

Tilläggsyrkande



2020-01-10

Ärende nr 2.2.4

Tilläggsyrkande angående – Förslag till inriktningar för att öka delaktighet och inflytande i bostad med särskild service

I kommunstyrelsen;

1. SLK får i uppdrag att utreda införandet av lärlingsplatser kombinerat med utbildning för att kunna rekrytera medarbetare med rätt kompetens inom yrkeskategorin funktionshinder/ BMSS.

Yrkandet

Det finns ett behov av att synliggöra yrken och karriärmöjligheter inom funktionshinderområdet för att attrahera nya medarbetare i Göteborgs Stad. I arbetet med funktionshindrade och BMSS saknas en lättillgänglig och lättförståelig gemensam struktur för innehåll och genomförande av introduktionsutbildning.

Introduktionsutbildningen bör kompletteras med en vägledning i arbetsledningens ansvar för uppföljning av medarbetarens inhämtning och förmåga att tillämpa kunskaperna i yrket.

I arbetet med funktionshindrade är rätt personlighet hos vårdgivaren / assistenten oerhört viktig. För vårdtagare är det mycket värdefullt att personen som tillhandahåller hjälpen är någon de tycker om att vara med. Inte sällan väger den aspekten tyngre än att personalen har rätt utbildning. Genom att erbjuda lärlingsplatser ges fler människor chansen att gå bredvid och prova på yrket. Med en förenklad väg in, gå staden inte miste om värdefulla medarbetare som har rätt personlighet och goda egenskaper att utvecklas, utbildas och arbeta som personliga assistenter.

Genom en lärlingsplats och samverkan med ordinarie personal undviker man missöden på grund av språkförbistring. Lärlingen kommer i kontakt med fackspråket och det blir en god investering. Lärlingen genomför sin första praktik och får tidigt en uppfattning om sin lämplighet för yrket.

Assistans och hjälp till funktionshindrade är inget yrke som kräver lång utbildning. Det är viktigt att rätt person hamnar på rätt plats och att personkemin mellan vårdtagare och vårdgivare stämmer överens. Göteborgs Stad behöver bli bättre på att hålla kvar, utbilda och uppmuntra de människor som kommer in i arbete.

Lärlingspraktiken blir en väg in, en möjlighet till instegsjobb och integration i samhället för de som söker ett givande och viktigt arbete.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2019-12-09

Diarienummer 0695/19

Handläggare

Lena Hasselgren, Stina Jonsson, Åsa Wall

Telefon: 031-368 03 18

E-post: lena.hasselgren@stadshuset.goteborg.se

Förslag till inriktningar för att öka delaktighet och inflytande i bostad med särskild service

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Förslag till inriktningar för att öka delaktighet och inflytande i bostad med särskild service, i enlighet med vad som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, antecknas.
2. Kommunstyrelsens uppdrag 2018-11-14, § 872 punkt 1 gällande plan för stadengemensamma och lokala åtgärder förklaras fullgjort.
3. Kommunstyrelsens uppdrag 2018-11-14, § 872 punkt 2 att ta fram en riktad handlingsplan tillsammans med Intraservice för digitaliseringsåtgärder och införande av välfärdsteknik förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Kommunstyrelsens uppdrag 2018-11-14 § 872 till stadsledningskontoret att ta fram förslag till åtgärder för att öka delaktighet och inflytande för dem som bor i bostad med särskild service samt i samverkan med Intraservice ta fram en riktad handlingsplan för digitaliseringsåtgärder och införande av välfärdsteknik för verksamhetsområdet redovisas. Under arbetet med framtagandet av förslag till planer har inte avsikten varit att skapa handlingsplaner enligt staden riktlinje för styrande dokument. Planerna ska ses som inriktningar och underlag för stadsdelsnämndernas och kommande nämnders utvecklingsarbete inom området.

Insatsen bostad med särskild service (BmSS) enligt Lagen om stöd och service till vissa personer med funktionsnedsättning (LSS) ska tillgodose all individuellt anpassad hjälp och möjliggöra för den enskilde att genomföra dagliga aktiviteter i och utanför bostaden. Verksamheten ska främja jämlika levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet med respekt för den enskildes självbestämmande och integritet.

I stadens implementeringsarbete för att tillförsäkra medarbetare möjlighet till heltid och hälsosamma scheman har BmSS behov av kompetens och bemanning utifrån den enskildes behov under kvällar och helger inte tillräckligt uppmärksammat. Svårigheter att bemanna och otillräckligt verksamhetsstöd skapar svårigheter för verksamheten och behöver vara föremål för aktivt ansvarstagande på strategisk ledningsnivå. Det finns risker för att den enskildes möjligheter till delaktighet och inflytande inte kan tillgodoses fullt ut.

Välfärdsteknik har än så länge i liten utsträckning kommit personer med funktionsnedsättning i BmSS till godo. Behov av digitalt stöd, digital infrastruktur och kompetensutveckling har uppmärksammats.

I ärendet föreslås ett antal åtgärder riktade till stadsdelsnämnderna som bedöms vara angelägna, genomförbara och som kan ge effekt inom rimlig tid. Beskrivningar av goda exempel från arbeten i staden bifogas som bilagor.

De i ärendet identifierade utvecklingsbehoven ska utgöra underlag i arbetet med planering och prioritering i den framtida facknämndsorganisationen.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Förbättringar för dem som bor i BmSS får positiva konsekvenser inte bara för de enskilda individerna utan också för deras anhöriga och stadens medarbetare. En stabil bemanning ökar kontinuiteten vilket bidrar till tryggare livssituation för de boende och förbättrad arbetsmiljö för medarbetare. Anhöriga avlastas vilket bedöms ge samhällsekonomiska vinster, där dock stadsledningskontoret menar att dessa är svåra att beräkna.

Ansvaret för inriktningarna i förslag till planer riktas till stadsdelsnämnderna. Förslagen bedöms bidra till nyttorealiserings och finansieras inom stadsdelsnämndernas ramar i den takt det är möjligt. I den framtida facknämndsorganisationen ska de i ärendet identifierade utvecklingsbehoven och förslagen till åtgärder utgöra ett underlag för fortsatt planering och prioritering i de nya nämnderna.

Inom stadsdelsnämnderna har ett verksamhetsnära kompetensstöd utvecklats inom ramen för projekt Välfärdsteknik, Teknikcoacher, riktade till daglig verksamhet och BmSS. Initialt har projektet finansierats via det centrala personal- och kompetensanslaget. Under år 2019 har 10 teknikcoacher arbetat 2 dagar i veckan och kunnat stödja 16 procent av enheterna. För att alla stadens BmSS och dagliga verksamheter ska ha tillgång till teknikcoachning behöver fortsatt utveckling ske.

De identifierade utvecklingsbehoven gällande digital infrastruktur, verktyg samt kompetensutvecklingsinsatser för ökad digital kompetens behöver prioriteras. Kommunfullmäktiges budget för år 2020 lyfter, i avsnittet riktat till stadsdelsnämnderna, att samtliga BmSS ska ha full wifi-täckning.

Den sammanlagda kostnaden för staden för att åstadkomma full wifi-täckning i samtliga BmSS beräknas av intraservice till cirka 2 miljoner kronor. Vidare beräknar intraservice kostnaden för att utrusta samtliga verksamheter med ett digitalt stöd för kommunikation och dokumentation, exempelvis surfplatta, till cirka 1 miljon kronor. Fördjupade behovsanalyser som omfattar samtliga BmSS-enheter med syfte att kartlägga vilka individuella välfärdstekniska lösningar nämnderna bör arbeta vidare med beräknas kosta 250 000 kronor.

Ett förtydligt och mer strategiskt uppdrag för kompetensförsörjning och kompetensutveckling inom funktionshinderområdet motsvarande äldreomsorgens processledares uppdrag bör finansieras gemensamt av stadsdelsnämnderna. Utvecklingen av plattformen Levla till att också omfatta funktionshinderområdet är avhängigt beslut om processledning och medför kostnader som inte varit möjliga att beräkna inom ramen för föreliggande arbete. Val av utformning och placering av en webb-baserad

introduktionsutbildning har inte rymts inom det här arbetet och underlag för kostnadsberäkning har därmed inte gjorts.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Göteborgs Stads program för full delaktighet syftar till att förstärka funktionshinderperspektivet i alla stadens verksamheter. Programmet utgår från FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och omfattar problematiseringar som pekar på behov av utveckling för att åstadkomma full delaktighet inom fem rättighetsområden.

