

# Kompetens i LSS-boenden

Denna publikation skyddas av upphovsrättslagen. Vid citat ska källan uppges. För att återge bilder, fotografier och illustrationer krävs upphovsmannens tillstånd.

Publikationen finns som pdf på Socialstyrelsens webbplats. Publikationen kan också tas fram i alternativt format på begäran. Frågor om alternativa format skickas till [alternativaformat@socialstyrelsen.se](mailto:alternativaformat@socialstyrelsen.se)

Artikelnummer 2021-3-7312  
Publicerad [www.socialstyrelsen.se](http://www.socialstyrelsen.se), mars 2021

# Förord

Socialstyrelsen har regeringens uppdrag att kartlägga och analysera kompetensen hos personal som arbetar i LSS-boenden. Myndigheten ska även kartlägga 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 och om brister i kompetens och bemanning påverkar risken för tvångs- och begränsningsåtgärder. Om kartläggning och analys visar på brister i kompetens så ska Socialstyrelsen lämna en beskrivning av lämpliga åtgärder. Uppdraget har genomförts i samarbete med Inspektionen för vård och omsorg (IVO) och i dialog med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR).

Rapporten vänder sig till regeringen, men resultatet av kartläggningen kan även vara intressant för andra aktörer inom området till exempel kommuner, regioner, funktionshindersorganisationer och privata aktörer.

Projektledare har varit utredaren Kristina Lindholm. Åsa Borén, Hanna Jarvad, Carina Wiström Bergstock, Anna Malmborg och My Raquette har medverkat. Ansvarig enhetschef är Eva Wallin.

Socialstyrelsen vill tacka alla som med engagemang och stort kunnande har deltagit i arbetet.

Olivia Wigzell  
Generaldirektör



# Innehåll

|  |    |
|--|----|
| Förord .....   | 3  |
| Sammanfattning .....   | 7  |
| Inledning .....  | 10 |
| Uppdraget .....  | 10 |
| Syfte .....  | 10 |
| Omfattning och avgränsningar .....   | 10 |
| Definitioner som används i rapporten .....   | 10 |
| Rapportens disposition .....   | 11 |
| LSS .....  | 11 |
| Utbildning för att arbeta i boende med särskild service för personer<br>med funktionsnedsättning .....                     | 19 |
| Resultat från tidigare tillsyn från IVO och rapporter från Socialstyrelsen   | 23 |
| Genomförande - metod och material .....  | 27 |
| Resultat från enkäterna .....  | 31 |
| Bostad med särskild service för vuxna .....  | 31 |
| Bostad med särskild service för barn eller ungdomar .....  | 44 |
| Resultat från IVO:s granskning av lex Sarah anmälningar och anmälan till<br>IVO om klagomål på socialtjänst och LSS .....  | 56 |
| Sammanställning av resultat från workshops med nationella nätverk för<br>verksamma inom funktionshinderområdet .....       | 60 |
| Bostad med särskild service för vuxna .....  | 60 |
| Bostad med särskild service för barn eller ungdomar .....  | 67 |
| Kompetens i LSS-boenden och förutsättningar för en trygg och säker<br>boendemiljö utifrån enhetscheferers perspektiv ..... | 70 |
| Intervjuer med enhetschefer .....  | 70 |
| Resultat från skrivelser från funktionshindersorganisationer .....   | 78 |
| Behov av rätt kompetens hos personalen .....   | 78 |
| Resultat från brukarundersökning funktionshinderområdet .....  | 86 |
| Diskussion och förslag på lämpliga åtgärder .....  | 88 |
| Behov att höja kompetensen hos personalen .....  | 88 |
| Begränsningar i tillgång till kompetensutveckling .....  | 89 |
| Risk för tvångs- och begränsningsåtgärder .....  | 91 |
| Vad Socialstyrelsen kommer att göra inom området kompetens för<br>personal i LSS boende .....                              | 92 |
| Socialstyrelsens förslag på lämpliga åtgärder .....  | 94 |
| Referenser .....   | 97 |

|  |     |
|--|-----|
| Bilaga 1. Resultat från IVO:s granskning av lex Sarah anmälningar och anmälningar till IVO om klagomål på socialtjänst och LSS ..... | 99  |
| Bilaga 2. Kvalitetsdeklaration .....   | 106 |

# Sammanfattning

Socialstyrelsen har på uppdrag av regeringen kartlagt och analyserat kompetensen hos personal som arbetar i bostad med särskild service enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS. Myndigheten har även kartlagt vilka kompetensinsatser som erbjuds offentligt finansierade LSS-boenden. Vidare har Socialstyrelsen undersökt om den nuvarande kompetensnivån bedöms vara tillräcklig för att brukarna ska ha en trygg och säker boendemiljö och om brister i kompetens och bemanning påverkar risken för tvångs- och begränsningsåtgärder. Utifrån kartläggning och analys har myndigheten lämnat en beskrivning av lämpliga åtgärder.

Kartläggningen och analysen av kompetens i LSS-boenden bygger på enkäter till LSS-boenden. Enkäterna skickades ut hösten 2020 till ett representativt urval av bostäder med särskild service till vuxna (588 st) och samtliga bostäder med särskild service för barn eller ungdomar (205 st). Det var 60 procent som svarade på enkäten riktad till bostad med särskild service för vuxna och 52 procent som svarade på enkäten till bostad med särskild service för barn eller ungdomar. Kartläggningen bygger även på datainsamlingar som intervjuer, material från workshops och skrivelser från funktionshindersorganisationer. Vidare omfattar kartläggningen resultat från Inspektionen för vård och omsorgs (IVO) tillsyn samt IVO:s granskning av lex Sarah anmälningar och anmälningar till IVO om klagomål på socialtjänst och LSS. Resultaten av Socialstyrelsens kartläggning visar följande:

- 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. Behov av att stärka kompetens gäller bland annat kommunikation, exempelvis alternativa kommunikationssätt och hjälpmedel för kommunikation. Enligt LSS ska individen i största möjliga utsträckning ges inflytande och medbestämmande över de insatser som ges, och det förutsätter att brukare och personal kan kommunicera med varandra. Andra behov av kompetens finns om olika funktionsnedsättningar och dess konsekvenser samt regelverket på socialtjänstens område inklusive LSS och dokumentation. Det finns även behov av pedagogisk kompetens, exempelvis om tydliggörande pedagogik. Behoven av ökad kompetens kan se olika ut över landet och det är viktigt att poängtera att det finns många verksamheter där personalen har rätt kompetens och förmåga att ge stöd med god kvalitet.
- Det finns ett behov av utbildning för personal som arbetar på LSS-bostäder eftersom endast 64 procent (bostad med särskild service för vuxna) respektive 38 procent (bostad med särskild service för barn och unga) av den tillsvidareanställda personalen har en grundutbildning inom vård och omsorg. Av visstidsanställd personal har endast 39 procent (bostad med särskild service för vuxna) respektive 28 procent (bostad med

särskild service för barn eller ungdomar) en grundutbildning inom vård och omsorg. Ännu färre cirka 8 procent av den tillsvidareanställda personalen - för både bostad med särskild service för vuxna och för barn eller ungdomar - har utbildning från barn- och fritidsprogrammet. Detta trots att Socialstyrelsen i sina allmänna råd från 2014 rekommenderar att LSS-personal har kompetens motsvarande någon av dessa utbildningar. Samtidigt kan arbetet inom LSS-bostäder kräva ytterligare kompetens, utöver grundutbildning.

- Det finns begränsningar i tillgång till kompetensutveckling för personal på LSS-boenden inom flera av de områden som specificeras i Socialstyrelsens allmänna råd om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning. Det kan finnas flera förklaringar till detta, exempelvis brist på resurser och brist på tillgängliga utbildningar samt att planerade utbildningar har ställts in på grund av pandemin.
- Det finns en risk för att tvångs- och begränsningsåtgärder används om inte personalen har den kompetens som behövs för att ge ett gott stöd till de vuxna, barn eller ungdomar som bor i en bostad med särskild service enligt LSS och om det saknas en närvarande chef och rätt bemanning. Centrala aspekter för att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder är enligt resultat från kartläggningen bland annat kompetens om kommunikation och om alternativ kompletterande kommunikation (AKK), kompetens om olika funktionsnedsättningar, kompetens om regelverket inom socialtjänsten och LSS, tillgång till handledning, närvarande chefer och tid för reflektion i personalgruppen.

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

Socialstyrelsen bedömer att det finns utmaningar när det gäller behov av kompetens och tillgång till kompetensutveckling hos personalen i LSS-boenden. Dessa utmaningar riskerar att påverka kvaliteten i verksamheterna i negativ riktning. Det kan i sin tur få konsekvenser genom risk för tvångs- och begränsningsåtgärder för de barn, ungdomar och vuxna som bor på LSS-boende. Med anledning av detta kommer Socialstyrelsen att genomföra följande inom området kompetens för personal i LSS-boende.

- Myndigheten ser utifrån resultaten från kartläggningen stora behov av ett kunskapsstöd för området kommunikation. Socialstyrelsen kommer därför att ta fram ett kunskapsstöd om kommunikation, riktat till LSS-verksamheter.
- Socialstyrelsen har för avsikt att följa upp LSS-bostadsföreskrifterna, det vill säga SOSFS 2002:9 som avser bostad med särskild service för vuxna och SOSFS 2012:6 som avser bostad med särskild service för barn eller



ungdomar. I uppföljningen kommer Socialstyrelsen att undersöka möjligheterna att införa krav avseende den utbildning, den erfarenhet och den personliga lämplighet som personalen behöver ha för att kunna utföra sina arbetsuppgifter.

- Socialstyrelsen ska se över förutsättningarna att inom ramen för öppna jämförelser enhetsundersökning inom LSS utveckla mått för att följa kompetensen hos personalen.

Socialstyrelsen konstaterar att det behövs en långsiktighet och hållbarhet i tillgång till utbildning och kompetensutveckling för personal på LSS-boende, därför behövs olika typer av åtgärder på både kort och lång sikt. I rapporten lyfter myndigheten förslag på lämpliga åtgärder riktade till andra aktörer i form av bland annat ett kompetenslyft för personal på bostad med särskild service enligt LSS.

# Inledning

## Uppdraget

I regleringsbrevet för 2020 fick Socialstyrelsen i uppdrag:

”...att 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.

## Syfte

Syftet med projektet har varit att genomföra en lägesbeskrivning och analys av kompetensen hos personal som arbetar i LSS-boenden och av vilka kompetensinsatser som erbjuds offentligt finansierade LSS-boenden. Om kartläggning och analys visar på brister i kompetensen ska myndigheten lämna en beskrivning av lämpliga åtgärder.

## Omfattning och avgränsningar

Socialstyrelsens kartläggning omfattar bostad med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 LSS samt bostad med särskild service för barn eller ungdomar enligt 9 § 8 LSS. Däremot har Socialstyrelsen inte undersökt boendeformen annan särskilt anpassad bostad för vuxna eftersom det inte ingår stöd av personal eller omvårdnad inom denna boendeform. Socialstyrelsen kommer inte heller kartlägga familjehem enligt LSS.

## Definitioner som används i rapporten

Kompetensbegreppet innefattar en kombination av teoretiska kunskaper, praktiska färdigheter och ett professionellt förhållningssätt till exempel inställningar och attityder till de arbetsuppgifter som ska utföras. [1] Kompetens är de kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som krävs för att framgångsrikt utföra en specifik uppgift eller ett specifikt arbete. I rapporten avses med kompetens om den anställda personalen har genomgått en särskild utbildning inom området eller fått kompetensen inom ramen för sina studier.

Med kompetensutveckling avses i rapporten att personalen utvecklas i sin yrkesroll genom exempelvis utbildning, kurser eller handledning utifrån verksamhetens uppdrag. Kompetensutveckling innebär vidare olika typer av planerade åtgärder som kan nyttjas för att påverka utbudet av kompetenser internt i en organisation eller verksamhet.[1, 2]

I rapporten används benämningen personal när den personal som arbetar närmast brukarna avses, inte föreståndare eller chefer.

## Rapportens disposition

Rapportens inledning innehåller bakgrund, syfte och avgränsningar. I inledningen finns en beskrivning av lagstiftning, regler och allmänna råd om kunskaper hos personal, metod och datamaterial samt resultat från tidigare tillsyn och myndighetsrapporter. Därefter presenteras resultaten från undersökningen. Rapporten avslutas med en diskussion och en beskrivning av vad Socialstyrelsen kommer att göra inom området kompetens i LSS-boenden samt myndighetens förslag på lämpliga åtgärder.

## LSS

Lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS innehåller bestämmelser om insatser till personer med vissa funktionsnedsättningar som tillhör LSS personkrets. De grupper som tillhör personkretsen är personer

1. med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd,
2. med betydande och bestående begåvningsmässigt funktionshinder efter hjärnskada i vuxen ålder föranledd av yttre våld eller kroppslig sjukdom, eller
3. med andra varaktiga fysiska eller psykiska funktionshinder som uppenbart inte beror på normalt åldrande, om de är stora och förorsakar betydande svårigheter i den dagliga livsföringen och därmed ett omfattande behov av stöd eller service.<sup>1</sup>

Verksamheten enligt LSS ska främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för de personer som omfattas av lagen. Målet ska vara att den enskilde får möjlighet att leva som andra.<sup>2</sup>

## Boendeinsatser enligt LSS

Det finns olika former av boende enligt LSS och boendeformerna skiljer sig åt när det gäller insatser för barn eller vuxna.

### *Bostad med särskild service för vuxna*

För vuxna finns bostad med särskild service för vuxna eller annan särskilt anpassad bostad för vuxna enligt 9 § 9 LSS. En bostad enligt 9 § 9 LSS kan vara utformad på olika sätt. I förarbetena kan tre huvudformer urskiljas:

- gruppboendestad

---

<sup>1</sup> 1 § LSS.

<sup>2</sup> 5 § LSS.

- servicebostad och
- annan särskilt anpassad bostad.<sup>3</sup>

Gruppboende och servicebostad är att betrakta som bostäder med särskild service. Där ingår fast bemanning, vilket däremot inte gäller boendeformen annan särskilt anpassad bostad.<sup>4</sup> I en bostad med särskild service ingår också omvårdnad, fritidsverksamhet och kulturella aktiviteter.<sup>5</sup>

En gruppboende är ett bostadsalternativ för personer med ett omfattande tillsyns- och omvårdnadsbehov där stöd kan ges alla tider på dygnet av en fast, kollektiv bemanning.<sup>6</sup> En servicebostad består av ett antal lägenheter där de boende har tillgång till gemensam service och fast anställd personal.<sup>7</sup>

Insatsen bostad med särskild service tillkom för att tillförsäkra personer med omfattande funktionsnedsättningar tillgång till en lämplig och individuellt anpassad bostad med service. I bostad med särskild service förutsätts att bostaden är personligt anpassad och att det i anslutning till boendet ordnas erforderligt personellt stöd och service. Bostaden är den enskildes permanenta bostad och bör utformas och placeras så att den inte får en institutionell prägel.<sup>8</sup> Mot bakgrund av målen i LSS är det viktigt att bostaden inrättas i en miljö som ger de boende förutsättningar för ett aktivt deltagande i samhällslivet.<sup>9</sup>

Socialstyrelsen har föreskrifter och allmänna råd om bostad med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 LSS (SOSFS 2002:9). Enligt dessa bör i regel endast tre till fem personer bo i en gruppboende. Ytterligare någon boende bör kunna accepteras, men endast under förutsättning att samtliga personer som bor i gruppboenden tillförsäkras goda levnadsvillkor.<sup>10</sup> Dock är det i praktiken ofta fler än fem som bor i en gruppboende. [3]

### *Bostad med särskild service för barn eller ungdomar*

För barn och unga finns boende i familjehem eller i bostad med särskild service för barn eller ungdomar enligt 9 § 8 LSS. Insats enligt 9 § 8 LSS ges till barn eller ungdomar som av olika skäl behöver bo utanför föräldrahemmet.

I bostad med särskild service för barn eller ungdomar ingår omvårdnad, fritidsverksamhet och kulturella aktiviteter.<sup>11</sup>

Bostad med särskild service för barn eller ungdomar ska kunna användas flexibelt och efter barnets och familjens behov. Barn och ungdomar i behov av bostad med särskild service bör i princip kunna vara i alla åldrar upp till dess att deras skolgång upphör. Oavsett var bostaden är lokaliserad bör gälla att den är utformad som en vanlig bostad och fungerar så hemlikt som möjligt.<sup>12</sup>

<sup>3</sup> Proposition 1992/93:159 om stöd och service till vissa funktionshindrade s. 179 f.

<sup>4</sup> Prop. 1992/93:159 s. 180.

<sup>5</sup> Se 9 e § LSS.

<sup>6</sup> Prop. 1992/93:159 s. 86 f och 180.

<sup>7</sup> Prop. 1992/93:159 s. 86.

<sup>8</sup> Se prop. 1992/93:159 s. 85 f.

<sup>9</sup> Jfr 5 § LSS och prop. 1992/93:159 s. 84.

<sup>10</sup> AR i SOSFS 2002:9.

<sup>11</sup> Se 9 e § LSS.

<sup>12</sup> Se prop. 1992/93:159 s. 81 f.

Socialstyrelsen har föreskrifter och allmänna råd om bostad med särskild service för barn eller ungdomar enligt LSS (SOSFS 2012:6). Enligt föreskrifterna ska nämnden vid beslut om insatsen bostad med särskild service ta hänsyn till det barn eller den ungdom som på grund av sin funktionsnedsättning har svårt att ha många relationer och därför behöver bo med ett mycket begränsat antal personer.<sup>13</sup> I bostaden bör i regel två till fyra barn och ungdomar bo. Om syftet med insatsen är att möjliggöra skolgång på annan ort (internatboende) kan fler barn och ungdomar bo tillsammans, under förutsättning att var och en tillförsäkras goda levnadsvillkor. Barn och ungdomar som väsentligt skiljer sig åt i ålder och mognad bör i regel inte bo tillsammans.<sup>14</sup>

## Antal personer som har bostad med särskild service enligt LSS

Det är 28 095 personer som har insatsen bostad med särskild service för vuxna enligt LSS (tabell 1). Bostad med särskild service för barn eller ungdomar enligt LSS kan antingen vara familjehem eller bostad med särskild service. I oktober 2019 hade 859 barn och unga insatsen boende med särskild service 9 § 8 enligt LSS. I tabellen ingår inte familjehem eller särskilt anpassad bostad. Orsakerna till varför barn och unga får beslut om boende för barn kan vara flera, bland annat skolgång på annan ort eller omfattande omvårdnadsbehov.<sup>15</sup> Under senare år har det framkommit att barn även har fått beslut om boende för barn till följd av att annat stöd dragits in och barnets omvårdnadsbehov därför inte längre tillgodoses. Exempel på sådant stöd är personlig assistans enligt LSS och statlig assistansersättning enligt socialförsäkringsbalken.[3]

**Tabell 1. Bostad med särskild service enligt LSS år 2019, uppdelat på kön,**

| Antalet insatser bostad med särskild service enligt LSS | Kvinnor | Män    | Samtliga |
|---|---------|--------|----------|
| Boende, vuxna 9 § 9                                     | 11 668  | 16 427 | 28 095   |
| Boende barn 9 § 8                                       | 313     | 546    | 859      |

Källa: Statistik om insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade 1 oktober 2019, Socialstyrelsen.

## Regler och allmänna råd om kunskaper hos personal

För verksamheten enligt LSS ska det finnas den personal som behövs för att ett gott stöd och en god service och omvårdnad ska kunna ges.<sup>16</sup> Detta innebär att personalen ska ha den utbildning och erfarenhet som kan krävas för varje specifik uppgift. Något krav på att anställa personal av det ena eller andra slaget ställs dock inte upp i LSS. Det får ankomma på huvudmännen själva att organisera verksamheten på ett ändamålsenligt sätt.<sup>17</sup>

<sup>13</sup> 5 § SOSFS 2012:6.

<sup>14</sup> AR till 5 § SOSFS 2012:6.

<sup>15</sup> Jfr prop. 1992/93:159 s. 80 f.

<sup>16</sup> Se 6 § andra stycket LSS.

<sup>17</sup> Prop. 1992/93:159 s. 171 f.

### Person som förestår verksamheten

För gruppboendestäder för vuxna och för bostad med särskild service för barn eller ungdomar ska det finnas en person med lämplig utbildning som förestår verksamheten.<sup>18</sup>

När det gäller föreståndare för gruppboendestad för vuxna så avses med lämplig utbildning en högskoleutbildning som är relevant för att en person ska kunna förestå verksamheten. Den person som av huvudmannen är utsedd att ha denna ledarskapsfunktion ska ha tillräcklig kunskap och kompetens för att bland annat kunna ansvara för att

- arbetet organiseras så att den enskilde genom omvårdnaden tillförsäkras goda levnadsvillkor,
- omvårdnaden kännetecknas av en god etik och ett värdigt bemötande,
- omvårdnaden för varje boende planeras, dokumenteras och följs upp,
- kommunens eventuella övriga krav på eller riktlinjer för vad som ska dokumenteras verkställs,
- rutiner finns för att hantera synpunkter och klagomål,
- personalen har den kunskap som behövs för en ändamålsenlig verksamhet,
- personalens behov av handledning tillgodoses,
- personalens behov av kompetensutveckling bevakas och stöds,
- personal rekryteras och introduceras,
- verksamheten planeras, utvecklas och utvärderas,
- verksamhetens resultat förmedlas till överordnade och politiker, och
- verksamheten utvecklas i takt med ändrad lagstiftning och nya forskningsresultat.<sup>19</sup>

För en person som förestår en bostad med särskild service för vuxna som inte är gruppboendestad bör samma utbildningskrav gälla som för en person som förestår en gruppboendestad.<sup>20</sup>

Den som förestår verksamheten i en bostad med särskild service för barn eller ungdomar ska ha en högskoleutbildning som är relevant för uppdraget. Han eller hon ska dessutom ha erfarenhet av liknande verksamhet och ha tillräcklig kunskap och kompetens för att leda den.<sup>21</sup> En och samma person bör inte förestå fler verksamheter än att han eller hon kan ansvara för arbetsledning, utveckling och uppföljning av var och en av verksamheterna.<sup>22</sup>

### Personal i verksamheten

För gruppboendestäder för vuxna och för bostad med särskild service för barn eller ungdomar ska det finnas den personal som behövs för en ändamålsenlig verksamhet.<sup>23</sup>

I en bostad med särskild service för barn eller ungdomar bör personalen ha kunskaper om

- verksamhetens mål och allmänna inriktning enligt LSS,

<sup>18</sup> 3 § Förordning (1993:1090) om stöd och service till vissa funktionshindrade.

