vuxenutbildningen och stadsdelsförvaltningarnas äldreomsorg. Utvärderingen ska också vara användbar för andra aktörer som vill stärka språk och kompetens inom äldreomsorgen, men även inom exempelvis barnomsorgen som delvis har liknande behov av språk-/kompetenssatsningar i sina verksamheter. Utvärderingen blir också ett bidrag till tidigare forskning och erfarenheter inom språk- och yrkesintegrerad utbildning.

Beskriv vilka som är mottagare av projektets tänkta resultat.

Projektets mottagare är i första hand de tre deltagande stadsdelsförvaltningarna. Deras medarbetare och chefer är de som ska få del av kompetensutvecklingsinsatserna. Stadsdelsförvaltningarna har på olika sätt varit involverade i framtagandet av projektet. Först genom de workshops som vi genomförde under hösten 2022 med fokus på problem, orsaker, lösningar och önskade effekter. Därefter har ytterligare dialoger med stadsdelsförvaltningarna följt där de har förmedlat de behov som finns. I slutfasen av arbetet inför den aktuella ansökan har representanter från stadsdelsförvaltningarna ingått i den arbetsgrupp som utformat projektet. Därtill har intervjuer genomförts med chefer, medarbetare och HR-personal.

Erfarenheter och lärdomar ska förvaltas av projektets deltagande aktörer även efter projektets avslut. Projektet kan därmed leda till mer permanenta insatser för att möta kompetensutmaningen inom äldreomsorgen och på så sätt skapa mer bestående resultat på arbetsplats- och organisationsnivå och utökade möjligheter för personal inom äldreomsorgen att höja sin kompetens. Den förflyttning som medarbetarna gör mot formell kompetens kommer att vara möjlig att bygga vidare på efter projektet för de



Medfinansieras av
Europeiska unionen

medarbetare som fortfarande saknar delar. Projektet är på så sätt en del i ett långsiktigt lärande.

För projektägarens del (arbetsmarknadsförvaltningen/vuxenutbildningen i Stockholms stad) kommer den modulbaserade utbildningsmodellen som ska utvecklas och kvalitetssäkras under projektet att implementeras som ordinarie utbildning. Syftet är att medarbetare på andra arbetsplatser, också utanför staden, ska kunna ta del av utbildningsmodellen samt arbetssätt kring validering. Även elever som inte tillhör en arbetsplats ska kunna läsa enbart de moduler som de behöver, och inte hela kurser, för att snabbare nå formell kompetens. Detta flexibla system kommer att kunna stärka ett mer långsiktigt lärande, där det är lättare och mer tillgängligt för individen att ta del av utbildning och kompetensutveckling utifrån sina förutsättningar.

Projektets erfarenheter och arbetssätt är av intresse för aktörer utanför projektet, exempelvis andra kommuner. Många kommuner står inför samma utmaningar som Stockholm och under arbetet med denna projektansökan har det framkommit att det finns ett stort intresse för nya, goda, exempel för att minska kompetensgapet.

I förlängningen är mottagarna för projektets kompetensutvecklingsinsatser de äldre som tar del av den vård och omsorg som utförs av medarbetarna. Tillräckliga kunskaper i svenska språket (förmåga att kommunicera både muntligt och skriftligt) är grundläggande för en trygg och säker äldreomsorg (Socialstyrelsen Språkförmåga i äldreomsorgen 2023). Även höjd yrkeskompetens är viktigt för att eftersom sådana kompetensbrister kan få direkta konsekvenser för utförandet av arbetsuppgifterna och därmed kvalitet och säkerhet i äldreomsorgen (Utredningen Stärkt kompetens inom vård och omsorg).

Metod och tillvägagångssätt

Beskriv de metoder eller tillvägagångssätt som projektet kommer att använda för att lösa det problem som ni identifierat i avsnittet Problemformulering, samt möta de projektmål som ni formulerat i avsnittet Projektmål.

- Metod/tillvägagångssätt kopplat till språk- och yrkesintegrerad utbildning -

Projektets kärna är att utveckla och erbjuda språk- och yrkesintegrerad utbildning för personal inom äldreomsorgen. Den målgrupp av medarbetare som projektet riktar sig till har olika stora behov av att komplettera sin utbildning, men är också på olika nivåer i svenska språket. För att kunna möta detta varierande behov av kompetenshöjning ska projektet utveckla och implementera en ny utbildningsmodell i modulform. En modul utgår från en eller flera yrkeskurser som ingår i vård- och omsorgsprogrammet, men med ett innehåll som helt integrerar utbildningen med svenska. På så sätt kan varje medarbetare få del av de kurser som hen behöver för att närma sig de formella kompetenskraven och samtidigt höja sin nivå i svenska språket. Att utbildningen ges i modulform innebär att det blir flexibelt för befintlig personal att delta, och att det blir enklare för arbetsplatserna att undvara personal under den kortare period när en medarbetare deltar i just den modul som hen behöver.

I rapporten Undervisning inom kombinationsutbildningar har Skolverket sammanställt vad som är viktigt för att elever ska kunna tillgodogöra sig utbildningar som kombinerar språk och yrke. Sammantaget ger tidigare erfarenheter, och den begränsade forskning som finns, stöd till integrerande undervisning. Det är viktigt att utbildning i språk och yrke hålls samman. Samtidigt finns det utmaningar att i praktiken väva samman innehållet. Till exempel behövs förståelse för arbetsplatsernas krav på yrkeskommunikation och -kunskaper.