Det här ärendet syftar till säkra delaktighet och inflytande för dem som bor i BmSS enligt LSS genom att öka närvaron av personal med kompetens i verksamheten samt införa välfärdsteknik. Förbättrade levnadsvillkor och ökad trygghet för de boende påverkar också ett stort antal anhöriga positivt.

En utvecklad digitalisering och förbättrad tillgång till välfärdsteknik bidrar till trygghet och möjlighet för den enskilde att vara mer självständig och upprätthålla sociala kontakter.

För stadens medarbetare ger ökad stabilitet i bemanning och kompetensförsörjning samt ett närvarande ledarskap en förbättrad arbetsmiljö. Ett digitalt arbetssätt ska förbättra förutsättningarna för arbetet och underlätta dokumentation. Digitalisering ska bidra till att frigöra tid för stöd till och kontakt med de boende.

Samverkan

Information och dialog har skett vid tre tillfällen i facklig referensgrupp utsedd för uppdraget.

Ärendet är partssamverkat i Central samverkansgrupp 2019-12-19.

Bilagor

1. Rehabiliteringsstöd riktat till funktionshinderområdet.
2. Hälsöfrämjande, förebyggande och rehabiliterande arbetssätt.
3. Planera schema utifrån ett helhetsperspektiv.
4. Kartläggning för introduktionsutbildning.
5. Behovsanalys för digitalisering och välfärdsteknik.
6. Kommunstyrelsens beslut 2018-11-14 § 872.

Ärendet

På uppdrag av kommunstyrelsen 2018-11-14 har stadsledningskontoret i samverkan med stadsdelsnämnderna tagit fram förslag till åtgärder för att öka delaktighet och inflytande för dem som bor i BmSS. Tillsammans med Intraservice och i samverkan med stadsdelsnämnderna har stadsledningskontoret tagit fram förslag till en plan för digitaliseringsåtgärder och införande av välfärdsteknik för verksamhetsområdet.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

Den 15 februari 2019 bodde 1 434 vuxna personer i stadens 1 460 lägenheter i BmSS fördelade på 211 enheter. Drygt hälften av dessa är gruppboende för ca 5 - 6 boende. I gruppboende bor personer med vitt skilda men omfattande tillsyns- och omvårdnadsbehov. BmSS kan också vara i form av serviceboende som erbjuder hög grad av självständighet och, liksom gruppboendet, inkluderar fast bemanning i nära anslutning till lägenheten. Den tredje BmSS-formen *särskilt anpassad bostad* har inte berörts i denna utredning. År 2018 arbetade 1 862 stödassistenter och 183 stödpedagoger i stadens BmSS enligt LSS för vuxna. Totalt inom stadens funktionshinderverksamheter arbetar ca 5 500 medarbetare.

Föreningen Grunden uppmärksammade 2017 kommunstyrelsen på att det finns brister när det gäller möjlighet till delaktighet, integritet och inflytande för de boende i stadsdelarnas bostäder med särskild service. Stadsledningskontoret redovisade i juni 2017 en lägesbild rörande delaktighet, integritet och inflytande i bostad med särskild service på uppdrag av kommunstyrelsen 2017-05-17. Mot bakgrund av stadens utförarenkäter, brukarrevision, stadsdelsnämndernas kvalitetsrapporter för individ- och familjeomsorgen och funktionshinder, personalstatistik för verksamhetsområdet samt Öppna Jämförelser/KOLADA konstaterade stadsledningskontoret att det fanns risk för brister beroende på verksamhetens svårigheter med kompetensförsörjning.

Kommunstyrelsen gav 2017-11-20 stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram förslag på åtgärder samt en åtgärdsplan utifrån lägesbilden. I september 2018 redovisade stadsledningskontoret förslag på möjliga lokala och stadengemensamma åtgärder för att öka delaktighet och inflytande i bostad med särskild service. I enlighet med stadsledningskontorets förslag gav kommunstyrelsen 2018-11-14 stadsledningskontoret i uppdrag att påbörja arbetet med en plan för de föreslagna stadengemensamma och lokala åtgärder samt att ta fram en riktad handlingsplan tillsammans med Intraservice för digitaliseringsåtgärder och införande av välfärdsteknik för verksamhetsområdet bostad med särskild service. Stadsledningskontoret har delredovisat uppdraget vid kommunstyrelsens sammanträde 2019-05-29.

I tjänsteutlåtande dnr 0889/17 och dnr 1309/17 har stadsledningskontoret utförligt redogjort för innehållet i insatsen BmSS enligt LSS, de krav lagen ställer på utförandet samt de hinder för delaktighet och inflytande som identifierats.

Organisering för uppdraget

Stadsledningskontorets arbete med uppdraget att fram förslag till åtgärder för att öka delaktighet och inflytande för dem som bor i BmSS samt Intraservice och stadsledningskontorets samverkan kring en riktad handlingsplan för

digitaliseringsåtgärder och införande av välfärdsteknik för verksamhetsområdet har genomförts i samverkan med stadsdelsförvaltningarna.

En styrgrupp med avrepresentation från stadsdelssektorn via HR-chef och sektorchef IFO/FH. Stadsledningskontoret har representerats av avdelningschefer för IFO/FH samt HR. Intraservice har i styrgruppen representerats av en planeringsledare.

Arbetsgrupp för uppdraget som rör kompetensförsörjning och bemanning har utgjorts av områdeschef, enhetschef, utvecklingsledare, metodstödjare, bemanningscontroller samt produktionscontroller från stadsdelarna Västra Hisingen, Östra Göteborg, Västra Göteborg samt Askim-Frölunda-Högsbo.

Föreningen Grundens medlemmar är initiativtagare till att en granskning av villkoren för delaktighet och inflytande för dem som bor i BmSS kommit till stånd. Under arbetets gång har avstämningar gjorts med representanter för föreningen Grunden för att säkra att det finns en gemensam syn på förslag till inriktningar. Ärendet har också varit föremål för informationer och dialog i Göteborgs Stads råd för funktionshinderfrågor. Kontinuerlig dialog har förts i en facklig referensgrupp utsedd av HR-referensgrupp, en undergrupp till Central samverkansgrupp.

Avgränsningar

Avgränsningar har varit nödvändiga och de åtgärder som föreslås har prioriterats utifrån angelägenhetsgrad och genomförbarhet och bedöms kunna ge effekt inom rimlig tidsrymd. Flera av de åtgärder som föreslås har prövats i någon eller några stadsdelar med goda resultat.

Arbetet rör stadens egenproduktion av BmSS enligt LSS. Externa leverantörer av BmSS har inte berörts i utredningen.

Stadsledningskontorets bedömning

Planernas status

Under arbetet med framtagandet av förslag till planer har inte avsikten varit att skapa handlingsplaner enligt staden riktlinje för styrande dokument. Planerna ska ses som inriktningar och underlag för stadsdelsnämndernas och kommande nämnders utvecklingsarbete inom området. Kommunstyrelsen föreslås därmed att förklara uppdraget i denna del fullgjort.

Stadsledningskontorets förslag

Ansvaret för inriktningarna i förslag till planer riktas till stadsdelsnämnderna. I en framtida facknämndsorganisation ska de i ärendet identifierade utvecklingsbehoven och förslagen till åtgärder utgöra ett underlag för planering och prioritering.

Inriktningarna i förslagen till planer bedöms vara angelägna, genomförbara och kunna ge effekt inom rimlig tid. Exempel som kan vara utgångspunkter för fortsatt arbete biläggs.

Inriktningar för att öka delaktighet och inflytande i bostad med särskild service

- På förvaltningsledningsnivå skapa organisatoriska förutsättningar för att möjliggöra för chefer att utföra sitt uppdrag och nära ledarskap.
- Främja hälsa och förebygga ohälsa hos medarbetarna genom att arbeta parallellt med de hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatserna.
- Hantera frågan om bemanning på rätt beslutsnivå.

- Inför samordnad schemaläggning som utgår från de boendes individuella genomförandeplaner.
- Samlade och aktuella kompetensutvecklingsplaner ska finnas för samtliga enheter inom verksamhetsområdet bostad med särskild service.
- Förstärk samordningen för hållbar och långsiktig kompetensförsörjning.
- Ge stadsdelsförvaltningarnas nuvarande gemensamma resurs för kompetensutveckling ett uppdrag som motsvarar äldreomsorgens processledare för kompetensförsörjning.
- Utveckla modellen Levla, för att attrahera och kompetensutveckla, att omfatta funktionshinderområdet.
- Utveckla en webb-baserad introduktionsutbildning.

