

Kartläggning kompetens i LSS boenden

Kompetens i LSS-boenden

Socialstyrelsen ska göra en kartläggning och analys av kompetensen hos personal som arbetar i LSS-boenden och av vilka kompetensinsatser som erbjuds offentligt finansierade LSS-boenden. Vidare ska Socialstyrelsen undersöka om den nuvarande kompetensnivån bedöms vara tillräcklig för att brukarna ska ha en trygg och säker boendemiljö, inklusive om brister i kompetens och bemanning påverkar risken för tvångs- och begränsningsåtgärder. Om kartläggning och analys visar på brister i kompetensen ska Socialstyrelsen lämna en beskrivning av lämpliga åtgärder.

Uppdraget ska göras i samarbete med Inspektionen för vård och omsorg (IVO) och i dialog med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Uppdraget ska redovisas till regeringen (Socialdepartementet) senast den 31 mars 2021.

Metod och genomförande

- Enkät till bostad med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 LSS riktad till föreståndaren eller motsvarande.
- Enkät till bostad med särskild service för barn eller ungdomar enligt 9 § 8 LSS riktad till föreståndaren eller motsvarande.
- Intervjuer med enhetschefer i 9 kommuner.
- Dialog och inlagor från funktionshinderorganisationer
- Workshop med nationella nätverk verksamma inom funktionshinderområdet
- Brukarundersökning
- IVO:s tillsyn samt granskningar av lex Sarah anmälningar och anmälningar till IVO klagomål på socialtjänst och LSS

Kompetens och tillgång till kompetensutveckling i bostad med särskild service för vuxna

Andel anställd personal, per anställningsform och driftsform

| Regiform | Tillsvidareanställda | Visstidsanställda |
|---------------|----------------------|-------------------|
| Enskild | 62 | 38 |
| Offentlig | 74 | 26 |
| Totalt | 72 | 28 |

Andel av personalen och högsta utbildningsnivå, per anställningsform

| | grund skola | gymnasium | Eftergymnasial utbildning på folkhögskola | Yrkes- högskola | Universitet /högskola | okänd |
|----------------------|-------------|-----------|-------------------------------------------|-----------------|-----------------------|-------|
| Tillsvidareanställda | 2 | 70 | 8 | 8 | 9 | 3 |
| Visstidsanställda | 6 | 67 | 3 | 5 | 7 | 12 |

Andel av personalen som gått vård- och omsorgsprogrammet, barn- och fritidsprogrammet eller utbildning till stödpedagog, per anställningsform. Flera svarsalternativ är möjliga.

| | Vård- och omsorgs programmet på gymnasiet eller komvux | Barn- och fritids programmet på gymnasiet eller komvux | Stödpedagog på yrkeshögskola |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Tillsvidareanställda | 64 | 8 | 7 |
| Visstidsanställda | 39 | 5 | 3 |

Andel tillsvidareanställda som har kompetens inom de områden som nämns i Socialstyrelsens allmänna råd om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning

| | Alla/nästan alla | Ungefär hälften | Enstaka/ Ingen |
|---------------------------------------------------|------------------|-----------------|-------------------|
| Grundläggande värden | 84 | 10 | 6 |
| Regelverk på socialtjänstens område inklusive LSS | 62 | 29 | 9 |
| Förhållningssätt och bedömningsförmåga | 80 | 16 | 4 |
| Kommunikation | 67 | 25 | 7 |
| Funktionsnedsättningar och dess konsekvenser | 80 | 17 | 4 |
| Hälsa | 72 | 22 | 6 |
| Personlig omsorg | 84 | 11 | 5 |
| Social gemenskap och sysselsättning | 76 | 16 | 8 |

Andel tillsvidareanställda som har deltagit i kompetensutveckling inom de områden som nämns i Socialstyrelsens allmänna råd om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning

| | Alla/nästan alla | Ungefär hälften | Enstaka/ Ingen |
|---------------------------------------------------|------------------|-----------------|-------------------|
| Grundläggande värden | 43 | 12 | 45 |
| Regelverk på socialtjänstens område inklusive LSS | 33 | 13 | 54 |
| Förhållningssätt och bedömningsförmåga | 49 | 16 | 35 |
| Kommunikation | 45 | 14 | 41 |
| Funktionsnedsättningar och dess konsekvenser | 40 | 15 | 45 |
| Hälsa | 38 | 17 | 45 |
| Personlig omsorg | 38 | 13 | 50 |
| Social gemenskap och sysselsättning | 33 | 14 | 53 |

Tillgång till handledning

44 procent av enheterna angav att personalen erbjudits kontinuerlig handledning, i grupp eller enskilt av en utbildad handledare som inte arbetar i den egna verksamheten under den undersökta tidsperioden 1 mars 2018 – 1 mars 2019.