När projektet utvecklar innehållet och undervisningsmaterialet i de enskilda modulerna är utgångspunkten



Medfinansieras av
Europeiska unionen

tidigare forskning och erfarenheter kring språk- och yrkesintegrerad didaktik. Erfarenheter från tidigare projekt i Stockholms stad, till exempel det ESF-finansierade projektet Yrkesutbildning med integrerad språkutbildning för invandrare (YFI) tas också tillvara. Den bärande idén i YFI var att integrera språkinläringen i yrkesundervisningen genom att yrkes- och sfi-lärare gemensamt arbetar för att stötta elevernas utveckling av både yrkes- och språkkunskaper. Därefter har staden, genom projektet Utbildningsplattform för kombinationsutbildningar, arbetat med att utveckla metoder för lärarfortbildning. Det som fortfarande saknas är ett undervisningsmaterial som väver samman yrke och språk.

De studier, projekt och kartläggningar av språk- och yrkesintegrerad undervisning som Nationellt centrum för svenska som andraspråk (NC) genomfört är en annan viktig utgångspunkt. NC har bland annat utformat ett antal didaktiska principer som är viktiga för en framgångsrik integrerad språk- och yrkesundervisning. En av principerna är exempelvis att undervisningen planeras och bedöms utifrån integrerade lärandemål. Ett annat viktigt perspektiv är att innehållet i undervisningen ska vara direkt arbetsplatsrelevant. Undervisningsmaterialet för modulerna i vårt projekt kommer att arbetas fram med utgångspunkt i NC:s didaktiska principer. En av de viktigaste lärdomarna från förvaltningens tidigare projekt är att det har varit svårt för undervisande lärare på kombinationsutbildningar inom vård och omsorg att undervisa utifrån en språk- och yrkesintegrerad didaktik när det saknas adekvat undervisningsmaterial. Projektet kommer att tillämpa de principer som NC har tagit fram när vi utformat den språk- och yrkesintegrerade modulutbildningen.

Tidigare erfarenheter och forskning ger sammantaget stöd till att språk och yrke lärs ut integrerat. Det är också viktigt att innehållet i utbildningen utgår från personalens praktiska erfarenheter av arbetet i äldreomsorgen. När vi utformar projektets huvuddel med utbildningsmoduler bygger vi därför på den samlade erfarenheten av språk- och yrkesintegrerad didaktik och utvecklar innehållet utifrån detta.

-Metod/tillvägagångssätt kopplat till validering -

Det pågår i dagsläget en hel del utvecklingsarbete kring validering, både inom staden och hos andra aktörer. Projektet utgår från befintliga riktlinjer och metodmaterial för validering (t.ex. från Vård- och omsorgscollege) och applicerar detta i praktiken. Validering av en medarbetares praktiska kunskap behöver ske i nära samarbete mellan vuxenutbildningen och arbetsplatserna. Det saknas idag ett sådant arbetssätt, varför detta behöver utvecklas inom projektet. Handledare på arbetsplatserna kommer att involveras i arbetet och på skolan valideras de teoretiska kunskaperna.

- Metod/tillvägagångssätt kopplat till chefsstöd -

Vård- och omsorgscollege har samlat erfarenheter kring hur man kan arbeta språkutvecklande på arbetsplatser, bland annat i handböckerna Lyft språket på jobbet samt Med språket som strategiskt verktyg. Här lyfts bland annat chefsens viktiga roll i att bygga en språkutvecklande miljö på arbetsplatsen och på vilket sätt språkstöd kan ges i olika situationer i arbetet. Projektet kommer att bygga vidare på dessa erfarenheter inom den del av projektet som handlar om chefsstöd. Centralt för projektets tillvägagångssätt är att involvera cheferna för att få stärka den språkfrämjande kulturen på arbetsplatserna.

- Metod/tillvägagångssätt kopplat till individnära stöd -

De deltagande medarbetarna kommer i många fall behöva motiverande och stöttande insatser. Behoven kan se olika ut, men för att deltagarna ska få möjlighet att kompetensutvecklas utifrån individuella behov är ett individnära stöd viktigt. Det finns olika typer av metoder för detta som projektet kan utgå ifrån. Inom staden finns till exempel ett elevteam som kan ge stöd på flera olika språk och på lätt svenska. Tidigare forskning har till exempel visat att det är väsentligt med stöttning på modersmålet för elever som har kort



Medfinansieras av
Europeiska unionen

studiebakgrund (t.ex. Cummins 2017, Flerspråkiga elever. Effektiv undervisning i en utmanande tid.) En utgångspunkt för individnära stöd kan även vara motiverande samtal (MI) för att främja medarbetarnas motivation, vilket arbetsmarknadsförvaltningen har stor erfarenhet av.

Beskriv de huvudsakliga aktiviteter som projektet ska genomföra och hur dessa förväntas bidra till att uppfylla projektets angivna mål.

För att möta kompetensutmaningen inom äldreomsorgen och bidra till att fler medarbetare får rätt utbildning och ökade kunskaper i svenska språket ingår aktiviteter riktade till både chefer och medarbetare. Det krävs en bredd av aktiviteter för att få en långsiktigt hållbar kompetenshöjning bland befintlig personal. De mest centrala beskrivs här under respektive del i projektet.

