

# Användning & inspiration

# YRKESKRAV



ett material för att komma  
i gång med Carpes Yrkeskrav



# INNEHÅLL

INLEDNING .....	5
Kompetensbegreppet.....	5
Disposition.....	5
CARPES YRKESKRAV, ANVÄNDNING OCH INSPIRATION.....	7
Vad är Yrkeskrav .....	7
Varför Yrkeskrav .....	7
Yrkeskrav i utvecklingsarbetet .....	8
Copy right .....	8
ANVÄNDNING PÅ OLIKA NIVÅER .....	9
Medarbetares kompetens.....	9
Arbetsgruppens kompetens .....	9
Verksamhetens kompetens.....	9
Kompetens på nationell nivå.....	10
KARTLÄGGNING AV KOMPETENS.....	11
Medarbetarens kompetens.....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
Arbetsgruppens kompetens .....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
Verksamhetens kompetens.....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
IMPLEMENTERING OCH SPRIDNING AV YRKESKRAV.....	13
Spridningsseminarier.....	13
Förankringsseminarier.....	13
Yrkeskravstämplad kompetensutveckling.....	13
Spridning i landet.....	13
INSPIRERAS AV VARANDRA .....	14
Yrkeskravsankare.....	14
Inspirationsdagar.....	14
Ständig förbättring och lärande .....	14
YRKESKRAVSANKARE BERÄTTAR .....	15
Botkyrka.....	15
Hägersten Liljeholmen.....	16
Lidingö .....	17
Sundbyberg.....	18
Upplands Väsby .....	18



## INLEDNING

Carpes Yrkeskrav beskriver de generella kunskaperna medarbetare inom verksamhetsområdet "stöd och service till personer med funktionsnedsättning" behöver ha. Yrkeskraven presenterades i sin helhet våren 2011 och sedan dess har ett arbete pågått med att sprida, implementera och börja använda dem. Det här materialet är ett led i detta. Materialets syfte är att informera om och inspirera till användning av Carpes Yrkeskrav. Materialet visar hur man **kan** använda yrkeskraven, inte hur man ska använda dem.

Många har under utvecklingens gång efterfrågat ett material för att underlätta och inspirera till att komma igång med användning av Yrkeskraven. För att tillgodose denna efterfrågan är detta material framtaget av Carpes projektledning i samverkan med ett antal Yrkeskravsankare. Yrkeskravsankare är medarbetare, i olika roller, från olika kommuner, som på ett eller annat sätt har i sitt uppdrag att förankra Yrkeskraven i den egna kommunen. Mer om Yrkeskravsankares roll och arbete finns längre fram under avsnittet "Inspireras av varandra".

### Kompetensbegreppet

I materialet används begreppet kompetens. För att beskriva kompetensbegreppet hänvisas till P.E. Ellströms definition av kompetens. Han menar att kompetens är en individs potentiella handlingsförmåga som är relaterad till en viss uppgift, situation eller kontext, dvs. förmågan att framgångsrikt (enligt egna eller andras kriterier) utföra ett arbete. I detta inkluderas även förmågan att identifiera, utnyttja och, om möjligt, utvidga det tolknings-, handlings- och värderingsutrymme som arbetet erbjuder.

### Disposition

Inledningsvis presenteras Yrkeskraven, hur och varför de kom till, en kort beskrivning av Yrkeskraven samt paketeringen för att underlätta användningen i utvecklingsarbete.

Sedan följer ett avsnitt om de olika användningsområden som finns samt ett avsnitt hur man praktiskt kan gå tillväga att använda Yrkeskraven för att kartlägga kompetens.

Efter det följer avsnitt om implementering, spridning och inspiration. Här finns berättelser från några kommuner om hur man på olika sätt arbetat med yrkeskraven, hur chefer, verksamhetsutvecklare och Yrkeskravsankare har valt att använda Yrkeskraven.

Materialet behöver inte läsas i sin helhet utan avsnitten kan läsas var för sig.



# CARPES YRKESKRAV, ANVÄNDNING OCH INSPIRATION

## Vad är Yrkeskrav

Carpes Yrkeskrav beskriver de kunskaper medarbetare inom verksamhetsområdet "stöd och service till personer med funktionsnedsättning" behöver ha. Kunskaperna som beskrivs avser generella kunskaper som alla bör ha, oavsett vilken typ av verksamhet man arbetar i. För att erhålla dessa generella kunskaper krävs både teoretiska kunskaper och praktiska förmågor, vilket innebär att kunskaperna endast kan uppnås genom en kombination av formellt lärande i form av utbildning och erfarenhetsbaserat lärande i form av att ha utfört arbetsuppgifterna. De generella kunskaperna som beskrivs kan alltså inte uppnås genom att endast gå en grundutbildning, man behöver också ha utövat yrket under en period.

Yrkeskraven är strukturerade på följande sätt:

- Det finns 6 övergripande yrkeskrav
- Varje yrkeskrav innehåller ett antal ämnesområden
- Varje ämnesområde består av olika kunskapsmål
- Varje kunskapsmål bryts ner i ett antal olika lärandemål.