Inriktningar för digitaliseringsåtgärder och välfärdsteknik i bostad med särskild service

- Genomför fördjupad analys av de individuella behoven av välfärdstekniska lösningar i samtliga boendeenheter för vidare prioriteringar.
- Säkerställ den digitala infrastrukturen genom att garantera full wifi-täckning i samtliga bostäder med särskild service enligt LSS.
- Beslut om digitaliseringsåtgärder ska fattas på strategisk ledningsnivå.
- Utrusta samtliga BmSS med verktyg för digitalt stöd.
- Fullfölj satsningen under åren 2020 – 2024 med projekt Välfärdsteknik, teknikcoacher.

Bakgrund till stadsledningskontorets bedömning

Vad insatsen bostad med särskild service enligt LSS omfattar beskrivs i § 2 i Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2002:9):

”Med *individuell anpassad hjälp i den dagliga livsföringen* avses insatser som skall tillgodose den enskildes psykiska, fysiska och sociala behov, t.ex. hjälp med att

- äta, dricka och förflytta sig,
- sköta personlig hygien och klä sig,
- sköta hemmet, tillreda måltider, göra ärenden och inköp,
- kommunicera, upprätthålla sociala kontakter och bryta isolering,
- planera framåt,
- göra tillgänglig den hälso- och sjukvård, inklusive habilitering, rehabilitering och hjälpmedel, och den tandvård som den enskilde behöver, samt
- se till att misstankar om övergrepp och andra brott mot den enskilde polisanmäls.”

Personer som bor i BmSS är beroende av stöd i ett livslångt perspektiv. Det fasta personalstödet i bostaden ska tillgodose all individuellt anpassad hjälp och ska möjliggöra för den enskilde att genomföra dagliga aktiviteter i och utanför bostaden. Verksamheten ska främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet och vara grundad på respekt för den enskildes självbestämmanderätt och integritet.

Som komplement till SOSFS 2002:9 har Socialstyrelsen gett ut handboken ”Bostad med särskild service för vuxna enligt LSS”, reviderad upplaga 2018. Handboken ger stöd i tillämpningen av insatsen. Kvaliteten i verksamheten skall systematiskt och fortlöpande utvecklas och säkras.

Enligt LSS §21 får avgifter eller ersättning för kostnader (utöver skäligen avgifter för bostad, fritidsverksamhet och kulturella aktiviteter) inte tas ut för insatser enligt denna lag.

Utmaningar för området bostad med särskild service

De största utmaningarna för att kunna tillgodose delaktighet och inflytande i BmSS är kraven på relevant kompetens och effektiv bemanning i små enheter med störst personalbehov kvällar och helger. Det är i stor utsträckning personalens kunskaper och förtrogenhet med de individuella behoven som möjliggör för den enskilde att vara delaktig och ha inflytande. Den heterogena målgruppen ställer krav på olika specifika kompetenser och metoder. De förutsättningar som råder inom verksamhetsområdet, med små enheter med boende som har livslånga och inte sällan omfattande och komplicerade behov av stöd, ställer stora krav på bemanningen.

Utmaningar rörande kompetensförsörjning och bemanning inom området har tidigare beskrivits i exempelvis

- Kompetensförsörjningsplan 2015 – 2020 för IFO/FH – utförare, stadsledningskontoret (dnr 0995/16).
- Kartläggning av kompetensförsörjning – stödassistenter och stödpedagoger 2018-03-15, uppdrag av HR-chefer samt sektorchefer inom IFO-FH i stadsdelsförvaltningar (dnr 0855/18).
- Kunskapsunderlag för Göteborgs Stads kompetensförsörjning, rekryteringsprognos 2018-10-17, stadsledningskontoret.
- ”Utvärdering av optimerad bemanning, Göteborgs Stad”, PwC, september 2016, beställd av stadsledningskontoret.

Möjliga vägar för att effektivisera arbetsorganisation och bemanning genom att använda kompetensen ändamålsenligt

Staden har, precis som övriga landet, en stor utmaning vad gäller kompetensförsörjningen nu och i framtiden. De äldre och yngre delarna av befolkningen ökar, medan personer i arbetsför ålder blir allt färre. Det här ställer krav på förändring av organisation och arbetssätt för att effektivt ta tillvara den kompetens som finns. Att attrahera personal samt behålla de engagerade medarbetare som arbetar inom staden idag är två viktiga frågor att hantera.

Det pågår en kontinuerlig expansion av bostäder med särskild service. För att möta behoven behövs ett tillskott på cirka 400 lägenheter fram till år 2022. Göteborgs Stads rekryteringsbehov är omfattande. Enligt prognosen fram till år 2027 uppskattar stadsledningskontoret att 3 400 stödassistenter behöver rekryteras inom funktionshinderområdet vilket motsvarar cirka 17 procent av personalstyrkan.

Att medarbetare i Göteborgs Stad känner stolthet över den nytta som görs är centralt för att attrahera och behålla medarbetare. Inom ramen för Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare kommer arbete att ske inom tre målområden och åtta strategier. Här kommer bland annat frågan om chefers förutsättningar, ett hållbart arbetsliv samt nya sätt att organisera och bemanna arbetet, att hanteras.

Nära ledarskap

För personer som bor i BmSS är det viktigt att möta trygg personal och bli bemött på ett sätt som möjliggör delaktighet och inflytande över den egna vardagen. Ofta uppstår situationer som inte går att förutse och som på olika sätt kan vara utmanande för både

medarbetare och boende. Ett tillgängligt och nära ledarskap är nödvändigt för att garantera kvalitén i verksamheten.

Chefer är viktiga för att skapa attraktiva och välfungerande arbetsplatser bland annat för att säkerställa framtida kompetensförsörjning och en god arbetsmiljö för medarbetare. Många chefer i staden är dock pressade av hög arbetsbelastning, stort personalansvar och knappa resurser. Det visar intervjuer och statistik från arbete med Chefios, medarbetar- och chefsenkätens resultat, stadsrevisionens granskning av chefers organisatoriska förutsättningar i Göteborgs stad.

Medarbetare och chefer behöver goda förutsättningar för att kunna utföra sitt arbete och använda den kompetens de besitter. Det kan bland annat handla om ekonomiska förutsättningar samt att det finns avtal och arbetssätt som är flexibla och kan möta verksamhetens behov samt möjliggöra organisering av arbetet på nya sätt. Ledning, personalorganisationer och medarbetare behöver arbeta tillsammans för lösningar. Det kan handla om vilka personella, organisatoriska och ekonomiska resurser som behövs för att möjliggöra arbetet och göra staden till en attraktiv arbetsgivare.

Chefoskopet är ett forskningsbaserat verktyg för att förstå och utveckla chefers organisatoriska förutsättningar i en organisation. Stadsledningskontoret har under hösten 2018 – våren 2019 prövat verktyget i ett pilotprojekt med stadsdelsförvaltning Norra Hisingens förvaltningsledning. Projektet har resulterat i en förvaltningsövergripande handlingsplan med tre koncentrerade målområden med såväl långsiktiga som kortsiktiga mål. Verktyget har givit en djupare förståelse för chefers organisatoriska förutsättningar. Olika organisatoriska nivåer i förvaltningen har fått ett gemensamt språk som möjliggör för chefer kan bedriva god verksamhet med en arbetsmiljö där medarbetare kan och vill arbeta.

Som stöd för första linjens chefer har stadsdelsförvaltning Östra Göteborg infört ett rehabiliteringsstöd riktat till funktionshinderområdet. Stödet har avlastat chefer i det omfattande administrativa arbetet kring rehabiliteringsprocessen men också skapat möjlighet till överblick och förebyggande arbete. Sjukfrånvaron har minskat och chefer upplever mindre stress. Rehabiliteringsstödet bidrar till att trygga kvalitén i rehabiliteringsprocessen för medarbetaren. Arbetssättet beskrivs i bilaga 1.

Förslag till inriktning

- På förvaltningsledningsnivå skapa organisatoriska förutsättningar för att möjliggöra för chefer att utföra sitt uppdrag och nära ledarskap.

Arbetsmiljö

Kontinuitet är viktigt för den enskildes möjlighet till delaktighet och inflytande. Personal som är förtrogna med de individuella förutsättningarna och förstår behoven skapar trygghet för den enskilde. Personer som arbetar i nära samverkan med brukare, upplever oftare arbetet som meningsfullt och utvecklande, vilket är positivt för både medarbetare och verksamhet.

