

Tjänsteutlåtande

Socialförvaltningen

Till Vård- och omsorgsnämnden

Datum 2021-07-02

Dnr VON 2021/0021

Uppdrag budget KF - Vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att, kartlägga kompetensen hos medarbetare inom daglig verksamhet och behovet av kompetensutveckling på kort och lång sikt.

Beslutsförslag

Vård- och omsorgsnämnden beslutar

Återrapporera uppdrag till Kommunfullmäktige att kartlägga kompetensen hos medarbetare inom daglig verksamhet och behovet av kompetensutveckling på kort och lång sikt genom föreliggande utredning

Bakgrund

Vård- och omsorgsnämnden har i KF budget 2021 fått i uppdrag att göra en kompetensinventering inom verksamhetsområdet daglig verksamhet för att se över vilka kompetenser som finns i nuläget och vilka som kan komma att behövas på kort och lång sikt. Nämnden ska även lämna förslag på eventuella insatser som kan öka kompetensen eller fylla ett eventuellt kompetensglapp i verksamheterna.

Förvaltningens slutsatser

I bilaga redovisas utredningen.

Slutsatsen är att kompetensen inom daglig verksamhet varierar i personalgrupperna, behov finns kring samsyn gällande titlar och på ökad kompetens inom titlar. Kompetensutveckling kan möjliggöras genom en engångssumma eller genom en beräkning av uppskattade kostnader öka de årliga anslagen till utförarna för att genomföra kompetensutveckling. Alternativt att på längre sikt sträva mot att anställa alternativt kompetensutveckla medarbetare med titeln stödpedagog, oavsett form så kommer kompetensutveckling generera ökade kostnader.

Kostnader för den löpande kompetensutvecklingen vilar på utföraren och är inkluderad i den ersättning de erhåller. Kompetenskravnivå finns med i beställning och nämndens kravspecifikation till utföraren.

Bilagor

Utredning att kartlägga kompetensen hos medarbetare inom daglig verksamhet och behovet av kompetensutveckling på kort och lång sikt med bilagor.

Susanna Kiesel
Socialdirektör

Åsa Lundberg
Enhetschef, staben

Tjänsteutlåtande

Expedieras

Kommunfullmäktige

Digitala Signaturer

Signerad med: Anställda
Signerad av: Åsa Lundgren, Enhetschef
Datum: 2021-08-17 10:40 +02:00

Signerad med: Anställda
Signerad av: Susanna Cleveborg Kiesel, Socialdirektör
Datum: 2021-08-17 10:41 +02:00

Datum: 2021-07-02

Bilaga Uppdrag budget KF - Vård- och omsorgsnämndens uppdrag kompetensinventering inom verksamhetsområdet daglig verksamhet.

Kartläggning av kompetensen hos medarbetare inom daglig verksamhet och behovet av kompetensutveckling på kort och lång sikt.

Sammanfattning

Vård- och omsorgsnämnden har i kommunfullmäktiges budget 2021 fått i uppdrag att kartlägga kompetensen hos medarbetare inom daglig verksamhet och behovet av kompetensutveckling på kort och lång sikt.

Slutsatsen är att kompetensen inom daglig verksamhet varierar kraftigt i personalgrupperna, det finns behov av samsyn på titlar, krav på kompetens inom respektive titel och att höja den grundläggande kompetensen hos samtliga tillsvidareanställda som inte uppfyller kraven för att kunna erhålla titeln stödassistent. Det finns behov av kompetensutveckling på både kort och lång sikt. Behovet varierar mellan individer och verksamheter.

Kompetenskravnivå finns med i beställningen och nämndens kravspecifikation till utföraren. Kostnader för den löpande kompetensutvecklingen vilar på utföraren och är inkluderad i den ersättning de erhåller.

Vid en satsning utöver de krav som finns i befintliga beställningar och avtal behöver ställning tas till de merkostnader som kommer att uppstå.