Under varje lärandemål finns en förklarande text och/eller exempel på kunskaper som medarbetaren bör ha. Syftet med texten är att förtydliga nivån på lärandemålet, inte att ge "svaret" på lärandemålet. Medarbetaren ska ha en teoretisk förståelse som kan omsättas i handling.

## Varför Yrkeskrav

Verksamhetsområdet "stöd och service till personer med funktionsnedsättning" är brett, heterogent samt svårt att beskriva och avgränsa på ett enkelt sätt. Verksamheterna riktar sig till en mycket bred målgrupp, med mycket skiftande behov. Detta får konsekvenser för dem som arbetar inom verksamhetsområdet. Att hitta en gemensam yrkesidentitet försvåras av verksamhetsområdets bredd och komplexitet. Vad är det för yrke? Är det flera olika yrken? Vilka kunskaper behövs för yrket/yrkena?

Projekt Carpe startade 2009 och syftade bland annat till att göra verksamhetsområdet "stöd och service till personer med funktionsnedsättning" både tydligare och synligare för olika grupper och på olika nivåer. I samverkan med "kravmärkt yrkesroll" har tidigare framtagna yrkeskrav för funktionshinderområdet aktualiserats och bearbetats. Arbetsgruppen har bestått av representanter från olika kommuner och olika typer av funktionshinderverksamheter. Innehållet har också diskuterats i olika forum ur olika perspektiv för att ta tillvara många erfarenheter och få en bred förankring. Målsättningen har varit att formulera gemensamma yrkeskrav som beskriver de generella kunskaper som krävs för att arbeta inom verksamhetsområdet. När arbetet startade var syftet att både tydliggöra och synliggöra yrket och dessutom kvalitetssäkra den kompetensutveckling som genomfördes i projekt Carpe, att det skulle finnas många fler olika användningsområden för Yrkeskraven visade sig under arbetets gång.

Projekt Carpe avslutades den 31 mars 2012. Den 1 april startades Forum Carpe -

en kommungemensam funktion för verksamhets- och yrkesutveckling och EU projektet, Carpe 2 som ett resultat och en fortsättning på det tidigare projektet.

Arbetet med att implementera, sprida, använda och vidareutveckla Yrkeskraven fortsätter i projekt Carpe 2 och Forum Carpe.

### Yrkeskrav i utvecklingsarbetet

Yrkeskraven är tänkta att kunna fungera som en röd tråd i utvecklingsarbeten på olika nivåer och därför finns de *paketerade* i olika format. Det finns en kort informationstext, en faktavariant med Yrkeskrav och ämnesområden och ett fullständigt material med alla nivåer samt förslag på litteratur, hemsidor och diskussionsfrågor för att arbeta med materialet. Allt finns att ladda ner på Carpes hemsida [www.projektcarpe.se/yrkeskrav.html](http://www.projektcarpe.se/yrkeskrav.html) Där finns även Powerpoint-presentationer att använda för information och spridning av Yrkeskraven.

Yrkeskravens användning i arbetet med verksamhets- och kompetensutveckling ska förhoppningsvis kunna bidra på ett positivt och tydliggörande sätt. En viktig förutsättning för att lyckas med detta är att det finns tillit i arbetsgruppen, något som blivit tydligt när yrkeskraven implementeras i verksamheterna. För att framgångsrikt kunna kartlägga befintlig kompetens krävs att det finns tillit och förtroende i arbetsgruppen och/eller mellan medarbetare och chef. Ett sätt att arbeta med tillit i arbetsgruppen är att använda materialet "Så får vi det bra på jobbet", som finns att ladda ner från Carpes hemsida.

<http://www.projektcarpe.se/studiematerial.html>

### Copy right

Yrkeskraven skyddas av lagen om upphovsrätt (copy right) vilket innebär att de är fria att använda i den form de är om källan anges. De uppdateringar som görs vid exempelvis förändringar gällande lagstiftning etc. görs av Carpes projektledning



## ANVÄNDNING PÅ OLIKA NIVÅER

Som tidigare nämndes så visade det sig att det skulle finnas många fler olika användningsområden för Yrkeskraven än man trodde från början. Det visade sig att kvalitetssäkringen av kompetensutvecklingen skulle kunna användas på olika nivåer såväl innanför som utanför den egna organisationen. Yrkets krav behövdes tydliggöras och synliggöras på individuell, verksamhets och nationell nivå.

### Medarbetares kompetens

För medarbetaren kan Yrkeskraven vara ett sätt att ta reda på de egna förmågor och kunskaper, att synliggöra de kompetenser man har men också de kompetenser man behöver utveckla mer. För både medarbetare och chefer kan Yrkeskraven fungera som ett underlag vid medarbetarsamtal och medarbetarens individuella kompetensplan.

Handledning av studerande från exempelvis gymnasieskolans yrkesprogram är ett annat område där Yrkeskraven kan fungera både som ett sätt att tydliggöra yrkets krav och som en bro mellan det arbetsplats förlagda lärandet och det skolförlagda lärandet.

