



## Aksel Özkan pluggar genom att jobba

– Jag är med i ett så fint arbetslag med bara goa och glada människor.

Sid 36-45

### Skapa samsyn om marken innan läget blir akut

Alla kommuner inser inte att begravning är ett samhällsintresse som behöver ta plats. Etablera samsyn tidigt i den kommunala planeringsprocessen.

Sid 18-28

### Många aktörer men för lite överblick

Pandemin har avslöjat att processen att ta hand om döda måste tydliggöras, konstaterar SKKF:s pandemiutredare.

Sid 8-10

### Den klickbara kyrkogården

Det är ju inte vi själva som ska veta varför stenen står kvar, säger Lars Andersson i Byarum som kom med idén till Kulturgravar.se.

Sid 47-52



A woman with dark hair and glasses, wearing a black high-visibility work jacket and pants with reflective yellow-green stripes, stands on a paved path in a cemetery. She has her hands in her pockets and is smiling. The background shows a long path lined with gravestones and trees under a clear blue sky.

# ”Man lär sig så mycket på en kyrkogård”

Aksel Özkan stortrivs bland gravarna och med arbetskamraterna.



Genom att arbeta på Sigelhults kyrkogård studerar Aksel Özkan på utbildningen *Trädgård & Skötsel av utemiljö* vid vuxenutbildningen i Uddevalla. Här lär hon sig jobbet i jobbet. – Utbildningen passar mig perfekt och går mer på djupet än vad jag hade trott, säger hon.

text **BO SILFVERBERG** foto **SIMEON OLANDER**

**I**nnan jag kom hit har jag varit jätterädd för att jag skulle råka trampa på en grav, säger Aksel Özkan. Som barn fick jag lära mig att det får man absolut inte göra. Nu har jag en annan känsla, jag blir lugn av att gå här bland gravarna och tycker om att sitta och pyssla med dem.

– Vid varje grav jag går förbi säger jag hej till människan som vilar där. Särskilt vid vissa gravar som ingen hälsar på, de som sköts av kyrkogårdsförvaltningen, tänker jag att de längtar säkert efter att någon ska bry sig om dem.

Aksel berättar att hon endast en gång haft möjlighet att besöka sin pappas grav i Turkiet.

Under de senaste tio åren har hon arbetat som barnskötare men kommit fram till att det är dags att sadla om. Nu utbildar hon sig för ett nytt arbete genom att arbeta på Sigelhults kyrkogård i Uddevalla.

**HON LÄR SIG** jobbet i jobbet, ett uttryck som återkommer när man talar med vuxenutbildningen i Uddevalla kommun och med Trädgårdsnäringsens Centrala Yrkeskommitté, TCYK, som samverkar kring utbildningen på kyrkogården. Målet är att Aksel både ska bli godkänd enligt Skolverkets krav och erövra TCYK:s Yrkesbevis 1 för yrkesprofilen Skötsel och förvaltning av utemiljö.

Hemma har Aksel själv en stor trädgård att sköta om och hon gillar att arbeta ute. När hon såg utbildningen tänkte hon genast att den skulle vara något för henne.

– Den passar mig perfekt och går mer på djupet än vad jag hade trott. Jag har redan lärt mig så mycket mer än vad jag kunde innan om olika jordkvaliteter, kompostering och plantering.

– Jag kunde ha valt en annan arbetsplats, Uddevallahem till exempel, säger hon. Men mina klasskamrater som

tidigare varit säsongsanställda sade att man lär sig så mycket på en kyrkogård.

Aksel säger att hon hoppas att kunna vara kvar i kyrkogårdsförvaltningen, allra helst i en fast anställning året om.

– Det är en bra arbetsplats och jag är med i ett så fint arbetslag med bara goa och pratglada människor, det är ingen som surar eller klagar.

**UTBILDNINGSDLEN PÅ KYRKOGRÅRDEN** startade efter påsk. I skrivande stund planterar Aksel och hennes arbetskamrater perenner. Annars har hon inte hunnit med mer än att besöka övriga kyrkogårdar i pastoratet för att plantera annueller och att städa undan med den elektriska lövblåsen. Hon är bra sugen på att pröva större redskap.