Uppdraget

Nämnden har i uppdrag att göra en kompetensinventering inom verksamhetsområdet daglig verksamhet för att se över vilka kompetenser som finns i nuläget, samt vilka som kan komma att behövas på kort och lång sikt. Nämnden ska även lämna förslag på eventuella insatser som kan göras för att öka kompetensen eller fylla ett kompetensglapp i verksamheterna.

Metod

I utredningen har förvaltningen hämtat information från utförare inom området funktionsnedsättning/daglig verksamhet, läst avtal och andra för verksamheten styrande dokument. Utredaren har även haft kontakt med förvaltningens personalavdelning och controller. Information har inhämtats

från Forum Carpe och ett antal deltagarkommuner som genomgått en liknande titelresa.

En kartläggning har genomförts med hjälp av en skriftlig enkät till samtliga tillsvidareanställda inom daglig verksamhet i Österåker kommun. Enkäten har skickats ut av verksamhetsledningen som sammanställt svaren. Svaren har genererat en bild av befintlig kompetensnivå och behov av kompetensutveckling på kort och lång sikt.

Vad styr kompetenskravet hos våra utförare?

I beställning och i avtal med utförare utgår förvaltningen från direktiven i SOSFS 2014:2.

I dessa allmänna råd ges rekommendationer till stöd för tillämpningen av bestämmelserna i 3 kap. 3 § andra stycket socialtjänstlagen (2001:453), SoL, om personal med lämplig utbildning och erfarenhet och i 6 § andra stycket lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS, om personal som behövs *för* att ett gott stöd och en god service och omvårdnad ska kunna ges.

Nuläge

Inom Österåker kommun finns sammanlagt sju dagligaverksamheter enligt LSS. Knopen, Nätet, Sågen, Emiliagården, Oppsätra och ILSA som arbetar för att kunden ska få en meningsfull sysselsättning på en extern arbetsplats. Sex av dessa verksamheter drivs av produktionsförvaltningen. Kommunen har genom kundval även en privat utförare; Funkisgruppen AB.

Funkisgruppen AB är en relativt ny aktör för Österåker med avtal om daglig verksamhet med kommunen sedan våren 2019. Verksamheten har i maj månad 2021 15 inskrivna brukare i daglig verksamhet och ytterligare personer som har insatsen sysselsättning med stöd av SoL. På verksamheten arbetar två personer på heltid och dessa personer uppfyller väl de formella krav som ställs på utföraren avseende aktuell kompetens hos medarbetare.

Produktionsförvaltningen driver sex dagliga verksamheter med hjälp av sammanlagt 44 medarbetare. I maj 2021 gav dessa insatser till totalt 153 brukare. Produktionsförvaltningen har under våren 2021 påbörjat ett projekt avseende yrkestitlar som har presenterats på APT under våren på samtliga verksamheter inom funktionshinderområdet (undantag ILSA som inte berörs av detta projekt). Som ett led i projektet har produktionsförvaltningen från omställningsfonden ansökt om medel och erhållit 250 000 kronor, avsikt är att använda dessa till kompetensutveckling.

Enkätsvaren från produktionsförvaltningen har delats in i tre kategorier och medarbetarna kan uppfylla kraven för att kunna erhålla tre olika titlar tidigast i samband med lönerrevision 2022.

1) Stödbiträde 2) Stödassistent 3) Stödpedagog. För närmare beskrivning av respektive yrkesroll se bilaga 1.

Förvaltningen har under utredningen fått information om att omsättningen av personal inom berörda verksamheter är relativt låg då dessa tjänster anses mer eftertraktade inom vård och omsorg då medarbetarna endast arbetar vardagar dagtid.

Produktionsförvaltningens pågående projekt om titelbyte

Syfte: Att skapa en gemensam titulatur inom vård- och omsorg LSS som är starkt förknippad med uppdrag och specifik kompetens.

