

# För bättre villkor och ny titel

**Att utveckla yrkesgrupper har stor betydelse för verksamheterna. I Stockholms pågår projektet Carpe vars syfte är att ge dem som arbetar inom omsorgen med funktionshindrade ett bättre läge och högre status. – Det är bra att vi bjudits in för att delta i det här utvecklingsarbetet, säger Daniel Larson från Kommunal Stockholms län. Vi samarbetar gärna i olika utvecklingsfrågor som rör medlemmarna.**

Carpe är ett EU-projekt som ska utveckla de anställdas yrkesroller och försöka sätta en mer rättvisande yrkestitel på de som i dag i de flesta fall kallas för vårdare.

– Vi arbetar inte med vård utan som stödpersoner, konstaterade Daniel Larson. På Lidingö där jag arbetat har vi bytt titeln till boendehandledare på omsorgsboendena. Det visar tydligare vad arbetet handlar om, att hjälpa och handleda de med funktionsnedsättning.

## Kommunals idéer på jobbet

Det var i mitten av oktober som representanter från flera av länets kommuner samlades till en träff för att diskutera hur roller och utbildning kan utvecklas. Träffen var i Kommunal Stockholm läns lokaler och på dagordningen fanns även att Daniel Larsson presenterade Kommunals program Mönsterarbetsplatsen för deltagarna.

– Vi vill föra in våra idéer på arbetsplatserna, sa Daniel Larson. Därför jobbar vi med begreppet mönsterarbetsplatser. Det är ett sätt att förbättra villkoren på arbetsplatserna och skapa förutsättningar för en bättre helhet där.

Deltagarna på träffen bestod till största delen av arbetsledare och che-



**Daniel Larson berättade om mönsterarbetsplatsen.**

fer och intresset för Kommunals inställning till förändringsarbetet var stort. Många har även upptäckt den utveckling som gjorts i Nynäshamn med personalpooler och heltidsmöjlighet för de anställda.

– Möjligheten till heltid är en viktig fråga för Kommunal, berättade Daniel Larson. Problemet är att många tjänster krymper med utgångspunkt från de resurser som finns. När jag började jobba inom omsorgen var jag anställd på 57 procent men arbetade aldrig mindre än 100 procent.

## Möjligheter finns

Det exemplet som Daniel gav visar att

det finns möjligheter att förändra anställningarna. Det finns ett behov av bemanning som i dag täcks av timanställningar och fyllnadstid.

En annan fråga som diskuterades var hur privata företag tar över verksamheten för de funktionshindrade. Fler av de närvarande upplevde att kommunens egen verksamhet inte uppskattades för den kompetens som finns på de olika gruppboendena eller personliga assistanserna. Som det är i dag är Carpe bara en möjlighet för kommunerna, de privata aktörerna ryms inte inom projektets ramar.

– Vi som jobbar i kommunerna har dukat bordet och det är serverat för de

privata aktörerna som nu tar över, sa en deltagare. De som fattar besluten pratar om kvalitetshöjningar och annat men de glömmer bort att det är kommunerna som byggt upp verksamheterna med sin kompetens.

## Carpe jobbar vidare

Men Carpes mål att lyfta fram de som arbetar med funktionshinder går vidare. Förhoppningsvis lyckas man hitta framkomliga vägar som höjer nivåerna för verksamheterna. Diskussioner om de olika möjligheterna har kommit en bit på väg och färden fortsätter.

GÖTE AXELSSON

## Fakta Mönsterarbetsplatser

Mönsterarbetsplatsen bygger på ökat inflytande och lärande för de anställda. Bra arbetsvillkor är en förutsättning för att skapa bra verksamhet och ekonomi både för förvaltningar och olika företag. Programmet är uppbyggt av tio punkter.

- Gemensam värdegrund på varje arbetsplats.
- Nya samverkansmodeller mellan arbetsgivare och facket.
- Trygga anställningsvillkor.
- Heltid en rättighet – deltid en möjlighet.
- Ansvar, tillit och arbetsglädje.
- Friska arbetsplatser: Ett tydligt ledarskap och bra jobb.
- Ta ansvar för personalpolitiken – En tydlig arbetsgivarroll tjänar alla på.
- Utbildning och kompetensutveckling.
- Möjlighet att påverka den egna arbetsplatsen.
- Inflytande över arbetstidsmodeller!

## Målsättningarna i CARPE finns på olika nivåer:

**INDIVIDUELL NIVÅ** – varje enskild anställd deltar i kompetensutveckling i den utsträckning som är lämplig och möjlig utifrån den egna arbetsplatsens förutsättningar samt får möjlighet att använda sin kompetens. Kompetensutveckling kan innebära studiebesök, deltagande i studiecirkel på arbetsplatsen, i kontinuerliga eller temporära arbetsgrupper eller i kurser och föreläsningar.

**ARBETSGRUPPS NIVÅ** – aktiv teamutveckling sker för att skapa grupper med hög grad av tillit, som har

hög kunskap om varandras kompetens och tar tillvara den. Den utveckling som sker bygger på att resultat av tidigare utvecklingsarbete tas tillvara. Den enskildes kompetensutveckling ökar gruppens kompetens och all kompetensutveckling grundas i verksamhetens behov, dvs brukarnas behov.

**STRUKTURELL NIVÅ** – en påverkan sker så att verksamhetsområdet blir mer synligt och förändringar kan ske. Möjligheten till strukturell påverkan ökar med projektets storlek

och deltagarnas aktivitet. Därför finns ett kvantitativt mål att projektet ska beröra 6 666 månadsanställda eller fler.

Projektet startade 1 januari 2009 med 5 013 månadsanställda.

Vidare ska minst 75% av deltagarna den 30 juni 2011 ha deltagit i någon av de gemensamt genomförda kompetensutvecklingsinsatserna.

Fram till och med den sista juni 2010 Den sista juni hade 2 780 personer hade genomfört kompetensutvecklingsinsatser på sammanlagt 83 700 tim-

mar. Det innebär att 37,8% deltagit i någon kompetensutveckling.

Från och med 1 januari 2010 deltar 19 kommuner med totalt 7 322 månadsanställda. Detta innebär att målet med minst 6 666 är uppfyllt.

## Samverkanspartner i styrgruppen

- Socialstyrelsen
- Handikapp & Rehabilitering, Stockholms Läns landsting
- Kommunal
- Kommunförbundet Stockholms Län

**Vill du veta mer om Carpe finns det på [www.carpe.se](http://www.carpe.se)**