

CARPE

(2)

2012-04-01 - 2014-06-30

Ansökan inlämnad till ESF-rådet den 9 september 2011

Innehåll

BAKGRUND OCH PROBLEMANALYS	6
Lärande och yrkeskrav.....	6
Rätt stöd till arbete och/eller studier.....	7
Personer med utvecklingsstörning och/eller autism som åldras.....	7
Chefer utan högskoleutbildning.....	7
Handläggjarrollen.....	8
MÅLFORMULERING, PROJEKTETS MÅL	8
Övergripande mål (mål på lång sikt).....	8
Lärande och yrkeskrav.....	8
Syfte:.....	8
Mål:.....	9
Aktiviteter:.....	9
Rätt stöd till arbete och/eller studier.....	9
Syfte:.....	9
Mål:.....	10
Aktiviteter:.....	10
Personer med utvecklingsstörning och/eller autism som åldras.....	10
Syfte:.....	10
Mål:.....	11
Aktiviteter:.....	11
Chefer utan högskoleutbildning.....	11
Syfte:.....	11
Mål:.....	11
Aktiviteter:.....	11
Handläggjarrollen.....	12
Syfte:.....	12
Mål:.....	12
Aktiviteter:.....	12
Nationellt perspektiv.....	12
Syfte:.....	12
Aktiviteter:.....	12
INTRESSENTER SOM PÅVERKAS AV OCH PÅVERKAR PROJEKTET	12
Målgrupp.....	12
Deltagande aktörer.....	13
Samverkansparter.....	13
Övriga intressenter.....	13
JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING	14
TILLGÄNGLIGHET FÖR PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING	14

PROGRAMKRITERIER	15
Främja samverkan	15
Samverkansparter	15
Socialstyrelsen	15
Handisam	15
Länsstyrelsen Stockholms län	15
Kommunförbundet Stockholms Län (KSL)	16
Habilitering och Hälsa, Stockholms läns landsting	16
FOU Södertörn	16
FOU nu	16
Föreningen för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning (FUB)	17
Autism- och Aspergerförbundet	17
Kommunal	17
Strategiskt påverkansarbete	17
 KOPPLING TILL ANDRA PROJEKT ELLER PROGRAM	 18
 MERVÄRDE	 19
Individer och grupper situation i arbetslivet.	19
Företagens och organisationers strategier, produktivitet och tillväxt.	19
Formella och informella rutiner samt praxis på företag och organisationer.	20
Policy och idéutveckling inom berörda politikområden.	20
 MÅLGRUPPENS OCH/ELLER SAMVERKANSPARTNERNAS ENGAGEMANG	 20
 EXTERNA TJÄNSTER	 20
 PROJEKTORGANISATION	 20
PROJEKTÄGARE	20
STYRGRUPP	21
PROJEKTTEAM	21
KOMMUNKONTAKTGRUPP	21
REFERENSGRUPPER	21
ARBETSGRUPPER	21
KOMPETENS OCH ERFARENHET AV PROJEKTORGANISERING	21
KOSTNADSEFFEKTIVITET	21
 RISKANALYS OCH RISKHANTERING	 22
 UPPFÖLJNING, UTVÄRDERING OCH LÄRANDE	 22
 SAMMANFATTNING	 23
SVENSKA	23
ENGELSKA	23

BAKGRUND OCH PROBLEMANALYS

Denna ansökan bygger på erfarenheter från projekt Carpe och diverse styrdokument som regeringens strategi för genomförande av funktionshinderpolitiken i Sverige 2011 – 2016, presenterad den 16 juni 2011. Där står: ”Kompetensen hos den personal som arbetar inom funktionshinderområdet och LSS är en av de viktigaste förutsättningarna för att lagstiftningen ska kunna tillämpas så att rättsäkerhet i handläggning och kvalitet i utförandet ska kunna säkerställas och utvecklas. Inte minst i de fall då tvångsåtgärder och brister i stödets kvalitet har konstaterats, är kompetensutveckling hos personalen och i ledningen nyckelfrågor för att förebygga problem och säkra kvalitet. Även från ett utvecklingsperspektiv är frågan central, eftersom arbetsmetoder och ökad kvalitet i omsorgen av den enskilde drivs framåt genom att kompetensen hos personalen kan säkras och utvecklas”.

Mycket har gjorts inom Carpe, medan annat bara är påbörjat och behöver vidareutvecklas, fördjupas eller breddas.

De skäl som fanns till att Carpe startade var följande:

Verksamhetsområdet är så litet i varje kommun och samtidigt så brett att ingen kommun själv kan tillhandahålla relevant kompetensutveckling. Detta är ett tillstånd som inget enstaka projekt kan bygga bort. Deltagande kommuner ser ett stort mervärde i den samverkan det innebär att delta i Carpe och man diskuterar nu inrättandet av ett kommungemensamt center för verksamhets- och yrkesutveckling inom verksamhetsområdet, som fortsätter delar av Carpes arbete.

Verksamhetsområdet behöver synliggöras. En förutsättning för detta är dels regional samverkan som kan fortsätta genom det diskuterade centret dels samverkan nationellt, vilket Carpe påbörjat och som behöver fortsätta med stöd av ett nytt projekt.

Det finns inte någon gemensam bild av vilken kompetens som behövs inom olika delar av verksamhetsområdet och det finns även lite relevant kompetensutveckling att tillgå. Inom ramen för Carpe har generella yrkeskrav formulerats. Dessa har presenterats för det nationella kompetensråd som Carpe initierat och som står bakom yrkeskraven. Yrkeskraven behöver implementeras och vidareutvecklas för olika verksamhetsdelar och olika målgrupper samt relevant kompetensutveckling behöver tas fram, med stöd av ett nytt projekt.

Följande områden och målgrupper behöver, genom detta projekt, fokuseras på mer än vad som är möjligt inom ordinarie drift i centret:

Lärande och yrkeskrav

För att lära av erfarenheter från utvecklingsarbete i projekt räcker det inte med att enskilda individer lär sig. Det behövs ett systematiskt och sammanhållande lärande så att erfarenheter och upparbetade kunskaper tas tillvara. Under Carpe har det för flera arbetsgrupper varit svårt att integrera deltagarnas kompetensutveckling med arbetsplatsernas verksamhets- och arbetsorganisationsutveckling. Fokus har för dessa legat på att *delta* i kompetensutveckling i så stor utsträckning som möjligt. Ett skäl till det är att kompetensutveckling inom området varit väldigt eftersatt. Erfarenheter visar att utveckling tar och behöver tid och att strukturer för att arbeta med lärande och vardagsutveckling behöver skapas och implementeras.