Mål: Att införa titlarna, stödassistent och stödpedagog inom boende och daglig verksamhet enligt LSS. Titeln Stödbitråde kommer användas i de fall personal inte uppfyller kompetenskriterierna

Framtida kompetenskrav för de nya titlarna

Stödassistent

Kräver ett avslutat gymnasieprogram med yrkesexamen inom:

- Barn och fritidsprogrammet med inriktning mot socialt arbete, eller pedagogiskt arbete.
- Vård och omsorgsprogrammet med specialisering inom programfördjupningen, funktionsnedsättning.

Det finns även äldre utbildningar som kan räknas som likvärdiga bland annat grund- och påbyggnadskurs om psykiskt utvecklingsstörda (GPU och PPU) 1 termin för respektive kurs. För specifika tjänster inom daglig verksamhet kan en annan gymnasiekompetens utgöra grunden för anställning som stödassistent, det kan finnas behov av utbildningar inom ex hantverk, restaurang mm.

Stödpedagog

Kräver kompetens som stödassistent samt en eftergymnasial specialisering inom funktionshinderområdet som omfattar:

- 200 YH-poäng (yrkeshögskola) eller
- 60 HP poäng (högskola) Utbildningen ska ha tydlig inriktning mot funktionshinderområdet i hela sin omfattning. Som exempel på kurser kan nämnas Handikappvetenskap (30 hp) eller Handikappvetenskap med inriktning mot autismspektrum I och II (30 + 30 hp)

Projekt titelbyte Österåker kommun produktionsförvaltningen

- I samverkan med HR, Fackliga och representanter från enheterna tas plan och innehåll fram
- Projektet förankras i alla arbetsgrupper som är berörda genom att enhetschef involverar gruppen på arbetsplatsträffar

- Alla medarbetares kompetens ska inventeras och matchas mot upprättade kravprofiler
- De gap som uppstår mellan kommunens kravprofil och medarbetarens kompetens ska fyllas med riktad utbildning
- Nya titlar i samband med lönerevisionen 2022

Förvaltningens slutsatser av konsekvenser av projektet titelbyte

- Verksamhetens kvalitet kommer att höjas med framtagna utbildningskrav och kompetenshöjande insatser.
- Tydligare yrkesidentitet bidrar till yrkesstolthet och därmed en ökad attraktion för yrket.
- En yrkesidentitet som underlättar rekrytering och marknadsföring av funktionshinderområdet.
- Gemensamma titlar i hela landet kommer att stärka och synliggöra verksamhetsområdet. Detta kan ge ökade förutsättningar till statliga stimulansmedel till verksamhetsområdet.
- En gemensam titulatur förenklar och förtydligar regionala och nationella utbildningsinsatser.
- Personal- och lönestatistik kommer att förbättras med gemensamma titlar.

Behov

Förvaltningen ser att det finns ett generellt behov av kompetensutveckling på både kort och lång sikt rörande pedagogiska kunskaper, implementering och medföljande arbetssätt som gynnar ökad självständighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning.

Funkisgruppen AB

Har en vilja och önskan om kortsiktig kompetensutveckling, en insats under två dagar i coachande samtalsmetodik av företaget SkillEd. Kostnaden för kursen är 35 000 kr exkl. moms. De har enligt egen uppfattning inget behov på lång sikt av kompetenshöjande insatser.

Produktionsförvaltningen

Har utifrån kompetenskrav i beställning behov av att erbjuda alla som saknar grundutbildning två kurser för att erhålla den nya titeln stödassistent (förutsatt att de har minst 3 års yrkesvana). Om alla inom daglig verksamhet tackar ja till erbjudandet så handlar det om totalt 17 av 44 medarbetare. Denna kompetensutveckling kommer generera ökade kostnader för utföraren.

Långsiktiga förbättringsåtgärder, det vill säga kompetensutveckling på lång sikt inom daglig verksamhet kan handla om att anställa stödpedagoger. För närmare beskrivning av yrkesrollen se bilaga 1.