Validering av kunskaper kan ske med hjälp av Yrkeskraven, inom Carpe pågår dock inget aktivt arbete med validering.

### Arbetsgruppens kompetens

Kompetensen på varje arbetsplats utgörs av de samlade medarbetarnas gemensamma kompetens, det är helheten som ger förutsättningar för den kvalitet verksamheten håller och det stöd brukaren får. För att synliggöra den samlade kompetensen på en arbetsplats kan Yrkeskravspärmen med tips på litteratur, filmer, hemsidor och diskussionsfrågor användas för diskussioner i arbetsgruppen. Gemensamt kan man skapa sig en bild av den kompetens som finns/behövs på just denna arbetsplats. Gemensamt kan man också ge innehåll till lärandemålen och vad dessa betyder i relation till de brukare som verksamheten vänder sig till och ska stödja.

### Verksamhetens kompetens

På en mer verksamhetsövergripande nivå kan Yrkeskraven användas i både kvalitetsarbetet och arbetet med lönekriterierna. Genom att koppla Yrkeskraven till lönekriterierna kan man få en ökad tydlighet kring lönekriterierna direkt kopplade till yrkets krav.

Yrkeskraven kan användas som underlag vid beställning av kurser eller annan kompetensutveckling för arbetsgruppen eller övergripande i verksamheten. Även när det gäller upphandling av uppdragsutbildning inom funktionshinderområdet kan yrkeskraven användas.

Yrkeskraven kan användas som underlag vid omplacering av medarbetare från andra verksamhetsområden som t ex äldreomsorgen eller förskoleverksamhet. I en dialog med berörd medarbetare kan dennes kompetens matchas mot de behov verksamheten har, styrkor kan identifieras samt vid behov en utvecklingsplan för kompetensutveckling upprättas.

Yrkeskraven kan användas som underlag för beslutsfattare i kommunen. Exempelvis kan de utgöra ett underlag i samband med upphandling av verksamhet.

I de lokala programråd som ska finnas knutna till gymnasieskolans yrkesprogram är yrkeskraven ett sätt att tydliggöra yrkets krav och därmed visa att funktionshinderområdet behöver delvis annan kompetens än exempelvis äldreomsorgen.

### **Kompetens på nationell nivå**

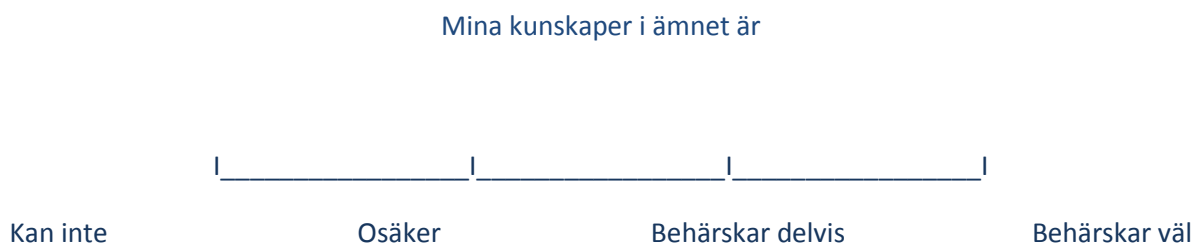
Redan när yrkeskraven var ett arbetsmaterial användes det till att tydliggöra de som ställs inom yrken i funktionshinderområdet. Yrkeskraven har fungerat som underlag i de remissvar som projektledningen i Carpe skrev till Skolverket i arbetet med den nya gymnasiereformen Gy 11. De har även använts i dialog med exempelvis AF (arbetsförmedlingen) i syfte att både tydliggöra och synliggöra yrket och verksamhetsområdet. Även om de generella yrkeskraven inte är på en eftergymnasial nivå, har de använts i dialog med myndigheten för Yrkeshögskolan när det handlar om att beskriva behov av kompetens på eftergymnasial nivå. Genom att utgå från de generella Yrkeskraven kan man öka kraven på kunskap från kännedom till kunskap och insikt och får därmed fram stora delar av kompetensbehov på eftergymnasial nivå. Yrkeskraven har även överlämnats till Socialstyrelsen, som dels tar upp dem i den skriften; "Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning, vägledning för arbetsgivare" dels använder yrkeskraven i arbetet med att ta fram allmänna råd om kompetens inom funktionshinderområdet.

# KARTLÄGGNING AV KOMPETENS

Under avsnittet "Användning på olika nivåer" visades att kompetens finns på flera olika nivåer i en organisation. Det har tagits fram en kartläggning som kan användas för att synliggöra denna kompetens, den enskildes, arbetsplatsens och/eller den kompetens som finns i verksamhetsområdet på en övergripande nivå.

Kartläggningen är framtaget av en arbetsgrupp med Yrkeskravsankare under våren 2012.