Carpe har i samverkan med ”Kravmärkt yrkesroll” under två år aktualiserat och bearbetat yrkeskrav inom funktionshinderområdet. Yrkeskraven beskriver generella kunskaper som alla bör ha, oavsett vilken typ av verksamhet man arbetar i. Yrkeskraven har redan varit till stor nytta i olika sammanhang. Förutom implementering av de framtagna yrkeskraven behövs fortsatt utveckling av dem. I många verksamheter behövs fördjupade kunskaper utöver de generella. Yrkeskrav som kopplas till ”Kompetenstrappa” innebär ett systematiskt lärande kopplat till verksamhets- och arbetsorganisationsutveckling.

Rätt stöd till arbete och/eller studier

I en forskningsöversikt som Socialstyrelsen givit ut (2011) framgår: ”Antalet personer som får daglig verksamhet ökar. En förklaring är att fler elever placeras i särskola. I flera studier konstateras att personer som gått i särskola i praktiken utestängs från arbetsmarknaden. De erhåller med automatik en plats inom daglig verksamhet och arbetsförmedlingen prioriterar inte heller denna grupp. Andra förklaringar till ökningen inom daglig verksamhet är ett ökat antal personer med neuropsykiatrisk diagnos, en kärvare arbetsmarknad samt högre krav på arbetsförmåga hos Samhall. ... Vidare konstateras att ytterst få personer går från daglig verksamhet till den öppna arbetsmarknaden ...”

Det är därför glädjande att ta del av regeringens strategi för genomförande av funktionshinderpolitiken. Ett inriktningsmål som regeringen prioriterat är: ”Sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga ska öka.” I strategin framkommer även att insatser ska inriktas på att fler unga ska få jobb eller utbildning och man avser göra en översyn av sjukförsäkringen för att underlätta övergången till arbete.

Ungdomar som i dag går ut gymnasiesärskola får ingen behörighet till vidareutbildning. Regeringen öppnar nu för elever från gymnasiesärskolan att delta i satsningar på lärlingar, gymnasial vuxenutbildning samt yrkeshögskola.

Personer med utvecklingsstörning och/eller autism som åldras

Allt fler personer med utvecklingsstörning och/eller autism uppnår idag en högre ålder än när kommunerna genom LSS övertog ansvaret för snart 20 år sedan. Äldre personer som isoleras eller får för lite/obefintlig tillgång till sociala aktiviteter som intresserar dem riskerar psykisk ohälsa, ett för tidigt åldrande och till med en för tidig död och det gäller även personer med funktionsnedsättning. I regeringens statliga satsningar inom äldreområdet inkluderas inte denna målgrupp.

Chefer utan högskoleutbildning

För att förestå verksamhet inom funktionshinderområdet krävs lämplig högskoleutbildning. Att en förhållandevis stor andel chefer inte har högskoleexamen är därmed ett problem. Högskoleutbildning är viktig för att kunna ta tillvara forskning, leda evidensbaserad praktik och att kunna handleda studenter – de framtida cheferna. Validering används i mycket liten utsträckning när det gäller högskolenivån - i vilken utsträckning borde det kunna vara möjligt?

När arbetsplatser får tillsynsbesök från Socialstyrelsen upplevs det många gånger att det är otydligt vilka kompetenskrav som ställs för såväl medarbetare som för chefer. Vad innebär det konkret att ha ”den kompetens som krävs”?

Handläggrollen

”Handläggarna har en central position inom omsorgen om funktionshindrade . . . Myndighetsutövning för personer med funktionshinder är ett delvis nytt arbetsområde inom socialtjänsten som ännu inte funnit sin professionella roll. . . . Ett . . . särdrag är att det sällan handlar om tillfälliga insatser, som kan upphöra. Ett annat särdrag kan vara att en handläggare behöver kunna arbeta med människor i olika åldrar – från små barn till vuxna...” Ur Socialstyrelsens skrift *Socialt arbete med personer med funktionshinder – förslag till kompetensbeskrivning för handläggare* (mars 2007). I Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2008:32) framgår den enorma bredd av kompetens som den enskilde förväntas ha och vidareutveckla. I Socialstyrelsens tillsynsrapport 2011 står: ”Socialstyrelsen bedömer att LSS-handläggarna behöver kunskapsstöd för att klara av att göra lagtolkningar och förbättrade kunskaper om konsekvenser av olika funktionshinder.”

”Samverkan och samordning av insatser är en viktig arbetsuppgift för handläggaren, såväl vid utredning av behov som när insatser ska planeras, genomföras och följas upp. Människor med funktionshinder har ofta många olika insatser från olika aktörer och efterfrågar ofta någon som kan ta på sig rollen som samordnare. Denna roll kan ligga på handläggaren.” (Ur *Socialt arbete med . . .*) Förutom att ha en bred kompetens ska handläggaren samverka med ett stort antal personer och organisationer där det idag finns bristande kompetens om varandras uppdrag och riktlinjer, som exempelvis med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.

MÅLFORMULERING, PROJEKTETS MÅL

Övergripande mål (mål på lång sikt)

Personer med funktionsnedsättning får stöd och service av chefer, medarbetare och handläggare som har rätt kompetens för sina arbetsuppgifter.

Lärande och yrkeskrav

Syfte: *Skapa och implementera strukturer för att arbeta med lärande och vardagsutveckling där yrkeskrav och kompetenstrappa är ett led.*

En tillit i arbetsgruppen är en förutsättning för att allas kompetens ska tas tillvara och inom Carpe har många arbetsgrupper arbetat med teamutveckling med hjälp av det studiematerial som togs fram i ett tidigare EU-projekt. Att utveckla ett vardagslärande kräver en mogen arbetsgrupp. Det kräver också en medveten och trygg chef och arbetsledare, som kan låta de medarbetare växa förbi när det gäller kompetens inom ett specifikt område, som ska leda vardagsutvecklingen inom det området.

Inom Carpe har generella yrkeskrav formulerats och det räcker inte att de ”finns”, de måste komma till användning på olika sätt. De har redan använts bland annat i kontakten med Skolverket i deras framtagande av de nya gymnasieprogrammen. Ytterligare ett sätt vore att revidera den Kompetenstrappa som började tas fram i det tidigare EU-projektet ”Lys, kompa

och funka”, kombinera den med ”Solomstegen” (framtagen i Sollentuna) och samordna trappan med yrkeskraven. Det innebär en vidareutveckling av generella yrkeskrav till specifika yrkeskrav.