– Snart exploderar gräsmattorna, så du kommer att få gott om tillfällen att använda större maskiner, säger Peter Scherman, arbetsledare och en av kyrkogårdsförvaltningens fem handledare.

Han beskriver att det är svårt, nästintill omöjligt att rekrytera personal till kyrkogårdsförvaltningen. Just nu arbetar man med två säsongsanställda mindre än vad som behövs.

– Säsongare är svårast att få tag i, förklarar han, och det får återverkningar även på helårsbemanningen, för det är ju bland de säsongsanställda som vi rekryterar.

**KYRKOGRÅRDSCHEF HELENA LIND** förklarar att förvaltningen på alla sätt försöker att synas och locka personal, i sociala mediekanalet, med annonser i tidningen och genom att leta bland feriearbetande skolungdomar. Naturbruksgymnasierna i Dingle och Nuntorp har i viss mån fungerat som en drivbänk för kyrkogårdsarbetare, men sedan regionen valt att lägga ner utbildningarna finns inte den möjligheten kvar.

Helena Lind ger en eloge till kyrkorådet i Uddevalla pastorat som hon



I gravar som sköts av kyrkogårdsförvaltningen ligger kanske personer som önskar att någon ska bry sig om dem, tänker Aksel.

**”Jag är med i ett så fint arbetslag med bara goa och pratglada människor.”**

menar pushar på för att de i kyrkogårdsförvaltningen ska arbeta med utvecklings- och utbildningsfrågor. Ett exempel på detta är att Helena själv sitter i styrelsen för TCYK så hon har varit med om att utveckla den valideringsbaserade utbildningsmodell som nu tillämpas på Sigelhults kyrkogård i samverkan med kommunens vuxenutbildning.

Till skillnad mot praktikanter från andra utbildningar tillbringar Aksel Özkan och hennes klasskamrat Britt Tyft större delen av sin utbildningstid, 40 veckor, på arbetsplatsen.

– Genom att de stannar här så länge och ska lära sig allt som vi arbetar med är det ingen större skillnad mellan att vara handledare jämfört med att introducera säsongarbetare, säger Peter Scherman. När man har en praktikant under kortare tid går det åt mer tid för att stötta i mer avgränsade arbetsmoment.

**EFTERSOM DELTAGARNA** i vuxenutbildning ingår i arbetslaget som andra anställda får de naturligt stöd i arbetsuppgifterna även från sina arbetskamrater. Peter påpekar att det finns ytterligare en handledare i hans arbetslag, så när det är lämpligt kan de dela upp handledarskapet för olika arbetsmoment.

– En annan stor fördel med att deltagarna är här under så pass lång tid, säger Nicklas Nyström, planerare i förvaltningen och handledare, är att vi får möjlighet att lära känna dem under längre period och se om vi fungerar bra tillsammans.

Något som tillkommer i denna arbetsplatsförlagda utbildning och som inte ingått när förvaltningen tagit emot praktikanter från andra utbildningar är valideringsmomentet, att utvärdera de kunskaper och färdigheter som deltagaren förvärvat.

Handledaren har en viktig roll i att se och förmedla vad deltagaren lärt sig.

– Visst lägger vi ner viss tid på detta, säger Nicklas Nyström, men det måste man se långsiktigt, som en investering i vår kompetensförsörjning.

**KYRKOGRÄDSFÖRVALTNINGEN KOMMER ATT** få ett visst ekonomiskt tillskott, ett handledarbidrag. Det är inte jättemycket pengar men ersätter några timmars handledartid och kanske arbetskläder.

– Det är klart Aksel ska ha arbetskläder, säger Peter Scherman, men vi ser henne inte som en kostnad utan som en tillgång. Vi hade tagit henne även utan den här ersättningen.

Det som krävs av en arbetsplats som tar emot deltagare i vuxenutbildningen är att man har en namngiven person som är handledare och kontaktperson, men det är vanligt att det finns flera handledare. En handledare behöver kunna bedöma under hand vad som är lämpligt för deltagaren att göra så att svårighetsgraden ökar i lämplig takt.

