



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Projekt CARPE

Slutrapport förprojektering



Sammanfattning

I Stockholms stad finns en utvecklingsgrupp bestående av enhetschefer från verksamhetsområdet stöd och service för personer med funktionsnedsättning från alla stadsdelar. I den diskuterades att behovet av ett strategiskt utvecklingsarbete för verksamhetsområdet bara kan ske genom en samverkan med andra kommuner. I den gruppen har projektidé, ansökan till förprojekt och sen också Stockholms stads arbete med verksamhetsanalysen kontinuerligt diskuterats. I januari inbjöd staden 12-15 kommuner till ett möte för att diskutera behov gällande verksamhetsutveckling samt ett eventuellt gemensamt projekt. Sju kommuner kom och var mycket intresserade, men av olika skäl kunde två sen inte delta i förprojektet.

De sex kommunerna kommunerna Stockholms stad, Järfälla, Sollentuna, Lidingö stad, Tyresö och Huddinge samt samverkanspartnerna Socialstyrelsens enhet för funktionshinderfrågor, Länsstyrelsen i Stockholms län, Landstingets enhet Handikapp & Rehabilitering och Kommunal på nationell nivå beslutade att starta ett gemensamt utvecklingsprojekt och lämna in en projektansökan för att lyfta verksamhetsområdet. Representanter för kommunerna och organisationerna träffades tre gånger under januari till februari innan styrgrupp och projektgrupp delades upp vid ett möte den 4 april. Vid det mötet togs beslut över roller och mandat för de olika grupperna samt projektledaren. Styrgruppen har därefter träffats två gånger (samt två gånger efter förprojektets slut) och projektgruppen fem gånger.

En upptaktsträff genomfördes den 22 april med 267 deltagare (uppdelat på förmiddag och eftermiddag) från de sex kommunerna samt därutöver deltagare från alla samverkanspartner. Programmet var blandat med information, föreläsningar samt gruppdiskussioner över kommungränserna, vilka var mycket uppskattade och livligt genomförda.

Linjeorganisationernas ordinarie möten, som ledningsgrupper, arbetsplatsträffar och samverkansgrupper samt diverse referensgrupper har använts till information och diskussion om CARPE. Dessutom har det i Lidingös personaltidning funnits en artikel om projektet. Utöver att ordinarie mötestid använts har det även i en kommun genomförts en egen Kickoff tillsammans med chefer och Kompetensombud utöver den gemensamma och i en annan har Kompetensombuden fått information vid eget möte.

I några av kommunerna har diverse informationsblad skrivits och distribuerats till samtliga berörda.



Ur det material som togs fram i det tidigare Växtkraft mål 3-projektet Lys, kompa och funka valde projektledningen frågor som har besvarats av arbetsgrupper på alla deltagande enheter – därutöver gjordes analysen utifrån lokala förutsättningar och med tillvaratagande på tidigare utvecklingsarbete.

De gemensamma frågorna valdes för att

tydliggöra ALLAS ANSVAR FÖR UTVECKLING (fråga 1)

starta arbetet med att få till stånd en GEMENSAM VOKABULÄR (fråga 2)

fundera över vad man kan förändra om man har en SAMVERKAN (fråga 3)

Dessutom ställdes frågor om KOMPETENSBEHOV (fråga 4 och 5)

1. Hur kan vi själva, som enskilda och som grupp, påverka att någon börjar arbeta hos oss, stannar kvar, utvecklas hos oss, sprider kunskap till andra.
2. Vilka honnörsord är de viktigaste i vår verksamhet? Vad betyder de orden för oss?
3. Vilka förändringar anser vi bör genomföras men som kräver samverkan med andra?
4. De tre ämnesområden som de flesta har behov av kompetensutveckling i.
5. De ämnesområden som man anser att någon bör ha (eventuellt vidareutveckla) specialistkompetens i.

(Med specialistkompetens menas här att vara arbetsplatsens expert inom ett visst område med ett ansvar för utvecklingen på arbetsplatsen inom det området, att utbilda kollegor och ha viss tid att använda för uppdraget.)