<sup>19</sup> 5 § SOSFS 2002:9.

<sup>20</sup> AR till 5 § SOSFS 2002:9.

<sup>21</sup> 17 § SOSFS 2012:6

<sup>22</sup> AR till 17 § SOSFS 2012:6.

<sup>23</sup> 3 § förordningen om stöd och service till vissa funktionshindrade.

- barns och ungdomars fysiska, psykiska och sociala behov,
- FN:s konvention om barnets rättigheter,
- FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning,
- konsekvenserna av olika funktionsnedsättningar och
- etiskt förhållningssätt och värdigt bemötande.<sup>24</sup>

Den som bedriver bostad med särskild service för barn eller ungdomar ska säkerställa att personalen har kompetens för att tillgodose de specifika behov av omvårdnad, stöd och service som varje enskilt barn eller ungdom har.<sup>25</sup>

Sådan kompetens kan vara utbildning i eller erfarenhet av alternativ och kompletterande kommunikation, specifika diagnoser och funktionsnedsättningar eller kognitivt stöd.<sup>26</sup>

Den som bedriver bostad med särskild service för barn eller ungdomar ska se till att personalen får den introduktion som de behöver för att kunna utföra sina arbetsuppgifter.<sup>27</sup> I introduktionen bör bland annat ges information om vilka behov de barn och ungdomar har som bor i bostaden, vilka rutiner som finns i verksamheten och verksamhetens mål och allmänna inriktning enligt LSS.<sup>28</sup> Den som bedriver verksamheten ska vidare se till att personalen får såväl handledning som den kompetensutveckling som de behöver för att kunna utföra sina arbetsuppgifter.<sup>29</sup>

Socialstyrelsen har allmänna råd om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning (SOSFS 2014:2). De gäller för den personal som i sin yrkesutövning ger personer med funktionsnedsättning stöd, service eller omsorg efter beslut enligt bland annat 9 § LSS om bostad med särskild service för barn eller ungdomar som behöver bo utanför föräldrahemmet och om bostad med särskild service för vuxna.

När det gäller utbildning anges att den som ska arbeta med stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning kan uppnå kunskaper och förmågor i enlighet med de allmänna råden genom vissa uppräknade godkända kurser inom vård- och omsorgsprogrammet och barn- och fritidsprogrammet.

Enligt de allmänna råden bör personalen minst ha vissa specificerade kunskaper och förmågor motsvarande gymnasienivå inom dessa områden:

- grundläggande värden
- regelverk
- förhållningssätt och bedömningsförmåga
- kommunikation
- funktionsnedsättningar och dess konsekvenser
- hälsa
- personlig omsorg
- social gemenskap och sysselsättning och

<sup>24</sup> AR till 18 § SOSFS 2012:6.

<sup>25</sup> 19 § SOSFS 2012:6.

<sup>26</sup> AR till 19 § SOSFS 2012:6.

<sup>27</sup> 20 § SOSFS 2012:6.

<sup>28</sup> AR till 20 § SOSFS 2012:6.

<sup>29</sup> 21 § SOSFS 2012:6.

- aktiviteter i vardagen.

Personalen bör vid behov få fortbildning och handledning i syfte att upprätthålla de kunskaper och förmågor som anges de allmänna råden. Personalen bör även få möjlighet att följa kunskapsutvecklingen på området.

Ytterligare stöd för arbetsgivare finns i Socialstyrelsens vägledning *Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning* från 2012. Vägledningen kan användas som underlag i arbetsgivares bedömningar av vilka kunskaper och erfarenheter som kan behövas för arbete inom verksamheter som ger stöd, service och omsorg till personer med funktionsnedsättningar. I vägledningen beskrivs bland annat hur arbetsgivare kan arbeta med frågor som rör systematiskt kvalitetsarbete, bemanning, introduktion och kompetensutveckling.

## God kvalitet och systematiskt kvalitetsarbete

Verksamhet enligt LSS ska vara av god kvalitet.<sup>30</sup> Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2011:9) om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete ska tillämpas i arbetet med att systematiskt och fortlöpande utveckla och säkra kvaliteten i bland annat verksamhet enligt LSS.<sup>31</sup>

Föreskrifterna säger bland annat att det ska finnas ett ledningssystem för verksamheten som ska användas för att systematiskt och fortlöpande utveckla och säkra verksamhetens kvalitet.<sup>32</sup> Den som bedriver verksamheten ska med stöd av ledningssystemet planera, leda, kontrollera, följa upp, utvärdera och förbättra verksamheten.<sup>33</sup>

För varje aktivitet ska den som bedriver verksamhet enligt LSS utarbeta och fastställa de rutiner som behövs för att säkra verksamhetens kvalitet. Rutinerna ska dels beskriva ett bestämt tillvägagångssätt för hur en aktivitet ska utföras, dels ange hur ansvaret för utförandet är fördelat i verksamheten.<sup>34</sup> Den som bedriver verksamheten ska säkerställa att verksamhetens personal arbetar i enlighet med processerna och rutinerna som ingår i ledningssystemet.<sup>35</sup>

Arbetet med att systematiskt och fortlöpande utveckla och säkra verksamhetens kvalitet ska dokumenteras.<sup>36</sup>

## Personalens kompetens är viktig för kvaliteten i insatsen

En betydelsefull aspekt av verksamhetens kvalitet i en bostad med särskild service är att personalen har de kunskaper, förmågor och erfarenheter som krävs för att kunna ge ett gott stöd och en god service eller omsorg. Personer med funktionsnedsättning behöver kunna känna trygghet i att personalen har den kompetens som krävs för arbetsuppgifterna och för att insatsen som de får är av god kvalitet. Kvaliteten i insatsen är till stor del beroende av personalen och hur den kan tillgodose den enskildes behov av stöd, service och

---

<sup>30</sup> 6 § första meningen LSS.

<sup>31</sup> 1 kap. 1 § SOSFS 2011:9.

<sup>32</sup> 3 kap. 1 § SOSFS 2011:9.

<sup>33</sup> 3 kap. 2 § SOSFS 2011:9.

<sup>34</sup> 4 kap. 4 § SOSFS 2011:9.

<sup>35</sup> 6 kap. 1 § SOSFS 2011:9.

<sup>36</sup> 7 kap. 1 § SOSFS 2011:9.



omvårdnad. Personalens roll – att ge individuellt anpassad omvårdnad – är oerhört mångfasetterad. Den kan handla om att ge praktiskt stöd och service men även om att ge hjälp i att skapa ordning och struktur i tillvaron samt förklara och ge stöd att hantera och bemästra olika situationer. Den kan också handla om att göra världen begriplig och hanterbar, att göra dagen förutsägbar och att åskådliggöra tiden.<sup>37</sup>

## Kunskap för att förebygga och minska utmanande beteende

Inom verksamheter för bostad med särskild service kan det uppstå situationer med beteenden som utmanar, till exempel utåtagerande eller självskadande beteende.<sup>38</sup> Socialstyrelsen har tagit fram rekommendationer som handlar om hur verksamheter och personal kan förebygga och minska sådant beteende i verksamheter för vuxna. Rekommendationerna finns i kunskapsstödet Att förebygga och minska utmanande beteende i LSS-verksamhet och omfattar vuxna personer som tillhör personkrets 1 och 2 i LSS och har en intellektuell funktionsnedsättning. En av rekommendationerna är att arbetsledning och personal bör ha kunskap om individens funktionstillstånd och hälsa samt kunskap om konsekvenserna av individens funktionsnedsättningar. Personalen bör anpassa sitt kommunikativa förhållningssätt utifrån individens behov.<sup>39</sup>

## Insatser enligt LSS är frivilliga

Insatser enligt LSS är frivilliga<sup>40</sup> och förutsätter därmed samtycke från den enskilde. Detta innebär att man inom en bostad med särskild service i regel inte kan vidta åtgärder mot den enskildes vilja. LSS innehåller inte några bestämmelser som tillåter användning av tvångs- och begränsningsåtgärder. Verksamheten ska vara grundad på respekt för den enskildes självbestämmanderätt och integritet.<sup>41</sup> Det gäller alla verksamheter, men för verksamheter som omfattar barn och unga finns det ytterligare regler som kan behöva beaktas, som till exempel reglerna i föräldrabalken.

### *Tvångs- och begränsningsåtgärder*

Som framgår ovan är tvångs- och begränsningsåtgärder inte tillåtna. Samma åtgärd kan dock i vissa fall vara en tillåten skyddsåtgärd, det vill säga en åtgärd som har till syfte att skydda eller underlätta för den enskilde, under förutsättning att den enskilde har gett sitt samtycke till åtgärden.<sup>42</sup>

Vid tillsyn av bostäder med särskild service har tillsynsmyndigheten IVO sett att det förekommer tvångs- och begränsningsåtgärder utan att personalen anser sig ha fått samtycke från den enskilde. [4] Det kan enligt IVO innebära stora svårigheter att inhämta samtycke från personer med nedsatt beslutsförmåga. Begreppet samtycke upplevs även vara komplicerat i verksamheterna. Åtgärder som det kan vara fråga om är exempelvis låsta dörrar i ett boende,

<sup>37</sup> Bostad med särskild service för vuxna enligt LSS s. 51, Socialstyrelsen 2018

<sup>38</sup> Bostad med särskild service för vuxna enligt LSS s. 32, Socialstyrelsen 2018.

<sup>39</sup> Att förebygga och minska utmanande beteende i LSS-verksamhet s. 22 och 24.

<sup>40</sup> Jfr 8 § LSS.

<sup>41</sup> 6 § LSS.

<sup>42</sup> Jfr 6 och 8 § LSS

använda brickbord, bälte eller sänggrind, övervaka person med kamera, mikrofon eller liknande teknik, följa om en person lämnar ett visst område eller spåra var den enskilda befinner sig med hjälp av larm eller GPS, ge läkemedel med en begränsande effekt, blanda medicin i mat eller dryck utan att den enskilda vet om det samt ta ifrån eller hindra den enskilda att använda pengar, alkohol, cigaretter, mat eller föremål som bedöms vara farliga.[4]

Mer information om regler som berör tvångs- och begränsningsåtgärder och samtycke finns i Socialstyrelsen meddelandeblad nr 12/2013, *Tvångs- och skyddsåtgärder inom vård och omsorg för vuxna*.

### *Lex Sarah*

Var och en som fullgör uppgifter enligt LSS ska medverka till att den verksamhet som bedrivs och de insatser som genomförs är av god kvalitet.<sup>43</sup>

Skyldigheten att medverka till att insatser är av god kvalitet gäller både i offentliga och i yrkesmässigt bedrivna enskilda verksamheter enligt LSS.<sup>44</sup>

Bestämmelsen är en av de så kallade lex Sarah-bestämmelserna i LSS, som är en del av det systematiska kvalitetsarbetet som ska bedrivas inom alla verksamheter.<sup>45</sup>

Syftet med lex Sarah-bestämmelserna är att verksamheten ska utvecklas och att missförhållanden ska rättas till. Det är viktigt att komma till rätta med brister i verksamheten och förhindra att liknande missförhållanden uppkommer igen.<sup>46</sup> Syftet är vidare att bidra till att den enskilde får insatser av god kvalitet och att skydda den enskilde från missförhållanden.<sup>47</sup>

Enligt bestämmelserna om lex Sarah ska

- den som fullgör uppgifter i verksamhet enligt LSS (anställda med flera) genast rapportera missförhållanden eller påtagliga risker för missförhållanden till den som bedriver verksamheten (om det är fråga om en yrkesmässigt bedrivna enskilda verksamhet), och i övrigt till berörd nämnd som avses i 22 § LSS.<sup>48</sup>
- missförhållandet eller den påtagliga risken för missförhållandet dokumenteras, utredas och avhjälps eller undanröjas utan dröjsmål.<sup>49</sup>
- ett allvarligt missförhållande eller en påtaglig risk för ett allvarligt missförhållande snarast anmälas till IVO.<sup>50</sup>
- den som ska ta emot rapporter informera de som omfattas av rapporteringskyldigheten om denna skyldighet.<sup>51</sup>

---

<sup>43</sup> 24 a § LSS.

<sup>44</sup> Se proposition 2009/10:131 Lex Sarah och socialtjänsten – förslag om vissa förändringar s. 53.

<sup>45</sup> Jfr 24 a-f och 6 §§ LSS.

<sup>46</sup> Se prop. 2009/10:131 s. 32.

<sup>47</sup> Se prop. 2009/10:131 s. 25.

<sup>48</sup> Se 24 b § LSS.

<sup>49</sup> Se 24 e § LSS.

<sup>50</sup> Se 24 f § LSS.

<sup>51</sup> Se 24 c § LSS.

# Utbildning för att arbeta i boende med särskild service för personer med funktionsnedsättning

När det gäller utbildning anges att den som ska arbeta med stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning kan uppnå kunskaper och förmågor i enlighet med de allmänna råden (SOSFS 2014:2) genom vissa uppräknade godkända kurser inom vård- och omsorgsprogrammet och barn- och fritidsprogrammet. Det nuvarande vård- och omsorgsprogrammet (fram till vårterminen 2021) ger möjlighet till specialisering inom ramen för programfördjupningar inom hälso- och sjukvård respektive socialtjänst. Några yrkesutgångar på vård- och omsorgsprogrammet är hälso- och sjukvård, psykiatri, äldreomsorg och funktionshinderområdet. Yrkesutgångarna anger verksamhetsområden i stället för yrkestitlar eftersom det inte finns några gemensamma yrkestitlar som gäller för hela landet [5]. Barn- och fritidsprogrammet har tre inriktningar, fritid och hälsa, pedagogiskt arbete och socialt arbete, varav det sistnämnda ska förbereda eleverna för arbete inom exempelvis funktionshinderområdet. Samtliga inriktningar kan leda till fortsatta studier på yrkeshögskola [5].

## Nytt vård- och omsorgsprogram 2021

Från och med höstterminen 2021 träder både det nya vård- och omsorgsprogrammet och det nya barn och fritidsprogrammet i kraft. Samtidigt tas de särskilda programfördjupningarna och specialiseringarna bort från vård- och omsorgsprogrammet.<sup>52</sup> Skolverket har samordnat arbetet med Socialstyrelsens kompetensmål för undersköterskor där uppdraget var att det skulle vara möjligt att ha ett reglerat yrke som undersköterska utifrån utbildningens innehåll.<sup>53</sup> Inom komvux kommer det att finnas ett nationellt yrkespaket med möjlighet att studera till vårdbiträde respektive undersköterska.

Förändringarna för barn- och fritidsprogrammet på gymnasiet innebär att programmet från och med höstterminen 2021 kommer att ha två inriktningar, fritid och hälsa respektive pedagogiskt och socialt arbete.<sup>54</sup>

## Yrkestitlar på området

En yrkestitel som många verksamheter inom funktionshinderområdet använder för personal som ger stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning är stödassistent. Några andra yrkestitlar som ibland används för samma typ av anställningar är boendestödare, behandlingsassistent, habiliteringsassistent, vårdbiträde och vårdare.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> Se SKOLFS 2020:43 om ändring i Skolverkets föreskrifter (SKOLFS 2010:48) om kurser för vård och omsorgsprogrammet. Förändringar i programstruktur och examensmål för vård och omsorgsprogrammet från och med höstterminen 2021 beskrivs närmare på Skolverkets webbsida.

<sup>53</sup> Socialstyrelsen tog fram kompetensmålen inom ramen för ett regeringsuppdrag där myndigheten skulle ta fram förslag på nationella kompetenskrav för yrket undersköterska. Från 2023 vill regeringen införa en skyddad yrkestitel för undersköterskor för att stärka kvaliteten och säkerheten inom vård och omsorg. Detta ska gälla på hälso- och sjukvårdens område samt i verksamhet enligt SoL och LSS.

<sup>54</sup> Förändringar i programstruktur och examensmål för barn och fritidsprogrammet från och med höstterminen 2021 beskrivs närmare på Skolverkets webbsida.

<sup>55</sup> Se SCB, SSK 2012, Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK).

Utbildning till stödpedagog ges inom yrkeshögskolan. Det är en utbildning som är direkt inriktad på arbete inom LSS-verksamhet. Behörighetskrav för att bli stödpedagog är godkänd gymnasieexamen samt ett års yrkeserfarenhet inom funktionshinderområdet.<sup>56</sup>

Enligt Socialstyrelsens vägledning *Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning* krävs för titeln stödpedagog en eftergymnasial specialisering om minst 200 poäng från yrkeshögskolan, 60 högskolepoäng eller en kombination av yh-poäng och högskolepoäng som omfattar minst två terminers heltidsstudier. En stödpedagog förväntas kunna ta på sig uppgifter såsom att stödja och handleda stödassistenter i arbetet med social dokumentation, metoder eller alternativa kommunikationssätt.

Det finns även socialpedagogisk utbildning på högskolenivå som syftar till arbete med personer med intellektuella, psykiska och fysiska funktionsnedsättningar. Efter examen inom socialpedagogik är det möjligt att arbeta som exempelvis socialpedagog, stödpedagog, aktivitetspedagog, omsorgspedagog eller habiliteringspedagog.

Antalet ansökningar och platser för utbildning till stödpedagog på yrkeshögskola har ökat mellan 2017 till 2020 (se tabell 2). Examinationsgraden för utbildningar ligger på en hög nivå, 89 procent 2018, 77 procent 2019 och 74 procent 2020<sup>57</sup>.

**Tabell 2. Utbildningsomgångar, platser, ansökningar och outnyttjade platser för utbildningar till stödpedagog med startår 2017-2020\***

| Startår | Antal utbildningsomgångar | Antal platser | Antal ansökningar | Antal outnyttjade platser vid start | Andel (%) outnyttjade platser vid start |
|---------|---------------------------|---------------|-------------------|-------------------------------------|---|
| 2017    | 10                        | 299           | 1 507             | 0                                   | 0                                       |
| 2018    | 14                        | 452           | 2 149             | 17                                  | 4                                       |
| 2019    | 16                        | 499           | 2 060             | 9                                   | 2                                       |
| 2020    | 20                        | 628           | 2 920             | 43                                  | 7                                       |

Källa: Myndigheten för yrkeshögskolan, datauttag 2020-12-07.

\* En utbildning definieras som ett beslut i en ansökningsomgång om få bedriva utbildning. Nästan varje utbildning har flera utbildningsomgångar med olika starttidpunkter. Startade utbildningsomgångar avser alla utbildningsomgångar som startat under respektive kalenderår. Platser avser beslutade utbildningsplatser med eller utan statliga medel. Ansökningar avser antal ansökningar och baseras på antalsuppgifter som anordnarna skickar in till myndigheten vid utbildningsomgångens start. Antal ansökningar är inte detsamma som antal sökande personer då de sökande räknas en gång för varje utbildningsomgång de har sökt till. Outnyttjade platser vid start avser summan av inställda platser och outnyttjade platser tre veckor efter start på varje enskild utbildningsomgång.

## Utblick Finland, Norge och Danmark

I Sverige finns inga formella krav på högskoleutbildning för att arbeta med personer med funktionsnedsättning förutom att föreståndare för boenden med särskild service behöver ha högskoleutbildning.

Finländska myndigheter har inte tagit fram några särskilda rekommendationer för personal som arbetar just i bostad med särskild service, vilket i Finland kallas för serviceboende. Det ställs heller inga specifika behörighetskrav i lag eller förordning för personal inom så kallad funktionshinderservice,

<sup>56</sup> För särskilda behörighetskrav se Myndigheten för yrkeshögskolan föreskrift MYHFS 2019:1.

<sup>57</sup> Examinerade avser antagna som har uppfyllt alla villkor för examen. Examensgrad avser andel examinerade i procent av antagna som bedrivit studier.

istället tillämpas de regler som gäller socialvården i stort. Där framgår att för uppgifter inom verkställigheten av socialvården ska kommunen ha ett tillräckligt antal yrkesutbildade personer inom socialvården samt annan personal som deltar i klientarbetet.<sup>58</sup> Yrkesutbildade personer inom socialvården kan vara antingen legitimerad yrkesutbildad person eller yrkesutbildad person med skyddad yrkesbeteckning.<sup>59</sup> Den senare gruppen har yrkesbeteckningen närvårdare.<sup>60</sup> Yrkesbeteckningen ”närvårdare” i Finland är en treårig grundexamen inom social- och hälso och sjukvårdsområdet på gymnasienivå. Närvårdare i Finland motsvarar ungefär den svenska yrkestiteln undersköterska.