Vuxenutbildningen erbjuder handledarutbildning. Det gör även TCYK. Handledarna i kyrkogårdsförvaltningen i Uddevalla genomgick under våren en pilotutbildning där skolan stod för en del och TCYK för en annan. Som stöd för



Det är inget merarbete att vara handledare jämfört med att introducera en säsongarbetare, menar Peter Scherman, arbetsledare och Aksels handledare.

handledarna finns TCYK:s checklistor tillsammans med Skolverkets krav. De har bakats ihop till ett hanterbart format som presenterades vid handledarutbildningen.

**ENLIGT TCYK:S VALIDERINGSMODELL** ska det finnas yrkesbedömare på arbetsplatsen. I samarbetet mellan vuxenutbildning och kyrkogård i Uddevalla kommer lärare från vuxenutbildningen att fungera som yrkesbedömare enligt branschkraven. De sätter även skolbetyg.

Aksel Özkan och andra deltagare i yrkesutbildningen *Trädgård & Skötsel av utemiljö* har teoretisk undervisning i skolan. Man är i princip fyra dagar i arbete och en dag i skolan, men det är inte en strikt uppdelning. Den kan anpassas efter behov och förutsättningar. Det viktiga är att man som deltagare har en regelbunden kontakt med sin lärare.

**”Visst lägger vi ner viss tid på detta, men det måste man se långsiktigt, som en investering i vår kompetensförsörjning.”**

### Läs mer

■ **TCYK, Trädgårdsnäringsens Centrala Yrkeskommitté**, har sedan 1985 arbetat för att synliggöra de kunskaper och färdigheter som efterfrågas för olika yrkesroller inom utemiljöbranschen. Genom att utfärda olika yrkesbevis går TCYK i god för att en medarbetare har kunskaper och färdigheter som motsvarar branschens krav för olika yrkesområden.

■ **Yrkesbevis 1, Kompetensstandard** Skötsel och förvaltning av utemiljö, är ett bevis på att den som innehar yrkesbeviset har grundläggande kompetens för arbete i många olika sammanhang i utemiljöbranschen. Specifikt inriktade på arbete i begravningsverksamheten finns Yrkesbevis 11, Vår uppgift som kyrkogårdsarbetare och Yrkesbevis 12, Vår uppgift som krematorietekniker.

■ **Läs mer på** [HTTPS://YRKESBEVIS.COM](https://yrkesbevis.com)



## UNIK SATSNING

# Bransch och utbildning i efterlängttad samverkan

**I Uddevalla arrangerar kommunens vuxenutbildning och Trädgårdsnäringsens Centrala Yrkeskommitté, TCYK, tillsammans en yrkesutbildning mot utemiljö. Deltagarna ska uppnå såväl Skolverkets som utemiljöbranschens kunskapskrav.**

– Att lära sig jobbet på jobbet är den främsta skolan och så har det väl gått till långt innan skolan fanns, konstaterar Lennart Wahlstedt. Han är utemiljöchef vid bostadsbolaget Poseidon, projektledare i TCYK och har deltagit i utvecklingen av den valideringsmodell som nu i Uddevalla integreras med vuxenutbildningens kursplaner.

**HAN KONSTATERAR ATT** utemiljöbranschen i dag tampas med tre huvudsakliga problem:

- Att trygga den framtida kompetensförsörjningen genom att få ungdomar att se möjligheterna i branschen och se yrkesutbildning mot utemiljö som ett förstahandsval.
- Att det är en säsongsbransch med en grupp med helårsanställningar och en grupp med säsongsanställningar, i bästa fall en ”coming generation”. Det är en arbetsgivarfördel att kunna pröva en person under flera säsonger men risken att tappa personer är en nackdel som överväger.
- Att det i den traditionella utbildningsvärlden, i gymnasieskolan och vuxenutbildningen, råder en brist på yrkeslärare med tillräckliga kunskaper om branschen för att motivera nya människor att söka sig dit.

**– I UTBILDNINGSVÄRLDEN** fattas utbildare som har yrket i sin kropp, som känner i sina fingrar hur ett fruktträd ska beskåras. Samtidigt finns det många duktiga medarbetare och arbetsledare i utemiljöbranschen, inte minst på kyrkogårdssidan, men de ser sig ofta inte som kunskapsförmedlare.