Enheterna har kunnat utse Kompetensombud eller andra nyckelpersoner som ute i verksamheterna är informationsmottagare och även till viss del fångat upp de diskussioner som initieras på alla arbetsplatsträffar. Kompetensplaner eller -profiler från tidigare projektresultat eller utvecklingsarbete reviderades när sådan fanns, exempelvis från "Modellarbetsplatser", "Lys, kompa och funka" samt "FAIR".

Analysresultatet har sammanställts av de lokala projektledarna för vardera kommun och i Stockholms stad har enheterna besvarat frågorna på nätet för att underlätta sammanställningen.

Utöver att arbetsplatser diskuterat kompetensbehov så har även Socialstyrelsen, Länsstyrelsen samt Handikapp & Habilitering beskrivit kompetensbehovet ur sina respektive perspektiv.

Dessutom har Handikapporganisationer på regional nivå tillfrågats via mail om de vill/kan beskriva vilket kompetensbehov de ser, vilket de inte haft möjlighet till. Däremot så har FUB (Föreningen Utvecklingsstörda barn och ungdomar) tidigare lämnat ett omfattande material över de kompetensbehov de ser.

Eftersom chefer är nyckelpersoner i verksamheterna har de specifikt tillfrågats om sina kompetensbehov i en gemensam enkät. Deras chefer ("avdelningschefer") har också fått frågan om vilket kompetensbehov de ser hos sina underställda chefer, vilket tyvärr endast få besvarat.



Förprojekterings resultat

CHEFSPERSPEKTIV

Chefer är de som har ansvar för verksamhets och kompetensutveckling och därför är det intressant att veta hur deras egen utbildningsnivå är samt vilka utvecklingsbehov de ser för sig själva.

Inför att en nationell utbildning för enhetschefer 2006 togs fram i ett samarbete mellan Socialstyrelsen, Stockholms stad samt kommunerna Botkyrka och Järfälla ställdes frågan till SKL (Sveriges kommuner och landsting) om statistik över hur utbildningsnivån ser ut bland enhetschefer inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning samt äldreomsorg i landet och svaret var att de endast kan svara för hur det ser ut för äldreomsorg samt "handikappomsorg" sammantaget. Ingen annan har heller kunnat svara men flera säger att man TROR att det ser ut på ett visst sätt.

Som en del av förprojektet har därför en enkät delats ut bland alla chefer (oavsett titel) på den lägsta organisatoriska nivån med helt personal-, verksamhets- och ekonomiansvar. Det finns 136 chefer av den kategorin i de sex kommunerna inom det aktuella verksamhetsområdet och av dessa svarade 123 personer på enkäten vilket innebär en svarsfrekvens på 90,4 %. Andelen män i chefsgruppen enligt de svarande är endast 15,4 % mot 24,4 % inom verksamhetsområdet totalt.

36,8 % av männen och 30,8 % av kvinnorna hade varit anställda som chef i 10 år eller mer och 26,4 % (totalt) hade varit chef i 3 år eller mindre.

Av de svarande har 79 personer eller 64,2 % (kvinnor 65,4 %, män 57,9 %) en högskoleexamen och 44 personer eller 35,8 % saknar en sådan. Om man ser på den grupp som varit chef i minst 10 år så är skillnaden mellan kvinnor och män än större. Endast 42,9 % av männen har högskoleexamen mot 66,7 % av kvinnorna. Bland dem som varit chef i högst 3 år har 60 % av männen högskoleexamen och 69,7 % av kvinnorna. Även i den gruppen av nyanställda chefer har alltså en stor grupp inte någon högskoleexamen (totalt 30,3 %). De personer som saknade högskoleexamen hade heller inte i större utsträckning enstaka högskolepoäng. 13 hade inga poäng alls och 15 hade 20 poäng eller mindre. Det innebär att ett stort antal av cheferna i de deltagande kommunerna inte skulle kunna få tillstånd för att driva verksamheten i enskild drift. Utöver dessa chefer finns ett stort antal chefer som inte har hela personal-, verksamhets- och ekonomiansvar utan enbart delvis, vilket innebär att de inte tillfrågades i denna enkät. Det finns ingen anledning att tro att utbildningsnivån i



den gruppen skulle avvika från de tillfrågade, vilket innebär att gruppen som inte skulle kunna ta över driften av verksamheten är stor.