Aktiviteter riktade till medarbetare:

- Studieförberedande del -

Inom denna del ingår både aktiviteter för att identifiera och bedöma befintlig kompetens och aktiviteter som syftar till att på olika sätt motivera, stötta och förbereda medarbetare inför fortsatt utbildning. Före projektstart genomförs en kartläggning av medarbetarnas formella kompetens. Inom projektet följer därefter en fördjupad kartläggning av medarbetarnas aktuella språknivå samt en individuell planering och vägledning kring behov av kompletterande utbildning för att nå formell kompetens i både yrke och språk. De huvudsakliga aktiviteterna i denna del är i övrigt motiverande/coachande insatser samt förberedande insatser som studieteknik och digital kompetenshöjning. Den studieförberedande delen ska även undersöka deltagarnas behov av anpassningar och stöd i studierna på grund av till exempel en funktionsnedsättning i syfte att ge goda förutsättningar att lyckas i utbildningen.

- Validering -

Projektets deltagare har ofta lång praktisk erfarenhet av vård- och omsorgsarbete och bör därför ges möjlighet att validera sina kunskaper. En validering kan förkorta studietiden för deltagaren. Kartläggning av formell kompetens - t.ex. vilka kurser en medarbetare har respektive saknar - sker i huvudsak före projektstart. Inom projektet kommer en yrkeslärare att genomföra en fördjupad kartläggning. Projektet kommer att utveckla praktiska arbetssätt för validering i nära samarbete med arbetsplatserna inom äldreomsorgen. Efter genomförd validering revideras deltagarens studieplan utifrån resultatet. Exempelvis kan en deltagare klara de praktiska examinationerna men behöva komplettera med språk och teoretiska delar. Dessa erbjuds i nästa del (modulbaserad utbildning).

- Modulbaserad utbildning -

Denna del innebär framför allt ett omfattande utvecklingsarbete med att ta fram former och innehåll för en modulbaserad, språk- och yrkesintegrerad, utbildning. Innehållet behöver vara anpassat till att fungera i en undervisning som bygger på språk- och yrkesintegrerad didaktik. För att skapa stor flexibilitet i syfte att kunna utbilda så många som möjligt utformar projektet kortare moduler som bygger på de språk- och yrkeskurser som medarbetarna har störst behov av. Moduler genomförs på olika språknivåer för att möta de varierande förkunskaperna i svenska språket hos befintlig personal. De moduler som medarbetarna har störst behov av, utifrån kompetenskartläggningen, kommer att genomföras först. På så sätt kommer det att finnas språk- och yrkesintegrerade utbildning i de kurser som deltagarna har störst behov av tidigt i projektet. Parallellt pågår då utveckling av ytterligare moduler.

Ytterligare en aktivitet inom utbildningsdelen är att förbättra de metodrum som finns inom vård- och omsorgsutbildningen. Deltagarna ska få goda möjligheter att träna i en verklighetsnära miljö, och väva ihop medicinsk och klinisk träning med språk (t.ex. yrkesbegrepp och kommunikation med brukare). Här kan



Medfinansieras av
Europeiska unionen

även olika former av digitalt lärande och välfärdsteknik ingå. Den tekniska utvecklingen och digitaliseringen innebär nya möjligheter och arbetssätt vilket även kräver nya kompetenser. Detta bidrar till att utbildningen blir arbets- och verklighetsnära och att medarbetarna får den kliniska och medicinska kompetens som behövs inom äldreomsorgen där allt fler äldre har en komplex sjukdomsbild. Inom utbildningsdelen kommer projektet att använda sig av relevanta digitala verktyg, till exempel språk-appar och digitala lärplattformar, som komplement till lärande i klassrummet och på arbetsplatsen.

Aktiviteter riktade till chefer:

Stödet till första linjens chefer består av tre huvudaktiviteter: utbildning, handledning och erfarenhetsträffar med andra chefer. Det gemensamma innehållet är hur chefer kan stötta språkutveckling på arbetsplatserna och ökad kunskap om andraspråksinläring för vuxna. Här ingår även stöd i att leda flerspråkiga och flerkulturella arbetsplatser.

Förutom fokus på språk kommer innehållet i denna del även innebära att cheferna får stöd i kompetensförsörjning och personalplanering. Cheferna behöver få fördjupad information om hur utbildningen för medarbetarna kommer att genomföras och vilket resultat som förväntas. Förankringen med cheferna är viktig för att skapa en språkfrämjande kultur på arbetsplatserna och för att cheferna ska kunna motivera medarbetare till höjd kompetens, men också för att kompetenshöjningen ska kunna tas tillvara på arbetsplatserna.

Samverkansaktiviteter:

Samverkan mellan vuxenutbildningen och äldreomsorgen är av stor vikt för att kompetensförsörjningen ska fungera så bra som möjligt. Det pågår ett arbete för att inrätta ett forum i staden för strategisk samverkan för äldreomsorgens kompetensförsörjning. Samarbete för nämnda forum är mellan arbetsmarknadsförvaltningen, äldreförvaltningen och stadens personalstrategiska avdelning. Projektet kommer att knyta an till detta pågående arbete genom förstärkt samordning på operativ nivå. Det innebär bland annat att skapa en gemensam och tydlig plan för att matcha behov av ökad kompetens på arbetsplatserna med utbildningsinsatserna.

För att sprida erfarenheter från projektet anordnas nätverksträffar årligen för kommuner och andra aktörer i Stockholmsregionen. Andra relevanta aktörer kan vara till exempel privata utförare inom stadens äldreomsorg, Äldrecentrum samt Vård- och omsorgscollege. Syftet är att stärka regional samordning och kunskapsutbyte om kompetensutmaningen inom äldreomsorgen och möjliga lösningar. Utbyte kommer även att ske med andra projekt som arbetar med liknande frågor inom exempelvis kompetensutveckling av personal inom välfärdsområdet, validering, språksatsningar och kompetensförsörjning.