– Kanske kan den här modellen vara ett sätt att locka fram fler som tycker att det är kul att lära ut, som har handledarpatos och någon form av pedagogisk kunskap fast de inte vet om det. Dem skulle vi vilja hitta.



Lennart Wahlstedt, utemiljöchef i Poseidon och projektledare i Trädgårdsnäringsens Centrala Yrkeskommitté, TCYK. FOTO: MIA OLSSON BROANDER

**”Att lära sig jobbet på jobbet är den främsta skolan.”**

Lennart Wahlstedt



– Om man kan kombinera de här två världarna så att skolans pedagoger och yrkeslärare ser att en utbildning som till viss del sker på arbetsplatsen är lika mycket värd som utbildning i lokal, då är man väldigt nära det som vi i TCYK drömmer om, säger Lennart Wahlstedt.

**TCYK STARTADE FÖR** omkring 40 år sedan för att ge personer som lärt sig jobbet på jobbet ett papper på sin kompetens, ett yrkesbevis. Från början har man strävat efter goda relationer med skolan och helst velat knyta ihop de två världarna. Med vuxenutbildningen i Uddevalla verkar man äntligen ha lyckats.

– Ja, här har vi en unik modell där de kursplaner som skolan följer samordnas med de kunskapskrav som TCYK validerar mot. Den deltagare som blir godkänd kan både få skolbetyg att söka vidare med och ett utifrån branschens behov trovärdigt kompetensintyg som kan vara underlag för att beställa sitt yrkesbevis.

– I Uddevalla har man sedan tidigare ett rykte om sig att vara väldigt duktiga på att arbeta utbildning som är förlagd till arbetsplatser, säger Lennart Wahlstedt, och man har pedagoger som kan stötta arbetsplatserna. De vågar så att säga låta arbetsplatsen göra jobbet. Jag har varit i kontakt med många utbildningsanordnare genom åren men sällan stött på den framsynthet som de faktiskt har här. Det är professionellt från första början.

**LÄRLINGSUTBILDNING ÄR ETT** koncept som funnits och utvecklats under många år inom gymnasieskolan, men inom vuxenutbildningen är det ett nytt grepp. Just i Uddevalla har gymnasieskolan varit en föregångare när det gäller lärlingsutbildning i olika branscher och man har även sett vilken nytta vuxenutbildningen kan ha av fördelarna med lärande på arbetsplatsen.



”Man sitter inte i en skolbänk mellan nio och tre utan är kvar i vuxenrutinen.”

Maria Jonasson

Maria Jonasson,  
koordinator vid  
vuxenutbildningen.  
FOTO: JENNY MÄRTENSSON/  
FYRBODALS KOMMUNAL-  
FÖRBUND

– Vi tror också att man bäst lär sig ett yrke genom att delta i verksamheten i skarpt läge, säger Maria Jonasson, koordinator vid vuxenutbildningen. För vuxna blir det också en lägre tröskel, man sitter inte i en skolbänk mellan nio och tre utan man är kvar i vuxenrutinen och

går till jobbet varje morgon. Vi tror att det är positivt för målgruppen.

**ATT SAMTIDIGT ANVÄNDA** både TCYK:s och Skolverkets mätstockar behöver inte innebära några svårigheter för en utbildningsanordnare.

## Vi gör allt i stenarbeten och markjobb t ex kyrkogårdsmurar

### STENMONTERING I BOHUSLÄN AB

Etablerad  
sen 1993

Box 5, 456 26 Hunnebostrand

Tel kontor 0523-559 70 Daniel 070-880 39 29, 070-848 92 88

facebook: stenmontering i bohuslän ab info@stenmont-bohuslan.se

www.stenmont-bohuslan.se



– Utifrån erfarenheter från andra utbildningar skulle jag säga att Skolverkets kurser behöver konkretiseras. En lärare inom yrkesutbildning har uppdraget att utifrån Skolverkets centralt fastlagda kursinnehåll och kunskapskrav forma tydliga moment som utförs på arbetsplatsen eller i verksamheten. Med TCYK:s modell är det här redan gjort. Deras kunskapskrav ligger helt i linje med hur yrkeslärare arbetar och går utmärkt att synkronisera.