I mars 2016 trädde Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö i kraft. Syftet med föreskrifterna är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala faktorer. Det handlar om att förstå kopplingen mellan verksamhetsfrågor och hälsa på arbetsplatsen.

Föreskrifterna innebär att alla organisationer behöver förändra sitt sätt att tänka och arbeta systematiskt med arbetsmiljö och hälsa.

Inom BmSS och staden i övrigt, har den korta sjukfrånvaron, upp till 14 dagar ökat mellan åren 2011 till 2018, medan sjukfrånvaron totalt sedan förra året minskar. Sjukfrånvaro och personalomsättning medför svårigheter att upprätthålla kontinuitet i verksamheten.

Ackumulerad sjukfrånvaro i %, område BmSS	2015	2016	2017	2018
Stödassistenter	10,4	11,4	10,6	10,4
Stödpedagoger*	8,0	12,0	12,5	11,8
Enhetschefer*	3,3	3,4	2,6	3,1

Personalomsättning i %, område BmSS	2015	2016	2017	2018
Stödassistenter	8,0	9,7	12,2	11,4
Stödpedagoger*	9,2	6,5	8,2	8,0
Enhetschefer*	25	19	20,8	17,4

*På grund begränsat underlag ger små förändringar stort utslag i procentberäkningar.

Som ett komplement till det rehabiliterande arbetet för att främja hälsa och förebygga ohälsa behöver ett långsiktigt hälsofrämjande arbetssätt integreras i det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet. Stadsdelsförvaltning Majorna-Linné utgör ett exempel på en stadsdel som arbetar parallellt med ett hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande arbetssätt. Arbetssättet beskrivs i bilaga 2.

Förslag till inriktning

- Främja hälsa och förebygg ohälsa hos medarbetarna genom att arbeta parallellt med de hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatserna.

Effektiv bemanning

Flertalet av de personer som bor i BmSS har sysselsättning utanför bostaden dagtid. Behovet av personal är störst morgnar, kvällar och helger. För att möta den enskildes behov vid rätt tidpunkt är det viktigt att arbeta med bemanning utifrån ett helhetsperspektiv.

Tidigare arbeten har uppmärksammat behov av åtgärder för att åstadkomma stabil bemanning framför allt på kvällar och helger för att möjliggöra individuella aktiviteter för de boende. Det handlar då bland annat om att effektivisera bemanning, öka närvaron, förändra arbetssätt och organisering.

Kollektivavtalet i Göteborgs Stad, som ger medarbetare möjlighet till heltid, syftar bland annat till att erbjuda medarbetare en inkomst som går att leva på och att motverka ohälsosamma scheman. Arbetspassens längd och frekvens regleras och delade turer får inte förekomma. Heltid är också en fråga om jämställdhet då fler kvinnor än män i samhället arbetar deltid. Samtidigt har staden ett samverkansavtal och arbetstidslagen att förhålla sig till, där bland annat delaktighet i schemaläggning och arbetstider regleras. Sammantaget ställer detta höga krav på schemaläggningen.

Senast i delårsrapporten 2018 rapporterar Intraservice att stadsdelsförvaltningarna upplever att målet om bemanning i balans i de flesta fall är svårt att kombinera med en ekonomi i balans på det sätt en ettårig budgetcykel kräver. Göteborg Stads projekt optimerad bemanning startade 2011 och syftade till att skapa en bemanningsprocess som ger tillsvidareanställda möjlighet till heltid och minska den arbetade tiden som utförs av timanställda. Utvärdering av optimerad bemanning, PwC 2016, visade att om ekonomifunktionen involverades i ett tidigt stadie resulterade det i en snabbare förändring och en ökad förståelse skapades för exempelvis kopplingen mellan ekonomi och personaltid. Genom ett effektivt användande av personal kan ekonomin styras och för ett framgångsrikt arbete behöver alla stödresurser involveras. Stadsdelsförvaltningarnas ledningar erbjuder nu utbildning för att arbeta strategiskt med bemanningsfrågan.

Stadsledningskontoret erfar att det finns behov av att i högre grad finna samarbeten över verksamhetsgränserna. I några stadsdelar pågår samverkan exempelvis mellan BmSS, personlig assistans och daglig verksamhet. Inom någon enhet går ett par medarbetare från daglig verksamhet över till ett boende med särskild service på morgonen för att täcka upp behov under ett par timmar. Stadsdelsförvaltning Askim-Frölunda-Högsbo arbetar med att planera schema utifrån ett helhetsperspektiv. Med utgångspunkt från enhetschefers kartläggning av de boendes individuella behov och med stöd av ekonom för beräkning av budget i timmar har bemanningsenheten uppdrag att schemalägga medarbetare. Bemanningenheten kan snabbt fylla en lucka som uppstår i schemat, samtidigt som de har överblick över bemanningsläget och kan påtala behov som är svåra att se för den enskilda enhetschefen. Arbetssättet innebär att fler arbetspass har kunnat schemaläggas med samma personalstyrka samtidigt som övertid och arbetad tid har minskat, bilaga 3.

Att förändra arbetssättet i samverkan med medarbetarna och skapa kontinuitet för den enskilde förutsätter en tydlig ledning och styrning som kan förmedla engagemang och motivera till förändring. Varje förvaltningsledning bör fatta strategiska beslut om vilket arbetssätt som ska gälla.

Förslag till inriktningar

- Hantera frågan om bemanning på rätt beslutsnivå.
- Inför samplanerad schemaläggning som utgår från de boendes individuella genomförandeplanerna.

Brist på utbildade

Personalens förmåga att kommunicera samt kunskap om de individuella behoven och vilket stöd som behövs är avgörande för den enskildes möjlighet till delaktighet och inflytande. Kompetens och gott bemötande är grundläggande förutsättningar för verksamhetens kvalitet.

Gymnasieskolans barn- och fritidsprogram samt vård- och omsorgsprogram, som utgör grundutbildningar för yrket stödassistent, har färre sökande än platser. Förslag till nytt vård- och omsorgsprogram innebär att utbildningarnas innehåll inte kommer att motsvara funktionshinderområdets grundläggande kompetenskrav. Det är många som konkurrerar om de få utexaminerade, bland andra äldreomsorg, sjukvård och förskola/skola. Alltför få tar examen i vuxenutbildningens stödassistentutbildning. Yrkehögskolans utbildning för stödpedagoger har, trots verksamhetens stora behov och långt fler sökande än platser, minskat antalet utbildningsplatser till en fjärdedel. Stadens beräknas behöva rekrytera

cirka 70 stödpedagoger årligen för att täcka behoven. Med stöd av det centrala personal- och kompetensanslaget åren 2018 och 2019 genomförs en uppdragsutbildning för 27 medarbetare. Medel söks nu för utbildningens sista år 2020.

Ambitionen att stärka de olika yrkesrollerna och därmed också använda kompetensen ändamålsenligt och samtidigt bredda rekryteringsbasen är bakgrund till några aktuella arbeten. Yrkesrollen stödassistent omfattar idag medarbetare både med och utan adekvat gymnasieutbildning. Det finns behov av att yrkesrollen definieras. Från 1 januari år 2020 kommer stödassistent, stödbiträde och biträde funktionshinder vara definierade befattningar. Arbete pågår med att definiera stödpedagogrollen samt fastställa kompetenskrav.

Staden måste i allt högre grad kompensera för avsaknaden av grundkompetens vid nyanställningar samt fortsätta tillhandahålla särskilda utbildningsinsatser efter verksamheternas behov. Det finns behov av grundutbildningar med språkstöd. För att stadsdelarnas kontinuerliga kompetensutvecklingsinsatser för att öka användandet av metoder för bland annat delaktighet och inflytande ska få effekt behövs långsiktighet och stabilitet i personalgruppen.

Verksamheterna behöver arbeta med kompetensutvecklingsplaner för att ha underlag för strategiska överväganden och prioriteringar. Det är angeläget att stadens prioriteringar av kompetensutvecklingsinsatser görs mot bakgrund av strategiska överväganden både när det gäller utbildning i egen regi och i kravställande när det gäller nationella och regionala utbildningsanordnare.

Förslag till inriktning

- Samlade och aktuella kompetensutvecklingsplaner ska finnas i samtliga enheter inom verksamhetsområdet bostad med särskild service.