I Norge finns inte några särskilda kompetenskrav om vilken kompetens som de anställda bör ha. Norge har inte heller formella krav på att personer som arbetar med personer med funktionsnedsättning ska ha högskoleutbildning. Dock krävs att den personal som arbetar med personer med intellektuell funktionsnedsättning med tvångsbeslut (tvangsvedtak) har högskoleutbildning.<sup>61</sup> I Norge finns även en utbildning som är inriktad på målgruppen inom LSS men också på andra målgrupper inom socialtjänsten. Utbildningen leder till yrket vernepleier och det är en högskoleutbildning för att arbeta med personer med utvecklingsstörning/intellektuell funktionsnedsättning, psykiska eller fysiska funktionsnedsättningar, drogmisbruk- eller åldersdemens. Utbildningen innehåller bland annat ämnena psykologi, socialt arbete, pedagogik, läkemedelshantering och diagnoser. Efter sin utbildning så kan en vernepleier arbeta inom hälso- och sjukvården och socialtjänsten. Enligt riktlinjer från den norska motsvarigheten till Socialstyrelsen (Helsedirektoratet) ska personal som arbetar med att ge service till personer med utvecklingsstörning/intellektuell funktionsnedsättning ha nödvändig kompetens och kommunen ska se till att personalen har nödvändig grundläggande formell kompetens. Kommunerna ska vidare se till att det finns tillräcklig yrkesspecifik kompetens.[6] Statistik från Helsedirektoratet för 2019 visar att 30,8 procent av personalen på norska boenden för personer med intellektuell funktionsnedsättning har högskoleutbildning. [7] En kartläggning från 2020 av Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemmede (NAKU) och Fellesorganisasjon (FO) i Norge visar att 33 procent av den personal som arbetar med vuxna personer med intellektuell funktionsnedsättning saknar formell kompetens.<sup>62</sup> Samma kartläggning visar att 38,6 procent av personalen har en yrkesutbildning inom hälsa eller omsorg och att 28 procent har universitets- eller högskoleutbildning; av dessa 28 procent hade 11 procent genomgått en utbildning till vernepleier. Rapporten drar slutsatsen att den samlade kompetensen är för låg hos personalen i relation till den komplexitet som tjänsterna innebär och att Norge borde införa krav på formell kompetens för personal som arbetar med personer med intellektuell funktionsnedsättning och som bor i samlokaliserade bostäder (gruppboende) eller i egna bostäder. [8]

<sup>58</sup> Se 49 a § finska socialvårdslagen (1301/2014).

<sup>59</sup> Se 3 § finska lagen om yrkesutbildade personer inom socialvården (817/2015).

<sup>60</sup> 1 § finska förordningen om yrkesutbildade personer inom socialvården (153/2016).

<sup>61</sup> Kapitel 9 i norska helse- og omsorgstjenesteloven reglerar rättsäkerhet för personer med intellektuell funktionsnedsättning i Norge. Syftet med reglerna är att förhindra att dessa personer utsätter sig själva eller andra för allvarlig skada och att förhindra och begränsa användningen av tvång. Nedladdat från: Lovdata.no

<sup>62</sup> Rapporten kartlägger kompetensen hos anställda som arbetar med personer med intellektuell funktionsnedsättning/utvecklingsstörning och som bor i samlokaliserade bostäder (gruppboende) eller i egna bostäder enligt den norska lagen om helse- og omsorgstjenester § 6.2.6.

I Danmark finns inga formella krav på kompetens på nationell nivå för personal anställd i så kallade botilbud, vilket motsvarar bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning. [9] Däremot är det vanligt att personalen har utbildning inom pedagogik och socialpedagogik. En undersökning från 2009 visar att 68 procent av personalen i samtliga botilbud i Köpenhamns kommun hade en utbildning som socialpedagog/pedagog. [10, 11]

Det verkar alltså som att några av de nordiska länderna står inför liknande utmaningar som Sverige kring frågor om kompetens hos personal i motsvarande boende för personer med funktionsnedsättning och länderna skulle kunna lära av varandra.

## Rekrytering vård och omsorg

Fram till 2029 förväntas antalet anställda inom vård och omsorg behöva öka med 2,4 procent enligt Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) vilket motsvarar omkring 6 300 personer årligen. [12] Med utgångspunkt i dagens genomsnittliga personalsammansättning, och om ingenting förändras, väntas behovet av ökning inom vård och omsorg enligt SKR ungefär fördelas på: 3 200 undersköterskor och 900 vårdbiträden som främst arbetar inom äldreomsorgen, och 1 500 stödassistenter och undersköterskor som främst återfinns inom funktionshinderområdet samt 400 fler sjuksköterskor. [12]

Nästan 8 000 medarbetare beräknas också årligen gå i pension under perioden. [12] Enligt SKR:s rapport sker det största inflödet till arbete inom vård och omsorg via vuxenutbildningen. [12] Genomströmningen av elever på vård- och omsorgsprogrammet på gymnasiet är ca 3 000 per år. Med en utbildningsvolym på dagens nivå blir tillskottet från komvux omkring cirka 10 000 personer årligen. Detta ska sammantaget täcka ökningen av anställda, pensionsavgångar och övriga avgångar i kommuner, regioner och privata utförare. [12]<sup>63</sup>

När behoven inom vård och omsorg ökar kraftigt kommer dagens utbildningsdimensionering inte räcka till menar SKR. Vuxenutbildningens dimensionering och utformning, kvalitet och volym har en avgörande betydelse för kompetensförsörjning av såväl undersköterskor som stödassistenter och vårdbiträden och 2020–2023 genomförs ett äldreomsorgslyft med syfte att höja kompetensen inom äldreomsorgen. Satsningen innebär att staten under perioden tillför medel till utbildning för såväl befintliga anställda som de som byter yrke och kommer från andra branscher.

SKR har frågat kommuner och regioner om rekryteringsläget för yrken med yrkeshögskoleutbildning i en rekryteringsenkät. [13] I maj 2019 skickades en enkät till personalchefer i samtliga kommuner och regioner i syfte att undersöka rekryteringsläget gällande yrkeshögskoleyrken. Svarsfrekvensen var 90 procent bland regioner och 82 procent för kommunerna.

Enkäten visade att de utbildningar som är mest efterfrågade är bygglovs-handläggare, byggnadsinspektör, behandlingsassistenter, behandlingspedagoger, stödpedagoger samt undersköterska med specialistinriktning. Cirka 50 procent av kommunerna har försökt rekrytera personal med utbildning till stödpedagog det senaste året och 44 procent av kommunerna anger brist på

<sup>63</sup> Uppgiften är en uppskattning från Vård- och omsorgscollege, 2020. I dagsläget saknas nationell officiell statistik över detta.

stödpedagoger i sin kommun. Dessutom bedömer en hög andel av respondenterna (34 procent) att antalet anställda med yrkestiteln stödpedagog kommer att öka de närmaste 3 till 5 åren. Avslutningsvis angav 59 procent av kommunerna att de ser behov av olika utbildningar inom funktionshinderområdet på yrkeshögskolenivå. Här nämns bland annat stödpedagoger. [13]

## Resultat från tidigare tillsyn från IVO och rapporter från Socialstyrelsen

### Brist på kompetens hos personal

Inspektionen för vård och omsorg (IVO) har i sin tillsyn av bostäder med särskild service för vuxna lyft problem kopplade till brist på kompetens hos personal i LSS-boenden.<sup>64</sup> [14, 15, 16] En av de svårigheter som IVO tagit upp är bristen på kunskap hos personalen i verksamheterna om olika typer av funktionsnedsättningar, diagnoser och kommunikationsverktyg. I rapporten *Vad har IVO sett 2018* konstaterar IVO bland annat att ”kunskaperna brister, och att hela socialtjänsten måste förbättra sina kunskaper om funktionsnedsättning.” [15] Socialstyrelsen skriver i sin lägesrapport 2018 om bristande kunskap om olika typer av funktionsnedsättningar, diagnoser och kommunikationsverktyg hos personal som ger stöd till personer med funktionsnedsättning [17].

Boende i bostad med särskild service kan ha olika behov som kräver särskild kompetens hos personalen. Socialstyrelsen har tidigare konstaterat att psykiatriska diagnoser är vanliga bland personer som hör till grupp 1 i LSS personkrets.<sup>65</sup> [3] Det är exempelvis vanligt med psykisk ohälsa hos personer med intellektuell funktionsnedsättning och autism. Förekomsten av psykiatriska diagnoser är högre bland personer med intellektuell funktionsnedsättning och autism än i den övriga befolkningen. Exempelvis är schizofreni sju gånger vanligare hos personer med intellektuell funktionsnedsättning och autism än i den övriga befolkningen, adhd är uppemot sju gånger vanligare och ångest är mer än dubbelt så vanligt. [3]

Enligt IVO:s tillsynsrapport 2016 pekade myndigheten på att bristande kompetens i bostad med särskild service enligt LSS innebär risk för att enskilda inte får det stöd de behöver i sin vardag och det finns risk för att personalen bemöter enskilda på ett olämpligt sätt [18].

### Tvångs- och begränsningsåtgärder på boenden

Bristande kompetens kan leda till att personalen bemöter enskilda på ett olämpligt sätt och är mer benägen att använda sig av tvångs- och begräns-

---

<sup>64</sup> Enligt IVO är deras årliga rapporter om iakttagelser ”Vad har IVO sett” ett resultat av en analys av en stor mängd ärenden i sin tillsyn, tillståndsprövning och upplysningstjänst. Analysen kan till exempel omfatta egeninitierade tillsynsärenden, enskildas klagomål, beslut om tillstånd, tillsyn av legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal och anmälningar om missförhållanden och vårdskador. I sin tillsyn arbetar IVO med olika former av riskbaserad tillsyn. Enligt IVO kan det exempelvis handla om tillsyn inom IVO:s prioriterade nationella riskområden utifrån en nationell riskanalys, riskbaserad tillsyn av hem för vård och boende som tar emot barn eller unga (HVB), riskbaserad tillsyn av hälso- och sjukvårdspersonal, tillsyn på förekommen anledning utifrån riskindikation.

<sup>65</sup> I denna grupp ingår personer med utvecklingsstörning, autism eller autismsliknande tillstånd, se 1 § LSS. I Socialstyrelsens lägesrapport 2020 analyserades förekomsten av psykiatriska diagnoser och behandling med psykofarmaka bland personer som tillhör denna grupp och jämfördes med den övriga befolkningen.

ningsåtgärder. [18] IVO menar att bristande kunskap om alternativ och kom-  
pletterande kommunikation (AKK) kan medföra att samtalen mellan den en-  
skilda och personalen försvåras och i förlängningen riskerar att leda till att  
omsorgen inte utförs på rätt sätt.

I IVO:s tillsynsrapport för verksamhetsåret 2016 lyfter myndigheten att  
begränsande åtgärder äventyrar den personliga integriteten och att otillåtna  
tvångs- och begränsningsåtgärder är integritetskränkande för den enskilde  
och kan inverka negativt på personens värdighet och självkänsla [18]. IVO  
menar i rapporten att myndigheten ser att mycket arbete görs runt om i landet  
för att undvika otillåtna tvångs- och begränsningsåtgärder, men man ser  
också att alla verksamheter inte har kommit lika långt. [18]

Användandet av otillåtna tvångs- och begränsningsåtgärder hänger i flera  
fall samman med att verksamheterna inte har tillräcklig kompetens på områ-  
det. Detta skulle kunna åtgärdas om verksamheterna arbetar med kvalitetsar-  
betet på ett mer systematiskt sätt, enligt IVO. De brister som IVO har noterat  
på olika boenden handlar inte heller bara om att verksamheterna använder sig  
av otillåtna åtgärder utan också om brister vad gäller exempelvis samtycke,  
riskbedömningar, dokumentation, uppföljning och rapporteringsskyldigheten  
enligt lex Sarah. IVO konstaterar att det fortfarande råder en viss okunskap i  
verksamheterna vad gäller begreppen skydds-, tvångs- och begränsningsåtg-  
ärder, samt om, hur och när samtycke kan och ska användas. [18] IVO me-  
nar även att personal saknar tillräckliga kunskaper om tvångs- och begräns-  
ningsåtgärder. Detta i kombination med anmälningar om våld och övergrepp  
som rör personer som bor i bostad med särskild service för vuxna visar att  
dessa personer har en otrygg boendemiljö. En av de viktigaste förutsättning-  
arna, enligt IVO för att uppnå god kvalitet i omsorgen om personer med  
funktionsnedsättning är tillgången till personal med lämplig utbildning och  
kompetens. [18]

## Handledning, arbete med avvikelshantering och tillräcklig bemanning

Socialstyrelsen visar i sin lägesrapport 2018 på bristen på kontinuerlig hand-  
ledning av personal i mer än hälften av bostad med särskild service för  
vuxna. [17]

I IVO:s rapport ”Skapa trygghet utan tvång” konstaterar myndigheten att  
handledning oftast inte erbjöds kontinuerligt som kompetenshöjande insats  
utan mer sågs som ett verktyg för att lösa ett problem som personalen hade i  
sitt arbete vid ett givet tillfälle, till exempel när en boende hade ett utåtage-  
rande beteende [4]. Enligt IVO finns det ett behov av kompetenshöjande in-  
sats på bostad med särskild service för vuxna. [4] Personalen behöver mer  
kunskap om avvikelshantering och rapporteringsskyldighet. [4]

IVO skriver att deras tillsynsinsats visar att personalen i de flesta fall kän-  
ner till sin rapporteringsskyldighet enligt lex Sarah. Samtidigt finns det verk-  
samheter där personalen inte har tillräcklig kunskap om rapporteringsskyl-  
digheten och heller inte får den återkommande information som de ska ha.  
Det förekommer också att personalen inte får någon återkoppling efter att de  
har rapporterat avvikelser, där vanligast förekommande avvikelser rör läke-



medelshantering. Rapporteringar kring tvångs- och begränsningsåtgärder förekommer sällan, enligt IVO och en orsak kan vara att verksamheten anser att de åtgärder som vidtas är skyddande och inte tvingande. [4] Det måste enligt IVO finnas tillräcklig bemanning, vilket innebär en bemanning som gör det möjligt för personalen att hålla uppsikt över och finnas tillgänglig för de boende och tillgodose de boendes behov av stöd och hjälp. Boenden med särskild service för vuxna lämnas enligt IVO oftast obemannade dagtid när de boende är på daglig verksamhet, alternativt när de boende har förmåga att klara sig själva. Det förekommer också att verksamheter har sovande jour, trots att personer med omfattande behov inte kan påkalla hjälp. [4]

## Resultat från IVO:s tillsyn av bostad med särskild service för vuxna under 2019

Under 2019 genomförde IVO en nationell tillsyn av LSS bostäder för vuxna enligt 9 § 9 LSS. Socialstyrelsen har haft en dialog med IVO och tagit del av resultat från denna tillsyn. IVO:s resultat sammanfattas nedan. Tillsynen omfattade 24 verksamheter inom tio kommuner samt två privata utförare - totalt 12 huvudmän.<sup>66</sup> Målet med tillsynen var att undersöka om huvudmannens systematiska kvalitetsarbete fortlöpande användes för att förbättra boendemiljön och omsorgen så att brukarna tillförsäkras goda levnadsvillkor. Resultaten visar att personer som bor i bostad med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 LSS utsätts för risker när en god kvalitetskultur saknas. För att uppnå en god kvalitetskultur är kompetensen viktig. I två tredjedelar (8 av 12) av de huvudmän som ingick i tillsynen påtalade IVO brister. Bristerna leder till att brukarnas delaktighet och självbestämmande minskade samt att deras rätt att leva som andra begränsades. Följande är exempel på brister som IVO fann:

- Brukarna blev inte förstådda och/eller kunde inte förstå personalen.
- Individuellt anpassat stöd saknades helt eller var otillräckligt.
- Gemensamma och individuella aktiviteter saknades helt eller var otillräckliga.
- Boendemiljöerna var institutionsliknande, med exempelvis galler och luckor på dörrar med hänglås.
- Rätten att fatta egna beslut begränsades bland annat genom lås på köks- och garderobsdörrar.

## Orsaker till brister

I IVO:s tillsyn av bostad med särskild service för vuxna under 2019 lyftes ett antal orsaker till brister. Enligt IVO identifierades kompetensbrister hos personalen där brister påtalades. Exempelvis saknades kunskap om LSS och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Det medför enligt IVO att brukare bemöts och begränsas på ett sätt som strider mot LSS. Vidare identifierade IVO att det saknades kunskap kring dokumentation, och all personal inte hade åtkomst till journaler. Det individuellt anpassade stödet blev därför otillräckligt när brukares mål, utveckling och mående över tid inte gick att följa. IVO såg även att brukarnas möjlighet till inflytande och delaktighet

---

<sup>66</sup> Verksamheterna valdes utifrån en riskanalys där IVO tog hänsyn till olika faktorer, bland annat vilka kommuner som hade långa väntetider för insatsen bostad med särskild service för vuxna och vilka kommuner som rapporterade att de inte systematiskt följer upp resultat för att utveckla LSS-verksamheten. För att få en bred representation av privata boenden i hela Sverige valdes större aktörer som har boenden i minst tre regioner ut.

försvårades i de verksamheter där kunskap om till exempel alternativ kommunikation eller tecken som stöd var otillräckligt. Personalen och brukaren hade, enligt IVO svårt att förstå eller tolka varandra.

I sju av åtta beslut där IVO påtalat brister var kompetensen om rapporteringsskyldigheten enligt lex Sarah eller avvikelser otillräcklig hos personalen. Därmed skrivs få avvikelser och anmälningar om missförhållanden (lex Sarah-anmälningar). Detta innebär att personalen saknar viktiga verktyg för att minimera oönskade arbetssätt samt de negativa konsekvenser som det innebär för brukare.

## Goda exempel från IVO:s tillsyn

I IVO:s tillsyn av bostad med särskild service för vuxna under 2019 framkom att i den tillsyn där IVO inte riktade kritik (fyra huvudmän; åtta verksamheter) hade personalen i huvudsak relevant grundläggande kompetens. Där fanns enligt IVO bra strukturer för kompetensutveckling, mentorskap, handledning och introduktion. Brukarnas individuella behov tillgodosågs bland annat genom aktivt arbete med genomförandeplaner och kontaktmannaskap för att organisera arbetet för kontinuitet. Personalen fick även återkommande information om avvikelshantering och rapporteringsskyldigheten enligt lex Sarah från ledningen, och riskanalyser och egenkontroller genomfördes kontinuerligt.

I dessa verksamheter involverades brukarna mer än i övriga granskade verksamheter. Brukarna kände sig trygga, fick ett gott bemötande och fick vara med och bestämma. De gavs möjlighet att påverka både hur deras omvårdnad skulle utformas och de fick vara med vid planering av individuella och gemensamma aktiviteter samt ge förslag på förbättringar som de önskade att verksamheten skulle genomföra.

## Resultat från tillsyn av boenden med särskild service för barn eller ungdomar enligt LSS

IVO genomför tillsyn av samtliga boenden för barn och unga en gång per år, och myndigheten har funnit brister i en fjärdedel av boenden med särskild service för barn eller ungdomar i sin tillsyn för 2019. [19]

Personalens kompetens beskrivs enligt IVO vara en viktig komponent för en trygg, säker och god vård och omsorg. De vanligaste bristerna i bostad med särskild service för barn eller ungdomar rör personalens kompetens och barns delaktighet. Fokus för IVO:s tillsyn var barn och ungdomars tillgång till stöd för alternativ kompletterande kommunikation (AKK), där personalens kompetens inom området utgjorde en del av tillsynen. Dessa brister har också påverkat resultatet vad gäller barns och ungas rätt till delaktighet eftersom möjlighet att kommunicera påverkar delaktigheten. [18] IVO granskade barn- och ungdomars tillgång till AKK, personalens kompetens och kompetensutveckling när det gäller AKK samt samverkan inom området. Resultaten visar att cirka 90 procent av verksamheterna 2019 hade personal med kompetens inom AKK, eller hade genomfört utbildningsinsatser inom området. Det innebär att 10 procent av boendena inte har den kunskap om AKK som verksamheten behöver, eller inte använder AKK fullt ut, trots att barnen och ungdomarna behöver det enligt IVO. Bristerna i tillgång till stöd för

AKK påverkar barns och ungdomars möjligheter till delaktighet eftersom kommunikation är fundamentalt för delaktighet, enligt IVO. [19]

Avslutningsvis ger IVO rekommendationer till Socialstyrelsen att se över föreskrifter och allmänna råd vad gäller skrivning om kompetens för personal som arbetar med barn med funktionsnedsättning, i förhållande till personal vid hem för vård och boende (HVB) och stödboenden [18]. Idag skiljer sig bestämmelser åt för HVB och stödboenden i förhållande till bostad med särskild service för barn eller ungdomar. Det gäller både kontroll mot polismyndighetens register inför anställning och skrivningar om lämplig kompetens för personal.

## Genomförande - metod och material

Socialstyrelsen fick uppdraget att kartlägga och analysera kompetensen hos personal som arbetar i LSS-boenden och av vilka kompetensinsatser som erbjuds offentligt finansierade LSS-boenden. I Tabell 3 beskrivs hur och när insamlingar av uppgifter genomförts för att besvara uppdragets frågeställningar.

**Tabell 3. Översikt av kartläggningens frågeställningar och genomförande**

| Frågeställningar  | Genomförande och datainsamling   | Insamlingsperiod    |
|---|--|---------------------|
| Ge en lägesbeskrivning av personalens kompetens och vilken kompetensutveckling som erbjudits på bostäder med särskild service enligt LSS.                           | Enkät till bostäder med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 LSS riktad till föreståndaren eller motsvarande                          | Höst 2020           |
|   | Enkät till bostäder med särskild service för barn och ungdomar enligt 9 § 8 LSS riktad till föreståndaren eller motsvarande.             | Höst 2020           |
| Vilka utmaningar finns gällande kompetens hos personal? Vilka är de viktigaste utvecklingsområdena när det gäller kompetens och kompetensutveckling hos personalen? | Intervjuer med enhetschefer  | Höst 2020           |
|   | Dialog och skrivelser från funktionshindersorganisationer  | Vår och sommar 2020 |
| Vilka utmaningar finns att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder?  | Resultat från SKR:s brukarundersökning 2020  |                     |
| Vilka förutsättningar behövs för att erbjuda en trygg och säker boendemiljö i bostad enligt LSS?  | Workshop med nationella nätverk för verksamma inom funktionshinderområdet  | Sommar 2020         |
|   | Inspektionen för vård och omsorg, IVO har analyserat lex Sarah anmälningar och anmälningar till IVO om klagomål på socialtjänst och LSS. | Höst 2020           |
| Vilka åtgärder på nationell och lokal nivå behövs för att vid behov öka kompetensen hos personal i bostad med särskild service enligt LSS?                          |  |                     |

## Enkätundersökningar

Två enkätundersökningar har genomförts, dels en enkät riktad till föreståndare eller motsvarande på bostad med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 LSS och dels en enkät riktad till föreståndare eller motsvarande till bostad med särskild service för barn eller ungdomar enligt 9 § 8 LSS. Enkätundersökningarna gjordes i form av webbenkät. Den 8 september 2020 gick en elektronisk enkät ut till ett urval (588 st.) bostad med särskild service för vuxna och en annan elektronisk enkät skickades till samtliga bostäder med särskild service för barn eller ungdomar (205 st.). Sista svarsdatum för båda enkäterna var den 19 oktober. Antalet i målpopulationen var 4 293 bostäder med särskild service för vuxna samt 205 bostäder med särskild service för barn eller ungdomar. Totalt 352 verksamheter svarade på enkäten till bostad med särskild service för vuxna. Svarsfrekvensen var 60 procent. Totalt 106 verksamheter svarade på enkäten till bostad med särskild service för barn eller ungdomar. Svarsfrekvensen var 52 procent. En närmare beskrivning av enkäten och datainsamlingen finns i kvalitetsdeklarationen, se bilaga 2.