Kartläggningen bygger på självskattning och utgår från ämnesområdena i Carpes generella Yrkeskrav. Varje ämnesområde beskrivs kort och följs sedan av en fyrgradig skala som sträcker sig från "Kan inte" till "Behärskar väl". Självskattningen går till på så sätt att medarbetarna, enskilt eller i grupp, bedömer sina kunskaper under ämnesområdena. Resultatet av självskattningen skapar en bild, en kompetensprofil, av individens/arbetsgruppens styrkor och utvecklingsområden.



Materialet kan användas i sin helhet eller i delar, enskilt eller av gruppen. Det är viktigt att, innan man börjar, klargöra i vilket syfte kartläggningen görs och hur resultatet kommer att användas. Då ämnesområdena är ganska övergripande skrivna är det viktigt med dialog kring innehåll och betydelse av ämnesområdena för just den egna arbetsplatsen. En förutsättning för ett lyckat arbete med kartläggningen är att det finns ett öppet klimat och tillit i arbetsgruppen och mellan medarbetaren och chefen.

## Medarbetarens kompetens

Medarbetaren kan göra bedömningar av den egna kompetensen. Kartläggningen fylls i av medarbetaren och kan till exempel användas som underlag till dialog vid medarbetarsamtal och kompetensutvecklingsplan. Kartläggningen kan visa att medarbetarna har särskild kompetens inom ett eller flera områden och kan då användas vid medarbetarens utvecklingsmöjligheter, medarbetaren kan t.ex. i sådana situationer få vissa ansvarsområden eller uppdrag där kompetensen kan användas och/eller utvecklas. T.ex. kan dokumentation vara ett sådant område där en medarbetare med särskild kompetens inom detta kan vara ett stöd för kollegorna, ha ett särskilt ansvar gentemot vikarier eller nyanställda, mm.

## Arbetsgruppens kompetens

Genom kartläggning på arbetsgruppsnivå kan Yrkeskraven användas för att göra en kompetensprofil för arbetsplatsen. Den kan fungera både som underlag för att få reda på vilken kompetens som finns men även vilken kompetens som behöver tillföras. Om det finns sam-

verkan mellan olika arbetsgrupper kan kompetensprofilen användas för kompetensöverföring mellan grupperna, då det kan vara så att vissa arbetsgrupper har mer kompetens inom vissa områden

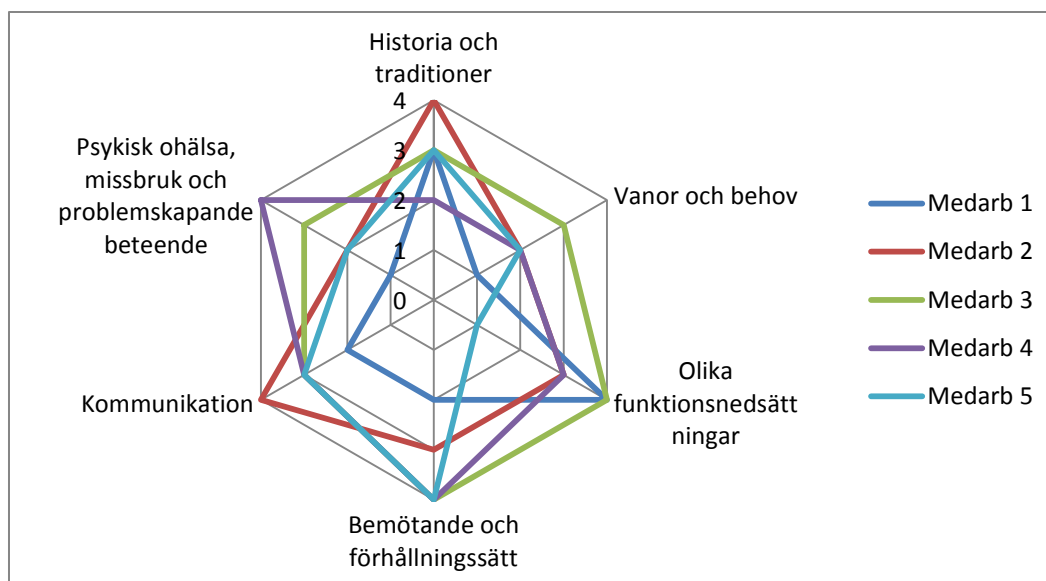
## Verksamhetens kompetens

Ytterligare en nivå kan uppnås genom att lägga ihop olika arbetsgruppers resultat i organisationen för att se de styrkor och behov som finns i organisationen vad gäller kompetens. En sådan kartläggning kan användas vid planering av övergripande kompetensutvecklingsinsatser. Kartläggningen kan även användas för verksamhetsutveckling, som ett led i det systematiska kvalitetsarbetet eller för att visa organisationens kompetens på en övergripande nivå för andra aktörer såsom t.ex. politiker, intresseföreningar och/eller upphandlingsenheter.