Yrkeskraven kan även användas som grund för rekrytering och kompetensutveckling och utgå från en kompetenstrappa. Det blir ett viktigt led i att som chef ”leda lärande” för att utveckla verksamheten.

Genom att använda yrkeskraven i den arbetsplatsförlagda utbildningen som ingår i olika utbildningar tydliggörs yrkets krav. Det tydliggör vikten av handledarskap samt knyter ihop teori och praktik.

Mål:

- Chefer, medarbetare och handläggare anser att arbetsgruppen i högre utsträckning arbetar med vardagsutveckling än innan projektet.
- Chefer, medarbetare och handläggare anser att den enskildes kompetens kommer hela arbetsgruppen tillgodo.
- Chefer och medarbetare anser att de har ett stöd av såväl de generella som specifika yrkeskraven i sin verksamhetsutveckling.

Aktiviteter:

- Arbeta för att allas kompetens tas tillvara genom ett tillitskapande arbete bl.a. med hjälp av ett tidigare framtaget studiematerial.
- Utveckla och genomföra såväl ledar- som medarbetarskapsutveckling om vardagslärande, omvärldskunskap, evidensbaserad socialtjänst, tillgänglighet, jämställdhet mm.
- Genomföra kompetensutveckling för dem som på sin arbetsplats ska leda vardagsutveckling inom ett specifikt område.

Implementera de generella yrkeskraven

- Vidareutveckla de generella yrkeskraven till dels specifika dels fördjupade yrkeskrav
- Ta fram redskap/verktyg för chefer för en differentierad användning av yrkeskraven.
- I samverkan med berörda aktörer utarbeta handledarutbildning för introduktion, praktikanter och studerande med utgående från yrkeskraven.

Rätt stöd till arbete och/eller studier

Syfte: *Utveckla den nya yrkesroll som krävs för att i såväl daglig verksamhet som i boende ge rätt stöd till arbete och/eller studier.*

För att nå målen i regeringens strategi att utbildning och/eller arbete för personer med funktionsnedsättning ska öka, krävs nya kunskaper hos medarbetare som ger stöd och service

till (en del av) dessa personer i daglig verksamhet och boende. Det gäller främst personer med lindrig utvecklingsstörning eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, som med rätt stöd skulle kunna nå, få och behålla ett arbete eller studera. Vad som är rätt stöd behöver identifieras och kompetensutveckling genomföras. Det handlar till del om en förändrad yrkesroll, där samverkan med andra och kunskap om olika myndigheters uppdrag och vilka möjligheter som finns, blir allt viktigare.

Samverkan med särskola och särvox behöver öka. Syftet är att identifiera behov och önskemål hos dagens elever – morgondagens arbetstagare i reguljära arbeten eller inom en flexibel daglig verksamhet. En viktig uppgift är att hålla dialogen med övrig daglig verksamhet levande. Det måste finnas beredskap och kompetens för att kunna erbjuda en flexibel daglig verksamhet till de som av olika skäl inte klarar arbete eller studier enligt ovan.

Mål:

- Chefer, medarbetare och handläggare anser att man har större kunskap än innan projektet om olika samhällsaktörers uppdrag och kan vara ett stöd till brukaren.
- Medarbetare anser att man har kunskap och metoder för att vara ett stöd i boendet och daglig verksamhet.
- Chefer anser att man har kunskap och metoder för att leda verksamheten inom detta område

Aktiviteter:

- Identifiera och genomföra kompetensutveckling inom området delvis i samverkan med projekt Consensio. (Under förutsättning att Consensios ansökan beviljas)
- Tillsammans med berörda aktörer inventera och utveckla former för samverkan.
- Tillsammans med berörda aktörer utröna i vilken utsträckning Carpes medarbetare kan vara en resurs i deras kontakter med personer med funktionsnedsättning.

Personer med utvecklingsstörning och/eller autism som åldras

Syfte: *Utveckla den kompetens som behövs för att personer med utvecklingsstörning och/eller autism som åldras ska få behovet av social gemenskap, aktivitet och sysselsättning tillgodosett.*

I regeringens statliga satsningar inom äldreområdet inkluderas inte denna målgrupp. Med stöd av ett nytt projekt skulle gruppen kunna uppmärksammas. Det behövs forum för diskussioner med berörda aktörer på lokal, regional och nationell nivå om kompetens, boendeformer samt meningsfullt innehåll i vardagen.

I detta delprojekt ska lärdom tas av hur man arbetar med frågan i Aldring og Helse i Norge, ett center finansierat av deras motsvarighet till Socialstyrelsen. Dessutom ska lärdom tas av arbetet i ”Kravmärkt yrkesroll” som formulerat yrkeskrav för äldreomsorgen.

Mål:

- Medarbetare anser att man har kompetens för att personer med utvecklingsstörning och/eller autism som åldras får sitt behov av social gemenskap, aktivitet och sysselsättning tillgodosett.
- Enhetschefer/samordnare anser att man har den kompetens som behövs för att leda verksamheten inom detta område.

Aktiviteter:

- Tillsammans med berörda aktörer fortsätta utvecklingsarbete med att identifiera och genomföra kompetensutveckling inom området.
- Genomföra studieresor till Aldring og Helse i Norge
- Initiera forum för diskussioner med berörda aktörer på lokal, regional och nationell nivå om kompetens, boendeformer samt meningsfullt innehåll i vardagen.

Chefer utan högskoleutbildning

Syfte: möjliggöra att chefer utan högskoleutbildning genom kompetensutveckling blir kvalificerade att fortsätta sitt uppdrag som chefer.

Man har ett eget ansvar för sin utveckling och utbildning, men som redan anställda har även chefernas chefer en viktig roll och ansvar.

Modeller behöver tas fram som gör det möjligt att arbeta och studera och att använda arbetsplatsen eller kommunen/företaget som en arena i studierna, exempelvis genom uppsatsarbete som tillför verksamheten ny kunskap.

Det behöver finnas ett utbud riktat till verksamhetsområdet även efter projektet.

Mål:

- Deltagande chefer har tillsammans med sin chef formulerat en personlig utvecklingsplan samt påbörjat den under projektiden.