Bortfallet består av de boenden som inte besvarat enkäten. Bortfallet skiljer sig mellan de svarande boendena med avseende på geografisk fördelning, för ett län, Gotland, har inget bostad med särskild service för vuxna besvarat enkäten och för tre län, Dalarnas län, Jämtlands län samt Västerbottens län, har ingen bostad med särskild service för barn eller ungdomar besvarat enkäten. Vad gäller regiform - enskild respektive offentlig regi - skiljer sig inte svarsfrekvensen åt för bostad med särskild service för vuxna i förhållande till fördelning på populationen och urvalet. För bostad med särskild service för barn eller ungdomar är det en högre andel boenden drivna av bolag samt föreningar och stiftelser än offentligt drivna som besvarat undersökningen.

## Intervjuer

Socialstyrelsen har intervjuat enhetschefer för LSS-boenden om tvångs- och begränsningsåtgärder. Intervjupersonerna arbetar som enhetschefer på bostäder med särskild service för vuxna enligt LSS. Myndigheten har sammanlagt intervjuat 10 enhetschefer i 9 kommuner. Intervjupersonerna har valts ut i ett slumpmässigt urval baserat på regiform, regionalindelning och befolkningsgrupp. Initialt togs kontakt via ett missivbrev som skickades med e-post till 30 olika boenden. En intervjuguide togs fram som skickades till intervjupersonerna före intervjun. Exempel på intervjufrågor är: IVO har tidigare bland annat 2017 noterat brister på olika LSS-boenden som handlar inte bara om att verksamheterna använder sig av otillåtna åtgärder utan också om brister vad gäller exempelvis samtycke, riskbedömningar, dokumentation, uppföljning och rapporteringsskyldigheten enligt lex Sarah. Känner du igen dig i IVO:s bild? Hur ser kunskapen ut idag bland personal och hos dig själv? Vilka utmaningar finns i arbetet att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder? Hur ser du på sambandet mellan kompetens hos personalen och tvångs- och begränsningsåtgärder? Vilket stöd behövs för personalen för att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder? Vilken kompetens, hos chefen och hos personalen, är viktigast för att förebygga att tvångs- och begränsningsåtgärder används? Vilka förutsättningar behövs, exempelvis kompetensmässiga, resursmässiga, praktiska, fysiska exempelvis lokaler, för att erbjuda en

trygg och säker boendemiljö för brukarna? Intervjuerna varade cirka 45 minuter. Två intervjuer spelades in och transkriberades, de övriga antecknades och renskrevs i direkt anslutning till intervjutillfället. Intervjusvaren har analyserats genom att innehållet kodats och kategoriserats i olika teman.

## Workshops med nationella nätverk inom funktionshinderområdet

Socialstyrelsen genomförde i juni 2020 workshops med utvecklingsledare från det nationella nätverket för funktionshinder som samordnas och leds av SKR, samt företrädare för Nationella kompetensrådet inom funktionshinderområdet (NKR). SKR:s nätverk är ett forum för samverkan, stöd och lärande mellan regionala samverkans- och stödstrukturer (RSS), kommuner och den nationella nivån. Nätverkets representanter består av personer som har uppdrag av respektive RSS och består av en person från varje län. Nätverket träffas cirka fyra gånger per år.

NKR är ett nätverk där representanter från olika delar av landet bidrar till utveckling inom funktionshinderområdet. Nätverket samordnas av vård- och omsorgscollege.<sup>67</sup> De flesta representanterna i NKR har en koppling till ett regionalt eller lokalt vård- och omsorgscollege, exempelvis genom att de finns med i en styrgrupp eller arbetsgrupp. Kompetensrådet träffas i snitt två gånger per år.

Resultaten från workshops redovisas sammanslaget. Socialstyrelsen skickade ut frågor i förväg som diskuterades. Representanter från nätverken skickade även in skriftliga underlag som svar på Socialstyrelsens frågor. Frågorna var följande: vilka utmaningar ser ni när det gäller kompetens hos personal i bostad med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 LSS? Vilka är de viktigaste utvecklingsområdena som ni ser när det gäller kompetens hos personal i bostad med särskild service för vuxna enligt LSS? På nationell såväl som på lokal nivå? Vilka förutsättningar (exempelvis gällande kompetens, resurser, organisatoriska aspekter) behövs för att erbjuda en trygg och säker boendemiljö? Finns det ytterligare frågor eller reflektioner som ni vill lyfta i relation till personalens kompetens i bostad med särskild service för vuxna enligt LSS? Samma frågor ställdes även gällande bostad med särskild service för barn eller ungdomar enligt 9 § 8 LSS.

## Sammanställning av skrivelser från funktionshindersorganisationer

Under våren 2020 skickade Socialstyrelsen en förfrågan till ett antal funktionshindersorganisationer om de hade möjlighet att svara på frågor gällande bostad med särskild service för vuxna respektive bostad med särskild service för barn eller ungdomar. De organisationer som kontaktades var Autism- och Aspergerförbundet, Riksförbundet för barn, unga och vuxna med utveckl-

---

<sup>67</sup> Vård- och omsorgscollege (VO-college) är en partsgemensam organisation som certifierar samverkan mellan arbetslivet och utbildningsanordnare inom vård och omsorg. Syftet med samverkan är att trygga kompetensförsörjningen inom vård och omsorg. Parterna bakom VO-college är SKR, Sobona, Vårdföretagarna, Arbetsgivarförbundet KFO och Kommunal.

ingsstörning (FUB), Hjärnskadeförbundet Hjärnkraft, Riksförbundet Attention, Anhörigas riksförbund och Svenska Downföreningen. Resultaten från skrivelserna redovisas sammanslaget. Socialstyrelsens frågor var: Vilka utmaningar ser ni när det gäller kompetens hos personal i bostad med särskild service för vuxna/respektive för barn eller ungdomar enligt LSS? Vilka är de viktigaste utvecklingsområdena som ni ser när det gäller kompetens och kompetensutveckling hos personal i bostad med särskild service för vuxna/respektive för barn eller ungdomar enligt LSS? På nationell såväl som på lokal nivå? Vilka förutsättningar, exempelvis gällande personalens kompetens, resurser, bemanning, organisatoriska aspekter, behövs för att erbjuda en trygg och säker boendemiljö i bostad med särskild service för vuxna/respektive för barn eller ungdomar enligt LSS? Finns det enligt er erfarenhet brister i personalens kompetens som kan påverka risken för tvångs- och begränsningsåtgärder i bostad med särskild service för vuxna/respektive för barn eller ungdomar enligt LSS? Finns det några åtgärder på nationell nivå som ni ser som särskilt viktiga för att vid behov öka kompetensen hos personalen i bostad med särskild service för vuxna/respektive för barn eller ungdomar enligt LSS? Har ni några övriga synpunkter som kan vara viktiga i relation till regeringsuppdraget kompetens i LSS-boende?

## Samarbete med IVO

Socialstyrelsen har i enlighet med uppdraget haft en löpande dialog och möten med IVO under projektiden. Samarbetet har haft som syfte att dels ta del av IVO:s erfarenheter från den tillsyn som de genomfört och dels ta del av resultat från IVO:s granskning och analys av lex Sarah anmälningar och anmälningar till IVO om klagomål på socialtjänst och LSS ( bilaga 1).

## Dialog med SKR

Socialstyrelsen har haft en dialog med SKR kring bland annat materialinsamlingar och andra frågor. Socialstyrelsen har deltagit på möten med nätverk för utvecklingsledare på funktionshinderområdet som SKR samordnar och informerat om uppdraget.

# Resultat från enkäterna

Här presenteras resultaten från enkätundersökningarna till föreståndare eller motsvarande på LSS- boenden. I avsnittet presenteras först resultaten för bostad med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 LSS och därefter resultaten för bostad med särskild service för barn och ungdomar enligt 9 § 8 LSS.

## Bostad med särskild service för vuxna

Totalt 86 procent av bostad med särskild service för vuxna som drivs i offentlig regi och 14 procent drivs i enskild regi.

**Tabell 4. Antal och andel LSS-boenden, per driftsform**

|             | LSS vuxna |           |
|-------------|-----------|-----------|
|             | Antal     | Andel (%) |
| Enskild*    | 50        | 14        |
| Offentlig** | 302       | 86        |
| Totalt      | 352       | 100       |

\* Med enskild regi avses verksamhet som utförs av privata företag, kommunägda företag, föreningar, stiftelser, kooperativ eller av trossamfund.

\*\* Med offentlig regi avses kommuner eller kommunalförbund.

Respondenterna har angett vilken huvudsaklig målgrupp som bor på boendet, vilket redovisas i tabell 5. Det var möjligt att ange flera målgrupper. Den största gruppen är personer med utvecklingsstörning/intellektuell funktionsnedsättning, autism eller autismliknande tillstånd (88 procent). Det är även vanligt med personer med andra varaktiga fysiska eller psykiska funktionsnedsättningar, 22 procent.

**Tabell 5. Antal och andel LSS-boenden, per målgrupp**

|  | Antal | Andel (%) |
|--|-------|-----------|
| Personer med utvecklingsstörning/intellektuell funktionsnedsättning, autism eller autismliknande tillstånd.  | 312   | 88        |
| Personer med betydande och bestående begåvningsmässig funktionsnedsättning efter hjärnskada i vuxen ålder föranledd av yttre våld eller kroppslig sjukdom.   | 26    | 7         |
| Personer med andra varaktiga fysiska eller psykiska funktionsnedsättningar som uppenbart inte beror på normalt åldrande, om de är stora och förorsakar betydande svårigheter i den dagliga livsföringen och därmed ett omfattande behov av stöd eller service. | 77    | 22        |
| Annan målgrupp   | 11    | 3         |
| Totalt   | 426   | 100       |

Verksamheterna kunde även ange annan målgrupp. Andra målgrupper som nämns är personer som uppfyller diagnostiska kriterier för flera sjukdomar,

personer med utvecklingsstörning/intellektuell funktionsnedsättning och demens, personer med dövblindhet samt personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Tabell 6 visar andel anställd personal uppdelad per anställningsform och driftsform. Totalt 72 procent av personalen är tillsvidareanställd och 28 procent av personalen är visstidsanställd i de undersökta verksamheterna.

**Tabell 6. Andel anställd personal, per anställningsform och driftsform**

| Regiform  | Tillsvidareanställda | visstidsanställda/vikarier |
|-----------|----------------------|----------------------------|
| Enskild   | 62                   | 38                         |
| Offentlig | 74                   | 26                         |
| Totalt    | 72                   | 28                         |

## Personalens erfarenhet av att ge stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning

Tabell 7 visar hur många års erfarenhet av att ge stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning som personalen har. Hälften av all tillsvidareanställd personal har mer än 10 års erfarenhet av att ge stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning och 20 procent har 4-6 års erfarenhet inom området. När det gäller visstidsanställd personal har 41 procent mellan 1-3 års erfarenhet av att ge stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning. Det är 22 procent av den visstidsanställda personalen som har mindre än 1 års erfarenhet att ge stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning.

**Tabell 7. Personalens erfarenhet att ge stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning, andel per anställningsform och år**

|                            | Mindre än 1 år % | 1-3 år % | 4-6 år % | 7-10 år % | Mer än 10 år % | okänt % |
|----------------------------|------------------|----------|----------|-----------|----------------|---------|
| Tillsvidareanställda       | 1                | 11       | 20       | 17        | 50             | 2       |
| Visstidsanställda/vikarier | 22               | 41       | 16       | 8         | 11             | 3       |

## Personalens utbildning

Tabell 8 visar att majoriteten av all personal har gymnasieutbildning som högsta utbildningsnivå. Bland tillsvidareanställd personal har 70 procent gymnasium som högsta utbildningsnivå, bland visstidsanställda är andelen 67 procent. Det är 8 procent av den tillsvidareanställda personalen som gått eftergymnasial utbildning på folkhögskola eller yrkeshögskola och 9 procent som har universitets- eller högskoleutbildning. Bland den visstidsanställda personalen har 6 procent grundskola som högsta avslutade utbildning.



**Tabell 8. Andel av personalen och högsta utbildningsnivå, per anställningsform**

|                            | grundskola % | gymnasium % | eftergymnasial utbildning på folkhögskola % | Yrkeshögskola % | universitet/högskola % | okänd % |
|----------------------------|--------------|-------------|---|-----------------|------------------------|---------|
| Tillsvidareanställda       | 2            | 70          | 8   | 8               | 9                      | 3       |
| Visstidsanställda/vikarier | 6            | 67          | 3   | 5               | 7                      | 12      |

Tabell 9 visar att en något högre andel av tillsvidareanställd personal på LSS-boenden i enskild regi har gått på eftergymnasial utbildning på folkhögskola (10 procent), yrkeshögskola (10 procent) eller har utbildning från universitet eller högskola (14 procent) än för personal i offentlig regi, där motsvarande andel är 8 procent inom samtliga av dessa kategorier.

**Tabell 9. Andel tillsvidareanställd personal och högsta utbildningsnivå, per driftsform**

| Regiform, Andel | grundskola % | gymnasium % | eftergymnasial utbildning på folkhögskola % | yrkeshögskola % | universitet/högskola % | okänd utbildningsnivå % |
|-----------------|--------------|-------------|---|-----------------|------------------------|-------------------------|
| Enskild         | 3            | 61          | 10  | 10              | 14                     | 3                       |
| Offentlig       | 2            | 71          | 8   | 8               | 8                      | 3                       |

Tabell 10 visar att tendensen är densamma när det gäller visstidsanställd personal, där en något högre andel visstidsanställd personal på enskilda boenden har eftergymnasial utbildning på folkhögskola (6 procent), utbildning från yrkeshögskola (8 procent) eller utbildning från universitet eller högskola (13 procent) som högsta avslutade utbildning, jämfört med boenden i offentlig regi, där 2 procent har eftergymnasial utbildning på folkhögskola, 5 procent har utbildning från yrkeshögskola och 6 procent har utbildning från universitet eller högskola. 7 procent har grundskola som högsta avslutade utbildning.

**Tabell 10. Andel visstidsanställd personal och högsta utbildningsnivå, per driftsform**

| Regiform, Andel | grundskola % | gymnasium % | eftergymnasial utbildning på folkhögskola % | Yrkeshögskola % | universitet/högskola % | okänd utbildningsnivå % |
|-----------------|--------------|-------------|---|-----------------|------------------------|-------------------------|
| Enskild         | 3            | 67          | 6   | 8               | 13                     | 3                       |
| Offentlig       | 7            | 67          | 2   | 5               | 6                      | 14                      |

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 anges bland annat att den som ska arbeta med stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning kan uppnå kunskaper och förmågor i enlighet med de allmänna råden genom godkända kurser i vissa uppräknade programgemensamma eller andra ämnen på vård- och omsorgsprogrammet respektive barn- och fritidsprogrammet eller någon annan motsvarande utbildning.

Socialstyrelsen har ställt en fråga i enkäten om hur många i personalen som har gått vård- och omsorgsprogrammet, barn- och fritidsprogrammet eller stödpedagogutbildning; det var möjligt att ange flera av dessa utbildningar. Tabell 11 visar att 64 procent av den tillsvidareanställda personalen har gått vård- och omsorgsprogrammet på gymnasiet eller komvux, att 8 procent har gått barn- och fritidsprogrammet på gymnasiet eller komvux och att 7 procent har utbildat sig till stödpedagog på yrkeshögskola.

Andelen visstidsanställda eller vikarier som gått vård- och omsorgsprogrammet på gymnasiet eller komvux är 39 procent, medan 5 procent har gått barn- och fritidsprogrammet på gymnasiet eller komvux och 3 procent har utbildat sig till stödpedagog på yrkeshögskola.

**Tabell 11. Andel av personalen som gått vård- och omsorgsprogrammet, barn- och fritidsprogrammet eller stödpedagog, per anställningsform, flera svarsalternativ är möjliga.**

| Personalkategori           | Vård - och omsorgsprogrammet på gymnasiet eller komvux % | Barn- och fritidsprogrammet på gymnasiet eller komvux % | Stödpedagog på yrkeshögskola % |
|----------------------------|--|---|--------------------------------|
| Tillsvidareanställda       | 64   | 8   | 7                              |
| Visstidsanställda/vikarier | 39   | 5   | 3                              |

Föreståndaren för en bostad med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 LSS, ska ha en lämplig utbildning.<sup>68</sup> Med lämplig utbildning för föreståndare i gruppboende avses en högskoleutbildning som är relevant för att en person ska kunna förestå verksamheten i en gruppboende.<sup>69</sup> Även föreståndare i en bostad med särskild service som inte är en gruppboende bör ha sådan utbildning.<sup>70</sup>

Samtliga verksamheter i undersökningen har angett föreståndarens utbildning. De flesta verksamheter anger att föreståndaren har socionomexamen, andra utbildningar som anges är beteendevetenskaplig utbildning, sociala omsorgsprogrammet, utbildning i pedagogik eller specialpedagogik, utbildning till arbetsterapeut, sjuksköterska eller personalvetare samt olika ledarskapsutbildningar.

Tabell 12 visar föreståndarens erfarenhet att förestå verksamhet inom LSS, varav cirka 40 procent har mer än 10 års erfarenhet av att förestå verksamhet inom LSS.

<sup>68</sup> Se 3 § förordningen om stöd och service till vissa funktionshindrade.

<sup>69</sup> 5 § SOSFS 2002:9.

<sup>70</sup> AR till 5 § SOSFS 2002:9.

**Tabell 12. Föreståndarens erfarenhet att förestå verksamhet inom LSS, per antal år och driftsform**

|                            | Enskild % | Offentlig % |
|----------------------------|-----------|-------------|
| Mindre än 1 års erfarenhet | 8         | 6           |
| Mellan 1-3 års erfarenhet  | 14        | 21          |
| Mellan 4-6 års erfarenhet  | 24        | 18          |
| Mellan 7-10 års erfarenhet | 14        | 15          |
| Mer än 10 års erfarenhet   | 40        | 41          |
| Totalt                     | 100       | 100         |

## Kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning

Med rätt kompetens ökar förutsättningarna för att personalen ska bidra till insatser av god kvalitet. I Socialstyrelsens allmänna råd om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning (SOSFS 2014:2) nämns bland annat följande kunskaper och förmågor.

### *Grundläggande värden*

- De övergripande målen enligt SoL och LSS
- FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning
- FN:s konvention om barnets rättigheter

### *Regelverk*

- Regelverket på socialtjänstens område inklusive LSS

### *Förhållningssätt och bedömningsförmåga*

- Livets olika faser såsom barndom, ungdom, vuxenliv och ålderdom
- Den enskildes rätt till självbestämmande, integritet och inflytande
- Förmåga att utforma ett individuellt stöd tillsammans med den enskilde
- Säkerhetsfrämjande arbetssätt och förebyggande av olyckor och skador

### *Kommunikation*

- Alternativa kommunikationssätt
- Hjälpmedel för kommunikation

### *Funktionsnedsättningar och dess konsekvenser*

- Olika funktionsnedsättningar
- Hur funktionsnedsättningar kan påverka människors levnadsvillkor och delaktighet i samhället.

### *Hälsa*

- Betydelsen av fysisk aktivitet samt social och mental stimulans för människors hälsa och välbefinnande
- Betydelsen av mat och näring för människors hälsa och välbefinnande.

- Hjälpmedel och en anpassad miljö och hur dessa kan bidra till ökad självständighet och ökat självbestämmande för den enskilde
- Ett habiliterande och ett rehabiliterande arbetssätt samt förmåga att omsätta kunskapen i det praktiska arbetet.
- Hälsoproblem som ofta förekommer i kombination med vissa funktionsnedsättningar

### Personlig omsorg

- Hur man kan stödja och hjälpa den enskilde i samband med personlig hygien, inklusive munvård samt förmåga att omsätta kunskapen i det praktiska arbetet.
- Hur man kan stödja och hjälpa den enskilde med av- och påklädning, förflyttning och att äta och dricka samt förmåga att omsätta kunskapen i det praktiska arbetet.

### Social gemenskap och sysselsättning

- Hur lek, sysselsättning och arbete kan främja full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor.

I enkäten ställdes frågan hur många i personalen som har kompetens inom de områden som nämns i Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2014:2). Med kompetens menas att den anställda personalen har genomgått en särskild utbildning inom området eller fått den inom ramen för sina studier.

I tabell 13 redovisas andelen tillsvidareanställd personal som bedömdes ha kompetens inom de nämnda områdena. Högst andel av personalen hade kompetens inom grundläggande värden i form av de övergripande målen enligt SoL och LSS, FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, FN:s konvention om barnets rättigheter samt personlig omsorg. Totalt 84 procent av verksamheterna har angett att alla/nästan alla av den tillsvidareanställda personalen har kompetens om dessa områden.

**Tabell 13. 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              |

De områden där mer än en tredjedel av verksamheterna anger att ingen eller ungefär hälften av personalen har kompetens gäller regelverket på socialtjänstens område inklusive LSS samt området kommunikation, exempelvis alternativa kommunikationssätt och hjälpmedel för kommunikation. Totalt 62 procent anger att all tillsvidareanställd personal har kompetens om regelverket på socialtjänstens område inklusive LSS, och 67 procent anger att all tillsvidareanställd personal har kunskap om kommunikation.

I tabell 14 redovisas hur många av den visstidsanställda personalen som bedöms ha kompetens inom de nämnda områdena.