Samordnat arbete för kompetensutveckling

Gemensam vidareutbildning inom funktionshinderområdet utgår från kompetensförsörjningsplanen 2015 – 2020. Utbildningarna har, för ett år i taget, finansierats via centrala personal- och kompetensförsörjningsanslaget och samordnas av stadsdelarnas gemensamma utvecklingsledarresurs för kompetens i Västra Göteborg. Förvaltningarna genomför därutöver utbildningar i egenregi efter behov.

Prioriteringar av kompetensförsörjningsarbetet görs på olika sätt i stadens verksamheter. Inom myndighetsutövningen i individ- och familjeomsorgen styrs och samordnas det via Plattformarbetet. Äldreomsorgens kompetensarbete samordnas och leds via en processledare för kompetensförsörjning på enheten Senior Göteborg på stadsledningskontoret i samarbete med en processgrupp bestående av sektorchefer och HR-chefer. Inom funktionshinderområdet leder och samordnar stadsdelarnas gemensamma utvecklingsledarresurs arbetet med stöd av områdeschefer. Stadsledningskontoret samordnar och bereder förslag till fördelning av det centrala personal- och kompetensförsörjningsanslaget. Stadsledningskontoret bedömer att det finns behov av en mer strategisk förankring av kompetensförsörjningsuppdraget för funktionshinderområdet samt stöd för hållbar resursplanering och prioriteringar för staden.

Inom funktionshinderområdet finns cirka 5 500 anställda varav cirka 200 på chefsbefattningar att jämföras med äldreomsorgens cirka 7 000 anställda varav 300 chefer. Det finns behov av att synliggöra yrken och karriärmöjligheter inom funktionshinderområdet för att attrahera medarbetare. Stadsledningskontoret bedömer att äldreomsorgens arbete för att attrahera medarbetare och tydliggöra karriärvägar är ett gott exempel. Uppdraget Attraktiv hemtjänst, ett samordnat arbete för den enskildes inflytande och självbestämmande och för att öka arbetets attraktivitet, bedöms ha varit framgångsrikt. Den webb-baserade plattformen Levla, inom ramen för Attraktiv hemtjänst, syftar till att attrahera medarbetare till äldreomsorgen och omfattar, förutom beskrivningar av yrken och utbildningar inom området, bland annat en kompetensmodell för karriärvägar. Levla-strukturen bör kunna vara en förebild för ett arbete inom funktionshinderområdet. Ett sådant arbete förutsätter processledning.

Svårigheten att rekrytera medarbetare med rätt kompetens ställer krav på introduktion och kompenserande utbildningsprogram i egen regi. Introduktion av nyanställda och visstidsanställda inom funktionshinderområdet sker i dag på olika sätt i staden. Det saknas en gemensam struktur för innehåll och genomförande av introduktionsutbildning som är lättillgänglig och enkel att förstå. Introduktionsutbildningen bör kompletteras med en vägledning för arbetsledningens ansvar för uppföljning av medarbetarens kunskapsinhämtande och förmåga att tillämpa kunskaperna i yrket. Göteborgsregionen har tagit fram ett gemensamt program för introduktion och kompetensutveckling för personal inom socialtjänstens myndighetsutövning för barn och unga kallat Yrkesresan. Modellen har varit framgångsrik regionalt och kan utgöra inspiration för lokal utveckling av introduktionsprogram inom funktionshinderområdet. Under 2019 genomför Sveriges kommuner och landsting/SKL, Socialstyrelsen och Regionala Samverkan- och Stödstrukturerna/RSS en förstudie på uppdrag av SKL:s socialchefs nätverk om förutsättningar för en nationell tillämpning samt möjligheter till användning inom andra sakområden.

Arbetsgruppen har som ett första steg gjort en genomlysning av befintliga nationella och lokala webb-baserade utbildningar. Kartläggningen kan utgöra grund för en fortsatt utveckling, bilaga 4.

Förslag till inriktningar

- Förstärk samordningen för hållbar och långsiktig kompetensförsörjning.
- Ge den stadsdelsgemensamma resursen för kompetensutveckling ett uppdrag som motsvarar äldreomsorgens processledare för kompetensförsörjning.
- Utveckla modellen Levla, för att attrahera och kompetensutveckla, att omfatta funktionshinderområdet.
- Utveckla en webb-baserad introduktionsutbildning.

Digitaliseringsåtgärder och införande av välfärdsteknik

Välfärdsteknik är digital teknik som syftar till att bibehålla eller öka trygghet, aktivitet, delaktighet eller självständighet för en person som har eller löper förhöjd risk att få en funktionsnedsättning enligt Socialstyrelsens termbank.

Flera av de hjälpmedel och tekniklösningar som skulle kunna bidra till att verksamheten kan uppfylla de krav som lagstiftning och föreskrifter ställer förutsätter digitala lösningar. Det gäller till exempel stöd för kommunikation och förutsägbarhet i vardagen.

Utvecklingsbehovet när det gäller välfärdstekniska lösningar i verksamheten för målgruppen är omfattande. Unga användare i verksamheten har ofta växt upp med digitala verktyg som stöd för självständighet, delaktighet och möjlighet att påverka den egna livssituationen. Förmågor och hjälpmedel som bland annat förutsätter digitalt kompetensstöd vilket ofta saknas i BmSS. Användarnas behov ska styra inriktningen för välfärdstekniska lösningar. Vid anskaffning av digitalt stöd exempelvis surfplattor ska de tjänster som intraservice tillhandahåller användas.

Den enskildes behov

Den förväntade effekten av digitaliseringsinsatser är att den enskilde ges förutsättningar för ökad självständighet och ett bättre utnyttjande av personalstödet. Digitalt kommunikationsstöd kan möjliggöra för den enskilde att vara mer delaktig och ha direkt inflytande i vardagen. I en första behovsanalys har intervjuer och samtal genomförts med målgruppen. Samtal har även förts med Föreningen Grunden, arbetsterapeuter i den kommunala hälso- och sjukvården samt utbildade teknikcoacher i verksamheten. Analysen har förmedlat en bild av inom vilka områden satsningar behöver ske för digitalisering och införande av välfärdsteknik, bilaga 5.

Vanliga önskemål är att i så stor utsträckning som möjligt vara självständig och oberoende, att kunna hantera vardagssituationer själv och föra sin egen talan. Flera av de identifierade behoven skulle kunna mötas med hjälp av välfärdsteknik som exempelvis kognitivt stöd i form av olika appar i telefoner eller surfplattor. Personer som bor i BmSS har olika individuella behov och fördjupade behovsanalyser behöver göras för att identifiera behov som underlag för vidare bedömning av möjliga lösningar.

Förslag till inriktning

- Genomför fördjupad analys av de individuella behoven av välfärdstekniska lösningar i samtliga boendeenheter för vidare prioriteringar.

Digital infrastruktur

Bostaden ska vara utformad så att vardagen underlättas och bidra till delaktighet, inflytande och självständighet. Krav och standarder när det gäller bostad med särskild service är en aktuell fråga i staden. Boendepianeringen funktionshinder initierade i mars 2019 ett arbete för att kartlägga befintligt bestånd och behov av åtgärder tillsammans med flera olika aktörer som bland andra Intraservice, Lokalsekretariatet, lokalförvaltningen, stadsledningskontoret IFO/FH och stadsdelarna.

För att kunna arbeta mobilt och med digitalt stöd i verksamheten måste den digitala infrastrukturen finnas. Digitalt stöd i form av till exempel surfplattor ger möjligheter till kommunikationsstöd och dokumentation i delaktighet med den enskilde. Tillgång till stabilt trådlöst nätverk i alla lägenheter i BmSS liksom i gemensamma utrymmen är en grundläggande förutsättning. Det är stora skillnader mellan stadsdelarnas digitala infrastruktur i BmSS. Det är inte ovanligt att wifi-täckning endast finns i personalutrymme och gemensamhetslokal enligt tidigare standard. Bristen har påverkat teknikcoachernas möjlighet att arbeta med digitala lösningarna samt vid test av trygghetskamera.

Verksamheterna behöver göra objektspecifika kartläggningar av behov för utökning av täckningsgraden. Under året har två preliminära mätningar genomförts som ger en ungefärlig bild av utvecklingen.

Wifi-täckning i BmSS, procent	Måttillfälle januari 2019	Måttillfälle oktober 2019
Full täckning	18	30
Delvis täckning	40	48
Ingen täckning	42	22

Förbättringar har skett när det gäller täckningsgraden under året men ännu kvarstår ett arbete för att nå full täckning i samtliga BmSS. Stadsdelsförvaltning Östra Göteborg är ensamma om att ha full wifi-täckning i samtliga BmSS. Övriga stadsdelsförvaltningar har olika förutsättningar då det gäller både täckningsgrad och antal BmSS.