Aktiviteter:

- I samverkan med berörda aktörer identifiera vilken kunskap som är ”tvingande” och vilken som kan ses som ”relevant” samt genomföra viss del av dessa.
- Med berörda aktörer undersöka möjligheter till validering
- Ha dialog med högskolor för att synliggöra och tydliggöra behovet av kurser inom området även efter projektet.
- Initiera diskussioner om modeller som gör det möjligt att arbeta och studera samtidigt och där studerandet innebär ett mervärde för arbetsplatsen.
- Kompetensutveckling om hur aktuell forskning kan användas och komma verksamheterna till praktisk nytta.

Handläggjarrollen

Syfte: *Utifrån Socialstyrelsens allmänna råd om handläggares kompetens genomföra den kompetensutveckling som målgruppen behöver stärka.*

Som tidigare beskrivits är handläggarens ansvarsområde mycket brett och eftersom handläggarna i respektive kommun och stadsdel ibland är få krävs ett system för att lära av och med varandra.

Mål:

- De deltagande handläggarna anser att deras kompetens ökat under projektiden.

Aktiviteter:

- Genomföra kompetensutveckling enligt Socialstyrelsens identifierade kompetenskrav
- Genomföra vissa kompetensutvecklingsinsatser gemensamt med arbetsförmedlingens och försäkringskassans handläggare för att dels få en gemensam kunskapsbas dels lära om varandras uppdrag. (Under förutsättning att Consensios ansökan beviljas)
- Genomföra gränsöverskridande aktiviteter för handläggare gemensamt med utförare om bl.a. beställning-genomförandeplan-utvärdering.
- Utveckla former för erfarenhetsutbyte och lärande mellan handläggare i olika kommuner.

Nationellt perspektiv

Syfte: *Tillsammans med yrkesverksamma i landet, berörda statliga myndigheter och organisationer diskutera förutsättningarna för strukturerad nationell samverkan och samordning.*

Det finns ett behov av att samordna aktiviteter för att synliggöra verksamhetsområdet, höja kompetensen samt samla och sprida goda exempel.

Aktiviteter:

- Ansvara för nationella kompetensrådets träffar liksom för dess verkställande utskott
- Tillsammans med berörda aktörer fortlöpande diskutera förutsättningar för strukturerad nationell samverkan och samordning.

INTRESSETER SOM PÅVERKAS AV OCH PÅVERKAR PROJEKTET

Målgrupp

Den slutliga målgruppen för projektet är personer med funktionsnedsättning som är i behov av stöd och service inom kommunernas ansvarsområde.

Den direkta målgruppen för projektet är chefer, medarbetare och handläggare på deltagande enheter.

Den utökade målgruppen är alla medarbetare inom Stockholms län inom funktionshinderområdet, som genom Center för verksamhets- och yrkesutveckling

fortlöpande har möjlighet att ta del av projektets resultat. Det diskuterade centret kommer alltså att använda projektresultaten såväl under som efter projektet.

Deltagande aktörer

Stockholms stad
Botkyrka kommun
Ekerö kommun
Hanginge kommun
Huddinge kommun
Järfälla kommun
Lidingö stad
Nacka kommun
Nykvarns kommun
Nynäshamns kommun
Salem kommun
Sollentuna kommun
Solna kommun
Sundbyberg stad
Södertälje kommun
Tyresö kommun
Täby kommun
Upplands Bro
Upplands Väsby kommun
Vallentuna kommun
Värmdö kommun
Österåker kommun
AB Amygdalus
Waxö Omsorg AB

Samverkansparter

KSL
Länsstyrelsen
Habilitering & Hälsa, Stockholms läns landsting
Fou Södertörn
FOU Nu
Handisam
Socialstyrelsen
Kommunal
Föreningen för utvecklingsstörda barn, ungdomar och vuxna (FUB)
Autism och Aspergerförbundet

Dessutom kommer en samverkan ske med SKL och Hjälpmedelinstitutet samt med HSO och övriga intresseorganisationer på länsnivå. Därutöver alla som är verksamma inom verksamhetsområdet och som är intresserade av samverkan.

Övriga intressenter

Övriga intressenter är chefer och medarbetare inom verksamhetsområdet i hela Sverige. För att vara ett regionalt projekt har Carpe haft ett mycket stort nationellt genomslag och väckt

stort intresse. Genom det nationella kompetensråd som Carpe initierat och genom (fortsatta) nationella konferenser kommer resultaten av Carpe (2) att spridas.

Även myndigheter som Arbetsförmedlingen, Skolverket, Högskoleverket och Myndigheten för yrkeshögskola har visat stort intresse för Carpes arbete och det finns anledning att tro att de även kommer att vara intresserade av det nya projektet.

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Genom den könsuppdelade statistiken som gjorts under Carpes tid kan man se att män i lägre utsträckning än kvinnor deltar i kompetensutveckling: 24 procent av de anställda är män, men av de som deltagit är endast 20 procent män. Dessutom har männen deltagit färre timmar: Kvinnor har i genomsnitt genomfört 44,4 timmar kompetensutveckling och män 39,2 timmar. Ett stort problem är att detta kan man se på övergripande nivå och där är det svårt att göra något åt det. På den nivå där man kan göra något åt det så ser man det som en individ- och inte könsfråga. Frågan ska även fortsättningsvis lyftas i olika sammanhang för att öka medvetandet och kanske kunna uppnå en förändring.

Även i Carpe (2) ska kontakt tas med högskolor för att inspirera studenter att skriva uppsatser om projektet och verksamhetsområdet. Jämställdhet är ett tema som projektledningen då lyfter. Dessutom så ska detta även fortsättningsvis vara ett ämne som tas upp i olika grupper tillsammans med frågan om eventuellt olika bemötande av brukare beroende på om de är man eller kvinna. Denna fråga är speciellt viktig i handläggargruppen som i de närmaste enbart består av kvinnor.

I det sammanhållande centrala delprojektet om lärande ska jämställdhet vara ett ämne för kompetensutveckling såväl för chefer som för medarbetare. Dessutom ska frågan vara en stående punkt på styrgruppens möten.

TILLGÄNGLIGHET FÖR PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Carpe (2) kan ses som ett stöd för kommunerna att leva upp till FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Konventionen innehåller förutom rättighetsartiklarna bland annat följande viktiga och övergripande åtagande:

- Säkerställa att myndigheter och offentliga institutioner handlar i enlighet med konventionen.
- Satsa på utbildning av människor som arbetar inom konventionens rättigheter.
- Främja forskning och utveckling av tillgängliga produkter, tjänster, utrustning och anläggningar som kan tillmötesgå de behov personer med funktionsnedsättning har.