**Tabell 14. Andel visstidsanställda 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 % | Vet inte Andel % |
|---|---------------------|-------------------|-----------------|------------------|
| Grundläggande värden                              | 46                  | 24                | 10              | 20               |
| Regelverk på socialtjänstens område inklusive LSS | 27                  | 30                | 19              | 25               |
| Förhållningssätt och bedömningsförmåga            | 38                  | 31                | 10              | 21               |
| Kommunikation                                     | 31                  | 31                | 16              | 23               |
| Funktionsnedsättningar och dess konsekvenser      | 37                  | 31                | 12              | 20               |
| Hälsa   | 37                  | 29                | 11              | 23               |
| Personlig omsorg                                  | 51                  | 19                | 10              | 20               |
| Social gemenskap och sysselsättning               | 40                  | 27                | 9               | 23               |

Högst andel av visstidsanställd personal har kompetens inom grundläggande värden gällande de övergripande målen enligt SoL och LSS, FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och FN:s konvention om barnets rättigheter och personlig omsorg, 46 procent respektive 51 procent av verksamheterna anger alternativet alla/nästan alla.

De områden där flest svarar att enstaka, -ingen eller ungefär hälften av personalen har kompetens gäller regelverket på socialtjänstens område inklusive LSS och om kommunikation, exempelvis alternativa kommunikationssätt och hjälpmedel för kommunikation. För regelverket på socialtjänstens område inklusive LSS anger 44 procent av verksamheterna något av alternativen enstaka/ingen eller att de inte känner till om den visstidsanställda personalen har kompetens.

## Tillgång till kompetensutveckling

I enkäten ställdes frågan hur många i personalen som under perioden 31 augusti 2019 - 1 september 2020 deltagit i kompetensutveckling inom de områden som nämns i Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2014:2) om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning. Med kompetensutveckling menas här att personalen utvecklas i sin yrkesroll genom exempelvis utbildning, kurser eller handledning, utifrån verksamhetens uppdrag.

Tabell 15 visar andelen tillsvidareanställda som har deltagit i kompetensutveckling inom de områden som nämns i Socialstyrelsens allmänna råd under

tidsperioden. Flest har fått kompetensutveckling inom området förhållnings-  
sätt och bedömningsförmåga, där 49 procent av verksamheterna svarar att  
alla/nästan alla av den tillsvidareanställda personalen har fått kompetensut-  
veckling. Inom området kommunikation svarar 45 procent att alla/nästan alla  
av den tillsvidareanställda personalen fått kompetensutveckling under den  
undersökta tidsperioden.

**Tabell 15. 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<br>alla % | Ungefär<br>hälften % | Enstaka<br>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                 |

Det är fler tillsvidareanställd personal på enskilda boenden som under den undersökta tidsperioden 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, vilket tabell 16 och tabell nedan 17 visar.

**Tabell 16. 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, offentlig driftsform**

| Offentlig   | Alla/nästan<br>alla % | Ungefär<br>hälften % | Enstaka<br>ingen % |
|---|-----------------------|----------------------|--------------------|
| Grundläggande värden                              | 41                    | 12                   | 48                 |
| Regelverk på socialtjänstens område inklusive LSS | 30                    | 13                   | 57                 |
| Förhållningssätt och bedömningsförmåga            | 45                    | 18                   | 38                 |
| Kommunikation                                     | 41                    | 14                   | 45                 |
| Funktionsnedsättningar och dess konsekvenser      | 36                    | 16                   | 49                 |
| Hälsa   | 35                    | 18                   | 47                 |
| Personlig omsorg                                  | 35                    | 14                   | 52                 |
| Social gemenskap och sysselsättning               | 30                    | 14                   | 56                 |

**Tabell 17. 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, enskild driftsform**

| Enskild   | Alla/nästan alla % | Ungefär hälften % | Enstaka/ingen % |
|---|--------------------|-------------------|-----------------|
| Grundläggande värden                              | 58                 | 11                | 31              |
| Regelverk på socialtjänstens område inklusive LSS | 47                 | 11                | 42              |
| Förhållningssätt och bedömningsförmåga            | 72                 | 7                 | 20              |
| Kommunikation                                     | 69                 | 14                | 18              |
| Funktionsnedsättningar och dess konsekvenser      | 62                 | 14                | 24              |
| Hälsa   | 56                 | 12                | 33              |
| Personlig omsorg                                  | 56                 | 7                 | 37              |
| Social gemenskap och sysselsättning               | 51                 | 12                | 37              |

Tabell 18 visar andelen visstidsanställda som har deltagit i kompetensutveckling den undersökta tidsperioden 31 augusti 2019 – 1 september 2020 inom de områden som nämns i Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2014:2). Få visstidsanställda har deltagit i kompetensutveckling under den undersökta tidsperioden; 70- 80 procent av verksamheterna anger svarsalternativen enstaka/ingen eller vet ej på frågan om visstidsanställd personal deltagit i kompetensutveckling inom de områden som nämns i SOSFS 2014:2.

**Tabell 18. Andel visstidsanställda 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 % | Vet ej % |
|---|---------------------|------------------|-----------------|----------|
| Grundläggande värden                              | 14                  | 14               | 34              | 38       |
| Regelverk på socialtjänstens område inklusive LSS | 11                  | 13               | 32              | 44       |
| Förhållningssätt och bedömningsförmåga            | 16                  | 13               | 34              | 37       |
| Kommunikation                                     | 14                  | 13               | 33              | 40       |
| Funktionsnedsättningar och dess konsekvenser      | 12                  | 14               | 34              | 40       |
| Hälsa   | 12                  | 14               | 34              | 41       |
| Personlig omsorg                                  | 16                  | 11               | 33              | 40       |
| Social gemenskap och sysselsättning               | 11                  | 12               | 36              | 42       |

## Ytterligare områden för kompetensutveckling

I enkäten ställdes frågan om det finns andra områden där personalen har fått kompetensutveckling som inte nämns i de förvalda alternativen. Totalt 136 verksamheter anger andra områden där kompetensutveckling getts. De tre vanligaste områdena, vilka anges av cirka 20 procent av verksamheterna, är

kompetensutveckling inom lågaffektivt bemötande, dokumentation samt hygien, smittspridning, skyddsutrustning och andra hälso- och sjukvårdsrelaterade frågor. När det gäller hygien och smittspridning är det flera som nämner att hygienutbildningen är kopplad till pandemin.

Andra områden som anges är (från det mest förekommande till det minst förekommande):

- autism
- psykisk hälsa
- brandskydd
- Ett självständigt liv (ESL)
- åldrande och funktionsnedsättning
- arbetsmiljö
- hbtq
- hot och våld
- våld i nära relation
- ergonomi och hjälpmedel
- konflikthantering
- välfärdsteknik
- tvångs- och begränsningsåtgärder
- motiverande samtal (MI)

## Tillgång till handledning och individuell kompetensplan

Personalen bör vid behov få fortbildning och handledning i syfte att upprätthålla de kunskaper och förmågor som anges i de allmänna råden SOSFS 2014:2.<sup>71</sup> Ett sätt för arbetsgivare att skapa förutsättningar för kompetensutveckling utifrån kompetensbehov och verksamhetens mål är aktuella planer för kompetensutveckling - både för enskilda medarbetare och samlat för verksamheten. I Socialstyrelsens öppna jämförelser för funktionshinderområdet 2019 undersöktes bland annat den totala andelen enheter (gruppbostäderna och servicebostäder enligt 9 § 9 LSS) som har planer för personalens kompetensutveckling och som erbjuder personalen kontinuerlig handledning [20]. Där angav 60 procent av verksamheterna att de har en aktuell och samlad plan för personalens kompetensutveckling. Totalt 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. [20] År 2020 genomfördes ingen enhetsundersökning på grund av pandemin.

## Metoder och arbetssätt för att stärka de boendes inflytande och självbestämmande

I enkäten ställdes frågan om verksamheten arbetar enligt någon metod eller något arbetssätt för att stärka de boendes inflytande och självbestämmande. Det var 85 procent som angav att de arbetar enligt någon metod eller arbetssätt för att stärka de boendes inflytande och självbestämmande.

---

<sup>71</sup> SOSFS 2014:2.



**Tabell 19. Andel LSS-boenden där verksamheten arbetar enligt någon metod eller något arbetssätt för att stärka de boendes inflytande och självbestämmande, uppdelat per driftsform**

|           | Ja      | Nej     |
|-----------|---------|---------|
|           | Andel % | Andel % |
| Enskild   | 90      | 10      |
| Offentlig | 84      | 16      |
| Totalt    | 85      | 15      |

I de öppna svaren till frågan kunde verksamheterna ange vilka metoder eller arbetssätt de arbetar med, vilket 293 verksamheter gjorde. Följande svar lämnades, redovisat från den mest förekommande metoden eller arbetssättet till den minst förekommande.

- individens behov i centrum (IBIC) och genomförandeplaner
- boendemöten, brukarråd och brukarundersökningar
- alternativ och kompletterande kommunikation (AKK)
- lågaffektivt bemötande
- delaktighetsmodellen (DMO)
- Ett självständigt liv (ESL)
- tydliggörande pedagogik
- motiverande samtal (MI)
- pedagogiskt förhållnings- och arbetssätt (PFA)
- arbetsverktyget Funca<sup>72</sup>
- visuellt, individuellt, strukturerat arbetssätt (VISA)

## Metoder eller arbetssätt för att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder

I enkäten ställdes frågan om verksamheten arbetar enligt någon metod eller något arbetssätt för att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder. Totalt 66 procent av respondenterna angav att de i sin verksamhet arbetar enligt någon metod eller arbetssätt för att för att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder.

**Tabell 20. Andel LSS boenden där verksamheten arbetar enligt någon metod eller något arbetssätt för att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder**

|           | Ja      | Nej     |
|-----------|---------|---------|
|           | Andel % | Andel % |
| Enskild   | 63      | 37      |
| Offentlig | 66      | 34      |
| Totalt    | 66      | 34      |

<sup>72</sup> Funca är ett webbaserat arbetsverktyg. Syftet med verktyget är att förebygga och minska utmanande beteende samt att förbättra delaktighet och självbestämmande för vuxna personer med insatser enligt LSS, personkrets 1 och 2.

Av de verksamheter som har svarat ja på frågan är lågaffektivt bemötande den metod som flest anger; en tredjedel av verksamheterna anger detta.

Ett annat område som anges handlar om rutiner, systematiskt kvalitetsarbete, uppföljningar, avvikelser och riskanalyser. Verksamheterna anger att det finns rutiner eller riktlinjer i verksamheten för att arbeta med att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder, att arbetet är en del av det systematiska kvalitetsarbetet och att uppföljningar görs av vilka åtgärder som gjorts. Även regelbunden egenkontroll, avvikelshantering och lex Sarah anges som delar av arbetet med att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder. Andra arbetssätt som nämns är:

- team-träffar med habiliteringspersonal och annan legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal
- dialog på arbetsplatsträffar
- tydliggörande pedagogik
- individuella insatser och arbete med genomförandeplaner

## Kompetensutveckling om kommunikation och bemötande och förhållningssätt

I enkäten ställdes en öppen fråga med fritextsvar där respondenterna kunde ange inom vilka områden det finns störst behov av kompetensutveckling hos personalen. Totalt 322 verksamheter svarade på frågan. De områden där verksamheterna anser att det finns störst behov av kompetensutveckling är kommunikation; nästan en tredjedel av verksamheterna anger det och ofta nämns alternativ kompletterande kommunikation (AKK).

Det näst vanligaste området är bemötande och förhållningssätt - en fjärdedel anger det. Exempelvis nämns tydliggörande pedagogik, motiverande samtal och lågaffektivt bemötande. Andra områden som nämns är psykiatri och psykiatriska diagnoser, funktionsnedsättningar, autism och dokumentation. Några exempel på dokumentation som tas upp är genomförandeplaner och individens behov i centrum (IBIC).

Ytterligare områden är LSS, demens och om att åldras med intellektuell funktionsnedsättning, tvångs- och begränsningsåtgärder, missbruk eller beroende, och psykisk ohälsa, bland annat självskadebeteenden.

Några kommentarer som lyfts är att vård- och omsorgsprogrammet på komvux och på gymnasiet inte ger tillräckliga kunskaper för att arbeta med personer med funktionsnedsättningar, exempelvis behövs mer kunskap om funktionsnedsättningar. Andra kommentarer är att utbildningar som stödpedagog behövs och att det finns behov av en grundutbildning för att arbeta inom LSS-verksamhet.

## Svårigheter att rekrytera personal med rätt kompetens

I enkäten ställdes frågan om huruvida föreståndaren de senaste två åren kunnat rekrytera personal med vad den bedömer som rätt kompetens utifrån de behov som finns i verksamheten. Cirka hälften av verksamheterna (53 procent) svarar ”ja i samtliga fall”. När det gäller rekrytering av visstidsanställd personal svarar endast 20 procent av verksamheterna ”ja i samtliga fall” på

huruvida de kunnat rekrytera personal med rätt kompetens utifrån de behov som finns i verksamheten.

**Tabell 21. Andel LSS-boenden som kunnat rekrytera personal med rätt kompetens, per anställningsform**

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

Till denna fråga var det möjligt att lämna kommentarer vilket 49 verksamheter gjorde.

Kommentarerna handlar främst om att det är svårt att hitta personal med rätt kompetens, särskilt när det gäller vikarier och att det ofta krävs undersköterskeutbildning för tjänsterna men att pedagogisk utbildning och personlig lämplighet också är viktigt. Det nämns att det ofta behövs kompletterande utbildning och erfarenhet för de specifika behov som finns i verksamheten. En kommentar handlar om att nyanställningar ibland är personer som erbjuds tjänst på grund av företräde enligt lagen om anställningsskydd, vilket enligt respondenten kan innebära att man inte får rätt kompetens.

I enkäten ställdes en öppen fråga om det fanns ytterligare kommentarer som respondenterna ville lyfta i relation till personalens kompetens i bostad med särskild service till vuxna. Cirka en tredjedel av respondenterna (100 st.) skrev kommentarer. Nedan har de vanligaste svaren sammanställts i teman.

## Dagens utbildningskrav kopplat till arbete i LSS-verksamhet

Dagens utbildningskrav rustar inte alltid medarbetarna för att tillgodose de behov som brukarna har, menar respondenterna. Personer som gått vård- och omsorgsutbildningar eller barn- och fritidsprogrammet på gymnasiet eller komvux beskrivs ofta sakna grundläggande kompetens om LSS. Vård- och omsorgsprogrammet sägs inte ge all den kompetens som personalen behöver om pedagogiskt arbete tillsammans med brukaren eller om dokumentation, exempelvis hur man arbetar med genomförandeplaner eller med arbetssätt som individens behov i centrum (IBIC). En kommentar är; ”de som söker arbete hos oss är för det mesta personer utan utbildning”.

Verksamheter beskriver att de vill gå ifrån ”det vårdande” och arbeta mer stöttande för att se individen och dennas förmågor. Ett sätt att göra detta är enligt respondenter att anställa fler stödpedagoger i verksamheten.

De kompetenser som man anser att det finns behov av är exempelvis pedagogik, specialpedagogik, dokumentation, LSS, funktionsnedsättningar, autism, psykiatriska diagnoser, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, missbruk och psykisk ohälsa.

Andra kommentarer är att det är viktigt med kontinuerlig kompetensutveckling och påbyggnadsutbildning. ”Det är bra om personal som gått påbyggnadsutbildningar kan anställas med ny titel och högre lön”, är en kommentar.

Det framkommer även att det finns verksamheter som har svårt att rekrytera personal med tillfredsställande kunskaper i svenska, både i tal och skrift.

## Behov av kompetenshöjande insatser för personalen

Ett annat tema är att det finns stora behov av utbildning och kompetensutveckling för personalen. Det beskrivs även vara viktigt med personlig lämplighet, bland annat förmågan att vara empatisk, problemlösande och reflekterande.

Flera respondenter nämner olika utbildningssatsningar i deras företag eller inom kommunen, exempelvis olika utbildningar för att få grundkompetens. En respondent menar att det behövs ett utbildningspaket för alla som börjar arbeta med stöd och service inom LSS. Respondenten beskriver att de tagit fram en webbutbildning för nyanställda korttidsvikarier som är bra som grund men att den behöver kompletteras med ytterligare utbildningar.

Några nämner att de använder befintliga stödpedagoger i verksamheten för att utbilda baspersonal, exempelvis i tydliggörande pedagogik. Ytterligare kommentarer är att det behövs mer resurser till LSS för att kunna tillgodose att brukarna får den fritid de har rätt till, att brukarna kan ha egna fritidsintressen och aktiviteter och att chefer ibland förväntas att utbilda personalen men att chefen kanske inte är insatt i ämnet, vilket inte ger utbildning med rätt kvalitet. En ytterligare kommentar är att pandemin medfört att kompetensutveckling bromsat in.

## Bostad med särskild service för barn eller ungdomar

Enkäten till boenden med särskild service för barn eller ungdomar skickades ut till samtliga boenden (206 st.) i Sverige. Totalt 106 boenden besvarade enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 52 procent. Tabell 22 visar att 40 procent av bostäder med särskild service för barn eller ungdomar drivs som bolag, 23 procent av föreningar eller stiftelser och 38 procent i regi av kommuner, kommunalförbund eller regioner.

**Tabell 22. Antal och andel LSS-boenden, per driftsform**

|                               | Antal | Andel (%) |
|-------------------------------|-------|-----------|
| Bolag                         | 42    | 40        |
| Förening/stiftelse            | 24    | 23        |
| Kommun/kommunalförbund/region | 40    | 38        |
| Totalt                        | 106   | 100       |

I enkäten ställdes frågan om vilken som är den vanligaste orsaken till att barn eller ungdomar bor på boendet; det var möjligt att ange flera orsaker (tabell 23). Den vanligaste orsaken är omfattande övriga omvårdnads- och stödbehov (79 procent). Andra orsaker är skolgång på annan ort än hemorten (43 procent) och omfattande medicinska omvårdnadsbehov (12 procent). Totalt 13 procent av verksamheterna har angett någon annan orsak, till exempel tung social problematik, psykiatri, konflikter i hemmet, autism eller utåtagerande beteende.

**Tabell 23. Antal och andel LSS-boenden, per målgrupp**

|   | Antal | Andel (%) |
|---|-------|-----------|
| Skolgång på annan ort än hemorten             | 45    | 43        |
| Omfattande medicinska omvårdnadsbehov         | 13    | 12        |
| Omfattande övriga omvårdnads- eller stödbehov | 84    | 79        |
| Annan orsak                                   | 14    | 13        |
| Totalt  | 156   |           |

Tabell 24 visar andelen anställd personal uppdelat per anställningsform och driftsform. Det är totalt 65 procent av personalen som är tillsvidareanställd och 35 procent av personalen som är visstidsanställda eller vikarier.

**Tabell 24. Andel anställd personal, per anställningsform och driftsform**

|                                   | Tillsvidareanställda | visstidsanställda/vikarier |
|-----------------------------------|----------------------|----------------------------|
| Bolag                             | 65                   | 35                         |
| Förening/stiftelse                | 58                   | 42                         |
| Kommun/kommunalförbund/<br>region | 69                   | 31                         |
| Totalt                            | 65                   | 35                         |

## Personalens erfarenhet av att ge stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning

Tabell 25 visar hur många års erfarenhet av att ge stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning personalen har. Det är 36 procent av den tillsvidareanställda personalen som har mer än 10 års erfarenhet av att ge stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning. Bland visstidsanställda och vikarier har 43 procent 1-3 års erfarenhet att ge stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning.

**Tabell 25. Andel och personalens erfarenhet att ge stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning, per personalkategori och år**

|                            | Mindre än 1 år % | 1-3 år % | 4-6 år % | 7-10 år % | Mer än 10 år % | Okänt % |
|----------------------------|------------------|----------|----------|-----------|----------------|---------|
| Tillsvidareanställda       | 1                | 14       | 26       | 21        | 36             | 1       |
| Visstidsanställda/vikarier | 17               | 43       | 21       | 7         | 9              | 3       |

## Personalens utbildning

Tabell 26 visar att en majoritet av personalen har gymnasieutbildning som högsta utbildningsnivå. Bland tillsvidareanställd personal har 61 procent gymnasium som högsta utbildningsnivå; för visstidsanställda är siffran 64 procent. Bland tillsvidareanställd personal har 15 procent av personalen universitets- eller högskoleutbildning och 10 procent har eftergymnasial utbildning på folkhögskola. Det är 9 procent som har utbildning från yrkeshögskola. Bland den visstidsanställda personalen har 6 procent grundskola som högsta avslutad utbildningsnivå.

**Tabell 26. Andel personal LSS-boende och högsta utbildningsnivå, per anställningsform**

|                                 | Grundskola<br>% | Gymnasium<br>% | Eftergymnasial<br>utbildning på<br>folkhögskola<br>% | Yrkes-<br>högskola<br>% | Universitet/<br>högskola<br>% | Okänd<br>utbild-<br>ningsnivå<br>% |
|---------------------------------|-----------------|----------------|--|-------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| Tillsvidare-<br>anställda       | 2               | 61             | 10   | 9                       | 15                            | 4                                  |
| Visstidsan-<br>ställda/vikarier | 6               | 64             | 6  | 5                       | 12                            | 9                                  |

En högre andel av tillsvidareanställd personal på LSS-boenden som drivs i bolagsform har gått yrkeshögskola (22 procent). Motsvarande siffra är 8 procent för föreningar och stiftelser och 5 procent för LSS-boenden drivna av kommuner, kommunalförbund eller regioner.

I Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2014:2) anges bland annat att den som ska arbeta med stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning kan uppnå kunskaper och förmågor i enlighet med de allmänna råden genom godkända kurser i vissa uppräknade programgemensamma och andra ämnen på vård- och omsorgsprogrammet respektive barn- och fritidsprogrammet eller annan motsvarande utbildning.