Strategiska beslut på ledningsnivå bedöms vara avgörande för att föra arbetet med digitalisering framåt.

Förslag till inriktningar

- Säkerställ den digitala infrastrukturen genom att garantera full wifi-täckning i samtliga bostäder med särskild service enligt LSS.
- Beslut om digitaliseringsåtgärder ska fattas på strategisk ledningsnivå.
- Utrusta samtliga BmSS med verktyg för digitalt stöd.

Kompetens

Verksamhetens förmåga att leda i digital utveckling är en grundläggande förutsättning. Införandet av digitalt arbete och välfärdsteknik ställer krav på ny kompetens, förändrade arbetssätt och förmåga att leda i förändring. Att utveckla och underhålla medarbetarnas kompetens är nödvändigt för att den enskilde ska få rätt stöd i att använda välfärdsteknik. Tekniken kan också vara ett hjälpmedel för att kunna nyttja personalen och deras kompetens på ett smart och effektivt sätt.

Kompetensutveckling av medarbetare är nödvändig inom området. Projekt välfärdsteknik innebär att teknikcoacher utbildas i varje stadsdel för att ge stöd till dagliga verksamheter och bostäder med särskild service i framför allt användande av läsplattor och appar. Under år 2018 utbildades, tio teknikcoacher som kunde ge stöd till cirka 8 procent av enheterna. Under år 2019 utökades teknikcoachernas arbetstid i projektet vilket innebär att det finns teknikcoacher i 16 procent av enheterna inom stadens dagliga verksamhet och BmSS. Arbetet leds nu av en projektledare på 10 procent. Projektet har fått medel via centrala personal- och kompetensförsörjningsanslaget En extern utvärdering av projektet har genomförts som ger stöd åt arbetssättet. Stadsledningskontoret bedömer att det är en gynnsam form för att stödja den digitala utvecklingen. För att samtliga 1 460 bostäder skall få tillgång till digitalt pedagogiskt stöd krävs fortsatta satsningar under de kommande fem åren med oförändrad ambitionsnivå.

Kompetensutveckling av medarbetare och chefer sker även inom projekt Go DigIT. Projektets syfte är att öka den digitala kompetensen genom verksamhetsanpassade utbildningar för digitalt arbetssätt. Det digitaliserade arbetssättet gynnar samverkan mellan de olika professionerna inom BmSS och till exempel den kommunala hälso- och sjukvården.

Förslag till inriktning

- Fullfölj satsningen med projekt Välfärdsteknik, teknikcoacher under åren 2020 – 2024.

Lisbeth Nilsson

Direktör Välfärd och Utbildning

Eva Hessman

Stadsdirektör

Rehabiliteringsstöd riktat till funktionshinderområdet

Östra Göteborg är en av stadsdelarna som arbetar med ett nära rehabiliteringsstöd riktat till funktionshinderområdet. Arbetet har ingått i ett ESF-projekt och kommer att fortsätta i ordinarie verksamhet när projektet slutar. Effekter som uppstått är bland annat att sjukfrånvaron inom området har minskat och att enhetschefer beskriver att den mentala stressen har minskat, vilket gör att de kan fokusera mer på arbetsgruppen istället för att vara oroliga för om de följer alla steg i processen. Det huvudsakliga ansvaret ligger fortfarande kvar på chefen. Arbets sättet beskrivs enligt följande:

- Uppstartsmöte
Rehabiliteringsspecialisten börjar med att träffar cheferna individuellt och går igenom alla rehabiliteringsärenden och gör en plan för hur arbetet ska fortskrida.
- Avstämningsmöten
Löpande avstämningsmöten sker med enhetscheferna generellt.
- Rehabiliteringsmöten
Rehabiliteringsspecialisten är med som ett stöd under alla rehabiliteringsmöten där chefen önskar och kan också vara kallande part.
- Kontakt med primärvård/Försäkringskassa
Rehabiliteringsspecialisten kan vara den som har kontakt med externa aktörer, för att stödja och avlasta för enhetschef.
- Arbetsträning/Arbetsprövning
Rehabiliteringsspecialisten kan ha den övergripande översikten över hur arbetsträning och arbetsprövning fortlöper och fungerar. På så sätt kan det gå snabbare att konstatera att det inte fungerar och medarbetaren kan få nya möjligheter till arbetsträning. Likadant kan en överflyttning av medarbetare till ny arbetsplats, ske snabbare om det fungerar bra.
- Långtidssjukskrivna
Personer som är långtidssjukskrivna kan hamna i en situation där sjukskrivningen fortlöper utan åtgärd. I dessa situationer kan en rehabiliteringsspecialist ha en extra bevakning, ta de kontakter som behövs för att avlasta och underlätta för enhetschef samt för att se till att den sjukskrivne medarbetaren inte hamnar i kläm mellan de olika aktörerna.
- Indragen sjukpenning
Det förekommer att sjukskrivna medarbetare får sin sjukpenning indragen. I dessa situationer kan en rehabiliteringsspecialist vara som spindeln i nätet och se till att avlasta och underlätta för enhetschef samtidigt som medarbetaren får hjälp med var hen ska vända sig.
- Uppföljningar
Rehabiliteringsspecialist följer upp hur det går med såväl enskilda personer som den övergripande sjukfrånvaron. Förhoppningen är att funktionen också ska kunna upptäcka övergripande mönster och på så sätt signalera om insatser behöver göras för att undanröja hinder för hälsan eller för återgång i arbete och stoppa en uppåtgående trend.

- Rehabiliteringsplaner

Medarbetare som inte förväntas vara i fullt arbete inom 60 dagar ska enligt lag ha en rehabiliteringsplan senast dag 30 i sitt sjukärende. Rehabiliteringsspecialisten kan se till att det finns en upprättad rehabiliteringsplan för personer som är sjukskrivna.

Hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande arbetssätt

Majorna-Linné är en av stadsdelarna som arbetar parallellt med hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser. Arbetssättet beskrivs enligt följande:

Inom område funktionshinder finns ett tydligt arbetssätt, med fyra strategier där målet är hälsa. Strategierna är medarbetarforum (hälsofrämjande), subgrupper utifrån fokusområden (hälsofrämjande), frisk på jobbet-trappan (förebyggande) och resursenhetschef (rehabiliterande).

Medarbetarforum är en arena där alla medarbetare (ca 500) inom området är med under en halvdag. I starten 2015 lades en grund för det hälsofrämjande arbetet utifrån individ, grupp och organisationsnivå. Syftet är att skapa delaktighet och inflytande samt samla upp och återkoppla, vilket i sig är hälsofrämjande. Utifrån föreläsning diskuterade medarbetarna sedan vad hälsa är, vad som är förebyggande och vad som är viktigt för en god arbetsmiljö.

Följande områden som är viktiga för hälsa har identifierats av medarbetarna:

- Kompetens och pedagogiska stöd
- Bemanning och schema
- Brukarinflytande (har tillkommit senare)

Subgrupper. Arbetssättet har skapat en riktning för verksamheten, ett kollegialt stöd mellan chefskollegor och en trygghet för medarbetarna. Att det uttalade målet med arbetet är hälsa, har varit en av framgångsfaktorerna. Alla chefer ingår i en grupp utifrån intresse och kompetens. Grupperna arbetade sedan utifrån de mest akuta frågorna, diskuterade, tog fram rutiner och implementerade dem i resten av chefsgruppen. Frågor som behandlades inom grupperna:

Kompetens och pedagogiska stöd

- göra en kompetensinventering bland personalen för att få en bild av utbildningsnivån,
- att öka antalet stödpedagoger samt
- se till att en utförarskola genomförs.

Bemanning och schema

- Frågor som rör planeringsenhet vilket ledde till att all schemaplanering flyttades från verksamheten.
- en tjänst som produktionscontroller inrättades med uppdrag att hålla ihop schemaläggningen samt, att utöver ekonomen, vara ett kompletterande stöd till enhetscheferna. Inom gruppen hanteras också samordningen av praktikplatser.

Frisk på jobbet-trappan. En av strategierna har varit att ta fram och arbeta utefter en rutin för att förebygga ohälsa kallad frisk på jobbet trappan, som går igenom hur chef ska agera när upprepad korttidsfrånvaro uppstår. Kort beskrivet handlar den om att agera lite snabbare genom samtal och förstadagsintyg i ett tidigare skede. Det står också tydligt beskrivet att samtalen ska ha fokus på det förebyggande arbetet.