Projektets målgrupp är medarbetare som arbetar med personer med funktionsnedsättning vilket innebär att det finns stor kunskap om tillgänglighet och den kunskapen används när det gäller brukare men inte tillräckligt gentemot medarbetare och kollegor. I Carpe har den aspekten lyfts fram bl.a. med hjälp av ”Hjärnkoll” och en fortsättning ska ske i Carpe (2). Att Handisam är en samverkanspart ökar förutsättningarna för att detta är en fråga som inte kommer att hamna i skymundan.

I projektet kommer inga lokaler att användas som inte är tillgängliga, hörslingor ska användas samt vid behov teckentolkar. Även arbetet för att ändra attityder på arbetsplatsen behöver

fortsätta så att exempelvis personer med läs och skrivsvårigheter kan känna sig trygga och söka och få ett adekvat stöd på arbetsplatsen.

PROGRAMKRITERIER

Främja samverkan

Den huvudinställning som präglat Carpe har varit att inte göra något som någon annan gör utan att i stället sprida det och det arbetssättet kommer att fortsätta även i Carpe (2). Alltså ställa Carpes informationsnät till förfogande. Det innebär att andras kunskap/resultat kan användas i verksamheterna och en medvetenhet skapas om vilka som arbetar med utvecklingsfrågor som berör området och som finns kvar även efter att Carpe (2) inte finns. Funktionshinderområdet är så litet att det är viktigt att samordna alla de krafter som verkar inom området.

En fortlöpande kontakt kommer att hållas med berörda intresseorganisationer på länsnivå och en samverkan kommer att ske utifrån deras olika möjligheter och specifika förutsättningar. När så är möjligt kommer de att anlitas för kompetensutveckling så att brukarperspektivet finns med som ett komplement till det professionella.

Liksom i tidigare projekt kommer en dialog att föras kontinuerligt med Sveriges Kommuner och Landsting. De kommer att följa projektet och ta del av projektets arbete och resultat. Samma sak gäller för Hjälpmedelinstitutet.

Samverkansparter

Här följer samverkansparternas egna motiveringar för sitt deltagande:

SOCIALSTYRELSEN

Enligt Socialstyrelsen är kompetensutveckling inom funktionshindersområdet nödvändig. Socialstyrelsen har på olika sätt redan påtalat behovet och vill fortsättningsvis verka för en sådan på såväl regional som nationell nivå. Att delta i CARPE (2) är en naturlig förlängning av en sådan ambition.

HANDISAM

Handisam ser stor nytta med projektet och vi menar att insatserna som planeras också är av stor systempåverkande betydelse för ett inkluderande samhälle där alla kan delta på jämlika villkor, oavsett funktionsförmåga. Handisam vill delta aktivt i styr- eller referensgrupp och bidra till spridning och kompetenshöjning, inom och utom projektet.

LÄNSSTYRELSEN STOCKHOLMS LÄN

Länsstyrelsen i Stockholms län har i uppdrag av regeringen att etablera en kompetensplattform för Stockholms län (Kompetensplattform Sthlm). Syftet är att öka samverkan för kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt. Arbetet i kompetensplattformen byggs i nära dialog med redan etablerade samverkansstrukturer och med relevanta lokala och regionala aktörer. En prioriterad insats för kompetensplattform för Stockholms län är att säkra tillgången till yrkesutbildade, där området vård och omsorg uppmärksammas särskilt. Genom Carpe får Länsstyrelsen tillgång till en viktig plattform i

regionen och möjlighet att etablera, utveckla och fördjupa samverkan och dialog gällande kompetensförsörjnings- och utvecklingsfrågor gällande funktionshinderområdet. Carpes verksamhet omfattar lokala, regionala och nationella aktörer som alla är viktiga i uppbyggnaden av Kompetensplattform Sthlm.

KOMMUNFÖRBUNDET STOCKHOLMS LÄN (KSL)

KSL ska vara en arena som tillsammans med kommunerna initierar nytänkande och utveckling, intressebevakar mot andra aktörer, stödjer samverkan och skapar regionkunskap. KSL har tillsammans med Stockholms läns landsting startat ett arbete med att skapa en struktur för att underlätta ett evidens- och kunskapsbaserat arbetssätt inom socialtjänsten och de delar inom landstinget som är berörda.

KSL:s sociala välfärdsberedning ska verka för en gemensam länsövergripande syn i sociala frågor genom arbete i olika nätverk och att utveckla samverkan och stimulera till kvalitetsutveckling bl. a. inom funktionshinderområdet. Projektet CARPE är ett viktigt forum för att uppfylla dessa åtaganden.

HABILITERING OCH HÄLSA, STOCKHOLMS LÄNS LANDSTING

Habilitering & Hälsa ansvarar för råd, stöd och behandling enligt hälso- och sjukvårdslagen och LSS till personer med omfattande funktionsnedsättningar, bosatta i Stockholms län. Habiliteringsarbetet sker i nära samverkan med personens nätverk, där personal inom kommunens funktionshindersverksamheter ingår. En fungerande samverkan förutsätter personal som har god kompetens i funktionshindersfrågor. Carpe har varit en unik satsning och bidragit till att höja kompetensen hos medarbetarna och har dessutom utgjort en arena för samverkan på övergripande nivå, där kommun och landsting gemensamt kan diskutera kompetensfrågor. Samverkan har lett till ett flertal gemensamma utbildningstillfällen, ca 50-60 per år. De utvalda områdena i den förnyade ansökan är i hög grad relevanta och kommer att bidra till en värdefull kompetenshöjning inom delvis nya och högst angelägna områden, något som Habilitering & Hälsa helt och hållet ställer sig bakom.

FOU SÖDERTÖRN

FoU-Södertörn och Carpe har ett framgångsrikt samarbete. Detta samarbete har intensifierats med åren och vi har regelbundna träffar. FoU-Södertörn har ett flertal gånger medverkat i föreläsningar och vi har på så sätt kunnat sprida vår forskning. Genom Carpes stora kontaktnät har vi också kunnat informera om pågående forskning och publikationer. FoU-Södertörn har också dragit nytta av att Carpe fångar upp kunskapsbehov inom ett större geografiskt område än vårt eget och på så sätt kan se vilka frågor som har aktualitet. Vi ser därför en nytta för oss av en fortsatt samverkan.