Behovet av kompetensutveckling finns inom pedagogik och ett mer varierat utbud av sysselsättning inom daglig verksamhet för brukarna vilket är nära sammanknutet med det grundläggande uppdraget inom omsorgen, att möjliggöra självständighet och delaktighet och möjlighet att leva som andra, något som gynnas av en allmänt högre utbildningsnivå inom området.

Att hitta de arbetssätt och pedagogiska verktyg som kan gynna brukarna, för att kunna satsa på rätt kompetensutveckling, bedöms efter utredningen ha störst effekt. Det behövs utbildad personal som kan analysera funktionsnedsättningarnas konsekvenser och hitta kompensatoriska och pedagogiskt individanpassade lösningar.

Det finns önskemål från utförare om två utbildningsdagar per termin eller år för att genomföra större gemensamma utbildningssatsningar och då hålla verksamheten stängd utan avdrag på ersättningen. Ett annat sätt att öka kompetensen är pedagogiskt stöd i implementering och handledning.

Det kan finnas skäl att på sikt se över möjligheten att gemensamma yrkestitlar ska finnas inom hela området funktionshinderområdet oavsett huvudman och inriktning (daglig verksamhet och olika typer av boende) Detta är dock inte en fråga för detta utredningsuppdrag.

Ekonomisk konsekvens

Ett alternativ för högre kompetens inom daglig verksamhet på längre sikt är att sträva mot att anställa alternativt kompetensutveckla medarbetare med titeln stödpedagog med målet att det ska finnas en stödpedagog per ett visst antal kunder inom daglig verksamhet. I kalkylen (se bilaga 2) har förvaltningen räknat på en stödpedagog per 20 kunder och räknat ut en procentsats utifrån antal kunder och verksamhet

I den ekonomiska kalkylen på kort sikt, (se bilaga 2) finns alternativ med två olika utbildningsanordnare; Forum Carpe och Komvux. Utbildning via vårt egna Komvux är mest kostnadseffektivt.

Kompetensutvecklingen går också att genomföra med en kombination av insatser på kort/långsikt, genom att besluta om en engångssumma för att genomföra kompetensutveckling. Alternativt att utifrån en beräkning av uppskattade kostnader öka de årliga anslagen till utförarna.

Möjligheten finns också att inte skjuta till några ekonomiska resurser utan låta denna kompetensutveckling ske inom ramen för de anslag som redan finns reglerade i befintliga avtal och då är det upp till utförare att ta beslut och att prioritera sin kompetensutveckling utifrån ställda krav från nämnden. Utförare inom funktionshinderområdet har enligt avtal med Vård- och omsorgsnämnden ansvar för att genomföra den kompetensutveckling. Det är således inte i grunden förvaltningens sak att ta ställning till var dessa kostnader ska landa om nämnden anser att denna kompetensutveckling ska genomföras. Om nämnden ställer krav på att dessa föreslagna insatser genomförs eller om det finns en vilja att generellt höja kompetensen inom området daglig verksamhet och möjliggöra en satsning utöver det krav som finns i befintliga

beställningar och avtal kommer det generera extra kostnader som nämnden behöver ta ställning till.

Barnkonsekvensanalys

I kommunens arbete med barnkonventionen ingår att behovet av en barnkonsekvensanalys alltid ska göras i alla beslut och utredningar, bedömningen är att påverkan av beslut kopplade till denna utredning på barns situation vara svag, och i förekommande fall positiv.

Förankring hos utförare som påverkas

Under kartläggningen har utförare fått inkomma med en sammanställning av den aktuella statusen avseende kompetens hos samtliga medarbetare inom daglig verksamhet och lämna sina skriftliga synpunkter.

Brukarsamverkan

FUB har på vår inbjudan till dialog inkommit med skriftliga synpunkter. Se vidare bilaga 3.

Facklig samverkan

Genom metoden FÖRSAM enligt samverkansavtalet.