Beskriv de aktiviteter som behöver genomföras i projektets inledande fas för att starta upp och rigga projektet.

Inledningsvis kommer projektet att genomföra ett första möte med de deltagande stadsdelsförvaltningarna för genomgång av projektets mål, aktiviteter och tillvägagångssätt. Rekryteringsprocessen påbörjas i ett tidigt skede, och förberedelser för detta görs redan i väntan på finansieringsbeslutet från ESF. Innan rekrytering av deltagare påbörjas behöver analysen av kartläggningen av medarbetarnas befintliga kompetens vara färdiga liksom den förberedande utbildningen för medarbetarna. Projektgruppen ansvarar för detta i samverkan med stadsdelsförvaltningarna. Övriga inledande aktiviteter som projektgruppen ansvarar för är:

- Upprätta administrativa rutiner kring intag och flöde av deltagarna i projektet



Medfinansieras av
Europeiska unionen

- Upprätta administrativa rutiner för tidsrapportering för personal och deltagare
- Fastställa roller och mandat för olika funktioner (medarbetare) i projektet
- Upphandla extern kompetens som utvärderare och eventuella delar i chefsutbildningen
- Upphandla inköp av verktyg och material för att stärka utbildningens metodrum
- Tillsätta en operativ styrgrupp
- Fortsatt utveckling av framtagandet av den modulbaserade utbildningen
- Fortsatt utveckling av arbetsplatsnära validering
- Ta fram kommunikationsplan.

I den inledande fasen ingår även ytterligare förankring av projektet i den egna organisationen och på arbetsplatserna. En viktig aktivitet i den inledande fasen är även att förbereda deltagarintag till den förberedande utbildningen och att börja utveckla innehållet i chefsstödet.

Beskriv deltagarnas planerade väg genom projektet.

- Medarbetare -

Innan medarbetarna påbörjar utbildning inom projektet kartläggs deras formella kompetens. Kartläggningen är grunden för både urval av projektdeltagare och för planering av vilka kurser de behöver komplettera med inom ramen för projektets utbildningsdelar.

Efter kartläggning och första urval av medarbetare följer en förberedande utbildningsdel. Här kompletteras den tidigare kartläggningen med en bedömning av deltagarnas språknivå. Deltagarna får därefter studie- och yrkesvägledning, en individuell studieplan och möjlighet att validera i de fall det finns skäl för det. I den förberedande utbildningsdelen ingår också ett individnära stöd. Det kan till exempel handla om motiverande samtal inför fortsatta studier, coaching, möjlighet att träna på digitala verktyg som används inom utbildningen och studieteknik.

Vägen genom projektet därefter kommer olika ut för olika grupper av deltagare. Vägen avgörs av vilka yrkeskurser en medarbetare saknar och vilka språk- och yrkesintegrerade moduler som ges när. En medarbetares väg genom projektet kan i vissa fall innebära ett studietillfälle om 1-2 månader. I andra fall kan det handla om att medarbetaren behöver komplettera med flera utbildningsmoduler och då går fram och tillbaka mellan utbildning och arbete på ordinarie arbetsplats. Beroende på medarbetarens språknivå deltar hen antingen i en utbildningsmodul på sva- eller på sfi-nivå. Den flexibilitet som modulupplägget innebär att resan inte ser likadan ut för samtliga medarbetare.

Uppskattningsvis kommer en genomsnittlig medarbetare att delta i kompetensutveckling cirka 300 timmar.

- Chefer -

De deltagande cheferna får inledningsvis grundlig information om projektets insatser för medarbetarna samt stöd i sin planering kring vilka medarbetare som ska delta. När medarbetarna gått den förberedande utbildningsdelen ska cheferna få information om den utbildningsplan som finns för medarbetarens fortsatta studier (dvs. vilka moduler som kommer att vara aktuella).

Löpande under projektet kommer cheferna att delta i seminarier om språkutvecklande arbetssätt. Dessa följs upp med chefshandledning och erfarenhetsutbyten med andra deltagande chefer samt med föreläsningar om andraspråksinlärning och hur man behåller sina språkfärdigheter. Detta för att cheferna kontinuerligt ska få stöd i att etablera språkutvecklande arbetssätt på arbetsplatserna. Cheferna ska också



Medfinansieras av
Europeiska unionen

få stöd och handledning hur de kan ta tillvara på medarbetarnas kompetenshöjning när de kommer tillbaka till arbetsplatserna efter en utbildningsinsats.

Uppskattningsvis kommer en chef att delta i kompetensutveckling 88 timmar.

Beskriv hur ni säkerställer att projektet kommer att nå planerat antal deltagare och vilka åtgärder som kommer vidtas om svårigheter uppstår kopplat till detta.

Även om många medarbetare behöver komplettera sina yrkes- och språkkunskaper finns en viss osäkerhet kring att nå planerat antal deltagare. Det kan finnas både praktiska orsaker, t.ex. att arbetsgivarna har svårt att hitta vikarier under den period en medarbetare studerar, och andra orsaker som exempelvis att en medarbetare inte är motiverad att komplettera sin utbildning.