FOU NU

FOU nu har behov av ökat nätverk eller samverkan för forskare som arbetar inom forsknings- och utvecklingsverksamheter i Stockholms län för att bland annat utveckla metodologiska perspektiv. En samverkan mellan FOU nu och andra FoU-enheter tillsammans med Carpe skulle inte bara stärka vår kompetens utan också i förlängningen stimulera och inspirera till en starkare forskningsmiljö. Flera områden framstår som särskilt intressanta, t.ex implementering och utvärdering av utbildningsinsatser och kartläggningar för att i förlängningen förbättra

villkoren, omsorgen och bemötande av samt utveckla ett evidensbaserat och mer professionellt kunnande rörande behov hos personer med funktionshinder.

FÖRENINGEN FÖR BARN, UNGA OCH VUXNA MED UTVECKLINGSTÖRNING (FUB)

Goda erfarenheter av tidigare arbete i projektform med berörda parter och ett intresse av att bidra till en vidareutveckling av erhållen kunskap, till gagn för vår rörelse specifikt och även övriga i vår omvärld.

AUTISM- OCH ASPERGERFÖRBUNDET

De områden som ansökan avser, en kompetenssatsning rörande personer med autism/utvecklingsstörning som åldras respektive rätt stöd till arbete och/eller studier där vi dagligen får signaler om de konsekvenser som bristen på adekvat kompetens får för våra medlemmar. När det gäller arbete/sysselsättning finns det många av våra medlemmar som med rätt stöd skulle kunna vara närmare en ordinarie arbetsmarknad än vad de är idag. Nu närmar sig den första större gruppen med känd autismdiagnos åldrandet och behovet av kunskap och möjlighet att diskutera det man som personal möter är mycket stort.

KOMMUNAL

Kommunal organiserar anställda som arbetar med stöd och service till personer med funktionsnedsättning. Det är en viktig uppgift för oss som facklig organisation att stödja utvecklingsprojekt som ger våra medlemmar bättre möjligheter till kompetensutveckling och lärande på arbetsplatsen.

Carpe har lagt grunden till en hållbar kompetensutveckling med användbara modeller för att analysera yrkeskrav och kompetensutvecklingsbehov, samt utveckla utbildningar anpassade för verksamhetsområdet. Det är viktigt att dessa erfarenheter tas till vara samt att resultat från det tidigare projektet nu färdigutvecklas så att modellerna och arbetssättet kan leva vidare efter projektets avslutning.

Strategiskt påverkansarbete

Samverkan för strategisk påverkan tar tid och behöver ett stöd för att kunna fortsätta och fördjupas. Det fortgår inte av sig självt. Carpe har skapat möjligheter som inte bör få gå förlorade utan vidareutvecklas i Carpe (2).

För att vara ett regionalt projekt har Carpe fått ett stort nationellt genomslag och nått längre än förväntat i arbetet med strategisk påverkan. Dessutom har de deltagande aktörerna blivit fler under projektets gång och i Carpe (2) ingår ännu fler av de samverkansparter som är viktiga för verksamhetsområdet. Det skapar möjligheter att utveckla och fördjupa det strategiska arbetet.

I det nationella Kompetensrådet som Carpe initierat, har deltagare som representerar någon region/län/kommunförbund tillkommit för varje ny träff. I dagsläget är 21 av 25 regioner representerade. Genom Carpe (2) kan rådet även fortsättningsvis ha en ledning och administrativ hemvist i avvaktan på en permanent lösning.

Genom Kompetensrådet finns stora möjligheter att sprida de projektresultat som Carpe uppnått, där yrkeskraven är ett exempel som kan ligga till grund för diskussioner om

nationella gemensamma yrkeskrav. Det strategiska arbetet gällande kompetens har hittills bara berört basnivå och kan genom Carpe (2) fortsätta med kompetens på fördjupad nivå. Kompetensrådet kan bli en branschkontakt till exempelvis Myndigheten för yrkeshögskola och föra en nationell diskussion om kompetensbehov på eftergymnasial nivå.

Med hjälp av Kompetensrådet kan även gemensamma framtidsanalyser genomföras och skapa en sammanhängande bild av kommande kompetensbehov, vilket är grund för att rätt kompetensutvecklingsinsatser tas fram. Det skulle innebära att verksamhetsområdet kan ligga steget före och möta framtidens brukare med bättre kompetens.

Det finns ett behov av att samordna aktiviteter för att synliggöra verksamhetsområdet, höja kompetensen samt samla och sprida goda exempel. Genom Carpe (2) kan en nationell samverkan fortsätta i syfte att tillsammans med yrkesverksamma i landet, berörda statliga myndigheter och organisationer undersöka förutsättningarna för strukturerad permanent nationell samverkan och samordning, kanske i form av ett nationellt center för verksamhets- och yrkesutveckling.

Chefers kompetens är ett annat område där en nationell diskussion genom Carpe (2) kan ske med samverkanspartner och Kompetensrådet för att finna en nationell samsyn och ett gemensamt utvecklingsarbete.

Bland många av de som arbetar direkt eller indirekt inom verksamhetsområdet funktionsnedsättning finns den gemensamma uppfattningen att verksamhetsområdet är för "osynligt" och att det därför behövs gemensamma aktiviteter för att ändra detta. Intresset för Carpe har visat att det finns ett regionalt och nationellt engagemang och genom Carpe (2) kan detta engagemang tas till vara och utvecklas till en kontinuerlig och strukturerad samordning och samverkan.

Carpe (2)s intention är att fortsätta samverkan med projekt som KomAn, Dubbelt utsatt och GRO samt utöka med bland annat Consensio, och KOH-I-NOOR. Denna projektsamverkan kommer också att bidra till ökade möjligheter till strategisk påverkan och framtida förändringar.

KOPPLING TILL ANDRA PROJEKT ELLER PROGRAM

Consensio är ett samverkansprojekt mellan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Handikappförbund och där vissa anställda från kommunerna kommer att ingå. Syftet med *Consensio* är att dessa tre parter (FK, AF och kommunerna) ska samverka för att bemöta och stödja personer med funktionsnedsättning till arbete. (Ansökan lämnas samtidigt som denna.) Under förutsättning att båda projekten kommer att beviljas planeras att vissa kompetensutvecklingsinsatser ska genomföras gemensamt för båda projekten.

KomAn, ett ESF-projekt (PO2), har som målgrupp de brukare som Carpes medarbetare i viss mån arbetar med, vilket gör att det finns ett intresse från båda projekten att ta del av varandras erfarenheter. Målet för *KomAn* är att skapa vägar ut i arbetslivet för personer med psykisk och/eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning, utvecklingsstörning och förvärvade hjärnskador i vuxen ålder. Hittills har de båda projekten genomfört diverse aktiviteter tillsammans och en fortsatt samverkan kommer att ske.