En annan skillnad för kvinnor och män var att ju större medarbetargrupper, ju färre män var chefer. 14,4 % av kvinnorna hade ansvar för mer än 60 anställda mot 5,3 % av männen och 6,7 % av kvinnorna hade ansvar för mer än 80 anställda mot 0 % av männen.

I enkäten ställdes även frågor om verksamhetsutveckling: Hur stor del av sin tid de lägger ned på verksamhetsutveckling, hur stor andel en chef bör lägga ned på verksamhetsutveckling och om de lägger ned så stor tid som de anser vad som gör det möjligt respektive vad som måste förändras för att de ska kunna göra det. (Dessa frågor kommer att ställas igen, som en del av utvärderingsarbetet efter ett eventuellt genomförandeprojekt.) I enkäten definierades verksamhetsutveckling som kompetensutveckling - individuellt och i grupp, teamutveckling, vardagshandledning, projekt, införande av nya metoder, planering och utvärdering av verksamheten.

Skillnaden i uppfattningen om hur stor andel en chef bör lägga ned varierade mellan 10 % och 100 % och variationen mellan den tid de lägger ned var också stor: mellan 1 och 100 %. Intressant blir det när man ser att vissa som säger att de inte utför så mycket som de anser att en chef bör göra, ändå lägger de ned mycket mer tid än vad flera andra anser att en chef minst bör lägga ned. Det innebär att vissa eventuellt har dåligt samvete över "dåligt utfört" arbete samtidigt som andra är nöjda fast de lägger ned avsevärt mindre tid. Det är tydligt att uppdraget som chef är otydligt. Det som angavs som de ALLRA viktigaste aspekterna som möjliggjorde verksamhetsutveckling var "intresserade medarbetare", "kompetenta medarbetare", " eget intresse" samt "stödande organisation" - i fallande ordning.

När det gäller chefernas kompetensbehov så kan det delas in i
Verksamhetsutveckling

där utvärdering var det område som oftast förekom, exempelvis: uppföljningsmetodik, utvärdering, kvalitetsindikatorer, men även uttryckt i mer allmänna termer som "Leda och motivera i ständigt förändringsarbete".

Personalfrågor

som teamutveckling, grupprocesser, situationsanpassat ledarskap, kommunikation, konflikthantering, nyheter och forskning inom ledarskapsteknik samt leda mångkulturell arbetsgrupp.

Funktionshinderkunskap

och då oftast neuropsykiatri, hjärnskador samt utvecklingsstörning i kombination med psykiatri och/eller missbruk.

Egen utveckling

exempelvis retorik, UGL samt påbyggnad på UGL

Chefsskap

budget, arbetsrätt, rehabilitering.



I skriften "Evidensbaserad praktik inom socialtjänsten - till nytta för brukaren" (SOU 2008:18) som är på remiss beskrivs att 10 % av socialsekreterare har genomgått utbildning i utvärdering (sid 84) och det finns ingen anledning att tro att det skulle se bättre ut bland medarbetare inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning, vilket stöder chefernas egna uppfattning om behov av kunskap om utvärdering.

Att chefer behöver kompetensutveckling i styrning och uppföljning av verksamheter, hur man kan mäta resultat inom detta område lyftes fram av de avdelningschefer som svarat.

Eftersom man alltid när man tillfrågas svarar utifrån sitt perspektiv och sin kunskapsnivå så behöver kompetensbehovet belysas även ur andra perspektiv än den egna uppfattningen. För att få en omfattande bild har därför under förprojektet även aktuella skrifter använts som ovan beskrivna SOU-rapport men även Socialstyrelsens skrift "God kvalitet i Socialtjänsten" samt den externa utvärdering, som utfördes av Äldrecentrum, av den tidigare nämnda nationella utbildningen för chefer. I den framkom att cheferna hade begränsad kunskap om nationella mål (samtidigt som man måste ha i minnet att det var en aktiv utvecklingsintressad grupp av chefer som deltog i pilotutbildningen). "Ett av målen för utbildningen var att sprida kunskap om de nationella målen för äldreomsorg och omsorgen om funktionshindrade. Resultatet tyder på att det finns ett stort behov att öka enhetscheferns kunskap om dessa. ... Det framkom vid intervjuerna att minst hälften av de intervjuade endast hade haft begränsad kännedom om de nationella målen före utbildningen.." (sid 36)