Projektet planerar följande åtgärder för att säkerställa antalet deltagare:

- Fortlöpande förankring med stadsdelsförvaltningarna och arbetsplatserna: Projektet kommer löpande att informera om insatsernas bidrag till kompetensförsörjningen. Att utbildningsinsatserna ges i moduler ger flexibilitet för arbetsplatserna och ökar därmed förutsättningarna för att medarbetare ska kunna studera. Ett nära samarbete med arbetsplatserna under hela projektet är centralt för att säkerställa antalet deltagare.
- Involvera och engagera cheferna: Detta kommer bland annat ske inom ramen för projektets chefsstödsdel. Chefernas engagemang i projektet är viktigt både för att medarbetare ska påbörja och slutföra utbildningen. Det är även viktigt att medarbetarna får användning av sin nya kunskap när de kommer tillbaka till arbetsplatsen. Det kan i sin tur leda till att fler medarbetare blir motiverade att utbilda sig för att nå formell kompetens. Chefshandledning och fördjupat stöd kan bidra till fördjupad förankring.
- Individnära och individanpassat stöd: Projektets fokus är att ge så bra förutsättningar som möjligt till studier, bland annat genom den förberedande utbildningsdelen. En möjlig åtgärd om detta inte är tillräckligt är att ge ett individuellt stöd, till exempel studie- och yrkesvägledning eller coaching, före den gemensamma förberedande delen. Att modulerna ges på olika språknivåer kan också förhindra avhopp eftersom utbildningen då kommer vara väl anpassad till den nivå i svenska språket som en enskild individ har.
- Delar av utbildningen kan ges på arbetsplatsen för att underlätta deltagande. Det kan även handla om digitala utbildningar för de som klarar det.

Projektet riktar sig främst till personer med anställning som vårdbiträde eller undersköterska inom de tre stadsdelsförvaltningar som medverkar i projektet. Men projektet är även öppet för att inkludera personal inom äldreomsorgen inom andra stadsdelar och/eller hos privata utförare inom stadens äldreomsorg. Detta för att använda utbildningsinsatserna inom projektet så effektivt som möjligt. Att vidga upptagningsområdet är en åtgärd som projektet kommer att vidta om det blir svårt att nå planerat antal deltagare.

Om ni avser att arbeta transnationellt i projektet, beskriv hur det arbetet ska genomföras.

Projektet avser att arbeta transnationellt och kommer att använda sig i huvudsak av nätverket Eurocities. Stockholm Stad och arbetsmarknadsförvaltningen är sedan flera år medlem i det omfattande nätverket Eurocities, som består av 200 stora och medelstora städer från 38 länder i Europa.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Arbetsmarknadsförvaltningen ingår i det sociala forumet, Social Affairs Forum, där arbetsmarknad, utbildning och integration ingår. Nätverket träffas två gånger per år och arbetsgrupperna träffas flera gånger per år. Arbetsmarknadsförvaltningen sitter med i arbetsgruppen Employment och Migration and integration. Projektet kommer framför allt att söka transnationell samverkan med dessa arbetsgrupper. Kontakterna kommer initialt att tas av Stockholms stads Arbetsmarknadsförvaltnings samordnare för internationella frågor och EU-finansierade projekt. När projektet identifierat intressanta utvecklingsarbeten kommer projektet att ta kontakt med städerna och genomföra digitala möten och fysiska studiebesök. Särskilt intressanta områden att titta på, förutom hur man arbetar med kompetensutveckling för personer som är verksamma inom vården, är: språk och yrkesintegrerad undervisning, det livslånga lärandet, språkutveckling, kompetensutveckling, horisontella principer, digitalisering och hälsa.

Kapacitet och kompetens

Beskriv hur ni säkerställer att det finns personal i projektet vid projektstart och vilka åtgärder som kommer vidtas om det uppstår svårigheter kopplat till detta.

För att säkerställa att det finns personal i projektet från start kommer arbetsmarknadsförvaltningen att påbörja rekryteringen under våren 2023 med förbehåll att projektet beviljas.

Arbetsmarknadsförvaltningen är en organisation som har mångårig vana att driva projekt. Förvaltningen har drivit ett stort antal projekt, bland annat med stöd från ESF. Rekryteringsprocessen kommer att vara öppen och bred för att hitta de mest lämpliga kandidaterna. Med det finns samtidigt erfaren personal inom förvaltningen som vid behov kan lånas in för att projektet ska kunna börja i tid.

Inom arbetsmarknadsförvaltningen finns också stadens vuxenutbildning med anställda med tidigare erfarenhet av bland annat språk- och yrkesintegrerad utbildning. Personal inom arbetsmarknadsförvaltningen har också lång erfarenhet av projektledning och även sakkunskap inom de områden som projektet är inriktat mot.

Beskriv vilka kompetenser som krävs för att arbeta med vald metod och tillvägagångssätt.

För projektets utbildningsdel, som handlar om att utveckla och genomföra en modulbaserad språk- och yrkesintegrerad utbildning för medarbetare inom äldreomsorgen, behövs yrkes- och språklärare (svenska som andraspråk). Särskilt önskvärt är erfarenhet av hur språk- och yrkeskunskaper kan läras ut integrerat. Detta för att kunna ta avstamp i de metoder och tidigare erfarenheter inom området som beskrivs i avsnitt 5.1. För fördjupad kartläggning och validering behövs också en yrkeslärare samt en studie- och yrkesvägledare. En handledare kommer att ansvara för att ge medarbetarna ett individnära stöd inför, under och efter studierna.

Eftersom projektet innehåller tydliga utvecklingsdelar inom utbildningsområdet kommer en utvecklingsledare/ rektor att stå för det pedagogiska ledarskapet och leda utformningen av innehållet i den språk- och yrkesinriktade modulutbildningen.