Andel LSS-boenden som kunnat rekrytera personal med rätt kompetens

| | Ja, i samtliga fall | Ja men inte i samtliga fall | Nej | Inte behövt rekrytera |
|----------------------|---------------------|-----------------------------|-----|-----------------------|
| Tillsvidareanställda | 53 | 23 | 5 | 19 |
| Visstidsanställda | 20 | 55 | 13 | 12 |

Behov av kompetenshöjande insatser för personalen

- Det finns stora behov av utbildning och kompetensutveckling för personalen, enligt enkätsvaren. Viktiga områden för kompetensutveckling gäller kommunikation och funktionsnedsättningar (exempelvis intellektuell funktionsnedsättning och autism), psykiatriska diagnoser, psykisk ohälsa och om LSS.
- Vill gå ifrån det ”vårdande arbetssättet” till att arbeta mer stöttande för att se individen och dess förmågor.

Kompetens och tillgång till
kompetensutveckling i bostad med särskild
service för barn eller ungdomar

Andel anställd personal, per anställningsform och driftsform

| Regiform | Tillsvidareanställda | Visstidsanställda |
|--------------------------------------|----------------------|-------------------|
| Bolag | 65 | 35 |
| Förening eller stiftelse | 58 | 42 |
| Kommun, kommunalförbund eller region | 69 | 31 |
| Totalt | 65 | 35 |

Andel personalen och högsta utbildningsnivå, per anställningsform

| | grund skola | gymnasium | Eftergymnasial utbildning på folkhögskola | Yrkes- högskola | Universitet /högskola | okänd |
|-----------------------------|-------------|-----------|-------------------------------------------|--------------------|-----------------------|-------|
| Tillsvidareanställda | 2 | 61 | 10 | 9 | 15 | 4 |
| Visstidsanställda | 6 | 64 | 6 | 5 | 12 | 9 |

Andel av personalen som gått vård- och omsorgsprogrammet, barn- och fritidsprogrammet eller utbildning till stödpedagog, per anställningsform. Flera svarsalternativ är möjliga.

| | Vård- och omsorgs programmet på gymnasiet eller komvux | Barn- och fritids programmet på gymnasiet eller komvux | Stödpedagog på yrkeshögskola |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Tillsvidareanställda | 38 | 8 | 7 |
| Visstidsanställda | 28 | 4 | 2 |

Andel tillsvidareanställda som har kompetens inom de områden som nämns i Socialstyrelsens allmänna råd om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning

| | Alla/nästan alla | Ungefär hälften | Enstaka/ Ingen |
|---------------------------------------------------|------------------|-----------------|-------------------|
| Grundläggande värden | 81 | 10 | 9 |
| Regelverk på socialtjänstens område inklusive LSS | 57 | 33 | 10 |
| Förhållningssätt och bedömningsförmåga | 83 | 11 | 6 |
| Kommunikation | 76 | 17 | 7 |
| Arbete med barn med funktionsnedsättningar | 78 | 15 | 7 |
| Hälsa | 74 | 20 | 7 |
| Personlig omsorg | 83 | 10 | 7 |
| Social gemenskap och sysselsättning | 71 | 21 | 9 |

Andel tillsvidareanställda som har deltagit i kompetensutveckling inom de områden som nämns i Socialstyrelsens allmänna råd om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning

| | Alla/nästan alla | Ungefär hälften | Enstaka/ Ingen |
|---------------------------------------------------|------------------|-----------------|-------------------|
| Grundläggande värden | 56 | 8 | 37 |
| Regelverk på socialtjänstens område inklusive LSS | 38 | 18 | 44 |
| Förhållningssätt och bedömningsförmåga | 57 | 9 | 34 |
| Kommunikation | 47 | 16 | 37 |
| Arbete med barn med funktionsnedsättningar | 48 | 9 | 43 |
| Hälsa | 42 | 11 | 47 |
| Personlig omsorg | 43 | 12 | 45 |
| Social gemenskap och sysselsättning | 43 | 12 | 45 |

Andel LSS-boenden som kunnat rekrytera personal med rätt kompetens

| | Ja, i samtliga fall | Ja men inte i samtliga fall | Nej | Inte behövt rekrytera |
|----------------------|---------------------|-----------------------------|-----|-----------------------|
| Tillsvidareanställda | 50 | 29 | 8 | 13 |
| Visstidsanställda | 19 | 65 | 9 | 7 |

Sammanfattande slutsatser från kartläggningen

Det finns behov att höja kompetensen hos personal på LSS-boenden inom flera av de områden som specificeras i Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2014:2) om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning. Behoven gäller tex kompetens om:

- Kommunikation, exempelvis alternativa kommunikationssätt och hjälpmedel för kommunikation,
- Funktionsnedsättningar och dess konsekvenser
- Regelverket på socialtjänstens område inklusive LSS och dokumentation.