I "God kvalitet i Socialtjänsten" framhävs vikten av "kunskap om förbättring" som en översättning av W.E. Demings "Profound Knowledge of Improvement". Och man skriver "I arbetet med att beskriva och analysera tjänsteprocesserna är det viktigt att över eget kunnande och brukarerfarenhet även använda sig av kunskap från forskning och erfarenheter från tillsynsverksamheter". Eftersom så pass många av cheferna i de aktuella kommunerna inte har högskoleexamen kan man kanske anta att deras erfarenhet av att läsa forskningsrapporter är begränsad.

RESULTAT AV GEMENSAMMA ANALYSFRÅGOR

Här följer en sammanställning av svaren på de frågor som diskuterats i arbetsgrupper i alla kommuner:

Fråga 1. Hur kan vi själva, som enskilda och som grupp, påverka att någon börjar arbeta hos oss, stannar kvar, utvecklas hos oss, sprider kunskap till andra?

Börjar

Genom att själv vara ambassadör för verksamheten. Ett gott rykte som består av en väl fungerande verksamhet. Ett stimulerande arbete, trevlig annons, professionell intervju, att man får rätt information vid intervju, ärlighet. Många efterlyser delaktighet vid rekryteringen av nya medarbetare. Att det är ett tydligt uppdrag. Titelfrågan – vad är det för yrke? Om cheferna är duktiga märks det hela i



organisationen. Genom att ta emot studiebesök och praktikanter breddar man sin rekryteringsbas.

Stannar kvar

Vikten av en bra introduktion är genomgående, likaså att få möjlighet till utveckling och delaktighet och att få ansvar. En bra arbetsmiljö där medarbetarna litar på varandra och har roligt på jobbet bidrar till att man stannar kvar. Att det finns forum för kommunikation och att det är en verksamhet med tydliga mål (och struktur) Ett gott medarbetarskap. Skapa en stimulerande arbetsplats med mångfald: Både män och kvinnor i olika åldrar och med olika bakgrund.

Utvecklas

Att det finns tillgång till utbildning/kompetensutveckling och att det finns möjlighet att påverka. Få ansvar, att det finns tillgång till handledning och att det är ett tydligt ledarskap är andra faktorer som gör att medarbetare utvecklas. Att det är tillåtet att utvecklas. Genom att få ansvarsområden och stödpersonskap. Att det finns metoder för lärande på arbetsplatsen. Meningsfulla möten, konferenser och planeringsdagar. Att det är ok att misslyckas/göra fel.

Sprider kunskap till andra

Att hitta rutiner och forum för att delge varandra kunskap och för att tillsammans diskutera olika frågor. Att tid avsätts för kunskapsspridning. Det förutsätter en trygg arbetsgrupp där allas åsikter tas tillvara. Att det finns utbyte mellan verksamheterna i form av ex olika arbetsgrupper. Vi kan ha föreläsningar, ta emot praktikanter samt både gå på och ta emot studiebesök. En närvarande tydlig och synlig chef och att det finns tydliga mål för verksamheten.

Fråga 2. Vilka honnørsord är de viktigaste i vår verksamhet? Vad betyder de orden för oss?

Det finns vissa ord som är ofta återkommande, såsom Delaktighet, Inflytande, Respekt, Trygghet, Självbestämmande, Självständighet, Integritet, Glädje etc. Denna fråga ska analyseras vidare under genomförandeprojektet som ett led i att ta fram en gemensam vokabulär.