När det gäller chefsstödsdelen i projektet behövs handledare med erfarenhet av att arbeta med stöd och utbildning till chefer, särskilt på arbetsplatser där delar av personalgruppen har kort utbildning och otillräckliga kunskaper i svenska språket. Vissa utbildningsinsatser kring språkutvecklande arbetsplatser för chefer kommer också att kräva extern kompetens och då upphandlas.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Utöver ovanstående kompetenser ansvarar en projektledare för att planera, leda och styra arbetet mot projektets mål. Här ingår även samordning med arbetsplatserna/stadsdelsförvaltningarna. Ett deltagande från chefer på respektive deltagande arbetsplats krävs för att genomföra projektet. Här ingår avstämningar, planering och prioriteringar, särskilt planering för deltagande medarbetare. En projektadministratör har hand om administrativa rutiner, dokumentation och deltagarredovisning. En projektekonom ansvarar för projekts ekonomi inklusive budgetering, redovisning och uppföljning.

Projektets personal kommer att få utbildning i hur man integrerar horisontella principer i arbetet.

Ekonomi - Finansiering

Kostnad per deltagare: 117 333 kr

Beskriv hur kostnaden per deltagare är motiverad utifrån presenterad problemformulering, projektmål samt metod och tillvägagångssätt.

Att minska den kompetensglapp som presenteras i problemformuleringen är en stor välfärdsutmaning. Nyrekrytering behöver kompletteras med andra åtgärder, där den aktuella projektets modell kan utgöra en viktig del.

Kostnaden per deltagare är relativt hög, men behöver sättas i relation till målgruppens förutsättningar för studier. De deltagande medarbetarna har ofta kort utbildning och ingen eller liten studievana. Därtill är svetskunskaperna ofta otillräckliga. Projektet innehåller flera delar som samtliga är tids- och resurskrävande men som samtidigt behövs för att ge individen ett sammanhållet stöd både i utbildningen och på arbetsplatsen. Projektet ska skapa språk- och yrkesintegrerade utbildningsmoduler som är anpassade efter dessa behov, vilket är resurskrävande. Ett individnära stöd, som också involverar deltagarnas chefer samt stöd och motivation till dem, är nödvändigt. Även delar som fördjupad kartläggning, studieplanering och, särskilt, validering är såväl tids- som resurskrävande. Sammantaget behövs ett brett arbetssätt för att individerna ska få den utbildning som behövs för arbetet inom äldreomsorgen. Målet, att personal inom äldreomsorgen får ökad kompetens, kan på sikt också bidra till en stärkt ställning på arbetsmarknaden. På så sätt genererar projektet inte bara fördelar för arbetsgivarna utan även för individerna.

Beskriv eventuella åtgärder om projektet får svårigheter att nå planerad medfinansiering.

Projektet har tagit fram en rimlig bedömning kring hur många deltagare projektet kommer att nå och därmed vår medfinansiering. Projektet kommer noggrant att löpande följa deltagarantalet för att säkerställa att vi når upp i antal och vidta åtgärder vid behov. Här är det viktigt att projektet har en bra dialog med arbetsplatserna för att lösa eventuella utmaningar.

Har annan finansiering i form av offentligt stöd/EU-stöd, utöver det som redovisas i ansökan, mottagits eller kommer att mottas för detta projekts ansökta kostnader? Om Ja, vänligen specificera nedan?

Nej

Ekonomi - Övrigt

Har stödmottagarna (stödsökande och eventuella samverkansparterna) i detta projekt, vilken/vilka bedriver ekonomisk verksamhet, mottagit statsstöd i enlighet med artiklarna 107-109 i EUF-fördraget eller stöd av mindre betydelse under innevarande och de två närmast förekommande beskattningsåren?



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Nej

Beskriv kortfattat era rutiner kring redovisning och rapportering av ert projekt.

Arbetsmarknadsförvaltningen har en stor vana att hantera externfinansierade projekt. Förvaltningen har anställda projektekonomer som har erfarenhet från att arbeta i flera ESF-projekt och därmed utarbetade rutiner kring redovisning och rapportering.

Kostnader som hör till projektet registreras med en projektkod och på så vis är det enkelt att följa upp projektets kostnader och vilka kostnader som ska redovisas till Svenska ESF-rådet. Alla fakturor som kommer in går först till en godkännare som sedan skickar vidare fakturan för attest. Attestansvarig säkerställer då att rätt kontering är gjord innan fakturan atteras. Projektledningen har löpande avstämningar för att säkerställa att alla kostnader är kopplade till projektet.

Vid ansökan om utbetalning bifogas betalningsbevis på de externa kostnader som projektet ansöker ersättning för.

Arbetsmarknadsförvaltningen är van vid att hantera tidsredovisningar för personal, både manuellt och digitalt. Projektmedarbetarna får alltid en noggrann introduktion kring rutinen och det finns även skriftliga rutiner för medarbetarna att läsa. Där framgår vilken tid som kan redovisas till Svenska ESF-rådet och vilken tid som inte kan redovisas. När en tidrapport är gjord kontrolleras den av projektledningen så att den är korrekt ifylld.

Varje deltagare i projektet kommer att behöva styrka sin nedlagda tid i projektet. När en deltagare börjar i projektet kommer hen få information om vad detta innebär och om varför vi samlar in deltagarredovisning och hur vi sedan hanterar personuppgifterna. Projektmedarbetarna som möter deltagarna är ansvariga för att deltagaren redovisar sin tid och signatur finns. Dessa lämnas sedan till projektadministratören för kontroll innan rapportering sker till SCB.

Beskriv vilken extern personal som krävs för genomföra projektet.