Bilaga 1 yrkesroll stöd-biträde, assistent & pedagog

Bilaga 2 Ekonomisk kalkyl på kort och lång sikt

Bilaga 3 Skriftliga synpunkter FUB daterad 2021-03-19

Stödpedagog

Yrkesbeskrivning

Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och Socialtjänstlagen (SoL) är grundläggande lagstiftning för stödpedagogens uppdrag. Det är stödpedagogens ansvar att ha aktuella kunskaper i denna lagstiftning och utöver det följa Hälso- och sjukvårdslagen (HSL), Sekretesslagen, Arbetsmiljölagen samt Lex Sara och Lex Maria och ha kännedom om processen Myndighetsutövning.

Österåkers kommuns myndighetsutövning sker genom socialförvaltningen och ligger till grund för Stödpedagogens arbete. Arbetsättet ska leda till ett gott och säkert stöd för den enskilde som genom självbestämmande och delaktighet ges möjlighet att leva ett så självständigt liv som möjligt.

Myndighetsbeslut om insatser med tydliga mål utifrån individens behov, ska vara grunden för planering och genomförande av arbetet.

Rollerna stödbiträde, stödassistent och stödpedagog finns helt och hållet i det brukarnära arbetet och har inte olika nivå i linjen. Skillnaden i befattningarna ligger i kompetensnivån.

Stödpedagogen arbetar brukarnära och grunduppdraget är detsamma som för stödassistenten. I stödpedagogens uppdrag ingår dessutom att:

- Vägleda, kvalitetssäkra och stödja kollegor i social dokumentation.
- Vägleda stödassistenten i att upprätta, följa upp och utvärdera genomförandeplaner samt att planera det brukarnära arbetet utifrån genomförandeplanerna. Säkerställa att sammanfattningar av daganteckningar håller god kvalitet.
- Vägleda kollegor och vara en förebild i det pedagogiska vardagsarbetet. Utveckla, lära ut och följa upp pedagogiska metoder i arbetsgruppen utifrån den enskildes individuella behov. Ha ett speciellt fokus på den enskildes möjligheter till kommunikation genom olika alternativa och kompletterande kommunikationssätt. Metoderna ska ha teoretisk grund, bygga på evidensbaserad kunskap och erfarenhet.
- Vara drivande i enhetens systematiska kvalitetsarbete så att villkoren för goda levnadsvillkor uppfylls i enlighet med de krav som ställs i lagar och riktlinjer. Tillsammans med kollegor diskutera och reflektera över professionellt bemötande och förhållningssätt i syfte att utveckla, förbättra och nå samsyn.
- Vara en resurs vid nya uppdrag, särskilt före kontaktpersonal utsetts.

- Utifrån verksamhetens behov omvärldsbevaka utvecklingen när det gäller funktionsnedsättningar och stödet till brukare.
- Uppmärksamma kompetensbehov i arbetsgruppen, förmedla det och föreslå åtgärder till närmaste chef.
- Planera verksamhetsmöten i samråd med EC och kunna leda dessa, samt delta i förvaltningens nätverksmöten för stödpedagoger. Vid behov stötta stödassistenten/stödpersonen i att genomföra nätverksmöten som rör enskilda brukare.
- Bidra till att stärka det interna samarbetet mellan olika verksamheter och tillföra sin kunskap där den efterfrågas inom andra enheter.
- Handleda de elever som går YH-utbildning inom området under deras LIA-placering.

Stödpedagogen har skyldighet att:

- Aktivt och självständighet söka information för att följa förändringar både när det gäller stödet till den enskilde och i förändringar inom verksamheten
- Dokumentera alla avvikelser enligt gällande lagstiftning och rutiner
- Medverka till att den enskildes utprovade hjälpmedel och medicintekniska produkter sköts och används enligt muntlig och skriftlig instruktion samt åiterrapportera om produkten inte fungerar.
- Aktivt delta i handledning, kompetens- och vidareutbildning som ges på enheten.
- På uppdrag av enhetschef utföra tillkommande uppgifter inom olika ansvarsområden (t.ex. dokumentationsombud).
- Medverka till att upprätthålla en god arbetsmiljö och följa Österåkers kommuns riktlinjer och värdegrund.