Förutom honnørsorden är andra ord viktiga för verksamhetsområden. Exempelvis vad verksamhetsområdet kallas i de olika kommunerna. Verksamhetsområdet kallas olika i de olika kommunerna liksom de som arbetar inom området. Exempelvis kallas verksamhetsområdet Handikappomsorg i någon kommun medan det i en annan heter Stöd och service till personer med funktionsnedsättning vilket är en korrekt beteckning men omöjlig att använda i dagligt tal och i ytterligare någon heter den LSS-verksamheter. Medarbetarna heter ofta vårdare men kallas i vissa kommuner exempelvis boendestödjare vilket man i andra anser är någon som arbetar inom socialpsykiatrin. Om man arbetar inom daglig verksamhet kan man kallas olika former av handledare, som verksamhetshandledare eller grupphandledare och det är då brukaren man handleder, vilket kan vara missvisande för en utomstående. Detta är en ytterst viktig fråga att arbeta vidare med! Vissa personer som inte arbetar



inom området säger att man medvetet undviker att prata om verksamhetsområdet för man vet inte vad man ska kalla det och är rädd för att säga fel!

Fråga 3. Förändringar man anser bör genomföras som kräver samverkan med andra: Titelfrågan skulle kunna vara en förändringsfråga, som tagits upp av flera. För att få till stånd en grundutbildning som är skräddarsydd för verksamhetsområdet krävs samarbete med andra kommuner samt vårdutbildare, Skolverk och departement. För att få till stånd en skräddarsydd högskoleutbildning för de anställda, krävs en statlig satsning.

MEDARBETARES KOMPETENSBEHOV

Varje arbetsplats har listat de tre ämnesområden som de flesta har behov av kompetensutveckling i. Sammantaget blir det en omfattande lista, som visar på verksamhetsområdets enorma spännvidd.

De ämnesområden som kommunerna redovisat störst behov av kompetensutveckling i kan paketeras i olika kategorier som ibland hänger ihop och ibland är avgränsade. Ämnesområdena är här inte uppdelade på olika yrkeskategorier eftersom de flesta ämnesområden är gemensamma för samtliga yrkeskategorier. Ytterligare uppdelning kan göras om det handlar om att skapa kompetensutvecklingsinsatser för respektive yrkeskategori för sig. Det som skiljer sig åt är mindre än det som är gemensamt. Självklart är ämnesområden som hantverkarskunskap mest frekvent inom daglig verksamhet. Personliga assistenters kompetensutvecklingsbehov kan vara mer brukarfokuserat exempelvis "brukaranpassad sjukdomskunskap/pedagogik".

- Funktionshinderkunskap

Ett stort och brett område som kan handla om allt från väldigt specifika funktionshinder och dess konsekvenser till mer kunskap om utvecklingsstörning, autism eller andra neuropsykiatriska funktionshinder. Just neuropsykiatriska funktionshinder lyfts mycket ofta upp som ett viktigt kompetensområde! Inom ramen för funktionshinderkunskap finns allt från det lilla barnet med funktionsnedsättning och dess konsekvenser till den äldre personen med funktionsnedsättning och kanske en demens. Behovet av mer kunskap finns på både grund- och fortsättningsnivå.

- Kommunikation och hjälpmedel

Består även det av många olika delar. Det kan handla om teckenkommunikation, bildstöd, sociala berättelser. Metoder för att kommunicera med brukare på olika nivåer och/eller olika diagnoser. Kognitivt stöd, men även andra hjälpmedel. Det svåra samtalet och krisreaktioner.

- Pedagogik/metodik

Kompetensbehovet om vilka metoder som finns och bör användas i olika situationer är mycket brett och gäller exempelvis vid användning av hjälpmedel, men också vid etiskt svåra situationer. Det gäller också pedagogiskt förhållningssätt samt bemötande i allmänhet, men även mer kunskap om bemötande vid exempelvis problemskapande beteende/beteendeförändring samt hot och våldssituationer



- Dokumentation

Kompetensbehovet finns på olika nivåer. "Hur skriver man bra genomförandeplaner som är till nytta för brukare och medarbetare för att utforma stöd som leder till utveckling? Hur använder man dokumentationen som verktyg för uppföljning? I samband med dokumentation tydliggörs även behovet av mer kunskap i svenska.

- Verksamhetsutveckling

Kunskap om grupper och gruppprocesser, att samverka i grupp och att arbeta mot ett gemensamt mål. Uppföljning av verksamheten, omvärldsbevakning samt mötes- och organisationskunskap efterfrågas.

- Kost och hälsa

Näringslära och livsmedelshygien

- Lagstiftning

Det hänger även ihop med funktionshinderkunskapen och insatser samt historiken och att förstå sitt uppdrag och en yrkesroll i förändring.