Projektet kommer vid behov få stöd av Arbetsmarknadsförvaltningens staber. Där finns kompetens inom redovisning, Inköp och juridik, HR, kommunikation och administrativa frågor, Projektet kommer även löpande följas upp av förvaltningens projektsamordnare.

Beskriv hur ni kommer att konkurransutsätta externa kostnader.

Stockholms stad upphandlar alla tjänster och varor enligt Lagen om Offentlig Upphandling eller avropar mot de existerande ramavtal som staden/förvaltningen har. Förvaltningen har ett mycket gott stöd för detta genom en upphandlingsansvarig samt ett upphandlat externt stöd för större upphandlingar som kräver särskild expertis. Stadens Serviceförvaltning ger stöd i upphandlingsfrågor till alla stadens förvaltningar och bolag. Staden har en e-handelsportal som nås via intranätet och som garanterar att alla ramavtal är lätta att hitta. Portalen gör att avrop är en förenklad process och registreras så att en överblick kan fås.

Beskriv er ekonomiska förmåga.

Stockholms stad har sedan 2007 haft högsta möjliga långsiktiga och kortsiktiga kreditbetyg AAA/A-1+ respektive K-1 av det internationella kreditvärderingsinstitutet Standard & Poor's.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Beskriv vilken typ av intäkter som projektet kommer att generera.

Har moms inkluderats i de faktiska kostnaderna i budget?
(gäller ej projekt med 40%-modellen)

Nej

Förankring

Beskriv hur projektansökan är förankrad hos stödsökande och hos övriga aktörer som medverkar i projektansökan.

Under framtagandet av ansökan har en omfattande process kring förankring hos de deltagande aktörerna genomförts. Denna process har letts av arbetsmarknadsförvaltningens portföljansvarig, som har en lång erfarenhet av projektdesign och -förvaltning, särskilt i ESF-finansierade projekt. En kärngrupp har tillsatts bestående av sakkunniga inom området, projektekonom samt utredare. Dessa personer har tillsammans ansvarat för att ta fram ansökan. En bredare arbetsgrupp med representanter från vuxenutbildningen/arbetsmarknadsförvaltningen, aktuella stadsdelsförvaltningar och äldreförvaltningen har bidragit till projektets innehåll. Ansökningsprocessen har innefattat aktiviteter i form av workshops, intervjuer och möten med relevanta aktörer. Hela arbetsgruppen samt ytterligare några referenspersoner har getts möjlighet att komma med synpunkter på ett utkast till ansökan. En bearbetad version har därefter lämnats berörda chefer samt förvaltningschef för slutliga synpunkter. Ansökan är på så sätt väl förankrad inom arbetsmarknadsförvaltningen och hos de deltagande aktörerna.

Om den aktuella ansökan beviljas fortsätter förankringen hos relevanta aktörer och centrala funktioner. Processledaren kommer därefter lämna över och förankra projektets inriktning hos den projektledare och den projektekonom som ansvarar för projektarbetet. För att säkerställa kontinuitet i arbetet kommer processledaren, som ansvarat för arbetet under ansökans framtagande, att ingå i projektets styrgrupp. På så sätt säkerställs även att projektets centrala innehåll följs upp.

Beskriv hur projektets styrgrupp kommer att sättas samman. Beskriv hur styrgruppens aktörer är relevanta för att tillvarata projektets intressen och resultat.

Styrgruppen kommer att bestå av:

- Chef för vuxenutbildningen i Stockholm (egen regi)
- Chef för verksamhetsområde kompetensförsörjning och utveckling (arbetsmarknadsförvaltningen)
- De tre avdelningscheferna från de deltagande stadsdelsförvaltningarna
- Ansvarig för utvärdering/följestudie
- Projektledare
- Projektekonom
- Portföljansvarig för arbetsmarknadsförvaltningens externt finansierade projekt

De ansvariga chefer som är med i styrgruppen har mandat att ta beslut för respektive organisation. De har också den strategiska kompetens som behövs. I styrgruppen ingår även personer som har mandat att planera och genomföra själva projektet. Styrgruppsmöten hålls regelbundet för löpande avstämningar kring genomförande och resultat, men också eventuella hinder som uppstår och lösningar på dessa. Eftersom chefer i ordinarie verksamhet ingår i styrgruppen säkerställs också implementering av framgångsrika arbetsätt och metoder efter projektets avslut.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Sammanfattning

På svenska

En god omvårdnad av äldre, som håller hög kvalitet och säkerhet, förutsätter att äldreomsorgens personal har den kompetens som behövs i arbetet. En utmaning för äldreomsorgen i dag är brist på personal med rätt utbildning och tillräckliga kunskaper i svenska språket. Nya nationella krav på skyddad yrkestitel för undersköterskor samt ökad komplexitet i verksamheterna påskyndar detta ytterligare. Även chefernas förutsättningar för att stötta medarbetarnas språkutveckling och kompetensutveckling i övrigt behöver stärkas.

Många som arbetar inom äldreomsorgen är utrikes födda, ofta kvinnor, som behöver bättre möjligheter till kompetensutveckling. De som saknar rätt utbildning har ofta en svag arbetsmarknadsposition. Projektet Kompetensutveckling inom äldreomsorgen bidrar till att undersköterskor och vårdbiträden inom äldreomsorgen får kompetenshöjning inom språk och yrke och därmed en starkare ställning på arbetsmarknaden. Projektet kommer att ta fram en arbetsnära och flexibel utbildningsmodell som möter de behov som medarbetarna har av utbildning. Kärnan i projektet är integrerad språk- och yrkesundervisning. Även medarbetarnas chefer kommer att involveras för att medarbetarna ska få rätt stöd och möjligheter till kompetensutveckling. Det övergripande målet är att minska glappet mellan arbetsgivarnas behov av kompetens och befintlig personals kompetens, det vill säga en förbättrad kompetensförsörjning.