Stödassistent

Yrkesbeskrivning

Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och Socialtjänstlagen (SoL) är grundläggande lagstiftning för stödassistentens uppdrag. Det är stödassistentens ansvar att ha aktuella kunskaper i denna lagstiftning och utöver det följa Hälso- och sjukvårdslagen (HSL), Sekretesslagen, Arbetsmiljölagen samt Lex Sara och Lex Maria och ha kännedom om processen Myndighetsutövning.

Österåkers kommuns myndighetsutövning sker genom socialförvaltningen och ligger till grund för Stödassistentens arbete. Arbetsättet ska leda till ett gott och säkert stöd för den enskilde som genom självbestämmande och delaktighet ges möjlighet att leva ett så självständigt liv som möjligt.

Myndighetsbeslut om insatser med tydliga mål utifrån individens behov, ska vara grunden för planering och genomförande av arbetet.

I stödassistentens uppdrag ingår i huvudsak att:

- Utifrån beställning och beslut från myndighetsutövningen, tillsammans med den enskilde upprätta, följa upp och utvärdera Genomförandeplan (GFP).
- I samråd med den enskilde planera, genomföra, uppdatera och dokumentera arbetet, i enlighet med gällande rutiner för social dokumentation.
- Sätta den enskildes behov i centrum och respektera dennes självbestämmande och delaktighet i genomförandet av stödet, som ges utifrån individuella behov och önskemål och enligt uppställda mål och kvalitetskrav.
- Vara stödperson (se uppgifter som ingår i att vara stödperson)
- Utföra hälso- och sjukvårdsuppgifter enligt ordination eller delegering samt återrapportera förändringar/avvikelser.
- Samarbeta och samverka tvärprofessionellt enligt den enskildes önskemål/samtycke, så att individens behov tillgodoses
- Samverka i arbetsgruppen i det dagliga arbetet och medverka till att säkerheten upprätthålls (brand, information och it, arbetsmiljö, riskbedömningar m.m.)

Stödassistenten har skyldighet att:

- Aktivt och självständighet söka information för att följa förändringar både när det gäller stödet till den enskilde och i förändringar inom verksamheten.
- Dokumentera alla avvikelser enligt gällande lagstiftning och rutiner.
- Medverka till att den enskildes utprovade hjälpmedel och medicintekniska produkter sköts och används enligt muntlig och skriftlig instruktion samt återsrapportera om produkten inte fungerar.
- Aktivt delta i handledning, kompetens- och vidareutbildning som ges på enheten.
- Introducera ny personal samt efter genomgången handledarutbildning handleda elever.
- På uppdrag av enhetschef utföra tillkommande uppgifter inom olika ansvarsområden (t.ex. dokumentationsombud, kvalitetsombud, inköpsombud, hjälpmedelsombud, brandombud m.m.)
- Medverka till att upprätthålla en god arbetsmiljö och följa Österåkers kommuns riktlinjer och värdegrund.

Stödperson

Den som är stödpersonal för den enskilde skall:

- Samordna planeringen runt den enskilde
- Upprätta och följa upp genomförandeplanen (GFP) inklusive att samordna möten runt GFP.
- Informera den enskildes anhöriga/gode man och sociala nätverk efter önskemål/samtycke från den enskilde.
- Samverka och delta i möten med det professionella nätverket runt den enskilde
- Hålla arbetsbeskrivningar och rutiner (riskbedömningar och handlingsplaner m.m.) runt den enskilde är uppdaterade.
- Rensa och sammanfatta daganteckningar enligt gällande rutiner.
- Hantera den enskildes privata medel i enlighet med gällande rutiner.