Arbetsgrupperna har även besvarat vilka ämnesområden som man anser att någon bör ha (eventuellt vidareutveckla) specialistkompetens i och då menas att vara arbetsplatsens expert inom ett visst område med ett ansvar för utvecklingen på arbetsplatsen inom det området, att utbilda kollegor och ha viss tid att använda för uppdraget. I princip kan man säga att det är samma områden som man anger även för övriga men här gäller det på ett annat djup eller mer specifikt. (Se bilaga) Ett vidare perspektiv än Sverige efterfrågas här också, exempelvis önskas fördjupande kunskaper om omsorgen både i Sverige och EU.

Ett mindre vanligt förekommande, men viktigt område handlar till del om tillgänglighet. Det är enheter som är inriktade på att arbeta med döva personer med utvecklingsstörning och som har ca hälften av medarbetarna som är döva. De efterfrågar kompetensutveckling i teckenspråk med tillhörande dövkultur samt att arbeta på en bikulturell arbetsplats (döva – hörande).

SAMARBETSPARTNERNAS SYN PÅ KOMPETENSBEHOVET I VERKSAMHETEN

Länsstyrelsen har utifrån sitt tillsynsansvar identifierat flera områden där kompetensen brister. Det är bristande kunskap om specifika funktionshinder exempelvis neuropsykiatriska diagnoser och dess konsekvenser. Dokumentation är ett annat område där det råder bristande kompetens. De har även uppmärksammat ledningens bristande kunskap om Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd som gäller för verksamhet enligt LSS dvs. anmälan om missförhållanden Dessutom finns det brister i arbetsledningen.

Socialstyrelsen anser att förutom kompetens om just de funktionshinder, som verksamheten vänder sig till, och vilka konsekvenser de medför bör man ha kunskap om de handikappolitiska målen. Varför gör vi det här? Vad är syftet? Dessutom är det viktigt med historiekunskap: Ur vilken mylla är dagens handikappomsorg sprungen? Varför är vi där vi är? Varför finns LSS?



Handikapp & Habilitering SLL, har sammanställt sin syn på kompetensbehovet i LSS verksamheterna enligt följande: Tre baskompetensområden - funktionshinderkunskap, Etik samt Lagar som styr - är gemensamma för alla yrkesverksamma inom omsorgen för personer med funktionsnedsättningar därutöver finns viktiga områden som några på arbetsplatsen bör ha kunskap om: Kognitiv stöd, Alternativ kompletterande kommunikation och Problemskapande beteende. (Se bilaga)

Frågan om vilken kompetens som bör finnas i LSS verksamheter har även ställts till handikapporganisationer och handikappråd. (Se bilaga)

Den absolut viktigaste frågan för Föreningen för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning (FUB) är bemötande. Under ett tidigare projekt i Stockholms stad fanns det en referensgrupp med representanter från några handikapporganisationer som följde projektet, bland annat FUB. Då (2003) levererade FUB ett väl genomarbetat förslag på kompetensutveckling för medarbetare i bl.a. bostäder med särskild service och dagliga verksamheter. De betonade vikten av att det finns en grundläggande utbildning, som sedan följs upp med utbildningar med särskild inriktning. Utbildning för arbetsledare är en annan fråga som betonas starkt av FUB.

FUB menar att det är viktigt att betona processen i alla utbildningsinsatser, dvs. att medarbetaren eller gruppen får stöd i att integrera nytt stoff med egna tidigare kunskaper och erfarenheter. Tid för reflexion och omprövning samt metodik för utvärdering bör ingå. Stor vikt bör läggas vid metoder för att skaffa ny kunskap. Datorn som redskap för att söka kunskap är viktig enligt FUB.