På engelska

A high-quality elderly care requires that the employees have the skills needed in their daily work. A challenge for elderly care today is a lack of staff with formal professional competence and sufficient knowledge of the Swedish language. The work is often complex and requires staff to have undergone the appropriate training and have the right skills. In addition, to work as an assistant nurse there are new national educational requirements. These requirements further accelerates the need for education for individuals employed as assistant nurses. Increased possibilities for first-line managers to support employees' language development and professional skill enhancement are also needed.

Staff working in elderly care are often foreign-born, mainly women, with an uncertain position in the labour market due to a low level of education. The aim of the project Skill raise in elderly care is therefore to raise skill levels, both in the Swedish language and vocationally, among lower-level staff working in care for the elderly. This will enhance the chances that they continue working in these professions as well as strengthening their labour market position in general. The project will develop a flexible educational model that meets the employees' needs of raised skills and an opportunity for employees in the elderly care to undergo training during paid working hours. The core of the project is integrated language- and vocational training. The employees' managers will also be involved in the project to secure active support from the workplace. The overall aim is to reduce the gap between employer's need of skills and the current level of education in the elderly care, i.e. an improved and sustainable skills supply.

Ekonomi - Budget

Kostnader	32 618 492 kr
Budgeterad medfinansiering från projektet	46 %
Krav på medfinansiering från projekt	46 %



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Bilaga:
Budgetspecifikation

Datum:
2023-03-27

Diarienummer:
22-043-S02

1 (3)

Kostnader socialfond						32 618 492 kr
Direkta kostnader						32 618 492 kr
Personal						30 848 492 kr
Kostnadsbärare	Funktion/Titel	Beskrivning av arbetsuppgifter i projekt	Enhetskostnad	Tjänstgöringsgrad	Antal månader	Summa
STOCKHOLMS KOMMUN	Projektledare	Övergripande ansvar och ledning över projektets arbete	6	100	36	4 972 692 kr
STOCKHOLMS KOMMUN	Utvecklingsledare	Samordning av validering, pedagogiskt ledarskap	5	100	36	3 690 948 kr
STOCKHOLMS KOMMUN	Administratör	Ansvarar för projektets administrativa rutiner, dokumentation och deltagarredovisning	2	100	36	2 516 016 kr
STOCKHOLMS KOMMUN	Ekonom	Ansvarar för den ekonomiska uppföljningen och rapportering av de ekonomiska delarna till ESF.	5	50	36	1 845 474 kr
STOCKHOLMS KOMMUN	SYV	Studie och yrkesvägledning, validering	3	100	36	2 889 858 kr
STOCKHOLMS KOMMUN	Yrkeslärare	Utforma utbildningskoncept, genomföra lektioner samt det administrativa arbetet kring det	3	100	36	2 889 858 kr
STOCKHOLMS KOMMUN	Yrkeslärare	Utforma utbildningskoncept, genomföra lektioner samt det administrativa arbetet kring det	3	100	24	1 926 572 kr
STOCKHOLMS KOMMUN	Språklärare	Utforma	2	100	36	2 516 016 kr



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Bilaga:
Budgetspecifikation

Datum:
2023-03-27

Diarienummer
22-043-S02

2 (3)

		utbildningdkoncept, genomföra lektioner samt det administrativa arbetet kring det				
STOCKHOLMS KOMMUN	Språklärare	Utforma utbildningdkoncept, genomföra lektioner samt det administrativa arbetet kring det	2	100	24	1 677 344 kr
STOCKHOLMS KOMMUN	Handledare	Stöd och handledning till eleverna	3	100	30	2 408 215 kr
STOCKHOLMS KOMMUN	Handledare	Handledning och stöd till chefer	3	100	30	2 408 215 kr
STOCKHOLMS KOMMUN	Utvecklingsledare	Undersöka elevers upplevelse av utbildningen	5	30	36	1 107 284 kr
Externa tjänster						1 350 000 kr
Kostnadsbärare		Beskrivning				Belopp
STOCKHOLMS KOMMUN		Utvärderare				800 000 kr
STOCKHOLMS KOMMUN		Digitala tjänster				200 000 kr
STOCKHOLMS KOMMUN		Spridningskonferens				150 000 kr
STOCKHOLMS KOMMUN		Konsultstöd-kompetensutveckling				200 000 kr
Resor och logi						120 000 kr
Kostnadsbärare		Beskrivning				Belopp
STOCKHOLMS KOMMUN		Resor				120 000 kr
Utrustning och materiel och deltagarlokalerna						300 000 kr
Kostnadsbärare		Beskrivning				Belopp
STOCKHOLMS KOMMUN		Utveckling av metodrum				300 000 kr



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Bilaga:
Budgetspecifikation

Datum:
2023-03-27

Diarienummer
22-043-S02

3 (3)

Ersättning / lön till deltagare			27 405 240 kr
Anställda deltagare			27 405 240 kr
Offentligt anställda deltagare			27 405 240 kr
Deltagande företag	Antal personer	Timmar	Belopp
STOCKHOLMS KOMMUN	260	250	27 105 000 kr
STOCKHOLMS KOMMUN	18	40	300 240 kr