Utbildningar som anordnas inom vuxenutbildningen ska ske i samverkan med arbetslivet och vara tydligt kopplade till olika branschens lokala och delregionala kompetensförsörjningsbehov, förklarar Maria Jonasson. Det är något som vuxenutbildningen i allmänhet behöver bli bättre på.

**FAKTORER SOM KAN** motverka flexibilitet och branschnära planering av vuxenutbildning kan vara utbildningsanordnarens behov av kontinuitet i systemet. Utan någorlunda framförhållning är det svårt att anställa lärare och det är lättare att få sökande till utbildningar som kan bli kända genom att de pågår över viss tid.

– Men kontinuitet kan också vara en broms som får oss att luta oss tillbaka, säger Maria Jonasson. Man kan tendera att titta på var vi har sökande, vilka ut-

**”Hur vi ökar branschens och därmed utbildningens attraktivitet är en del av det arbete som vi måste göra tillsammans med branscherna. Bland annat behöver vi lyfta fram olika samarbetsföretag och visa vad för arbete som utbildningen kan leda till.”**

Maria Jonasson

### Handledarens VAD, HUR och ATT

■ En handledare ska:

■ Veta VAD deltagaren ska lära sig

■ Veta HUR eleven bäst lär sig det

■ Medverka i dokumentationen av ATT deltagaren lärt sig det hon ska

bildningar som personer vill söka, snarare än var det finns ett behov ur ett näringslivs- och arbetsmarknadsperspektiv.

**HON BESKRIVER EN** svår balansgång. Erfarenheter från gymnasieskolan och andra branscher visar att utbildningar som är mycket tydligt kopplade till arbetsmarknaden, där man i princip är garanterad anställning från dag ett, ändå inte lockar sökande.

– Hur vi ökar branschens och därmed utbildningens attraktivitet är en del av det arbete som vi måste göra tillsammans med branscherna. Bland annat behöver vi lyfta fram olika samarbetsföretag och visa vad för arbete som utbildningen kan leda till.

– Det är i det här sammanhanget som vi är så glada för kontakten med TCYK och att vi kunnat koppla vår utbildning

till deras identifierade behov och krav för yrkesbevis. Här såg vi en möjlighet att köra i samma spår och växeldra och på så vis kunna nå olika målgrupper.

**BÅDE LENNART WAHLSTEDT** och Maria Jonasson ser kyrkogårdsförvaltningar som bra arbetsplatser att bedriva arbetsförlagt lärande på.

– Mitt intryck är att man har en tydlig organisation, ett välordnat och strukturerat arbete och en vana att ta sig an nya medarbetare. Man har traditionen med säsongsanställningar och det märks att de har vanan inne att ta sig an och förbereda en ny person från första dagen, säger Maria Jonasson.

– Jag upplever att det finns en bredd i verksamheten, det finns både stort och smått, att egentligen alla delar i utemiljöarbetet ryms i en organisation. Det är helt klart en fördel. BO SILFVERBERG

**Emperi Försäljning AB**  
Hangarvägen 15  
69135 Karlskoga  
0586-51735  
[info@emperi.se](mailto:info@emperi.se)

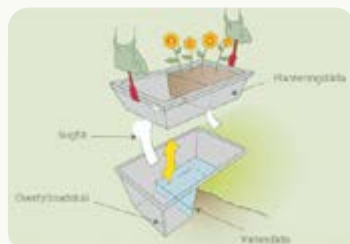


Besök gärna vår hemsida:  
[www.emperi.se](http://www.emperi.se)

**Problem med lågt grundvatten?  
Med Emperi Original får ni kontroll på hur  
mycket vatten som används till  
planteringarna.**



**Våra blomlådor tillverkas i återvinningsbart aluminium för högsta kvalitet och hållbarhet. Alla våra produkter är svensktillverkade och på Emperi Original lämnas 25-års funktionsgaranti.**



**Med Emperi Original hålls blomjorden på plats och trädrötterna utanför. Detta tillsammans med jämn tillgång på vatten ger er vackert blommande växter hela sommaren.**



## POSEIDONMODELLEN

## Förädlar medarbetare och sätter turbo på organisationen

Inom bostadsbolaget Poseidon i Göteborg kräver man av såväl anställda som entreprenörer att de ska ha eller inom tre år förvärva TCYK:s yrkesbevis. Framför allt tre yrkesbevis är mål och måttstock för vad de flesta inom Poseidon ska kunna.