Kravmärkt Yrkesroll, ett ESF-projekt (PO1), har Carpe haft samverkan med i framtagandet av

de generella yrkeskraven. De kommer att använda dessa vid validering av medarbetare inom funktionshinderområdet. En fortsatt samverkan kommer att ske när det gäller att utveckla och fördjupa yrkeskraven framför allt inom delprojektet om åldrande.

ArbetsSam, ett ESF-projekt (PO1), som är en fortsättning på SpråkSam och som bedrivs i huvudsak inom äldreomsorgen har i mindre utsträckning arbetsplatser inom funktionshinderområdet med i sitt projekt och behöver få del av Carpes kompetens. Dessutom ska nytta tas av SpråkSams erfarenheter i användas i den sammanhängande centrala delen om lärande.

Utvecklingscentrum Dubbelt Utsatt, finansierat via Allmänna arvsfonden, startade 2007 på initiativ av ett flertal intresseorganisationer och har sedan dess utvecklat och förmedlat kunskap och verktyg för att bedriva ett förebyggande arbete, bistå med evidensbaserat stöd och att hålla kunskapen levande gällande våld mot kvinnor med funktionsnedsättning. Deras viktigaste målgrupp är yrkesverksamma inom funktionshinderomsorgen och habiliteringen. Det är viktigt att sprida Dubbelt utsatts erfarenheter till kommuner i länet.

GRO och *KOH-I-NOOR*, i Göteborgsregionen respektive Norrbottens län, är liksom Carpe PO1-projekt och har medarbetare inom funktionshinderområdet som målgrupp och de tre projekten kommer att ha viss samverkan på projektledningsnivå.

Dessutom finns en koppling till två projekt där Socialförvaltningen är projektägare och där ansökan lämnas in tillsammans med denna. Det gäller ”Socialtjänsten on-line” och ”Evidensbaserad socialtjänst”.

MERVÄRDE

Individens och gruppens situation i arbetslivet.

Genom projektet kommer den enskilde medarbetaren liksom chefer att vara bättre rustade att klara de förändrade krav som finns på arbetsplatsen. Genom projektet kommer även arbetsgrupper att ha utvecklat metoder för att kunna dela med sig av sin kompetens, så att den enskildes kompetens ökar gruppens kompetens. Allt i syfte att ge stöd och service med högre kvalitet till brukaren.

Företagens och organisationers strategier, produktivitet och tillväxt.

Genom att kompetensbehovet inom olika områden tydliggörs och formuleras kommer verksamhetsområdet att kunna efterfråga de kompetensutvecklingsinsatser som krävs och få medarbetare som kan utveckla verksamheten oavsett om den är offentligt eller enskilt driven. Arbetsgivaren kan även vid rekrytering tydligare efterfråga rätt kompetens. Med högre och tydliga krav ökar arbetsplatsens attraktionskraft och kan leda till mer kvalificerade arbetssökande.

Formella och informella rutiner samt praxis på företag och organisationer.

Vikten av kompetensutveckling blir en tydlig och förstärkt del av arbetsplatsens kompetensförsörjning. Kompetensutveckling blir en naturlig del av arbetet för både chefer och medarbetare och inte något valbart.

Policy och idéutveckling inom berörda politikområden.

Projektet kommer att öka möjligheten av en nationellt gemensam syn på såväl grund- som spetskompetens. De nu framtagna och de genom Carpe (2) vidareutvecklade yrkeskraven kommer att kunna användas av såväl arbetsplatser som utbildningsanordnare men även av olika myndigheter, exempelvis i deras arbete med att uppnå regeringens strategi för genomförande av funktionshinderpolitiken.

MÅLGRUPPENS OCH/ELLER SAMVERKANSPARTNERNAS ENGAGEMANG

Det finns en gemensam uppfattning bland många som arbetar direkt eller indirekt inom verksamhetsområdet funktionsnedsättning att det är för ”osynligt” och att det behövs gemensamma aktiviteter för att ändra detta. Intresset för Carpe har visat att det finns ett regionalt och nationellt engagemang och genom ett ytterligare projekt kan detta engagemang tas till vara och utvecklas till en kontinuerlig och strukturerad samordning och samverkan, vilket möjliggör att projektresultatet kommer att tas tillvara.

EXTERNA TJÄNSTER

Den lärande utvärderingen kommer att genomföras genom extern upphandlad tjänst. Dessutom kommer externa tjänster användas vid olika kompetensutvecklingsinsatser, som exempelvis upphandlade gymnasie- och högskolor. I så stor utsträckning som möjligt ska kompetens som finns hos de olika samverkansparterna användas. I övrigt kommer forskare och specialister anlitas för att ta del av och sprida deras forskning och erfarenhet.

PROJEKTORGANISATION

Mycket har gjorts inom Carpe under de år som det pågått, medan annat är bara påbörjat och behöver vidareutvecklas, fördjupas eller breddas. Ett nytt projekt behövs därför som ett komplement till det diskuterade kammungemensamma Centret för verksamhets- och yrkesutveckling. Carpe (2) ska bestå av ett antal avgränsade delprojekt och inte av ett lika brett ”smörgåsbord” som nuvarande Carpe. Olika arbetsplatser i de olika kommunerna kan delta i något eller flera av delprojekten samt i den sammanhållande delen om lärande och yrkeskrav, som är obligatorisk för alla som deltar. Resultaten från delprojekten ska fortlöpande redovisas på diverse träffar genom centret så att alla arbetsplatser har möjlighet att ta del av resultaten. Projektet kan därmed ses som ett ”arbetsutskott” till centret.

PROJEKTÄGARE

Projektägare är Stockholms stad genom Socialförvaltningen.

STYRGRUPP

Styrgruppen ska bestå av personer med mandat och engagemang som representerar några av de deltagande kommunerna och samverkansparterna. Vid första möte ska riktlinjer formuleras för styrgruppens ansvar, vidare ska beslut tas för hur kontakten mellan styrgrupp och utvärderare ska säkerställas.