FUB föreslår följande huvudområden i en grundläggande utbildning: psykologi, pedagogik, omvårdnadskunskap och samhällskunskap. De föreslår även temadagar som en modell för fortbildning samt en arbetsledarutbildning

Sammanfattningsvis kan det konstateras att de kompetensbehov som framkommer när olika aktörer ger sin syn i de flesta fall stämmer väl överrens, liksom att det beskrivs liknande behov i de olika kommunerna. Det finns förstås skillnader som beror på vilket perspektiv den som svarar har. Handlar det om chefer och arbetsledare finns det viktiga kompetensområden för att klara uppdraget som chef/arbetsledare. Handlar det om vårdaren/boendestödjarens kompetens kan ev. skillnader bero på vilken målgrupp medarbetaren arbetar med och om det handlar om just boende eller daglig verksamhet. För personliga assistenter kan kompetensutvecklingsbehovet ibland bestå av något väldigt brukarriktat (sjukdom hos just den brukaren).

Det kan ändå sägas att de som arbetar i verksamheten, som chef eller medarbetare, och tillsynsmyndigheter som Länsstyrelsen och Socialstyrelsen samt en stor intresseorganisation som FUB har en (ganska) gemensam syn på vilken utbildning och kompetensutveckling som behövs för att arbeta i verksamheten. Problemet är att den utbildningen inte finns i det reguljära utbildningssystemet och kompetensutvecklingsinsatser finns inte kontinuerligt återkommande att tillgå. Det



stora breda behov som beskrivs visar på vikten av att satsa på kompetensutveckling för verksamhetsområdet!

Jämställdhetsintegrering

Under ett heldagsseminarium med deltagare från alla kommuner genomfördes en SWOT-analys. Inför dagen hade även statistik inhämtats samt diverse information. Någon utbildning har inte genomförts men två av projektledarna ägnade stor tid till litteraturgranskning samt samtal med kunniga på området, exempelvis Stockholms stad ansvariga för jämställdhetsintegrering på central nivå. Dessutom leder en av projektledarna på den andra halvan av sin arbetstid ett projekt som finansieras med länsstyrelsemedel om våld mot kvinnor med funktionsnedsättning och har därför haft anledning att öka sin kompetens om jämställdhetsintegrering.

Resultatet av SWOT-analysen är:

En STYRKA är att det finns förhållandevis många män inom verksamheten jämfört med andra kommunala verksamheter som äldreomsorg eller förskola. I genomsnitt i de sex kommunerna arbetar 24,4 % män vilket också är något högre än genomsnittet i riket som är 20,5 %. Skillnaden inom kommunerna är ändå ganska stor med 16,6 % i Huddinge och Tyresö och 31,8 % i Lidingö. I Stockholms stad finns 26,4 % vilket motsvarar ungefär andelen män i staden som helhet. Tittar man på samma siffror ur ett annat perspektiv så blir de till en SVAGHET, de män som arbetar finns inte jämt fördelat över arbetsplatserna utan det finns arbetsplatser med 0 % män och de med 100 %. Dessutom, vilket ovan nämnda enkät visar, så är de underrepresenterade i den chefsgrupp som har verksamhets-, personal- och ekonomiansvar.

Eftersom förhållandet i brukargruppen är omvänt och där den större andelen är män, exempelvis 61 % i Sollentuna (19,2 % av de anställda), så är en stor SVAGHET det ojämna förhållandet brukare - medarbetare när det gäller könssammansättningen.

Den absolut största MÖJLIGHETEN är att "jämställdhetsfrågor" finns med i standarddagordningen för de "Arbetsplatsträffar" (APT) som genomförs 10 gånger per år på alla enheter i alla kommunerna. Det finns alltså ett naturligt forum att diskutera konkret vad det innebär för den egna verksamheten om man inte har en jämställd arbetsgrupp. Ytterligare en MÖJLIGHET är att man i de sammanhangen kan använda sig av det diskussionsmaterial som framtagits i projektet "Ask och Embla" som genomförts i Sollentuna och därutöver att två av de sex kommunerna ingick i projektet "Sthlm= Jämt" och att kunskap därifrån kan spridas.

En annan MÖJLIGHET ligger i projektets storlek och sammansättning som kommer att kunna lyfta verksamhetsområdet, få stor påverkansmöjlighet och därigenom höja statusen och som en följd av det få in fler män i verksamheten.