Stödbitråde inom funktionshinderverksamhet

Yrkesbeskrivning

Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och Socialtjänstlagen (SoL) är grundläggande lagstiftning för stödbiträdets uppdrag. Det är stödbiträdets ansvar att ha aktuella kunskaper i denna lagstiftning och utöver det följa Hälso- och sjukvårdslagen (HSL), Sekretesslagen, Arbetsmiljölagen samt Lex Sara och Lex Maria och ha kännedom om processen Myndighetsutövning.

Österåkers kommuns myndighetsutövning sker genom socialförvaltningen och ligger till grund för Stödbiträdets arbete. Arbets sättet ska leda till ett gott och säkert stöd för den enskilde som genom självbestämmande och delaktighet ges möjlighet att leva ett så självständigt liv som möjligt.

Myndighetsbeslut om insatser med tydliga mål utifrån individens behov, ska vara grunden för planering och genomförande av arbetet.

I stödbiträdets uppdrag ingår i huvudsak att:

- Följa den Genomförandeplan (GFP) som är upprättad tillsammans med den enskilde.
- I samråd med den enskilde planera och genomföra det dagliga arbetet och föra social journal, i enlighet med gällande rutiner för social dokumentation.
- Sätta den enskildes behov i centrum och respektera dennes självbestämmande och delaktighet i genomförandet av stödet som ges utifrån individuella behov och önskemål och enligt uppställda mål och kvalitetskrav.
- Samarbeta och samverka tvärprofessionellt enligt den enskildes önskemål/samtycke, så att individens behov tillgodoses.
- Samverka i arbetsgruppen i det dagliga arbetet och medverka till att säkerheten upprätthålls (brand, information och it, arbetsmiljö, riskbedömningar m.m.)

I stödbiträdets uppgifter kan också ingå att:

- Utföra hälso- och sjukvårdsuppgifter enligt ordination eller delegering samt återrapportera förändringar/avvikelser.
- Hantera den enskildes privata medel i enlighet med gällande rutiner.

Stödbiträdet har skyldighet att:

- Aktivt och självständighet söka information för att följa förändringar både när det gäller stödet till den enskilde och andra förändringar inom verksamheten.
- Dokumentera alla avvikelser enligt gällande lagstiftning och rutiner.
- Medverka till att den enskildes utprovade hjälpmedel och medicintekniska produkter sköts och används enligt muntlig och skriftlig instruktion samt återrapportera om produkten inte fungerar.
- Aktivt delta i handledning, kompetens- och vidareutbildning som ges på enheten.
- På uppdrag av enhetschef utföra tillkommande uppgifter.
- Medverka till att upprätthålla en god arbetsmiljö och följa Österåkers kommuns riktlinjer och värdegrund.

