

## En stund för reflektion

När jag häromdagen insåg hur fort tiden går och att jag inte skulle hinna uträtta allt det jag tänkt, både privat och i mitt arbete, ägnade jag en liten stund till reflektion. Snabbt blev jag varse om allt det som skett fram till november. För mig var det sedan naturligt att fundera över vad som varit bra och vad som kunnat göras på annat sätt och jag tror att det är viktigt att vi alla då och då får den möjligheten.

Att reflektera över sitt arbete, sitt sätt att arbeta, hur arbetet utvecklats och vilket resultat vi uppnår är säkerligen av största vikt för förståelsen av hur man lär. I det här numret av Om oss beskriver några medarbetare sitt deltagande i projektet Carpe. Det projektet tillsammans med Kravmärkt Yrkesroll tycker jag är två lysande exempel på hur medarbetare fått möjlighet till ett aktivt lärande.

I vårt arbete och vår dialog med andra handlar det om ett ständigt lärande. Ett lärande som ger en personlig kunskapsutveckling som var och en kan känna sig stolt över - "Att lära sig lära".

Anette Bolinder



Stockholms stad är projektägare för Carpe som genomförs med stöd från Europeiska socialfonden och omfattar ett stort antal kommuner i länet.

Den 20:e oktober var det sjutton kommuner som antingen deltog i projektet eller genomförde förprojektet: Stockholms stad, Järfälla, Sollentuna, Lidingö stad, Tyresö, Huddinge, Ekerö, Nacka, Värmdö, Sundbyberg, Nynäshamn, Upplands Väsby, Nykvarn, Vallentuna, Solna, Salem och Södertälje.

Samverkanspartners är Socialstyrelsens enhet för funktionshinderfrågor, Länsstyrelsen i Stockholms län, Handikapp & Rehabilitering inom Stockholms Läns Landsting och Kommunal på nationell och regional nivå.

### Yrkets status ska höjas

Carpe kommer under projektiden 2009-2011 att genomföra riktade kurser på gymnasie- och högskolenivå och en rad olika föreläsningar.

Projektets syfte är bland annat att så många som möjligt ska ta chansen till ny kunskap, som de i sin tur kan ha nytta av i praktiken på sin arbetsplats. På så sätt kan kvalitén i omsorgen öka och yrkets status höjas.

### Kompetensombud på arbetsplatsen

För att föra ut Carpe på arbetsplatserna och få personalgrupperna engagerade och intresserade, har Carpe valt att arbeta via ett kontaktnät med kompetensombud, som utses på respektive arbetsplats. Dessa bjuds då och då in till Carpes gemensamma träffar, för att diskutera rollen och utbyta tips och erfarenheter. Kompetensombudens uppgift är bland annat att informera om Carpe, tipsa om kurser och föreläsningar och framförallt att entusiasmera sina kollegor till utveckling.

### Styrgrupp och referensgrupper

Projektet leds av en styrgrupp med projektledare Carina Schmidt och re-

# Ökad kompetens och yrkesstatus med Carpe

**EU-projektet Carpe är ett samverkansprojekt inom verksamhetsområdet stöd och service till personer med funktionsnedsättning. CARPE är det latinska ordet för fånga - ta tillvara. Som namnet anger, vill projektet ta tillvara både den egna kompetensen och det som andra gör. Carpe kommer under projektiden 2009-2011 att genomföra riktade kurser på gymnasie- och högskolenivå och en rad olika föreläsningar.**

presentanter från deltagande kommuner. Man har också inrättat ett antal referensgrupper som träffas för att belysa frågeställningar inom projektet ur olika synvinklar, t.ex. manlig referensgrupp, chefsgrupp, barnverksamhetsgrupp och CKK-grupp (Carpe kommun-kontakt) med informationsmottagare/informatörer från varje kommun.

Margareta Lindblom är CKK-ombud för SOLOM och hennes förhoppning är att cheferna ger stöd till kompetensombuden.

– Det är viktigt att det ges utrymme för Carpeinformation på arbetsplatserna, så att informationen om utbudet verkligen når fram till personalen, säger Margareta Lindblom. Detta är en unik chans till vidareutbildning och utveckling av omsorgen!