Ett HOT är dels att jämställdhetsfrågan av många känns "uttjatad" och därmed kan vara svår att lyfta, dels att projektledningen kanske bara kommer att bestå av kvinnor. Tyvärr så har tidigare erfarenheter visat att få män är intresserade av att leda utvecklingsprojekt. Få män har den sortens arbetsuppgifter. För att uppväga en kvinnlig projektledning kommer i så fall en manlig referensgrupp att bildas. Ett annat HOT är att utbildningsväsendet inom området har helt kvinnlig dominans. En stor risk är alltså att kvinnliga projektledare beställer kurser/utbildningar/föreläsningar av kvinnliga lärare och utbildningsanordnare. Vid utvärdering av tidigare projekt visade det sig att män inte deltog i kompetensutveckling i samma grad som kvinnorna. Det gällde framför allt det kompetensutvecklingsarbete som genomfördes på arbetsplatsen.

Tillgänglighet för personer med funktionshinder

Vid ett antal möten har tillgänglighetsfrågan ur medarbetarperspektiv diskuterats. Kunskapen om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning är förstås stor eftersom det är verksamhetsområdets målgrupp, men den måste lyftas att även gälla medarbetare exempelvis när det gäller kommunikativ tillgänglighet. De åtgärder som har vidtagits under förprojektet är att påbörja att medvetandegöra den aspekten.

Programkriterier (samverkan, strategisk påverkan, lärande miljöer och innovation)

Samverkan och strategisk påverkan är i projektet intimt förknippade. Genom en samverkan mellan viktiga aktörer som aktivt tar del i projektet ökar möjligheten till strategisk påverkan.

Under förprojektet har kontakt tagits med Kommunförbundet Stockholms län (KSL) i syfte att utöka styrgruppen med den viktiga aktören. Beslut om så kommer att ske eller på vilket annat sätt KSL kommer att ha en roll gentemot projektet tas på Vård- och omsorgsberedningens möte i september.

Även en representant för Sveriges kommuner och landsting (SKL) har informerats om projektet och projektledningen har för avsikt att bjuda in representanter från storstadsregionerna Malmö och Göteborg för att gemensamt uppvakta SKL liksom Skolverket.

En annan kontakt som projektledningen haft med SKL är inför att de är remissinstans till gymnasieutredningen. Gymnasieutredningen hade inte uppmärksammat verksamhetsområdets särart utan det fanns beskrivet (till synes ogenomtänkt) i olika program. I SKL:s remissvar kommer nu förhoppningsvis verksamhetens behov att synas.



Uppföljning under förprojekteringen

Möten har oftast inletts med en "runda" för att kolla av var varje kommun står och alla möten har dokumenterats. Eftersom förprojektet genomförts under en relativt kort tidsperiod har en vardaglig utvärdering kunna användas. (Tiden var för kort för att man skulle hinna glömma bort vad som beslutats).

Andra erfarenheter som ni vill dela med er av

Bra: Engagemanget för projektet har varit högt på alla nivåer på grund av en överstämmande uppfattning av att det är viktigt att verksamhetsområdet lyfts. Att genomföra ett stort projekt över kommungränser har uppfattats som lovande. Det möte som genomfördes för chefer och medarbetare från alla kommuner upplevdes som mycket stimulerande.

I alla kommuner har tidigare utvecklingsarbete tagits tillvara och förprojektet har byggt vidare därifrån. Det innebär att medarbetarnas tidigare engagemang har kunnat användas. Under förprojektet har det varit positivt att ha lokala projektledare för en lokal förankring.

Bra har också varit att alla aktörer, såväl kommuner som samverkansparter, sagt att man vill ha ett gemensamt utvecklingsarbete oavsett om det beviljas medel eller inte. Självfallet blir det i så fall något annat, men alla har känt att förprojektet inte varit förgäves även om inte genomförandeprojektet beviljas.

Att de viktiga aktörerna för verksamhetsområdet ingår i projektorganisationen har varit mycket bra och rekommenderas till andra projekt, alltså att man på tidigt stadium definierar vilka som är viktiga och inbjuder dem som deltagare.

Mindre bra: Allting går förstås att göra ändå bättre, men inom de ramar som var - ekonomiskt och tidsmässigt - kan inget lyftas som "mindre bra".

Kontaktpersoner

Carina Schmidt, Stockholms stad, tel. 508 25 410

Dessutom har projektet en hemsida under uppbyggnad: www.projektcarpe.se