## Att arbeta med kompetensprofiler

Längst bak i kartläggningen finns blanketter som kan användas vid sammanställningen av de individuella/arbetsgruppens självskattning. Genom poängsättning av skalan, från 1 – 4 där 4 motsvarar ”Behärskar väl”, kan medelvärden beräknas som skapar en kompetensprofil av individens/arbetsgruppens kompetensnivå.

Blanketterna finns även att laddas ner på Carpes hemsida som Excel-fil och i den formen beräknas medelvärdena automatiskt. Genom ytterligare digital bearbetning i Excel-filen kan resultaten synliggöras i diagramform, se figur 1. En kort instruktion om hur man gör finns på den digitala blanketten.



Figur 1 Polär diagrammen visar arbetsgruppens styrkor och svagheter inom Yrkeskrav Kontakt och samspel

# IMPLEMENTERING OCH SPRIDNING AV YRKESKRAV

Implementeringen av Yrkeskraven började redan under tiden de togs fram. Olika grupper inom Carpe, såsom kompetensombuden och chefsrepresentantgruppen, fick under arbetets gång lämna synpunkter på arbetsmaterialet. Sedan Yrkeskraven var färdiga i maj 2011 har det pågått och pågår det ett arbete med att implementera och sprida Yrkeskraven. Det räcker inte med att Yrkeskraven finns, de måste också komma till praktisk användning.

## Spridningsseminarier

Spridningsseminarier av olika slag har varit och är ett sätt att sprida Yrkeskraven. Det genomförs seminarier för olika målgrupper; Yrkeskrav för *chefer/arbetsledare* och Yrkeskrav för *alla*. Deltagare vid Yrkeskrav för *alla* kan till exempel vara medarbetare, representanter från fackföreningar, personalavdelningar. Vid seminarierna presenteras Yrkeskraven, dess möjliga användningsområden samt tillfällen för diskussion.

Seminarier följs upp med inspirationsdagar, se avsnitt "Inspireras av varandra".

## Förankringsseminarier

Förankringsseminarier är för de organisationer som väljer att använda Yrkeskraven i sin verksamhet. På dessa seminarier ger en fördjupad kunskap i hur man kan använda Yrkeskraven och vänder sig mot personer som har i sitt uppdrag att arbeta med detta, sk Yrkeskravsankare.

Förankringsseminarierna för yrkeskravsankare följs upp med kontinuerliga nätverksträffar för erfarenhetsutbyte och lärande kring yrkeskraven för de som innehar rollen Yrkeskravsankare.

## Yrkeskravstämplad kompetensutveckling

Forum Carpe bjuder in till ett stort antal föreläsningar, seminarier och/eller tillfällen för erfarenhetsutbyte. I de fall kompetensutvecklingsinsatser kan kopplas till generella kunskaper som krävs för yrket har sedan januari 2013 inbjudningar till dessa insatser stämplat med ett Yrkeskravstämpel. Inbjudningarna har försetts med ett citat ur Yrkeskraven som direkt berör kompetensutvecklingsinsatsens innehåll samt en stämpel med det Yrkeskrav citatet är hämtat från.



## Spridning i landet

Redan under tiden då Yrkeskraven togs fram har olika intresseorganisationer fått lämna synpunkter i remissvar.

Yrkeskraven har sedan dess spridit sig i landet bl. a. genom Nationella Kompetensrådet, NKR, som vid fler tillfällen fått presentationer om Yrkeskraven samt möjlighet att lämna synpunkter. NKR har även varit en viktig kanal för spridning av Yrkeskraven.

Yrkeskraven har presenterats i olika sammanhang, exempelvis vid Carpes nationella konferens om kompetens, INTRA dagarna, Funktionshinder i tiden, inspirationsdag för Vård & omsorgscollegie i Skåne, Forskare möter praktiker Gävleborg, vid möte med chefer i Örebroregionen, chefer i Göteborgs stad samt inspirationsdag kring yrkeskrav och kompetens i region Halland.

## INSPIRERAS AV VARANDRA

Varje organisation väljer själv om och hur Yrkeskraven ska användas. En viktig led i användning av Yrkeskraven är att inspireras och lära av varandra. Inledningsvis skrevs redan vikten av att visa hur man *kan*, inte hur man ska använda Yrkeskraven. Inom Carpe finns det olika sätt att arbeta med inspiration och lärande.

### Yrkeskravsankare

Yrkeskravsankare är medarbetare, i olika roller, från olika organisationer, som på ett eller annat sätt har i sitt uppdrag att förankra Yrkeskraven i den egna organisationen. Hur yrkeskravsankarna arbetar i sina organisationer ser olika ut, beroende på både uppdrag och mandat, t ex finns det chefer, verksamhetsutvecklare och medarbetare bland Yrkeskravsankare. Några exempel av hur Yrkeskravsankare har arbetat med Yrkeskraven presenteras längre fram.

Yrkeskravsankare träffas i nätverksträffar för erfarenhetsutbyte och utvecklingsfrågor. Till exempel har kartläggningsinstrumentet tagits fram på initiativ av Yrkeskravsankare som efterfrågade ett instrument för att kartlägga och visa på den kompetens som fanns i organisationen då politikerna efterfrågade en sådan kartläggning. Även materialet du nu har framför dig har skapats utifrån en efterfråga från Yrkeskravsankare som ville ha ett material, en "verktygslåda" för att komma igång.