Läs mer om vad som erbjuds på hemsidan [www.projektcarpe.se](http://www.projektcarpe.se)

## Carpes mål

- 75 procent av medarbetarna ska delta i utbildningsinsatserna
- Långsiktig och kontinuerlig kompetensutveckling
- Skapa ett utvecklingscentrum för funktionshinderomsorgen
- Samverka med alla tänkbara intressenter
- Lyfta funktionshinderområdet
- Lägga grunden för att skapa yrkesinriktade utbildningar.

## Manligt och kvinnligt diskuteras

Robert Persson är SOLOMs representant i Carpes manliga referensgrupp. Gruppen består av män, både chefer och vårdpersonal. Syftet med gruppen är bland annat att belysa det manliga och kvinnliga perspektivet på arbetsplatserna och dess konsekvenser för brukarna. Frågan om man kan göra något aktivt för att rekrytera män till verksamheterna ska också diskuteras i gruppen.

### Ojämnt förhållande brukare-medarbetare

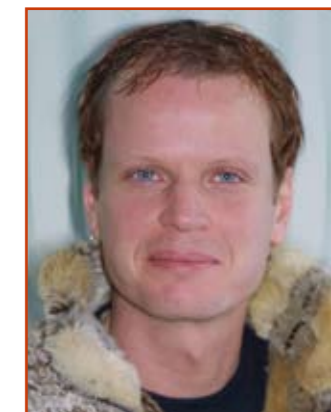
I brukargruppen är den större andelen män, exempelvis 61 procent i Sollentuna mot 19,2 procent av de anställda. Ett ojämnt förhållande brukare - medarbetare när det gäller könsammansättningen. Vad det kan innebära för brukarna är nå-

got som med fördel kan diskuteras ute på arbetsplatserna, enligt referensgruppen.

– Vi har träffats två gånger hittills och pratat om vad det innebär att vara man på en kvinnodominerad arbetsplats, säger Robert. Vad som är manligt och vad som är kvinnligt och vad betyder jämställdhet för oss. Vi pratar också om vilka kurser som kan tänkas passa oss.

Gruppen kan också diskutera olika problemställningar, menar Robert.

– Det kan till exempel uppstå situationer inom verksamhetsområdet som kan kännas hotfulla. Då är det lätt hänt att den manlige medarbetaren förväntas ta ett större ansvar. Och det kan ibland kännas tufft.



Robert Persson är projektledare i SOLOM och Sollentunas representant i Carpes manliga referensgrupp.

## Viktigt att kompetensombuden uppmärksammas



Yvonne Schöld representerar Sollentuna i Carpes chefsgrupp.

För att säkerställa en hög grad av delaktighet i projektet finns kompetensombud som är utsedda i de kommuner som deltar i Carpe. Kompetensombudet är någon i arbetsgruppen som är intresserad av utvecklingsfrågor och har både chefs-

och kollegornas förtroende. I uppdraget ingår att informera, tipsa och entusiasmera, ha viss omvärldsbevakning samt delta i en processutvärdering för att se om det sker ett lärande på arbetsplatsen. Hur uppdraget utförs kommer respektive kompetensombud överens om med sin närmsta chef.

Yvonne Schöld är Sollentunas representant i Carpes chefsgrupp, som bland annat diskuterar hur de i sin chefsroll på bästa sätt ska stödja kompetensombuden.

– Det är viktigt att vi uppmärksammar och klargör deras roll på arbetsplatsen, så att uppdraget är tydligt för både chefen, kompetensombudet och övriga medarbetare för att ge uppdraget legitimitet, säger Yvonne. Vi måste se till att de får den tid de behöver för att klara sin roll.

Gemensamma nätverksträffar kommer att genomföras för alla kompetensombud från de deltagande kommunerna. Det

kommer eventuellt även att bildas lokala nätverk i den egna förvaltningen.

### Begrepp diskuteras

Chefsgruppen ska också diskutera vilka begrepp som ska användas inom verksamhetsområdet, berättar Yvonne.

– Till exempel ska vi diskutera vad ska vi använda för begrepp när vi talar om dem som vi är till för och vilka titlar ska vår baspersonal ha. Det ser mycket olika ut i kommunerna och Carpe-projektet ska försöka hitta förslag till bättre gemensamma begrepp.

### Sollentuna flitigast

Det har visat sig att intresset för Carpe är stort bland medarbetarna i Sollentuna.

– Vi är den kommun som haft flest antal deltagare på föreläsningarna. Det är något vi kan känna oss stolta över, säger Yvonne.