Resursenhetschef. Den här funktionen tog bland annat, efter bedömning tillsammans med områdeschef, över rehabiliteringsarbetet i flera långvariga sjukskrivningar och agerade också som ambulering enhetschef när vakans uppstod i samband med att någon chef inom verksamheten slutade. Det här har generellt uppfattats som positivt. Det har varit avlastande för chefer, en trygghet för medarbetare och för personer som befinner sig i långa sjukskrivningar har det gett en bra kontakt och någon som har fokus på deras ärende. Även fackliga representanter har uttalat sig positivt om denna lösning.

Boende med särskild service är, precis som alla andra verksamheter, i ett sammanhang där det kan vara svårt att mäta vilka effekter ett visst arbetssätt har. Under tiden som arbetet med strategierna och målet Hälsa har pågått, har verksamheten behövt hantera besparingar, vilket i sin tur lett till förändringar i verksamhet och organisation. Det har därför inte heller varit möjligt att genomföra alla delar av strategierna hela tiden sedan 2015 och ibland har någon strategi helt legat på is. Det som däremot är chefernas upplevelse är att medarbetarna ser att det finns en struktur i chefsgruppen. De får snabb återkoppling, cheferna har kontroll och det minskar också stressen hos personalen. Den chef som fört områdets talan i det här ärendet, har upplevt att det blir ett kollegialt lärande i chefsgruppen och en större möjlighet att vara en närvarande chef. Arbetssättet skapar förtroende mellan medarbetare och chef, och chef och facklig organisation, vilket också leder till bättre förutsättningar för medarbetare och brukare.

Planera schema utifrån ett helhetsperspektiv

Askim-Frölunda-Högsbo är en av stadsdelarna som arbetar med bemanning och samordnad schemaläggning utifrån ett heltidsperspektiv genom så kallad centraldiffning där planering och luckor i schemat hanteras på en övergripande/central nivå.

Områdena funktionshinder och ordinärt boende/hemtjänst använder centraldiffning. Initiativ till det ändrade bemanningsarbetet har tagits av sektor- och områdeschef. Idag schemalägger bemanningsenheten fler arbetspass med samma personalstyrka, samtidigt som overtiden och den arbetade tiden har minskat.

Arbets sättet beskrivs enligt följande:

- Budget i timmar beräknas av ekonom
 - budgeten beräknas utifrån timmar och läggs utifrån verksamhetens behov.
- Kartläggning av behovet
 - kartläggning av verksamhetens behov görs av enhetschef. Därefter läggs bemanningskravet efter behov och budget i timmar
- Personalen lägger sina schemaförslag
 - medarbetarna fyller i schemat utifrån när de vill och kan arbeta.
- Diff. period för personalen
 - Medarbetarna gör sin egen diffning, det vill säga ser vilka luckor i schemat de själva har möjlighet att fylla.
- Enhetschef skickar in blankett med underlag för schemat till centraldiffningen
 - tillsammans med blanketter, i blanketten skall det stå om det finns särskilda omständigheter som gör att någon medarbetare inte kan arbeta till exempel kväll någon gång i veckan. Enstaka fall och när veto inte fungerar att använda
- Centraldiffningen korrigerar personalens arbetstider efter verksamhetens behov (bemanningskrav och budget)
- Centraldiffarna mejlar resultatet till cheferna som beräknar färdigt schemat
 - Skickar underlag till EC om resultatet och om det är något speciellt som man behövt ändra
- Bemanningenheten tillsätter alla vakanta pass i schemat
 - Här eftersträvas att samma person går in om det är hela rader som behöver tillsättas. Bemanningenheten signalerar också om det finns rader som är vakanta under lång tid och ber i så fall enhetschef att fundera på att tillsätta på annat sätt, till exempel månadsanställda på raden.

Kartläggning för introduktionsutbildning

1. Grundläggande värden och regelverk

- kunskap om de övergripande målen enligt SoL och LSS
- kunskap om FN:S Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning
- kunskap om FN:S konvention om barnets rättigheter

2. Social dokumentation och välfärdens processer

- att dokumentera sitt eget arbete enligt lagar och andra författningar

3. Förhållningssätt och bemötande

Delaktighet och inflytande:

- att utforma ett individuellt stöd tillsammans med den enskilde
- att bemöta den enskilde på ett respektfullt sätt
- LAB – Lågaffektivt bemötande
- normkritik

Kunskapsmaterial

1. Grundläggande värden och regelverk

Läsa

Mänskliga rättigheter tema på Kunskapsguiden

<https://kunskapsguiden.se/funktionshinder/Teman/manskliga-rattigheter/Sidor/default.aspx>

FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning – Myndigheten för delaktighet

<http://www.mfd.se/delaktighet/fns-konvention/>

Om insatser och stöd inom LSS – Kunskapsguiden

<https://www.kunskapsguiden.se/funktionshinder/Teman/Insatser-och-stod-enligt-LSS/Sidor/Om-insatser-och-stod-enligt-LSS.aspx>

Socialstyrelsens allmänna råd om bostad med särskild service enligt 9 § 9 LSS

<https://www.socialstyrelsen.se/regler-och-riktlinjer/foreskrifter-och-allmanna-rad/konsoliderade-foreskrifter/20029-om-bostad-med-sarskild-service-for-vuxna-enligt-9--9-lagen-1993387-om-stod-och-service-till-vissa-funktionshindrade-lss/>

Bostad med särskild service för vuxna enligt LSS, Socialstyrelsens handbok uppdaterad 2018

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2018-6-12.pdf>

Titta

Filmer om konvention Myndigheten för delaktighet

<http://www.mfd.se/stod-och-verktyg/filmer/filmer-om-konventionen/>

Lex Sarah för att brukarna ska få det bättre

<https://www.youtube.com/watch?v=KgHUIloWg7M&list=PL6Wns5SQVJ2hQaqH3gNVSMmJjrIqsoupJ&index=4&t=0s>

Repetera – ”prov”

Quiz om konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning – Myndigheten för delaktighet

<https://minartigheter.typeform.com/to/nfexpB>

Fördjupning – webbutbildning

Webbutbildning om FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning – Myndigheten för delaktighet

<http://www.mfd.se/om-mfd/nyheter-och-press/nyheter/nyheter-2017/webbutbildning-om-fns-konvention-om-rattigheter-for-personer-med-funktionsnedsattning/>

Mänskliga rättigheter och fördjupning om konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning – webbutbildning – Myndigheten för delaktighet

<http://www.mfd.se/stod-och-verktyg/digitala-verktyg/webbutbildningar/manskliga-rattigheter-och-fordjupning-om-fns-konvention-om-rattigheter-for-personer-med-funktionsnedsattning/>

LSS-skolan 2019

<https://hejaolika.se/courses/lss-skolan-2019/>

Barnkonventionen från teori till praktik – Västra Götalandsregionen

<https://vgregion.pingpong.se/public/courseId/3947/lang-sv/publicPage.do>

Grundkurs i barnkonventionen – Barnombudsmannen

<https://www.barnombudsmannen.se/barnratt-i-praktiken/webbutbildning/?fbclid=IwAR0GzbJHLeZUVjCOidv212GXDqZ4q-4iKi8fCt5m0EeLGguUpZKtJZIrH28>

2. Social dokumentation och välfärdens processer

Läsa

Handläggning och dokumentation inom Socialtjänsten

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2015-1-10.pdf>

Fördjupning – webbutbildning

Social dokumentation – FH

Göteborgs Stad – Intranätet – Välfärdens processer - Socialtjänstprocessen

3. Förhållningssätt och bemötande

Läsa

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2018-6-12.pdf>

Bostad med särskild service för vuxna enligt LSS, Socialstyrelsen.