### Inspirationsdagar

Efter att man deltagit i ett spridningsseminarium om Yrkeskraven finns det möjlighet till uppföljning och inspiration på Inspirationsdagar. En halv dag fylld med information och diskussion om hur men har vald att använda Yrkeskraven, i länet och i landet. Bland de medverkande kan det finnas Yrkeskravsankare, deltagare från den arbetsgruppen som tagit fram Yrkeskraven, projektledningen i Carpe, m.fl.

### Ständig förbättring och lärande

*Användning och inspiration* är ett material för att visa "så här *kan* du göra" och inte "så här *ska* du göra". Om du som läsare och användare av Yrkeskraven kan tillföra nya/andra användningssätt och/eller områden är du välkommen att höra av dig till projektledningen och berättar om hur det går.

# YRKESKRAVSANKARE BERÄTTAR

Projektledningen i Carpe bad ett antal Yrkeskravsankare att berätta om och i sådana fall hur de använt sig av Yrkeskraven i verksamheten. Här är några av de svar som på olika sätt visar hur Yrkeskraven kommit till praktisk nytta.

## Botkyrka

I Botkyrka kommun ser man möjligheten att använda Yrkeskraven som arbetsmaterial i personalgruppen och koppla de generella kraven till specifika på enheten. Frågor som kan diskuteras är till exempel; Vilka kompetenser är extra viktiga på vår enhet? Vad för kompetens har vi, vad behöver vi komplettera med.

De kan även användas vid övertalighet eller om någon medarbetare önskar arbeta inom en annan gren av verksamhetsområdet, genom att se på vad som behövs då, eller för HR och liknande när man förklarar skillnaden mellan äldreomsorg och funktionshinderområdet.

Botkyrka har man haft 1,5 planeringsdag med alla enhetschefer där yrkeskraven gicks igenom. De fick jobba i grupper med ett yrkeskrav var för att se hur de skulle kunna ingå i det löpande arbetet, vilka yrkeskrav som skulle kunna gälla vid rekrytering, vilka som kan tas upp på planeringsdagar, vilka kan användas vid interna utbildningar och vilka som det behövs externa utbildningar för. Vilka yrkeskrav ska man arbeta regelbundet med på APT o.s.v. Varje grupp fick sen presentera vad man kommit fram till för sina kollegor och reflektera över vilken kompetens som finns inom området idag, hur den uppdateras och vad som behöver läras in på nytt. De fick också reflektera över hur man kan få den kunskap som saknar. Detta var ett bra sätt att förstå yrkeskraven.

Alla enhetschefer har fått ett ex av det stora, fullständiga materialet till sin enhet och ett exemplar av varianten med trädet på framsidan till varje medarbetare.

Botkyrka har också använt sig av Yrkeskraven i en stor kompetenskartläggning för att se vilka kompetenser som finns i verksamheterna. De är trots det tveksamma till att göra kartläggning individuellt, utan tror mer på att göra en kartläggning i grupp. Detta för att det skapar en bättre dialog och mer reflektion över vad kraven innebär som i sin tur ger ett lärande.

För att på ett konkret sätt introducera Yrkeskraven i arbetsgrupperna har man till exempel vid en enhet tagit ett område i taget och gått igenom dem på möten eller planeringsdagar. De har kopplats till brukarna i verksamheten. Vad har "Kalle" för historia, kultur med sig, vilken utvecklingsnivå är han på? Hur visar sig det? Hur ser det ut i vårt närområde när det gäller kultur, vad heter LSS-handläggaren och så vidare.

Information om Yrkeskraven har även gått ut till facket och HR och i de lokala programråden. Yrkeskravsankare från olika förvaltningar ska träffas för att se om Yrkeskraven är en väg för att övervinna samarbetssvårigheter mellan förvaltningarna.

## Hägersten Liljeholmen

I Hägersten Liljeholmens stadsdelsförvaltning i Stockholms stad, hänvisar man till Yrkeskraven för att specificera vilka kvalifikationer som krävs när man söker jobb som vårdare.



[Startsida](#) | [Jämför service](#) | [Karta](#) | [Kontakt](#)

Lista

### Sök jobbet:

Du söker jobbet med en **digital ansökan** via Jobb i stan: [Klicka här](#)

### Kontakta oss:

Cia Bergström  
Enhetschef  
08-508 23 360

### Fackliga representanter:

Kommunal  
08-50848810

## Vårdare

(0F6EA21A-0AD5-4040-8597-A775CC1AF3BA)

Stockholms stad är en av Sveriges största arbetsgivare. Stockholm kommer att växa till en miljonstad till år 2030. Det ställer höga krav på oss som arbetar i Stockholms stad att bli ännu bättre. Därför behöver vi dig som vill utveckla verksamheten för stockholmarna och ett Stockholm i världsklass. Stockholms stad erbjuder spännande och utmanande arbeten med ett öppet arbetsklimat som präglas av respekt för allas lika värde.