Socialstyrelsen har ställt frågan hur många i personalen som har gått vård- och omsorgsprogrammet, barn- och fritidsprogrammet eller stödpedagogutbildning; det är möjligt att ha genomgått flera utbildningar. Tabell 27 visar att 38 procent av den tillsvidareanställda personalen har gått på vård- och omsorgsprogrammet på gymnasiet eller komvux, att 8 procent av den tillsvidareanställda personalen som har gått barn- och fritidsprogrammet på gymnasiet eller komvux och att 7 procent har gått utbildning till stödpedagog på yrkeshögskola.

Andelen visstidsanställda och vikarier som gått vård- och omsorgsprogrammet på gymnasiet eller komvux är 28 procent, 4 procent av visstidsanställd personal har gått barn- och fritidsprogrammet på gymnasiet eller komvux 2 procent har gått utbildning till stödpedagog på yrkeshögskola.

**Tabell 27. Andel av personalen som gått vård- och omsorgsprogrammet, barn- och fritidsprogrammet eller utbildning till stödpedagog, per anställningsform**

| Personalkategori,<br>Andel     | Vård - och om-<br>sorgsprogrammet<br>% | Barn- och fritidsprogrammet<br>% | Stödpedagog<br>% |
|--------------------------------|--|----------------------------------|------------------|
| Tillsvidareanställda           | 38                                     | 8                                | 7                |
| Visstidsanställda/<br>vikarier | 28                                     | 4                                | 2                |

Föreståndaren för en bostad med särskild service för barn och ungdomar enligt 9 § 8 LSS ska ha en lämplig utbildning.<sup>73</sup> Den som förestår verksamheten ska ha en högskoleutbildning som är relevant för uppdraget. Han eller hon

<sup>73</sup> Se 3 § förordningen (1993:1090) om stöd och service till vissa funktionshindrade.

ska dessutom ha erfarenhet av liknande verksamhet och ha tillräcklig kunskap och kompetens för att leda den.<sup>74</sup> I enkätsvaren har alla verksamheter angett inriktningen på föreståndarens utbildning. Mer än en tredjedel anger att föreståndaren har socionomexamen; andra angivna utbildningar är sociala omsorgsprogrammet, beteendevetenskaplig utbildning, utbildning inom pedagogik samt utbildning till socialpedagog, lärare, sjuksköterska.

Tabell 28 visar föreståndarens erfarenhet att förestå verksamhet inom LSS. Det är 38 procent som har mer än 10 års erfarenhet av att förestå verksamhet inom LSS.

**Tabell 28. Föreståndarens erfarenhet att förestå verksamhet inom LSS, per antal år**

| Mindre än 1 år<br>% | Mellan 1-3 år<br>% | Mellan 4-6 år<br>% | Mellan 7-10 år<br>% | Mer än 10 år<br>% |
|---------------------|--------------------|--------------------|---------------------|-------------------|
| 7                   | 25                 | 12                 | 18                  | 38                |

## Kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning

I Socialstyrelsens allmänna råd om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning (SOSFS 2014:2) och i Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om bostad med särskild service för barn eller ungdomar enligt LSS (SOSFS 2012:6) nämns bland annat följande kunskaper och förmågor.

### Grundläggande värden

- De övergripande målen enligt SoL och LSS
- FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning
- FN:s konvention om barnets rättigheter

### Regelverk

- Regelverket på socialtjänstens område inklusive LSS.

### Förhållningssätt och bedömningsförmåga

- Livets olika faser såsom barndom, ungdom, vuxenliv och ålderdom
- Den enskildes rätt till självbestämmande, integritet och inflytande
- Förmåga att utforma ett individuellt stöd tillsammans med den enskilde
- Säkerhetsfrämjande arbetssätt och förebyggande av olyckor och skador

### Kommunikation

- Alternativa kommunikationssätt
- Hjälpmiddel för kommunikation

### Arbete med barn med funktionsnedsättningar

- Barns och ungdomars fysiska, psykiska och sociala behov
- Konsekvenserna av olika funktionsnedsättningar

<sup>74</sup> 17 § SOSFS 2012:6.

- Etiskt förhållningssätt och värdigt bemötande

### Hälsa

- Betydelsen av fysisk aktivitet samt social och mental stimulans för människors hälsa och välbefinnande
- Betydelsen av mat och näring för människors hälsa och välbefinnande.
- Hjälpmedel och en anpassad miljö och hur dessa kan bidra till ökad självständighet och ökat självbestämmande för den enskilde
- Ett habiliterande och ett rehabiliterande arbetssätt samt förmåga att omsätta kunskapen i det praktiska arbetet.
- Hälsoproblem som ofta förekommer i kombination med vissa funktionsnedsättningar

### Personlig omsorg

- Hur man kan stödja och hjälpa den enskilde i samband med personlig hygien, inklusive munvård samt förmåga att omsätta kunskapen i det praktiska arbetet.
- Hur man kan stödja och hjälpa den enskilde med av- och påklädning, förflyttning och att äta och dricka samt förmåga att omsätta kunskapen i det praktiska arbetet.

### Social gemenskap och sysselsättning

- Hur lek, sysselsättning och arbete kan främja full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor.

I enkäten ställdes en fråga om hur många i personalen som har kompetens inom de områden som nämns i Socialstyrelsens allmänna råd och som även har kompetens om arbete med barn med funktionsnedsättningar. Med kompetens menas att den anställda personalen har genomgått en särskild utbildning inom området eller fått sådan kompetens inom ramen för sina studier.

I tabell 29 redovisas andelen tillsvidareanställd personal som bedöms ha kompetens inom de nämnda områdena.

**Tabell 29. 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<br>% | Ungefär hälften<br>% | Enstaka/ingen<br>% |
|---|-----------------------|----------------------|--------------------|
| 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                  |



|  | Alla/nästan alla<br>% | Ungefär hälften<br>% | Enstaka/ingen<br>% |
|--|-----------------------|----------------------|--------------------|
| Hälsa                                  | 74                    | 20                   | 7                  |
| Personlig omsorg                       | 83                    | 10                   | 7                  |
| Social gemenskap<br>och sysselsättning | 71                    | 21                   | 9                  |

Högst andel av den tillsvidareanställda personalen har kompetens inom förhållningssätt och bedömningsförmåga (exempelvis om den enskildes rätt till självbestämmande, integritet och inflytande) samt personlig omsorg. Det är 83 procent av verksamheterna som har angett att alla/nästan alla tillsvidareanställd personal har kompetens om inom båda dessa områden. Det är vidare 76 procent av verksamheterna som har angett att alla/nästan alla av den tillsvidareanställda personalen har kompetens inom området kommunikation. Det är 78 procent av verksamheterna som har angett att alla/nästan alla av den tillsvidareanställda personalen har kompetens av arbete med barn med funktionsnedsättningar.

De områden där många verksamheter angett att ingen eller ungefär hälften av personalen har kompetens gäller regelverket på socialtjänstens område inklusive LSS och området social gemenskap och sysselsättning, exempelvis hur lek, sysselsättning och arbete kan främja full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor. Det är 33 procent som anger att ungefär hälften av den tillsvidareanställda personalen har kompetens gällande regelverket på socialtjänstens område inklusive LSS, och det är 21 procent som anger att ungefär hälften har kompetens om området social gemenskap och sysselsättning. I tabell 30 redovisas hur många av den visstidsanställda personalen som bedöms ha kompetens inom de nämnda områdena.

**Tabell 30. Andel visstidsanställda 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<br>% | Ungefär hälften<br>% | Enstaka/<br>-ingen % | Vet ej<br>% |
|---|-----------------------|----------------------|----------------------|-------------|
| Grundläggande värden                              | 55                    | 23                   | 12                   | 10          |
| Regelverk på socialtjänstens område inklusive LSS | 31                    | 34                   | 21                   | 14          |
| Förhållningssätt och bedömningsförmåga            | 54                    | 30                   | 8                    | 9           |
| Kommunikation                                     | 44                    | 30                   | 15                   | 10          |
| Arbete med barn med funktionsnedsättningar        | 54                    | 27                   | 10                   | 9           |
| Hälsa   | 49                    | 33                   | 9                    | 9           |
| Personlig omsorg                                  | 63                    | 20                   | 7                    | 10          |
| Social gemenskap och sysselsättning               | 50                    | 28                   | 11                   | 10          |

Högst andel av den visstidsanställda personalen hade kompetens inom grundläggande värden som de övergripande målen enligt SoL och LSS, FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning samt FN:s konvention om barnets rättigheter och personlig omsorg, 55 procent respektive 63 procent av verksamheterna har angett alternativet alla/nästan alla.

De områden där flest svarat att endast enstaka/ingen eller ungefär hälften av personalen har kompetens gäller regelverket på socialtjänstens område inklusive LSS och området kommunikation, exempelvis alternativa kommunikationssätt och hjälpmedel för kommunikation. För regelverket på socialtjänstens område inklusive LSS har 35 procent av verksamheterna angett något av alternativen enstaka/ingen eller att de inte vet om den visstidsanställda personalen har denna kompetens. När det gäller området kommunikation har 25 procent av verksamheterna angett något av alternativen enstaka/ingen eller att de inte vet om den visstidsanställda personalen har denna kompetens.

## Tillgång till kompetensutveckling

I enkäten ställdes frågan hur många i personalen som under perioden 31 augusti 2019 - 1 september 2020 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 och som även deltagit i kompetensutveckling om arbete med barn med funktionsnedsättningar. Med kompetensutveckling menas att personalen utvecklats i sin yrkesroll genom exempelvis utbildning, kurser eller handledning utifrån verksamhetens uppdrag.

Tabell 31 visar andelen tillsvidareanställd personal som har deltagit i kompetensutveckling inom de områden som nämns i Socialstyrelsens allmänna råd under den undersökta tidsperioden.

**Tabell 31. Andel tillsvidareanställda som 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                |

Det är högst andel som fått kompetensutveckling inom området förhållnings-  
sätt och bedömningsförmåga; där svarar 57 procent att alla/nästan alla har  
fått kompetensutveckling. Inom området grundläggande värden svarar 56  
procent att alla/nästan alla av den tillsvidareanställda personalen har fått  
kompetensutveckling under tidsperioden.

Tabell 32 visar andelen visstidsanställda som har deltagit i kompetensut-  
veckling inom de områden som nämns i Socialstyrelsens allmänna råd  
(SOSFS 2014:2). Det är få visstidsanställda som har deltagit i kompetensut-  
veckling under den undersökta tidsperioden. Över hälften av verksamheterna  
anger svarsalternativen enstaka/ingen eller vet ej på frågan om huruvida viss-  
tidsanställd personal deltagit i kompetensutveckling inom de undersökta om-  
rådena.

**Tabell 32. Andel visstidsanställda 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<br>alla % | Ungefär hälften<br>% | Enstaka/<br>-ingen<br>% | Vet inte<br>% |
|--|-----------------------|----------------------|-------------------------|---------------|
| Grundläggande värden                                   | 25                    | 17                   | 33                      | 26            |
| Regelverk på socialtjänst-<br>ens område inklusive LSS | 20                    | 20                   | 33                      | 27            |
| Förhållningssätt och be-<br>dömningsförmåga            | 22                    | 21                   | 31                      | 26            |
| Kommunikation  | 17                    | 24                   | 33                      | 26            |
| Arbete med barn med<br>funktionsnedsättningar          | 18                    | 21                   | 32                      | 29            |
| Hälsa  | 22                    | 18                   | 31                      | 29            |
| Personlig omsorg                                       | 21                    | 18                   | 34                      | 27            |
| Social gemenskap och<br>sysselsättning                 | 20                    | 18                   | 33                      | 29            |

## Ytterligare områden för kompetensutveckling

I enkäten ställdes en öppen fråga om det finns andra områden där personalen  
fått kompetensutveckling. Totalt 42 verksamheter svarade och det vanligaste  
området, som en tredjedel nämner är lågaffektivt bemötande. Andra områden  
som nämns är basala hygienrutiner, dokumentation, tydliggörande pedagogik  
och att förebygga utmanande beteende.

## Metoder och arbetssätt för att stärka de boendes inflytande och självbestämmande

I enkäten ställdes frågan om verksamheten arbetar enligt någon metod eller  
något arbetssätt för att stärka de boendes inflytande och självbestämmande.  
Totalt 84 procent angav att de arbetar enligt någon metod eller något arbets-  
sätt för att stärka de boendes inflytande och självbestämmande.

**Tabell 33. Antal och andel LSS boenden där verksamheten arbetar enligt någon metod eller något arbetssätt för att stärka de boendes inflytande och självbestämmande**

|        | Antal | Andel (%) |
|--------|-------|-----------|
| Ja     | 89    | 84        |
| Nej    | 17    | 16        |
| Totalt | 106   | 100       |

Av de 89 verksamheter som svarat ja på frågan om verksamheten arbetar enligt någon metod eller arbetssätt för att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder anger en fjärdedel alternativ och kompletterande kommunikation (AKK) och ungefär en femtedel anger att de arbetar med tydliggörande pedagogik för att stärka barnens inflytande och självbestämmande. Verksamheterna anger ofta flera metoder och följande är några andra metoder och arbetssätt som anges av verksamheterna:

- individuellt arbete med det enskilda barnet exempelvis med kontaktperson
- boendemöten, ungdomsmöten, brukarråd
- individens behov i centrum (IBIC) och genomförandeplaner
- eget pedagogiskt ramverk
- FN:s barnkonvention
- lågaffektivt bemötande
- motiverande samtal
- visuellt, individuellt, strukturerat arbetssätt (VISA)
- delaktighetsmodellen (DMO)

### Tillgång till kontinuerlig handledning

Tabell 34 visar antal och andel LSS-boenden där personalen har tillgång till kontinuerlig handledning. Det är 63 procent av verksamheterna som svarar att personalen har tillgång till kontinuerlig handledning. Kontinuerlig handledning definierades i enkäten som handledning av utbildad handledare i grupp eller enskilt- och att handledningen ska vara regelbundet återkommande under längre tid. Med handledning avses inte arbetsledning av chef utan handledning av för uppgiften utbildad handledare som inte arbetar i den egna verksamheten.

**Tabell 34. Antal och andel LSS-boenden och tillgång till kontinuerlig handledning**

|        | Antal | Andel (%) |
|--------|-------|-----------|
| Ja     | 67    | 63        |
| Nej    | 39    | 37        |
| Totalt | 106   | 100       |

### Individuell kompetensplan för tillsvidareanställd personal

Tabell 35 visar antal och andel LSS-boenden där det finns en individuell kompetensplan för tillsvidareanställd personal. Med kompetensplan avses här en skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställda om insatser för kompetensutveckling. En sådan planering och dokumentation kan

till exempel göras i samband med medarbetarsamtal. Det är 64 procent av verksamheterna som svarar att det finns en individuell kompetensplan för all tillsvidareanställd personal.

**Tabell 35. Antal och andel LSS-boenden med individuell kompetensplan för tillsvidareanställd personal**

|                              | Antal | Andel (%) |
|------------------------------|-------|-----------|
| Ja, i samtliga fall          | 68    | 64        |
| Ja, men inte i samtliga fall | 23    | 22        |
| Nej                          | 15    | 14        |
| Totalt                       | 106   | 100       |

Tabell 36 visar antal och andel LSS-boenden där det finns en individuell kompetensplan för visstidsanställd personal. I hälften av verksamheterna saknas individuella kompetensplaner för visstidsanställd personal.

**Tabell 36. Antal och andel LSS boenden med individuell kompetensplan för visstidsanställd personal**

|                              | Antal | Andel (%) |
|------------------------------|-------|-----------|
| Ja, i samtliga fall          | 19    | 18        |
| Ja, men inte i samtliga fall | 34    | 32        |
| Nej                          | 53    | 50        |
| Totalt                       | 106   | 100       |

## Metod och arbetssätt för att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder

I enkäten ställdes frågan om verksamheten arbetar enligt någon metod eller något arbetssätt för att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder. Det var 83 procent som angav att de arbetar enligt någon metod eller något arbetssätt för att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder, tabell 37.

**Tabell 37. Antal och andel LSS boenden där verksamheten arbetar enligt någon metod eller något arbetssätt för att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder**

|        | Antal | Andel (%) |
|--------|-------|-----------|
| Ja     | 88    | 83        |
| Nej    | 18    | 17        |
| Totalt | 106   | 100       |

Av de 88 verksamheter som svarat ja på frågan om verksamheten arbetar enligt någon metod eller arbetssätt för att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder anger drygt hälften att de arbetar med lågaffektivt bemötande. Nästan en femtedel av verksamheterna anger att de arbetar med kartläggningar, riskbedömningar och vid behov också med handlingsplaner. Ett exempel på svar som kan illustrera detta är ”Vi gör kartläggningar för att förstå barnet och förbättra bemötande och metoder, vi jobbar för att inte använda tvångs och begränsningsåtgärder men om de måste ske görs alltid en riskbedömning.” Andra metoder och arbetssätt som nämns är tydliggörande pedagogik,

individuell uppföljning och arbete med genomförandeplaner, rutiner samt handledning.

## Kompetensutveckling om kommunikation och om arbete med barn med funktionsnedsättningar

I enkäten ställdes en öppen fråga: Vilka är de områden där det finns störst behov av kompetensutveckling hos personalen? Totalt 103 respondenter lämnade kommentarer och det vanligaste område som anges är kommunikation; en tredjedel av verksamheterna anger det. Oftast nämns AKK som ett exempel men även motiverande samtal. Det näst vanligaste området är arbete med barn med funktionsnedsättningar, inklusive barnens hälsa - ungefär en fjärdedel svarade detta. Andra områden som nämns är grundläggande vården och lagstiftning, bemötande och förhållningssätt, dokumentation samt psykiatriska diagnoser och psykisk ohälsa. Exempel på psykisk ohälsa som nämns är självskadebeteende, ångest och tvång.

## Svårigheter att rekrytera personal med rätt kompetens

I enkäten ställdes frågan huruvida föreståndaren under de senaste två åren kunnat rekrytera personal med vad hen bedömer som rätt kompetens utifrån de behov som finns i verksamheten. Cirka hälften av verksamheterna (50 procent) svarar ”Ja i samtliga fall”. När det gäller rekrytering av visstidsanställda svarar 19 procent att de i samtliga fall kunnat rekrytera personal med rätt kompetens utifrån de behov som finns i verksamheten.

**Tabell 38. Andel LSS-boenden som kunnat rekrytera personal med rätt kompetens,**

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

Till denna fråga var det möjligt att lämna kommentarer, vilket 19 verksamheter gjorde.

Kommentarerna handlar främst om att det är svårt att hitta personal med rätt kompetens och erfarenhet, att det är stor omsättning på personal och att vikarier som kommer in behöver kompetensutveckling. Ett exempel på svar från en verksamhet: ”Ibland kommer utbildad personal in så det är ett viktigt jobb att motivera vikarier att vidareutbilda sig.”

## Behov av kompetensutveckling

I enkäten ställdes en avslutande fråga om det fanns ytterligare kommentarer som respondenterna ville lyfta i relation till personalens kompetens i bostad med särskild service till barn eller ungdomar. Det var 100 respondenter som skrev kommentarer. Vanliga kommentarer var att personlig lämplighet är mycket viktigt utöver formell kompetens och erfarenhet. Det nämns vidare att det är svårt att rekrytera personal med rätt kompetens. Man menar att hela

verksamhetsområdet LSS, men framförallt det som är riktat till barn och ungdomar behöver lyftas genom en nationell satsning på kompetensutveckling. Det behövs även riktlinjer kring handledning och pedagoger i verksamheten, enligt respondenterna.

Andra kommentarer är att det kan vara svårt att få till en god samverkan mellan olika aktörer och föräldrar samt att det behövs mer kompetensutveckling om vad bostad med särskild service för barn eller ungdomar betyder och vad insatsen ska innehålla. Det behövs även kompetensutveckling om FN:s barnkonvention och om barn som är placerade enligt lagen (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga, LVU.

# Resultat från IVO:s granskning av lex Sarah anmälningar och anmälan till IVO om klagomål på socialtjänst och LSS

Inspektionen för vård och omsorg (IVO) har under hösten 2020 gjort en granskning av inkomna lex- Sarah anmälningar samt alla anmälningar till IVO om klagomål på socialtjänst och LSS gällande bostad med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 samt gällande bostad med särskild service för barn eller ungdomar enligt 9 § 8 LSS. Underlaget som lämnats från IVO finns i sin helhet i bilaga 1. I detta avsnitt presenteras en sammanfattning. Delar av materialet finns även publicerad i IVO:s rapport ”Vad har IVO sett 2020?” [21].

Under perioden 1 januari 2016 – 30 september 2020 fattade IVO beslut i 69 lex Sarah-anmälningar i händelsekategorin ”insats mot enskilds vilja/inlåsning/tvångsåtgärder”. Totalt 800 lex Sarah-anmälningar gällande missförhållanden på LSS-boenden inkom under tidsperioden. Av dessa rör 78 anmälningar ”insats mot enskilds vilja/inlåsning/tvångsåtgärder”. Under tidsperioden 1 januari 2016 – 30 september 2020 har IVO även fattat beslut i 132 ”anmälan till IVO/klagomål socialtjänst”<sup>75</sup> som rör tvångs- och begränsningsåtgärder i någon form inom LSS-bostäder.

IVO har gjort en särskild granskning av dessa ärenden som en del i samverkan med Socialstyrelsen i detta regeringsuppdrag.

Missförhållandena som anges i de ovan nämnda lex Sarah-anmälningarna handlar om att personer blivit inlåsta, fasthållna eller att nedläggning förekommit. Det händer även att brukare utsatts för annat våld som till exempel verbala hot och grovt språk från personal. I cirka 49 procent av de granskade ärendena avseende händelsekategorin ”insats mot enskilds vilja/inlåsning/tvångsåtgärder” avser missförhållandet kategorin ”annat”. Det kan till exempel handla om fastspänning, fasttejpning, fastbindning, fysiskt tvång från personal, tvångsmedicinering, ljud- och bildövervakning, matbegränsning, konsekvenspedagogik och olika former av lås eller larm. (se bilaga 1).

Av IVO:s statistik framkommer att såväl lex Sarah-anmälningarna som anmälan till IVO där tvångs- och begränsningsåtgärder i bostad med särskild service enligt LSS förekommer, har ökat sedan 2019. IVO:s analys kan inte svara på vad ökningen beror på och det är för tidigt för att dra några slutsatser om det är en ihållande trend.