Åkersberga 19 mars 2021

Kompetensbehov hos personal inom LSS

- Synpunkter från FUB i Österåker -

- Vikten av personlig lämplighet (ett varmt sinnelag och stor empatisk förmåga) gäller naturligtvis alltid, men kan inte ersätta kunskap och kompetens. Att arbeta med personer med intellektuellt funktionshinder (IF) är krävande, men också stimulerande, då det kräver en väldig bredd hos personalen. Det innefattar ofta mer pedagogik än vård.
- Ett stort orosmoln är kompetensförsörjningen generellt de närmaste 10 åren, då det allmänt kommer att finnas en brist på personer i arbetsför ålder. Hur skall LSS-verksamheter kunna konkurrera om unga, engagerade människor och inte ses som sista anhalten för den som inte kan få något annat jobb? När dessutom det låga löneläget snarast bekräftar denna känsla och allt sammantaget ofta leder till stor personalomsättning för en grupp brukare som ofta är särskilt känsliga för förändringar.
- Ett medel för att öka attraktiviteten och åstadkomma en höjd status är enhetliga yrkestitlar (stödpedagog, stödassistent) med **tydliga** krav på utbildningsnivå. Kopplat till detta att Socialstyren tar fram tvingande föreskrifter, som ersätter dagens vaga, allmänna råd. Höjda kompetenskrav är förmodligen det som på lång sikt ger absolut bäst effekt för personalförsörjningen.
- När det gäller konkreta kompetensbehov är listan lång mot bakgrund av den stora eftersläpning som skett i kompetensutveckling hos LSS-personal sedan början av 90-talet. Detta påbörjades när ansvaret övergick från landstinget till kommunen. Det vill säga, i Österåker, när Åkersbergahemmet avvecklades.
- Grundläggande är att personalen måste ha kunskap om de vanligaste funktionsnedsättningarna hos personer som får stöd enligt LSS:
 - Intellektuell funktionsnedsättning (IF) och autism.
 - Skillnaden mellan lindrig, måttlig och svår IF och hur det kan påverka kommunikationen och stödbehovet.
 - Vad IF i kombination med autism kan innebära och hur det påverkar stödbehovet.
 - Vad flerfunktionsnedsättning innebär.
 - Vanliga ytterligare funktionsnedsättningar i kombination med IF eller autism, t.ex. rörelsenedsättning, syn- och/eller hörselnedsättning, epilepsi etc.
 - Kunskap om Alternativ och Kompletterande Kommunikation, AKK (lättläst, bildstöd, tecken).
 - Vikten av regelbunden motion och hur man ger stöd och motiverar till rörelse utifrån den boendes individuella intressen och förutsättningar.

- Den ökade sårbarheten för psykisk ohälsa hos personer med IF och autism och hur man kan förebygga detta. En medvetenhet om detta är särskilt angelägen under extrema situationer, som exempelvis den pågående covid-19 pandemin.
- Vikten av en varierad och näringsriktig kost som också smakar gott.
- Hur man lagar mat som är näringsrik och god.
- Ha tillräcklig kunskap om informations- och kommunikationsteknik, IKT, för att kunna ge stöd och möjliggöra digital delaktighet för de boende.
- Kunskap och vilja att ge stöd till de boende i att använda dator, platta eller smartphone.
- Kunskap om anpassade datorprogram, appar, etc. Detta kan inte nog understrykas i dagens situation, där IT-kompetensen hos personalen ofta begränsas till den egna mobiltelefonen. Många har aldrig flyttat en fil i en persondator. Därmed är risken stor att personer med IF hamnar på efterkälken i en snabb teknikutveckling som har potential att innebära ännu större fördelar för dem än för personer utan IF.

För att ovanstående skall kunna implementeras krävs också ett antal organisatoriska faktorer:

- Fysiskt närvarande chef. Verksamhetschefen är idag den enda personal som det finns utbildningskrav för. Det är därför viktigt att chefen är närvarande som förebild när det gäller bemötande och hantering av svåra situationer och allmänt kan stötta personalen på olika områden. Detta uppnås inte om en chef har mer än två verksamheter att ansvara för.
- Bemanning. Personalgruppen måste vara dimensionerad efter behoven för var och en som bor på en gruppbostad. Antalet timvikarier behöver minimeras, eftersom dessa som regel inte är delaktiga i personalmöten eller ges möjlighet till utbildning och handledning. Timvikarier är en bekvämlighet för arbetsgivarens schemaläggning som ofta går ut över brukarna. Coronapandemin har visat på de stora svagheter i detta system, tydligast inom äldreomsorgen.
- Bristande kompetens leder idag ibland till att sk utmanande situationer triggas, när personalen inte har kunskap om hur man arbetar med t ex lågaffektivt bemötande. Det finns exempel på att personal har dålig insikt om hur deras eget agerande påverkar en brukare, vilket ibland leder till akutbesök på psykmottagningar, onödig förskrivning av psykofarmaka för att "lugna ner" och även tillkallande av polis. Personal som arbetar inom LSS skall själva vara de som bäst kan hantera utåtagerande eller självdestruktiva beteenden.

För FUB Södra Roslagen

/Jörgen Johansson/