Hägersten-Liljeholmen är en av Stockholms stads snabbast växande stadsdelar. I stadsdelen ingår Aspudden, Axelsberg/Örnberg, Fruängen, Ekensberg, Gröndal, Midsommarkransen, Västertorp, Västberga, Mälarhöjden, Hägerstensåsen, Årstadal och Hägersten. I Hägersten bor cirka 71,000 invånare. Den dagliga verksamheten, som rör kommunal service och omsorg utförs av stadsdelsförvaltningens cirka 2000 medarbetare.

### Arbetsuppgifter:

Vårdare i gruppbostad enligt lag om stöd och service, Lss. I arbetsuppgifterna ingår att erbjuda brukarna en aktiv fritid, god omvårdnad och stöd i kontakter till vänner, anhöriga och andra i nätverket kring brukaren. Vi arbetar för att erbjuda brukaren möjligheter till god hälsa och att arbeta mot att uppfylla brukarnas individuella önskemål och behov.

Vårt arbetssätt utgår ifrån ett låg affektivt bemötande.

### Kvalifikationer:

Omvårdnasprogrammet, Barn och fritidsprogrammet, GPU/PPU, mentalskötartutbildning, Vårdlinjen eller annan likvärdig gymnasial utbildning. De Yrkeskrav som utgår från vid anställning går att läsa under länken. <http://www.projektcarpe.se/dokument/yrkeskrav/Yrkeskrav%20faktavarianten%20120425.pdf>

Ytterligare utbildning inom demens/utvecklingsstörning, autism och låg affektivt bemötande ses som meriterande.

### Övrigt:

Stockholms stad är en rökfri arbetsplats.

### Anställningsvillkor:

**Anställningsform:** Tillsvidare

**Yrkeskategori:** Vårdare/Arbetshandledare/Boendestödjare

**Erfarenhet:** Erfarenhet krävs. Du ska ha erfarenhet av att arbeta med personer som har en intellektuell funktionsnedsättning. Vi ser gärna att du har vana av att arbeta utifrån ett låg affektivt bemötande.

**Omfattning:** Heltid. 100

**Löneform:** Månadslön. Enligt avtal.

**Varaktighet:** Tillsvidare

**Arbetsstid:** Skift. Dagtid och kvällstid, samt varannan helgs arbete.

**Tillträde:** 2013-03-26. Enligt överenskommelse. Vi ser gärna att du kan börja vid ansökningstidens slut.

**Schema:** Rullande sex veckors schema.

**Löneformåner:** Subventionerat träningskort på Stockholms stads simhallar.

**Antal platser:** 1

### Ansökan:

Ansökan görs digitalt via Jobb i stan

**Förvaltning:** Hägersten-Liljeholmens SDF - Hägerstens gruppbostad

**Arbetsgivarens referensnummer:** A18977

**Sista ansökningsdatum:** 2013-03-25

[« Tillbaka till jobblista](#)

Här är annonsen som sprids via Stockholms stads hemsida och intranät.

Hänvisning till Yrkeskraven



## Lidingö

Från Lidingö stad har två Yrkeskravsankare (YK-ankare) gett sin bild av vad Yrkeskraven (YK) bidragit med i verksamheten och hur man arbetar med YK.

”Vi är två personer på Lidingö som har fått i uppdrag att vara YK-ankare, en boendehandledare och en grupphandledare från DV. Vi har dessutom varit med i gruppen som tagit fram självskattningen/kartläggningmaterialet. En testgrupp i boendet har prövat att använda det materialet. Vi kommer även att testa materialet i någon av DV’s personalgrupper.

Vi två YK-ankare har ingått i en grupp som ska fördjupa oss i YK. I gruppen har en chef från boendet, en chef från DV och ytterligare en chef som är CKA på Lidingö ingått. Vi har haft ett antal möten där vi redogjort för vad som har gjorts och vad som varit/är på gång från YK-ankar mötena. Vi har varit med på ledningsmöte och presenterat YK. I ledningsgruppen ingår alla chefer från korttids, boende och DV + områdeschefen. Beslut har tagits om att vi ska använda oss av YK på Lidingö. Beslut har tagits om att YK ska gås igenom på APT, var och en arbetsgrupp gör så som det är lämpligast för den.

Vi har lämnat information om YK till olika instanser bl.a KomVux, HR-avdelningen, Kommunal och till nämnden.

Vi har ”skickat” alla (6st) enhetssamordnarna i DV till föreläsningen *Allt om de generella YK*. Vi har även uppmanat alla chefer att gå på den samma.

Cheferna har tagit beslut om att gå igenom YK i samtliga verksamheter under APT, detta ska vara klart under våren 2013.

Den förkortade faktaversionen av YK har lämnats till alla verksamheter. Också YK- pärmen ska distribueras till samtliga verksamheter.