Vägar till ökad delaktighet

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/kunskapsstod/2017-12-21.pdf>

Att förebygga och minska utmanande beteende i LSS-verksamhet

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/kunskapsstod/2015-12-3.pdf>

Jobba vidare – Tips från Funkisprojektet för fortsatt normkritiskt arbete i LSS-verksamheter

http://www.funkisprojektet.se/wp-content/uploads/2015/02/JobbaVidare_LSS1.pdf

HBTQ tema på Kunskapsguiden

<https://www.kunskapsguiden.se/barn-och-unga/Teman/Hbtq/Sidor/default.aspx>

Titta

Två filmer om att förebygga och minska utmanande beteende

<https://www.kunskapsguiden.se/funktionshinder/Teman/utmanande-beteende/Sidor/Tva-filmer-om-att-forebygga-och-minska-utmanande-beteende.aspx>

En sällsynt vanlig dag

<https://urskola.se/Produkter/193344-En-sallsynt-vanlig-dag>

Reflektera

Självskattningstest om normer – Socialstyrelsen

<https://www.kunskapsguiden.se/psykiatri/Teman/Hbtq/Documents/Pdf/Självskattningstest%20om%20normer.pdf>

Fördjupning – webbutbildning

Att synliggöra normer i Socialtjänsten med ett HBTQ-perspektiv

<https://www.kunskapsguiden.se/funktionshinder/webb-utbildningar/Sidor/Att-synliggora-normer-i-socialtjansten-med-ett-hbtq-perspektiv.aspx>

Behovsanalys för digitalisering och välfärdsteknik

Sammanfattning av resultat

Vad saknar du att kunna göra:

- Aktiviteter, gå på promenad, idrott, sociala aktiviteter (restaurang, matcher)
- Att kunna få laga sin egen mat dels föra att kunna ha med sig en egen matlåda till jobbet men det framförs också ur ett hälsoperspektiv, då hemlagat är nyttigare än halvfabrikat.
- Att själv kunna ha kontroll över sin vardag, vad ska jag titta på, när ska jag iväg.
- Att kunna föra sin egen talan, kontakta myndigheter

Vilka känslor är viktiga i vardagen:

- Glädje, trygghet, självständighet, frihet, att känna sig oberoende och stark
- Förutsägbarhet och tydlighet är saker som återkommer.
- Personalen behöver uppmuntra till självförtroende
- Att man känner att man själv styr och att man är i centrum

Situation när du känner den känslan:

- Information är viktigt. Man vill få information utan att behöva fråga. Viktigt att veta t. ex. vem som jobbar.
- Det är viktigt att känna sig trygg med människorna runt omkring sig, familj, vänner och personal.
- Att få rå om sig själv och göra roliga saker (disco, träna, spela innebandy, umgås)
- Personalen har en stor och viktig del i livet och vardagen. De skapar trygghet och glädje.
- Att ha kontroll på sig dag och vecka.

När känner du inte den känslan:

- När man inte kan, det kan handla om att göra saker som att skriva ner något eller tvätta håret.
- När man inte kan ta sig någonstans.
- När man inte känner att man har kontroll

Genomförande av en första behovsanalys

Samtalen har genomförts kring frågor som ska fånga behov som skulle kunna mötas med välfärdsteknik och digitala lösningar.

På fyra av frågorna bad vi deltagarna skatta sin upplevelse på en skala 1 aldrig – 5 alltid.

- Att kunna bestämma VAD som ska utföras?
- Att kunna bestämma HUR stöd och hjälp ska utföras?
- Att kunna bestämma NÄR stöd och hjälp skall utföras?
- Om man upplever OBEROENDE/SJÄLVSTÄNDIGHET?

Påstående: Jag upplever att jag kan bestämma VAD som ska utföras. Medelvärde 3.69

Kommentarer:

- Tydligt att man vill känna att man har kontroll över sin vardag. Man vill kunna bestämma vad man ska äta och laga det själv eller tillsammans med personalen.
- Det finns en vilja att klara sig mer själv även om många av svaren indikerar att man gärna vill ha erbjudande om hjälp och stöd av personalen på sina egna villkor.

- Man behöver känna att man får förtroende att få göra. Att personalen litar på att man klarar av att använda ex köket, spisen och kranen.

Påstående: Jag upplever att jag kan bestämma HUR stödet och hjälpen ska utföras: Medelvärde 3.61

Kommentarer:

- Man vill att personalen frågar mer om hur man vill ha sitt stöd, behov av bra kommunikation.
- Lite större handlingsutrymme.
- Man vill ha stöd att ta sig ut till aktiviteter, göra saker på kvällarna.

Påstående: Jag kan bestämma NÄR stödet och hjälpen ska utföras: Medelvärde 3.92

Kommentarer:

- Många av svaren tyder på att man känner att man behöver anpassa sig efter andra och personalens arbetstider, andra tycker att man alltid får bestämma och vara med och planera sin vecka.
- Det finns personer som skulle kunna åka och gå ut själva om man tränar lite först. Ha med sig personalen ett par gånger.
- Personalen hinner inte och man har ingen kontaktperson utanför sitt boende.
- Det finns inte så många aktiviteter att åka på, som har förståelse för personer med särskilda behov.
- Inte mycket som är öppet efter kl 20 vilket leder till ofrivilligt hemmasittande.

Påstående: Jag upplever att jag är OBEROENDE/SJÄLVSTÄNDIG: Medelvärde 3.95

Kommentarer:

- Att kunna klara så många moment som möjligt i sitt vardagsliv på egen hand utan att vara beroende av någon annan för att dessa moment skall bli gjorda kan öka känslan av oberoende / självständighet, att kunna och få klara sig själv.
- Stöd i att hantera sin ekonomi. Behov av hjälp finns för att planera hur man ska hushålla med sina pengar man får med sig på en tur på stan.
- Det framförs också vikten av gott samarbete med Gode män för de som har det stödet, för att känna trygghet kring sin ekonomiska situation och skapa förutsättningar för hantering av oförutsedda utgifter.
- Ha möjlighet att själv kunna planera att pengarna räcker till exempel till, extra spårvagnsbiljett, besök på offentlig toalett eller mindre spontaninköp.
- Att man så mycket som möjligt får klara sig själv även om personalen finns där. Stödassistenten ska bara göra det som man behöver stöd med tex kommunikation, KASAM.
- Viktigt med säkerhet i hemmet, larm, spisvakt.

Teknikcoacher/Arbetsterapeuter

Gruppintervjuer har genomförts utifrån samma frågor som har ställts till brukarna.

- Teknikcoacher och arbetsterapeuter ser att det finns ett stort behov av digitala hjälpmedel när det gäller kommunikation samt att bli självständig i sin vardag. Detta kräver att man har kunskap och kompetens i verksamheten. Man ser också att det krävs eldsjälar i verksamheterna för att få fart i användningen av digitala hjälpmedel.

- Det finns ett behov av variationer på lösningar inom BmSS då det finns behovsvariationer.

- Ledarskapets betydelse i digitalisering är avgörande för lyckat resultat. Intresse och engagemang i ledarskapet skapar bra förutsättningar för personalen.

- Det finns stora behov av instruktion och träning vilket det behöver ges förutsättningar för i verksamheten, detta kräver resurser i form av tid och pengar.
- Bemanning när det behövs kan vara svårt, man kan se att det finns en differens i förväntan hos brukarna och det verksamheten kan leverera.
- Utveckling av samarbetet mellan de olika professionerna inom BmSS och kommunal hälso- och sjukvård tror man skulle gynna användandet och utveckling av förändrade arbetssätt med hjälp av digitala lösningar.



Redovisning av uppdrag att ta fram förslag på åtgärder samt en åtgärdsplan för att öka brukarnas delaktighet och inflytande i boende med särskild service

§ 872, 1309/17

Beslut

Enligt stadsledningskontorets förslag och yrkande från L, M och KD:

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att påbörja arbetet med en plan för de föreslagna stadengemensamma och lokala åtgärder som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.
2. Stadsledningskontoret får i uppdrag att ta fram en riktad handlingsplan tillsammans med Intracservice för digitaliseringsåtgärder och införande av välfärdsteknik för verksamhetsområdet bostad med särskild service.
3. Stadsledningskontoret återredovisar arbetet till kommunstyrelsen på sammanträdet den 31 maj 2019.
4. Kommunstyrelsens uppdrag 2017-11-08 § 801 förklaras i övrigt fullgjort.

Tidigare behandling

Bordlagt den 7 november 2018, § 830.

Handlingar

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 26 september 2018.

Yrkande från L, M och KD den 7 november 2018.

Yttrande från S den 14 november 2018.

Yttrande från V och MP den 14 november 2018.

Protokollsanteckningar

Representanterna från S antecknar som yttrande en skrivelse från den 14 november 2018.

Representanterna från V och MP antecknar som yttrande en skrivelse från den 14 november 2018.

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret

Nämnden för Intracservice



Dag för justering

2018-12-10

Vid protokollet

Sekreterare

Mathias Sköld

Ordförande

Ann-Sofie Hermansson

Justerande

Jonas Ransgård