– Yrkesbevis 1, ”Skötsel och förvaltning av utemiljö” är basen, det vill vi att alla ska ha, säger Lennart Wahlstedt, utemiljöchef i Poseidon och projektledare i TCYK. Sedan behövs det fördjupning som motsvarar Yrkesbevis 8, ”Växtkännedom”, Yrkesbevis 9, ”Beskärning och trädvård”, och Yrkesbevis 10, ”Lekredskap och träarbeten”. Vi behöver kompetens på ännu fler områden, men det här är huvudspåret.

**VÄGEN TILL YRKESBEVIS** kan vara traditionell utbildning, men även att man lär sig jobbet på jobbet. Innebörden av Poseidonmodellen är att möjliggöra att anställda lär sig och får sitt kunnande dokumenterat på jobbet. Det sker

genom att det inom Poseidon finns gott om motiverade handledare och yrkesbedömare på de olika kunskapsområdena.

– Man lär sig mycket genom att lära ut, konstaterar Lennart Wahlstedt. Genom att ha tillgång till många handledare kan vi ta till oss ny personal som vi själva förädlar. På så vis minskar problemet att få tag på tillräckligt med utbildad arbetskraft.

– Samtidigt utvecklar vi en lärande organisation. Vi får en god struktur och överblick över hur vi behöver utforma vår kompetensutvecklingsplan och vi får lättare att se vilka kurser vi kan behöva köpa in.

– Du blir effektivare och får en bra diskussion om vad man egentligen behöver kunna. Vi har handledare som fått in en person att validera men tvingats konstatera att de egna kunskaperna inte räcker till utan behöver vässas.

– Hela den här effekten ökar kunnandet i organisationen, det blir som att sätta en turbo på motorn, säger Lennart Wahlstedt.

BO SILFVERBERG

## SKKF: Lär av dem som gått före

I begravningsverksamheten är det ofta svårt att hitta tillräckligt med utbildad personal. Då samma problem gäller över lag i utemiljöbranschen råder konkurrens om arbetskraften. Ett sätt för en arbetsgivare att skaffa sig en konkurrensfördel kan vara att erbjuda möjligheten att lära sig jobbet i jobbet.



Mattias Elofsson

TCYK:s modell för validering, att pröva en persons kunskaper och färdigheter mot de krav som jobbet ställer, utvecklades på åttioalet i det kommunala bostadsbolaget Poseidon i Göteborg. Allt sedan dess har den tjänat bolagets kompetensförsörjning väl. Ordförande i TCYK är Mattias Elofsson, till vardags kyrkogårdskonsulent vid SKKF. Han menar att begravningsbranschen har all anledning att låta sig inspireras och lära av Poseidons sätt att arbeta med kompetensförsörjning.

– Jo, absolut. I Poseidon var man tidiga med att arbeta fram ett bra verktyg för att höja kompetensnivån i sin verksamhet och det är en bra idé att lära av dem som gått före.

– Generellt i utemiljöbranschen finns det behov av fler yrkesbedömare, de är ju kitter i det här systemet, och inte minst i begravningsverksamheten behövs det fler som både vill vara yrkesbedömare och handledare. Med de nyckelfunktionerna på plats kan en begravningshuvudman erbjuda intresserade medarbetare att lära sig jobbet i jobbet.

BO SILFVERBERG


”Välkommen till ett spännande jobb med möjligheter att arbeta med människor och med teknik under ständig utveckling”

**Vi söker en krematorietekniker** med ansvar för krematoriet. Ring mig så berättar jag hur jag tycker att det är att jobba Inom kyrkogårdsförvaltningen i Umeå.

/Jan 090-200 25 61

[www.svenskakyrkan.se/umea/jobb](http://www.svenskakyrkan.se/umea/jobb)

KYRKOÅRDSFÖRVALTNINGEN

Svenska kyrkan   
UMEÅ