PROJEKTTEAM

Projektet kommer att ledas av två huvudansvariga projektledare, ett antal delprojektledare, en administratör och en informatör. Projektteamets uppgift är att inom de olika delprojekten tillsammans med projektdeltagare identifiera vilken kompetens som behövs, undersöka vem/vilka som kan genomföra kompetensutvecklingen alternativt att tillsammans med utbildningsanordnare ta fram relevanta kurser. Dessutom ansvarar projektteamet för att fortsätta den arbetsform som använts inom Carpe för att sprida den kompetens och erfarenhet som finns i olika arbetsgrupper inom olika områden.

KOMMUNKONTAKTGRUPP

Eftersom varje kommun inte kan vara representerad i styrgruppen måste en grupp med en projektansvarig för vardera kommun/företag regelbundet träffas, för att säkerställa att alla deltagande kommuner kan vara delaktiga på samma villkor.

REFERENSGRUPPER

Det nationella kompetensråd som Carpe initierat och som har representation från (hittills) 21 av landets 25 regioner kommer att fungera som en referensgrupp. Dessutom kommer en referensgrupp med intresseorganisationer att liksom i Carpe följa Carpe (2).

ARBETSGRUPPER

Liksom i Carpe kommer diverse arbetsgrupper med chefer och medarbetare bildas för att diskutera vissa specifika utvecklingsområden. Detta säkerställer att det som genomförs verkligen motsvarar de behov som finns i verksamheten.

KOMPETENS OCH ERFARENHET AV PROJEKTORGANISERING

Utdrag ur delutvärderingen: ”Rambölls övergripande slutsats är att Carpe är ett väl fungerande projekt som på kort tid har åstadkommit en mängd aktiviteter som har lett till resultat, främst vad gäller kompetensutvecklingsinsatser men också vad gäller strategisk påverkan.”

De två huvudansvariga projektledarna har med framgång lett EU-projekt de senaste 10 åren. Att alla nitton kommuner som deltagit i Carpe vill delta i Carpe (2) får nog till viss del hänföras till projektledningens förmåga att hålla ihop ett så stort projekt och samtidigt möjliggöra för alla att vara aktivt delaktiga.

KOSTNADSEFFEKTIVITET

Projektet ska samordnas personellt och lokalmässigt med Carpe-center för att säkerställa en samordning samt en hög grad av effektivitet såväl arbets- som kostnadsmässigt.

Genom att ha ett tillräckligt stort projektteam finns möjlighet att kunna satsa tid på att hitta lämplig kompetens inom projektorganisationen i stället för att bara beställa från utbildningsanordnare. Det innebär dels en lägre kostnad för kompetensutvecklingsinsatserna dels en kunskap i organisationen om vilken kompetens som finns i de deltagande kommunerna. Denna kompetens kan då fortsättningsvis användas även efter projektet.

Vid olika val ska alltid det billigare alternativet föredras vilket tyvärr ibland ESF-rådets ersättningsregler försvårar, exempelvis när det gäller användandet av kommunala lokaler.

RISKANALYS OCH RISKHANTERING

Någon i projektledningen blir sjuk eller av någon anledning måste sluta

Inom projektteamet ska var och en även vara delansvarig för ett område som någon annan är huvudansvarig för.

Delprojekten faller isär i egna projekt

Även denna risk minimeras med delat ansvar – se ovan. Delprojekten ska regelbundet redovisas tillsammans i såväl styrgrupp som i ”Carpe-centret”.

Chefer på olika nivåer inte är aktivt deltagande och stödjande

Chefer ska erbjudas utbildning i verksamhetsutveckling i den sammanhållande projektdelen som alla delprojektdeltagare ingår i. Kommunernas projektansvariga ansvarar för att betona alla chefers betydelse för utveckling.

Det finns inte tillräckligt många utbildningsanordnare som har kompetens inom området.

Projektet ska ha intensiv kontakt med anordnare och påvisa behovet.

UPPFÖLJNING, UTVÄRDERING OCH LÄRANDE

Lärande utvärdering kommer genomföras av en extern part som är upphandlad och kopplas till projektet redan under planeringsfasen. Genom att redan i planeringen fastställa vad som är viktigt att utvärdera och genom att tydligt koppla utvärderingen till projektet säkras att utvärderingen blir användbar och kostnadseffektiv för projektet.

Den lärande utvärderingen kommer att genomföras i enlighet med ESF-rådets handledning och den lärande ambitionen kommer att vara ett bärande inslag under hela utvärderingsperioden. Utvärderingen ska utgöra ett stöd i projektets genomförande men slututvärderingen ska även utgöra en vägledning för det fortsatta arbetet med utvärdering av verksamheten. Slututvärderingen ska också kunna spridas till externa parter för att stötta i verksamhetsutveckling och samverkan inom verksamhetsområdet stöd och service till personer med funktionsnedsättning.

Den lärande utvärderingen kommer att omfatta löpande uppföljning för att stödja och säkerställa att projektet löper enligt uppställda mål och når önskvärda resultat för de olika utvecklingsområdena:

Regionalt

- Lärande och yrkeskrav
- Rätt stöd till arbete och studier
- Personer med Utvecklingsstörning/autism som åldras
- Chefer utan högskoleutbildning
- Handläggjarrollen

Nationellt

- Synliggöra verksamhetsområdet
- Arbeta för diskussion om nationell samverkan och samordning

Utvärderingens fokus samt formerna för utvärderingen kommer att tydliggöras och beslutas under planeringsfasen. Ett krav är dock att den lärande utvärderingen ska omfatta både kvalitativ och kvantitativ utvärdering som kan användas till att formulera konkreta och verksamhetsnära rekommendationer. Genom den lärande utvärderingen dokumenteras projektet löpande. Dokumentationen kommer att spridas till deltagare i projektet och diskuteras med styrgrupp och samverkansparter.

Som ett komplement till den externa utvärderingen kommer löpande en egenutvärdering, delvis i samverkan med deltagarna, att genomföras.

SAMMANFATTNING

SVENSKA

Carpe (2):s övergripande mål är att personer med funktionsnedsättning får stöd och service av medarbetare som har rätt kompetens för sina arbetsuppgifter. Projektet genomförs i fyra delprojekt samt en sammanhållande del om lärande och utveckling av yrkeskrav. Deltagarna kommer från 22 olika kommuner och två företag i Stockholms län. Samverkansparter är regionala och nationella viktiga aktörer. Genom det nationella kompetensrådet kommer resultat att spridas nationellt.

ENGELSKA

The main goal of Carpe (2) is to provide people with disabilities with support and services by staff that have the appropriate competence for their job. The participants come from 22 different municipalities in Stockholm County. Cooperation partners are important regional and national authorities and organisations. The results will be spread nation-wide through the National Competence Council.