- Det finns begränsningar i tillgång till kompetensutveckling för personal på LSS-boenden inom flera av de områden som specificeras i Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2014:2). Det kan finnas flera förklaringar till detta, exempelvis brist på resurser och brist på tillgängliga utbildningar. Under våren 2020 uppges även planerade utbildningar ha ställts in på grund av pandemin.

- Kartläggningen visar att det finns en risk för att tvångs- och begränsningsåtgärder används om inte personalen har tillräckligt med kompetens för att arbeta med de vuxna, barn eller ungdomar som bor i en bostad med särskild service enligt LSS.
- Centrala aspekter för att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder är enligt resultat från kartläggningen bland annat kompetens om funktionsnedsättningar, kommunikation och om alternativ kompletterande kommunikation (AKK), kompetens om regelverket inom socialtjänsten och LSS samt tillgång till handledning, närvarande chefer och tid för reflektion i personalgruppen.



Vad kommer Socialstyrelsen att göra inom området kompetens för personal i LSS boende?

- Socialstyrelsen kommer ta fram ett kunskapsstöd om kommunikation
- Socialstyrelsen kommer att följa upp LSS-bostadsföreskrifterna, dvs. SOSFS 2002:9 som gäller bostad med särskild service för vuxna och SOSFS 2012:6 som avser bostad med särskild service för barn eller ungdomar. I uppföljningen kommer Socialstyrelsen undersöka möjligheterna att införa krav avseende den utbildning, den erfarenhet och den personliga lämplighet som personalen behöver för att kunna utföra sina arbetsuppgifter.

- Socialstyrelsen kommer även att se över förutsättningarna att inom ramen för öppna jämförelser enhetsundersökning LSS utveckla mått för att följa kompetens hos personalen inom LSS-boenden.

Förslag på lämpliga åtgärder

Kompetenslyft för personal som arbetar på bostad med särskild service enligt LSS

Ett kompetenslyft kan genomföras både genom kommunala medel och genom statliga medel, exempelvis genom statsbidrag. Syftet skulle vara att ge personalen större möjlighet att stödja och möta individernas olika behov. Medel skulle syfta till att:

- ge kompetenshöjande insatser för personal att uppnå grundkompetens genom utbildning inom ramen för komvux som motsvarar vård- och omsorgsprogrammet eller barn- och fritidsprogrammet. Det kan även gälla annan motsvarande utbildning där deltagaren kan utveckla kunskaper och förmågor som anges i Socialstyrelsens allmänna råd.
- ge personal med rätt behörighet möjlighet att vidareutbilda sig till stödpedagog eller motsvarande.



Skapa en nationell överblick för området intellektuell funktionsnedsättning och autism

För att skapa och bidra till en nationell överblick över området intellektuell funktionsnedsättning och autism skulle förutsättningarna för att inrätta ett kompetenscentrum behöva utredas.

Ett kompetenscentrum skulle, liknande de kompetenscentrum som finns för anhöriga (NKA) och Svenskt Demenscentrum kunna skapa och bidra till en nationell överblick genom att exempelvis:

- samla in, strukturera och sprida kunskap
- sammanställa utvärderingar och forskningsresultat
- verka för att kunskapsutvecklingen ges en praktisk och tillämpbar inriktning
- vara en länk mellan forskning, praktik och beslutsfattare samt
- fungera som ett nav i ett nationellt nätverk av forskning och utveckling.

Samverkansarenor mellan aktörer med ansvar för kompetensförsörjning för socialtjänsten och LSS

Frågan om kompetensförsörjning är bredare än området LSS. Kompetensförsörjning, exempelvis frågor om kompetensutveckling och vidareutbildning kan vara gemensamma med andra delar av socialtjänsten och det kan finnas rörlighet mellan områdena.

Det finns ett tidigare identifierat behov av att utveckla samverkansarenor på nationell och regional nivå mellan aktörer med ansvar för socialtjänstens kompetensförsörjning.

Samverkansarenornas syfte skulle bland annat vara att långsiktigt samordna, kartlägga och verka för att effektivisera kompetensförsörjningen av personal inom socialtjänsten och LSS samt främja samverkan mellan berörda aktörer. Socialstyrelsen anser att förutsättningarna för samverkansarenor för kompetensförsörjning på såväl nationell som regional inom socialtjänsten och LSS behöver undersökas.

Tack!