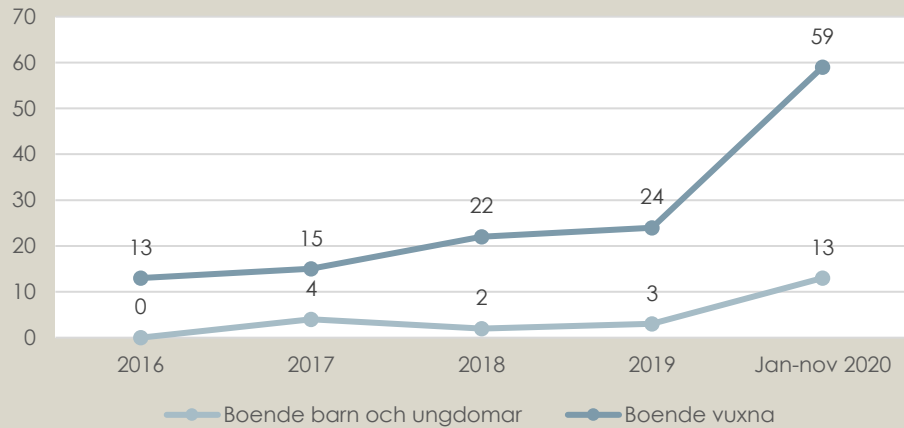
Det är enligt IVO viktigt att understryka att de inte har möjlighet att ge en heltäckande lägesbild avseende förekomsten av tvångs- och begränsningsåtgärder på samtliga LSS-bostäder. Det finns enligt IVO med sannolikhet ett mörkertal som inte kommer till IVO:s kännedom.

---

<sup>75</sup> Avser ärendeslaget ”anmälan till IVO/klagomål socialtjänst”. Totala antalet (anmälan till IVO/klagomål socialtjänst) gällande LSS-boenden som inkommit under tidsperioden är 1 836. Av dessa har det inkommit 135 som rör tvångsåtgärder/begränsningsåtgärder.

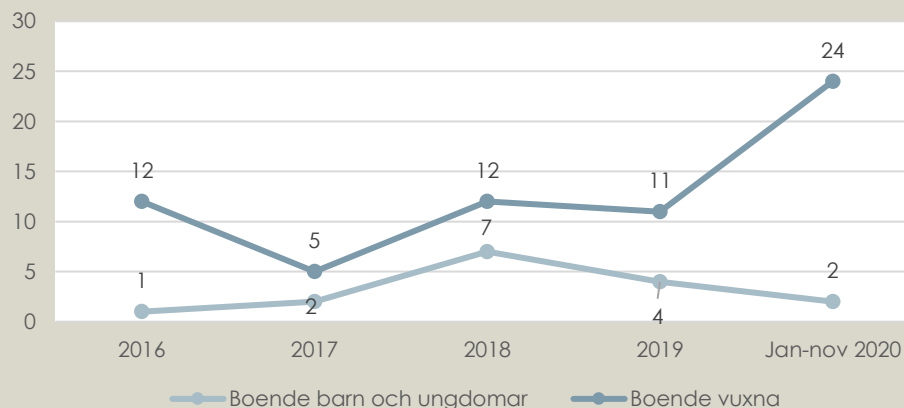


**Figur 1. Antal inkomna anmälningar till IVO gällande tvångs- och begränsningsåtgärder 1 jan. 2016 – 30 nov. 2020**



Källa: Inspektionen för vård och omsorg (IVO)

**Figur 2. Antal inkomna lex Sarah anmälningar som avser tvångs- och begränsningsåtgärder, under 1 jan. 2016 – 30 nov. 2020.**



Källa: Inspektionen för vård och omsorg IVO

## Kompetensbrist - den vanligaste orsaken till missförhållanden

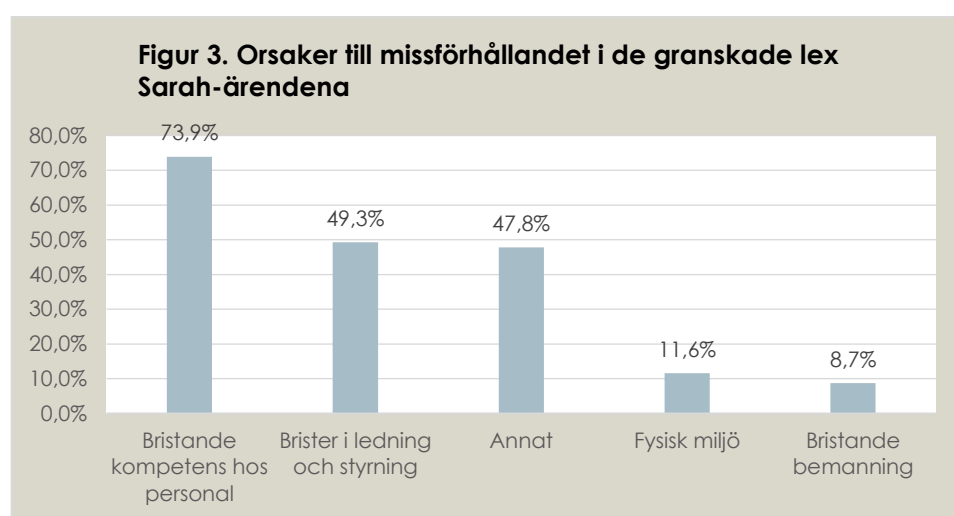
I cirka 74 procent av de granskade lex Sarah-anmälningarna anges bristande kompetens hos personal som en orsak till att missförhållandet kunnat uppstå. Bristerna handlar om att personal saknar relevant grundutbildning och kompetens om pedagogiska metoder och strategier för att kunna bemöta brukare på ett lämpligt sätt.

Det saknas enligt IVO kunskap om LSS och om otillåtna tvångs- och begränsningsåtgärder. Vidare finns kompetensbrister i alternativ och kompletterande

kommunikation (AKK), välfärdsteknik och medicinteknik samt i att kunna upprätta och följa gemensamma handlingsplaner utifrån de boendes behov.

I cirka 48 procent av ärendena finns andra angivna orsaker till missförhållanden. Vanligaste orsaken i kategorin ”annat” är brister i att följa rutiner. Andra orsaker är exempelvis olämplig arbetsplatskultur, bristande introduktion, brister i inflyttningsprocess och hög personal- och chefsomsättning.

I de lex Sarah-anmälningar som särskilt rör inlåsning konstaterar IVO att dessa skett nattetid i 18 av 27 granskade ärenden. Det är därför viktigt att uppmärksamma att bristande kompetens hos personal, som också ofta är ensamarbetande, kan medföra en ökad risk för tillämpning av inlåsning nattetid. Eftersom insynen nattetid från ledning och annan personal kan vara liten och de utsatta brukarna ofta har starkt begränsade möjligheter att kommunicera, finns också en risk att detta kan pågå under en längre tid.



Källa: Inspektionen för vård och omsorg (IVO).

## Brister i ledning och styrning

I cirka 49 procent av granskade lex Sarah-anmälningarna anges brister i ledning och styrning som en orsak till att missförhållandet kunde uppstå. Cirka 64 procent av ”anmälan till IVO” om klagomål på socialtjänst och LSS som granskats innehåller uppgifter om brister i ledning och styrning av verksamheten. I ärendena finns bland annat uppgifter om brister i bemanning. Det kan handla om att utbildad personal arbetar tillsammans med vikarier, vilket kan skapa brister i stödet som brukarna behöver samt att tvångs- och begränsningsåtgärder används för att bemanningen inte räcker till. I ärendena förekommer även uppgifter om att personal inte får handledning och att det saknas rutiner och lämpliga arbetsmetoder. Det finns även uppgifter om att ledningen inte utreder avvikelser/lex Sarah och att brister i verksamheter därför inte åtgärdas. Det förekommer likaså uppgifter från personal om en tystnadskultur och att personal som försöker lyfta problem är rädd för bestraffning.

Exempel på brister i ledning och styrning som IVO sett i granskade lex Sarah-anmälningar kan vara att ledningen inte ger personalen handledning eller utbildning i vad som är tvångs- och begränsningsåtgärder. I en lex Sarah-anmälan finns ett exempel där en brukare blivit fastspädd vid sin rullstol för att

underlätta matningen. I en annan lex Sarah-anmälan låste personalen brukarens lägenhetsdörr utifrån nattetid som en rutin så att hen inte kunde gå ut till gemensamhetsutrymmet. Den boende fick knacka på sin lägenhetsdörr för att kunna få kontakt med personalen. Även dagtid tillämpades inlåsning. Verksamhetens ledning hade enligt IVO sanktionerat åtgärderna.

## Kompetensbrist hos personal har en koppling till tvångs- och begränsningsåtgärder

Av IVO:s granskning av anmälningar framgår att brister i personalens kompetens är en vanlig orsak till tvångs- och begränsningsåtgärder. När personalen inte har den kompetens som krävs för att utföra sina arbetsuppgifter sker exempelvis brister i bemötande och efterlevnad av rutiner och att tvångs- och begränsningsåtgärder tillämpas. Cirka 45 procent av de granskade ”anmälan till IVO” under ovan nämnd tidsperiod innehåller även uppgifter om brister i kompetens hos personal.

I ärendena finns uppgifter om att personal inte har kompetens att bemöta brukare med funktionsnedsättningar, inte kan läsa av målgruppens behov samt inte använder sig av arbetssätt och metoder som är anpassade efter målgruppen. Ofta anges som orsak till tvångs- och begränsningsåtgärderna att personalen inte vet hur de ska stödja brukare på rätt sätt.

I en ”anmälan till IVO” ser IVO ett exempel där ledningen i en verksamhet är medveten om att nedläggningsteknik används i verksamheten rutinmässigt. När en brukare blir utåtagerande vet inte personalen hur de ska hantera situationen på annat sätt än att använda nedläggning som metod.

### IVO:s slutsatser av granskningen

IVO menar att myndigheten under flera år sett att brister i personalens kompetens liksom brister i bemötande och att användandet av otillåtna tvångs- och begränsningsåtgärder inom LSS-bostäder är återkommande.<sup>76</sup>

Barn, ungdomar och vuxna med funktionsnedsättningar som har rätt till insatser enligt LSS är en särskilt utsatt grupp i samhället menar IVO, och det är allvarligt när personer som ofta har begränsade möjligheter att kommunicera med sin omvärld och att själva påkalla hjälp, utsätts för tvångs- och begränsningsåtgärder, kränkningar, och annat våld.

---

<sup>76</sup> Vad har IVO sett? (2016-2019)

# Sammanställning av resultat från workshops med nationella nätverk för verksamma inom funktionshinderområdet

Socialstyrelsen har i juni 2020 genomfört en workshop med utvecklingsledare från det nationella nätverket för funktionshinder som samordnas och leds av SKR, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) samt en workshop med företrädare för Nationella kompetensrådet inom funktionshinderområdet (NKR). Resultaten från workshops redovisas sammanslaget.

Socialstyrelsen skickade ut frågor i förväg som diskuterades. Representanter från nätverken skickade även in skriftliga underlag som svar på Socialstyrelsens frågor, som var:

- Vilka utmaningar ser ni när det gäller kompetens hos personal i bostad med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 LSS?
- Vilka är de viktigaste utvecklingsområdena som ni ser när det gäller kompetens hos personal i bostad med särskild service för vuxna enligt LSS, på nationell såväl som på lokal nivå?
- Vilka förutsättningar, exempelvis gällande kompetens, resurser, organisatoriska aspekter, behövs för att erbjuda en trygg och säker boendemiljö?
- Finns det ytterligare frågor eller reflektioner som ni vill lyfta i relation till personalens kompetens i bostad med särskild service för vuxna enligt LSS?

Samma frågor ställdes även gällande barn och ungdomsboende enligt 9 § 8 LSS. Texten nedan är sammanställd tematiskt utifrån dessa frågor och uppdalad i ett avsnitt om bostad med särskild service för vuxna (9 § 9 LSS) och ett avsnitt för bostad med särskild service för barn eller ungdomar (9 § 8 LSS).

## Bostad med särskild service för vuxna

### Utmaningar att möta personer med komplexa behov och psykisk ohälsa

Företrädare från nätverken menar att målgruppen för LSS är mer komplex idag än tidigare. Det kan handla om att personer utöver sin funktionsnedsättning också kan ha en psykiatrisk diagnos och psykisk ohälsa; exempel som ges är en person med intellektuell funktionsnedsättning och schizofreni eller bipolär sjukdom. Ibland förekommer missbruks- eller beroendeproblem, självskadebeteende och kriminalitet.

För att möta de stora variationerna av behov beskrivs personalen behöva ha en bredd på sin kompetens. Verksamheterna behöver även kunna hantera

utåtagerande beteenden, vilket beskrivs ställa stora krav på medarbetare och ledning. Medarbetarna behöver känna sig trygga i sin yrkesroll och kunna hantera upplevelser av stress och relationerna mellan brukare och anhöriga. Det är brukarens behov som ska styra insatsen, och det stöd som ges ska stärka förmågan att leva ett självständigt liv, enligt representanterna. Det finns enligt representanterna vissa boenden som tar emot en mer homogen målgrupp och personalen kan då rekryteras och utbildas i enlighet med dessa behov.

## Svårigheter för verksamheterna att leva upp till intentionen om delaktighet i LSS

Det finns brister med att boendena inte efterlever intentionen med LSS, som är den lagstiftning som övergripande styr verksamheten, menar representanter från nätverken. LSS stadgar bland annat att verksamhet ska främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för de personer som berörs av lagen. För att boende i bostäder med särskild service ska kunna leva som andra i största möjliga mån behöver personalen arbeta mer med motivation och stöd, menar representanter från nätverken. En orsak till att LSS inte efterlevs kan enligt företrädare vara att det finns ett fokus på omsorg och omvårdnad inom LSS-verksamhet, och det behövs mer kunskap om självbestämmande.

Många verksamheter har problem med att brukare ska passa in i verksamheten istället för tvärtom, menar några representanter. Det finns utmaningar att se varje brukare som en unik individ med sina behov, önskemål och drömmar. Det är viktigt att stärka brukarna i rätten att bestämma själv gentemot både personal och anhöriga, enligt representanter för nätverken. Begrepp som autonomi, självbestämmande, inflytande och delaktighet kräver en förståelse om hur dessa begrepp tar sig uttryck för enskilda individer i praktiken. Detta kräver, enligt representanterna en god kunskap om grunderna i LSS, likväl som kunskap om samtycke och tvångs- och begränsningsåtgärder.

## Kompetens för att arbeta med personer med funktionsnedsättningar

En stor del av personalen som arbetar på bostäder för särskild service för vuxna enligt LSS är inte utbildade inom området. Det beskrivs finnas en brist på adekvat grundutbildning hos medarbetarna och de flesta nyrekryteringar sägs ha låg kompetens för att arbeta inom LSS-verksamhet.

En representant för nätverken framför att de i sin region har många medarbetare som har inriktning mot akutsjukvård i sin vård- och omsorgsutbildning, och att det finns ett ”avgrundsbehov” av pedagogisk utbildning, psykiatri, missbruk- eller beroende samt utbildning gällande LSS. Det skulle enligt företrädare för nätverken behöva finnas fler riktade utbildningar, exempelvis att utbildningen till undersköterska innehöll fler delar om funktionsnedsättningar. Det beskrivs vara positivt med utbildningar som stödpedagog som är inriktade mot LSS-verksamhet.

Det nämns att Socialstyrelsens allmänna råd 2014:2, om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning till innehållet är en god grund tillsammans med

dokument som vård- och omsorgscollege tagit fram som gäller anställningar för vård- och omsorgsområdet, bland annat verksamhet inom funktionshinderområdet, och Forum Carpes yrkeskrav för medarbetare inom verksamhetsområdet stöd och service för personer med funktionsnedsättning.<sup>77</sup>

Några representanter tar upp att det förekommer att personal väljer att arbeta med personer med funktionsnedsättningar för att det är ”bättre scheman och inte lika stressigt som i äldreomsorgen”. En annan tar upp att det i viss mån är så att personal inom kommuner kan bli omplacerade till LSS- verksamhet då detta område anses vara ”ett lättare och mindre fysiskt påfrestande arbete”. Detta medför enligt dem att utvecklingen stannar av. Det behöver bli ett större fokus på att personalen ska ha rätt utbildning för arbetet.

## Personalen behöver ökad kompetens

Företrädare från nätverken exemplifierar ett antal områden där personalen behöver kompetens:

- lagstiftning och föreskrifter som styr arbetet.
- funktionsnedsättningar och vad funktionsnedsättningen innebär för brukaren.
- bemötande och kommunikation samt olika metoder som AKK (alternativ och kompletterande kommunikation) och tydliggörande pedagogik
- pedagogisk kunskap om hur man arbetar med målgrupperna inom LSS.
- motivationsarbete
- kognitiva hjälpmedel

Det finns även behov av kompetens om hur personalen ska dokumentera, exempelvis arbete med genomförandeplaner. Idag ställs det, enligt representanter från nätverken, högre krav på dokumentation och att personal ska kunna ta till sig information och dokumentera på ett mer strukturerat sätt, exempelvis med hjälp av individens behov i centrum (IBIC) som ett arbetssätt för de som arbetar med personer oavsett ålder eller funktionsnedsättning utifrån socialtjänstlagen, (2001:453) SoL, och LSS.

## Svårt att rekrytera personal med rätt kompetens

Det beskrivs finnas ett ständigt behov av att rekrytera ny personal med adekvat utbildning och kompetens. Behovet av att anställa sägs bero på personalomsättning, pensionsavgångar och att fler boenden öppnar. Svårigheterna att rekrytera personer med rätt kompetens kommer att påverka verksamheterna och leda till sämre kvalitet, menar företrädare för nätverken.

Det beskrivs vara svårt att hitta medarbetare med rätt grundkompetens och personlig lämplighet och det finns ett behov av stödpedagoger i verksamheterna. Det uttrycks en oro för att få söka sig till arbete inom funktionshindersverksamhet. Verksamheterna skulle behöva arbeta mer med att rekrytera och behålla personal och att minska genomströmningen och höja statusen på

---

<sup>77</sup> Forum Carpe är en samverkan för kompetens- och verksamhetsutveckling inom funktionshinderområdet mellan Stockholm stad och kommuner i Stockholms län. Syftet med samverkan är att yrkesverksamma inom området ska få möjlighet att utveckla sin kompetens och att det ska leda till insatser av god kvalitet för personer i behov av stöd. Syftet är också att främja arbetet med en kunskapsbaserad praktik.

att arbeta inom området men då måste ingångslönerna höjas och det måste finnas en bättre löneutveckling, enligt representanter för nätverken.

Enligt företrädare för nätverken så behöver yrkesrollen göras mer attraktiv och att ställa krav på rätt kompetens och viss utbildning kan ge yrkesrollen status. För att ge rätt förutsättningar för de personer som har insatser enligt LSS krävs både formell kompetens och personlig lämplighet, menar några; exempelvis så är förståelse för det individuella behovet och hur det ska tillgodose viktiga aspekter av yrkesrollen. Det är av stor vikt hur personal bemöter brukarna och att man erbjuder rätt stöd för att kunna möjliggöra trygghet och egen utveckling för alla brukare. Personlig lämplighet beskrivs vara viktigt, till exempel att man är lyhörd, empatisk och har god samarbetsförmåga med alla som är berörda kring brukarna och i en arbetsgrupp.

## Brist på kompetensutveckling

Det saknas resurser till kompetensutveckling för funktionshinderområdet, menar företrädare för nätverken. Det kan behövas stöd i hur verksamheterna kan sätta ihop interna utbildningar utifrån den kompetens som redan finns inom verksamheten. Det behöver också finnas resurser till handledning, antingen genom egna pedagoger eller genom extern handledning.

En farhåga som tas upp är att många kommuner har svårigheter att få ekonomin i balans, vilket kan påverka satsningar på fortbildningar. De statliga medel för fortbildning som finns för äldreomsorgen sägs inte komma LSS-verksamheten till godo. Det finns enligt representanterna för nätverken, en brist på nationella satsningar inom funktionshinderområdet, och det beskrivs som en god idé att utveckla mer digitala interaktiva utbildningar och webinarier. Samtidigt måste digitala utbildningar ge möjlighet till diskussion och reflektion om utbildningens innehåll.

## Utmaning med personal som inte behärskar svenska

Personal som inte kan svenska är en utmaning enligt företrädare för nätverken. Även dokumentation försvåras av att personalen inte talar svenska. Att inte kunna språket kräver enligt företrädare för nätverken en särskild planering och genomförande med till exempel språkombud eller språkstödjare.<sup>78</sup>

## Viktiga utvecklingsområden

Socialstyrelsen ställde frågan om vilka som är de viktigaste utvecklingsområdena när det gäller kompetens hos personal i bostad med särskild service för vuxna enligt LSS, på nationell såväl som på lokal nivå. Nedan redovisas svaren i olika teman.

### *Personalens kompetens*

Följande är områden där personalen behöver utveckla sin kompetens, enligt företrädare för nätverken:

---

<sup>78</sup> Språkombud utbildas via vård och omsorgscollege och enligt deras webbplats har språkombud ett uppdrag att stödja kollegor när det gäller språkutveckling. se <https://www.vo-college.se/sprakombud>. Hämtad 2020-10-23

### Regelverk

Det behövs mer kunskap om regelverk samt förståelse för innebörden av lagstiftningen kopplat till det dagliga arbetet, exempelvis hur man skapar delaktighet. Personalens kompetens kring uppdraget utifrån lagstiftning behöver, enligt företrädarna, lyftas till exempel utifrån skyddsåtgärder, lex Sarah, begränsningsåtgärder, samtycke samt godmanskap och förvaltarskap. På lokal nivå beskrivs det vara viktigt att ha ett anhörigperspektiv.