Inom DV har vi genom enhetssamordnarna, som har möte 1 gång/vecka, gått ut i samtliga verksamheter och berättat om YK och att vi kommer att börja använda oss av dem.

Inom boende blev det på grund av tidsbrist en kort introduktion av YK på ett personalmöte, i samband med att testpilotarbetet skulle introduceras. En mer gedigen introduktion kommer att ske nästa år i samband med att man då aktivt börjar arbeta med Yrkeskraven inom hela OSS (Området för Särskilt Stöd).

YK-ankaret i DV ser bland annat dessa användningsområden för YK:

På individnivå som checklista, kompetensplan, vid medarbetarsamtal. Dessutom kan det vara bra vid lönediskussionen.

Bra att ha då man gör inventering av kompetensen i olika arbetsgrupper, då kan man se vilka kompetensinsatser som behövs. Man kan också använda sig av YK i en kompetenstrappa.

Bra att ha som underlag i ett levande arbetet kring kvaliteten i arbetet vi utför.

Bra att synliggöra det vi faktiskt gör och utifrån det, ha krav vid nyanställning.

Bra att ha som grund när man gör verksamhetsanalys.

Om flera olika kommuner använder sig av YK, kan man på ett enklare/smidigare sätt se var de olika verksamheterna i de olika kommunerna behöver ”påfyllnad” i kompetens, och på så vis samordna kompetensutveckling. Framförallt i små kommuner, då det blir dyrt att ordna kurser/föreläsningar.

YK-ankaret inom boende ser framför allt dessa användningsområden:

Som utgångspunkt/underlag vid medarbetarsamtal, vid lönesättning, utannonsering av nya tjänster (platsannonser), intervjuer med potentiella nyanställda, som diskussionsunderlag på APT-möten och planeringsdagar, för kartläggning av befintlig samt bristande kompetens, för att synliggöra den kompetens som redan finns, för att synliggöra yrkesområdet i stort, som vägledning för utbildningar inom yrkesområdet, som vägledning för Arbetsförmedlingen.

En synpunkt från boendehandläggaren är att det är viktigt att Yrkeskraven introduceras i verksamheterna som en MÖJLIGHET och inte bara som ytterligare ett KRAV! Upplever att det lätt blir stressande och därför något delvis negativt, både för chefer och medarbetare, dvs på ALLA nivåer inom organisationen, när något nytt tillkommer som "innebär mer arbete". Det är helt förståeligt, men jag tror att för att det ska landa så bra som möjligt och verkligen tas tillvara, tror jag det är superviktigt att man introducerar det ur perspektivet att Yrkeskraven, även om de till en början innebär merarbete, på sikt kommer att underlätta vårt arbete (på alla nivåer), t.ex. genom att man har större chans att anställa "rätt" personer som har rätt kompetens för området/respektive arbetsplats, den psykiska hälsan kan tänkas förbättras då statusen på yrket höjs tack vare Yrkeskraven och synliggörandet av yrkesområdet. Yrkeskraven kan också tänkas bidra till att befintlig kompetens synliggörs och tas tillvara inom organisationen, vilket kan innebära ekonomiska vinster samt ökad arbetsglädje!

## Sundbyberg

Yrkeskravsankaret i Sundbyberg kommun ser Yrkeskraven som användbara för att påvisa vad yrket innebär i dialog med övriga organisationen, politiker med mera. Ser även att det är "stärkande" för medarbetarna att det finns formulerat det som man i verksamheten haft svårt att sätta ord på.

I Sundbybergs har man gjort pärmar som delats ut till alla enheter, presenterat kort för personalkonsulenterna och informerat alla medarbetare, fack mm samt informerat och lyft frågan i dialog med kollegor i chefsgruppen. Den korta informationsfoldern om YK har delats ut i samband med "Förvaltningsdagen".

Alla medarbetare på alla enheter har fått också fått den korta informationsfoldern och Carpes PowerPoint-presentation har använts för att informera arbetsgrupperna på bl a APT.

## Upplands Väsby

Tre Yrkeskravsankare i Upplands Väsby kommun har lämnat synpunkter och tankar kring användandet av Yrkeskraven. De ser bland annat att de är till nytta vid rekrytering, för att säkerställa medarbetarnas kompetens och att i en förlängning få in karriärvägar/"lönetrappa".

I kommunen har man listat alla arbetsuppgifter och kategoriserat dem under de 6 yrkeskrav som specificerats i Carpes generella Yrkeskrav. De ska gås igenom för att se individuellt om kompetens finns hos alla medarbetare. Grundarbetet med arbetsuppgifter och listning under de 6 yrkeskraven har gjorts vid två olika workshops.

Nästa steg blir en introduktion på boendeenheterna där varje medarbetare tittar på sin egen kompetens och tar det vidare med chefen. Efter det ska man på de olika enheterna ta fram det som är specifikt för enheten.

Det finns även tankar på dialog med vuxenutbildningen. Redan nu har medarbetare visat och informerat om YK till praktikanter från vuxenutbildningen och deras lärare.