### Dokumentation

Ett annat utvecklingsområde är förståelse och kompetens om dokumentation, exempelvis hur man följer upp genomförandeplanerna så att personalen kan säkerställa att insatserna är till nytta för brukaren, hur man gör riskbedömningar och hur man skriver olika typer av handlingsplaner. Personalen behöver kunna arbeta med systematiskt kvalitetsarbete i verksamheterna, till exempel vad gäller att skriva genomförandeplaner och social dokumentation till att arbeta med evidensbaserade arbetssätt. Personalen behöver lära sig att arbeta mer systematiskt och kontinuerligt med kvaliteten, exempelvis hur man kartlägger, beskriver, analyserar, genomför gemensamma arbetssätt och följer upp dessa.

### Bemötande och kommunikation

Ett viktigt utvecklingsområde beskrivs vara bemötande. För att kunna bemöta brukare på rätt sätt behövs kunskap om funktionsnedsättningar och metodkunskap om hur man arbetar med varje individ. Det behövs vidare kompetens gällande kommunikation, kommunikationshjälpmedel, alternativ och kompletterande kommunikation, tydliggörande pedagogik och lågaffektivt bemötande. Det behövs även kompetens om att stödja personer till exempel om matlagning och hushållsgöromål utifrån individens behov och önskan. Det beskrivs vara viktigt att veta hur man kan arbeta personligt utan att bli för privat samt ha rätt pedagogisk kunskap för att stötta i till exempel sociala sammanhang och tillämpa ett motiverande förhållningssätt.

Funktionsnedsättningar i kombination med psykiatriska diagnoser  
Viktiga områden där det behövs mer kompetens är psykiatri och psykiatriska diagnoser, utvecklingspsykologi och hur man arbetar med personer som har utmanande beteenden. Andra områden är missbruk, psykisk ohälsa och kombinationen av psykisk ohälsa och utvecklingsstörning och/eller autism. Ytterligare utvecklingsområden gäller kompetens om kognitiv funktionsnedsättning i relation till åldrande och om kost och hälsa.

### Behov av en mer inriktad utbildning mot LSS

Grundutbildningar på gymnasienivå beskrivs behöva mer kunskap om pedagogik och om olika metoder för hur man arbetar med personer som har en kognitiv funktionsnedsättning. Vård- och omsorgsprogrammet anses inte alltid ge tillräckligt med kunskap att arbeta inom LSS.

Området funktionshinder är komplext, och personalen får arbeta med personer med många olika diagnoser. Efter en grundutbildning på gymnasienivå behövs därför en påbyggnad om funktionsnedsättningar, kognition, kommunikation, alternativt kompletterande kommunikation, psykisk ohälsa, missbruk och lågaffektivt bemötande. Det beskrivs finnas skillnader på att arbeta



inom äldreomsorgen, inom hälso- och sjukvården och inom LSS- verksamhet. Det beskrivs finnas ett behov av dels vuxenutbildning som inkluderar kurser inriktade på funktionshinderområdet i tillräcklig omfattning, dels att det finns en gemensam introduktionsutbildning för ny personal. Det borde vidare finnas tydliga utvecklingsmöjligheter för personal som vill göra karriär, till exempel vidareutbildningar.

#### Välfärdsteknik och hjälpmedel

Välfärdsteknik och hjälpmedel beskrivs vara viktiga utvecklingsområden som det är viktigt att personalen har kompetens om. Det behövs fler vardagliga hjälpmedel som underlättar för brukaren i vardagen och tillgång till digitala hjälpmedel inom välfärdsteknik exempelvis digitala signeringslistor för läkemedel samt möjlighet att läsa och föra social dokumentation genom exempelvis en telefon eller surfplatta.

#### *Utvecklat ledarskap på LSS-boenden*

Andra utvecklingsområden som lyfts är ledarskapet på LSS-boenden. Det tas upp att brister i bemötande på ett boende delvis kan handla om brister i ledarskap. Chefernas kunskap om funktionsnedsättning kan ibland vara bristfällig och det behövs mer kunskap kring intentionerna med LSS. Cheferna behöver enligt företrädare för nätverken också ha förmåga att leda och stötta personalen så att det blir en god arbetsmiljö för personalen och en god boendemiljö för brukarna.

#### *Samverkan med psykiatri och enheter för missbruks- och beroendevård*

Viktiga utvecklingsområden när det gäller kompetens hos personalen är samverkan med psykiatri och missbruks- och beroendevården. Enligt företrädare från nätverken förutsätts LSS-boendena ”lösa alla problem som uppstår på egen hand”. De menar att kommunerna känner sig ”lämnade i sticket” genom att de inte får tillräckligt med stöd av psykiatri till exempel när det gäller personer med utåtagerande beteenden.

#### En trygg och säker boendemiljö

Socialstyrelsen har ställt en fråga om vilka förutsättningar exempelvis gällande kompetens, resurser och organisatoriska aspekter som behövs för att erbjuda en trygg och säker boendemiljö. Följande är ett antal förutsättningar som lyfts av nätverken:

- Brukaren ska ha möjlighet att vara delaktig, ha inflytande och medbestämmande.
- Det behövs rätt kompetens hos personalen. Det behövs personal med rätt kompetens och personlig lämplighet för att arbeta med målgruppen. Det behövs även rätt kompetens hos arbetsledningen.
- Det behövs närvarande chefer. Det är viktigt att det finns förutsättningar för chefer att ha ett verksamhetsnära ledarskap. Chefer behöver kunna leda och stötta personalen och uppmärksamma signaler på fel och brister.
- Det behövs handledning i metoder och arbetssätt

- Bemanningen behöver vara tillräcklig för att möta de behov som finns. Ibland beskrivs arbetsgivaren ha dragit ner på den överlappande tiden, vilket förhindrar möjligheten till en bra överlämning och reflektion i personalgruppen.
- Personalen behöver en god arbetsmiljö med stabila personalgrupper och trygga anställningsformer.
- Det behövs tid, stöd och resurser för kompetensutveckling. Det behövs ekonomiska förutsättningar för att kontinuerligt kompetensutveckla personalen samt tid för reflektion. Arbetsgivaren behöver satsa på kompetensutveckling.
- Det behövs stöd till personal med språksvårigheter. Det behövs individuella utvecklingsplaner för varje personal och resurser till att kunna genomföra kompetenshöjande åtgärder. Det behövs lärplattformar och digitala lösningar som fungerar på alla boenden.
- Det är viktigt med systematiskt kvalitetsarbete i verksamheten. Det finns behov av en tydlig och regelbunden uppföljning av kvalitetsarbetet på enheterna och avsatt tid för att arbeta systematiskt med kvalitetsfrågor som rör verksamheten. Det behöver exempelvis finnas möjlighet till regelbundna möten när personalen träffas för att diskutera insatser kring brukarna samt tid för reflektion kring arbetssätt och etik.
- Personalen behöver ha förståelse för brukarens behov av olika aktiviteter och av stöd i kost och motion.

Avslutningsvis lyftes aspekter om att boendemiljön behöver vara rätt anpassad efter de behov som finns. Sammansättningen i boendet är viktig för att kunna rikta kompetensen hos medarbetarna rätt. Det är även viktigt att ge möjligheter till social samvaro och tänka på hur de personer som bor tillsammans passar ihop. Boendeplaceringarna bör därför, enligt representanter från nätverken inte enbart utgå från plats i kölistan utan också ta hänsyn till gruppens sammansättning och personalens kompetens.

Andra aspekter av boendemiljön är om den hjälper eller försvårar för personalen att bibehålla ett professionellt bemötande, finns det exempelvis möjlighet att gå undan och diskutera med sina kollegor?

### *Fungerande samverkan med bland annat psykiatri och hälso- och sjukvården*

Det behövs nationella överenskommelser kring samverkan, menar representanter från nätverken. Det är viktigt att samverka med andra vårdgivare och beställaravdelningar inom olika områden fungerar optimalt. Det är ibland oklart vem som ska göra vad, exempelvis mellan socialtjänst och hälso- och sjukvården. Enligt företrädare för nätverken förväntas kommunen klara att arbeta med personer med exempelvis utmanande beteenden i svåra situationer där sjukvården inte anser sig klara av den enskilde. Den enskilde, boendepersonal och kommunens hälso- och sjukvårdsorganisation beskrivs ibland lämnas "åt sitt öde" och "den enskilde åker polisbil alternativt ambulans mellan psykakut och boende och är den stora förloraren i detta."

## Bostad med särskild service för barn eller ungdomar

Socialstyrelsen har ställt samma frågor när det gäller bostad med särskild service för barn eller ungdomar enligt LSS som för bostad med särskild service för vuxna. Enligt representanterna är många av utmaningarna och utvecklingsbehoven desamma i alla LSS-boenden, men det finns också särskilda synpunkter som är viktiga att lyfta som gäller bostad med särskild service för barn eller ungdomar.

### Svårigheter att hitta personal med rätt kompetens

Det beskrivs vara svårt att hitta medarbetare med rätt grundkompetens för att arbeta med barn eller ungdomar. Det behövs kunskap om barnkonventionen, och om målgruppen och att personalen är väl insatt i det enskilda barnets behov och förutsättningar. Det är centralt att hitta arbetssätt där personalen arbetar för att hitta det bemötande som passar bäst för att skapa så bra förutsättningar som möjligt för barnet att få stöd att utvecklas. Det behövs exempelvis stödpedagoger som arbetar med personalen och handleder kring enskilda barn och unga.

När det gäller grupper där barnet eller den unga har en intellektuell funktionsnedsättning i kombination med psykisk ohälsa och utåtagerande beteende finns det en utmaning att hitta personal som är tillräckligt trygg och alltid kan ge ett gott bemötande. Det behövs också ett nära stöd av enhetschef och även extern handledning. Personalen behöver kunskap om barn med svåra beteenden, och personalen behöver redskap för att hantera olika situationer och ge stöd på rätt sätt.

### Brister i samverkan

Det är viktigt att stödet till barn kan samordnas mellan olika delar av socialtjänsten, hälso- och sjukvården och barn- och ungdomspsykiatri (BUP). Representanter för nätverken menar att det förebyggande arbetet är viktigt och att både skolan och förskolan skulle behöva arbeta mer förebyggande, till exempel med elevassistenter. Det kan exempelvis vara så att barnet har stöd hemma men att det inte fungerar i skolan. Då kanske barnet flyttas till en annan kommun längre från föräldrarna vilket försvårar ansvaret för barnet och relationen mellan föräldrar och personal, enligt en representant. Det är viktigt att arbeta med bemötande i relation till både barn och föräldrar och ibland kan barnets bild saknas i genomförandeplaner. När det gäller barn eller ungdomar som bor i elevboende beskrivs en utmaning vara att personalen har många olika aktörer att förhålla sig till och ha kontakt med bland annat skolan, hemkommunen och anhöriga.

### En utmaning att möjliggöra barn eller ungdomars delaktighet

En utmaning enligt representanter från nätverken kan vara att möjliggöra barnets eller ungdomens delaktighet. Delaktighet blir möjlig genom fungerande kommunikation och personalen behöver kunskap och stöd gällande kommunikation, det kan handla om alternativ och kompletterande kommunikation

(AKK), eller förhållningssätt i kontakten med barnet eller annat som skapar grunden till kommunikation.

## Viktiga utvecklingsområden

Socialstyrelsen har ställt frågan om viktiga utvecklingsområden när det gäller kompetens hos personal i bostad med särskild service för barn eller ungdomar enligt LSS, på nationell såväl som på lokal nivå.

### *Kompetens om bemötande och pedagogiska arbetssätt*

Ett utvecklingsområde som lyfts fram av representanter från nätverken är pedagogiska arbetssätt för att personalen ska bemöta barnen och ungdomarna på bästa sätt som stärker självständighet och självbestämmande. Det beskrivs vara viktigt att barnkonventionen och arbetssätten individens behov i centrum (IBIC) och barnets behov i centrum (BBIC) är grund för arbetssätt inom verksamheterna. Det behövs påfyllning utifrån brukares specifika behov, genom utbildning och handledning.

### *Kompetens om kommunikation och kommunikationshjälpmedel*

Kompetens gällande kommunikation, kommunikationshjälpmedel, alternativ och kompletterande kommunikation (AKK) och tydliggörande pedagogik lyfts fram. Förutsättning för barnets och den ungas delaktighet i sin vardag är kommunikation mellan barnet och övriga i dennas nätverk. Personal behöver få möjlighet att lära sig de kommunikationssätt eller kommunikationshjälpmedel som de enskilda barnen/ungdomarna använder.

### *Utbildning riktad mot LSS*

Det lyfts att på nationell och lokal nivå behöver man kvalitetssäkra att all personal ska ha samma grundkompetens. Det behövs en utbildning som är riktad mot LSS. Området funktionsnedsättningar är komplext där personalen får arbeta med personer med många olika diagnoser, och det krävs särskild kompetens att arbeta med barn eller ungdomar som har livet framför sig och det är viktigt att främja deras utveckling.

## Förutsättningar för en trygg och säker boendemiljö

Socialstyrelsen har ställt frågan vilka förutsättningar, exempelvis när det gäller kompetens, resurser, organisatoriska aspekter som behövs för att erbjuda en trygg och säker boendemiljö. Några av de teman som togs upp var:

### *Närvarande ledarskap och tillräckligt med kompetens*

Oavsett om det gäller bostad med särskild service för barn eller ungdomar eller vuxna så krävs ett nära ledarskap som stöd, menar representanter för nätverken. Ett alternativ, särskilt när det gäller barn- och ungdomsboenden kan vara att det finns särskild kompetens direkt i personalgruppen, till exempel en arbetsledare som arbetar i verksamheten eller personal med pedagogisk kompetens som kan stödja och vägleda kollegor och utgöra ett stöd för alla i personalgruppen.

Organisation och ledning beskrivs vara viktigt och ledningen behöver ha specifik kompetens utifrån de behov som finns på boendet de ansvarar för. Det kan också behövas en stödpedagog på enheterna för att kunna utveckla

barnen eller ungdomarna på bästa möjliga sätt där stödpedagogen även är ett stöd för personalen och deras utveckling.

#### *Resurser till handledning och kompetensutveckling*

Det behövs tillräckligt med resurser till kompetensutveckling samt resurser i form av handledning och stöd från habilitering och psykiatri.

#### *Tillräcklig bemanning*

Det behövs enligt representanter från nätverken en tillräcklig bemanning för att det ska vara rättssäkert för de boende. Det är även svårt att säkerställa en bra arbetsmiljö för personalen med låg bemanning.

#### *Samverkan*

Att samverkan fungerar väl mellan exempelvis socialtjänst, skola och hälso- och sjukvård beskrivs vara viktiga förutsättningar för en trygg och säker boendemiljö.

Avslutningsvis behövs, enligt representanter från nätverken, personal som har förståelse för barnens eller ungdomarnas behov av olika aktiviteter och av stöd i kost och motion. Det tas även upp att sammansättningen av barn eller ungdomar är viktig bland annat för att kunna rikta kompetensen hos medarbetarna rätt.

# Kompetens i LSS-boenden och förutsättningar för en trygg och säker boendemiljö utifrån enhetschefers perspektiv

## Intervjuer med enhetschefer

I det här avsnittet redovisas resultat från de intervjuer som Socialstyrelsen genomfört med tio enhetschefer för bostad med särskild service för vuxna i 9 kommuner. En närmare beskrivning av urval finns i avsnittet om metod och material. Syftet med intervjuerna har varit att belysa bland annat hur enhetscheferna ser på utmaningar i att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder och de förutsättningar de anser behövs för att erbjuda en trygg och säker boendemiljö för brukarna.

## Tvångs- och begränsningsåtgärder och samtycke

IVO har i sina rapporter ”*Vad har IVO sett?*” bland annat lyft brister på olika LSS-boenden med att verksamheter använder sig av otillåtna åtgärder och att det fanns brister vad gäller exempelvis samtycke, riskbedömningar, dokumentation, uppföljning och rapporteringsskyldigheten enligt lex Sarah. Frågan är om enhetscheferna känner igen sig i IVO:s bild och hur kunskapen ser ut idag bland personal och chefer i deras verksamhet.

Samtliga intervjupersoner menar att de känner igen sig i att det finns brister på bostäder med särskild service för vuxna gällande att verksamheterna ibland använder tvångs- och begränsningsåtgärder och att det finns brister exempelvis med samtycke och dokumentation. Nästan samtliga enhetschefer menar att det förekommer begränsningsåtgärder i de verksamheter där de är chefer. En chef säger att det: ”oftast handlar om att personalen vill skydda brukaren så att otillåtna åtgärder ska ställas i relation till det”.

Det beskrivs också av flera intervjupersoner vara svårt med samtycke eftersom det förekommer gråzoner och etiska dilemman.

*Det finns många svårigheter och gråzoner när det gäller begränsningar och samtycke som gör det svårt, hur ska man exempelvis hantera en person som har ett matmissbruk utan att begränsa.*

(IP 7, LSS-boende i enskild regi, större städer och kommuner nära större stad)

En intervjuperson menar att när man börjar titta närmare hur de arbetar på LSS-boendena så finns brister med samtycke. Det beskrivs vara viktigt att alltid komma överens om när personalen kan använda begränsningsåtgärder. Till exempel kan en person själv vilja använda bälte när hen äter för att inte ramla. Att få den enskilde att förstå varför viss begränsningsåtgärd behövs är en utmaning, menar vissa intervjupersoner. Ett exempel som ges är en person

som mår psykiskt dåligt och som har ett självskadebeteende. Om personalen tar bort redskapen hen skadar sig med behöver personalen göra hen medveten om varför de tar bort dem. Andra exempel är att ta bort tillgången till olika rengöringsprodukter eftersom vissa brukare kan dricka dessa. Det kan även handla om olika typer av larm, exempelvis om boende går ut på natten. Det bästa är att ha en dialog om larmen men det kan vara en pedagogisk utmaning, menar enhetschefer.

En intervjuperson berättar att de nyligen gjort en genomlysning av LSS-verksamheten i kommunen och bland annat sett brister i genomförandeplanerna.

*Dessa brister har ofta att göra med samtycke, exempelvis att föräldrar eller goda män tillsammans med personal beslutat att det ska finnas lås eller larm och att det har beslutats över huvudet på personen som bor på boendet.*

(IP 1, kommunalt LSS-boende, mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner).

Majoriteten av intervjupersonerna menar att kunskapen om tvångs- och begränsningsåtgärder i deras verksamheter är låg. En av intervjupersonerna säger att i den kommun hen är verksam så har man inte kommit så långt med kunskap om samtycke och att få samtycke från brukaren. Enligt enhetschefen så talar personalen med gode män och anhöriga istället för med brukarna om olika åtgärder och hur brukaren har det. Hen säger att de inte ska svara på frågor om brukaren utan deras samtycke men att de gör detta ändå. Brukaren skulle kunna vara med i samtalet men ofta inkluderas de inte med argumentet att brukaren blir orolig.

*”Jag har arbetat i andra verksamheter där man arbetar mer med delaktighet och att ha med brukaren vilket fungerat bra. Där är man också mer noga med samtycke. I min kommun så finns ett synsätt som lever kvar från mer traditionell LSS verksamhet där man tappar bort brukaren.”*

(IP 4, kommunalt LSS-boende, större städer och kommuner nära större stad.)

Nästan samtliga intervjupersoner beskriver att tvångs- och begränsningsåtgärder blir ”en enklare väg”.

*”Ibland är det enklare att ta till förbud och olika regler. Det kan exempelvis handla om att de boende inte får vara uppe längre än en viss tid. Det handlar oftast om personalens behov eller förutsättningar. Exempelvis kan det vara så att endast en person arbetar nattetid och då ska ha koll på 5 till 9 personer och då måste de gå och lägga sig en viss tid annars är det inte möjligt resursmässigt för bemanningen är satt så lågt.”*

(IP1, kommunalt LSS-boende, mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner)

En enhetschef säger att när hen tog över fyra LSS-verksamheter för några år sedan så fanns det begränsningsåtgärder ”överallt”. Personalen kände då inte till vad samtycke var och att brukaren kan lämna samtycke till olika delar, menar intervjupersonen. När intervjupersonen började inom förvaltningen så

såg hen att personalen lade ned ”oändligt mycket tid” på att prata med anhöriga och gode män istället för med brukarna. Hen beskriver att det funnits en tradition av att inte involvera brukarna.

En intervjuperson menar att en svårighet är att många i personalen i deras verksamhet inte talar och förstår svenska. Hen menar att det finns brister i dokumentation som handlar om svårigheter att förstå språket. Enligt denna enhetschef arbetar de med handledning och utbildningar men att många utbildningar har varit digitala under pandemin. Hen beskriver det som svårt för deras personalgrupp att använda sig av digitala utbildningar, vilket beror dels på grund av bristande kunskaper i svenska språket och dels på grund av ovana med tekniken.

En annan enhetschef menar att de under de senaste åren arbetat med att skapa ökad delaktighet för de boende i hens verksamhet. Intervjupersonen beskriver det som att kommunen har börjat kvalitetssäkra, men att de behöver anställa fler stödpedagoger och fler med pedagogisk utbildning.

Enhetschefer lyfter också att den personal som gått vård- och omsorgsprogrammet ofta saknar kunskap om hur man hanterar olika situationer som uppstår och om hur man använder metoder för kommunikation och motivation, och det behövs ytterligare kompetensinsatser.

## Viktigt med tillgång till utbildningsinsatser

Hälften av intervjupersonerna menar att kunskapen kring tvångs- och begränsningsåtgärder har blivit bättre de senaste åren genom att deras verksamheter genomfört utbildningsinsatser. De beskriver olika utbildningar, bland annat om tydliggörande pedagogik och lågaffektivt bemötande. Dock beskrivs det alltid finnas något område som är eftersatt och att man måste se till att det finns tid och möjlighet till fortbildning. En enhetschef menar att de under de senaste åren fått ner antalet avvikelser eftersom de satsat på utbildning men att det är en utmaning att behålla kunskapen på grund av personalomsättningen. Det beskrivs vara viktigt med kunskap om bemötande och det har enligt en intervjuperson blivit vanligt att chefer inom deras verksamhet förväntas kunna handleda i lågaffektivt bemötande.

En intervjuperson säger att de i den kommun där hen är verksam nyligen satsat på att anställa stödpedagoger och internutbilda personal om LSS och olika metoder för kommunikation. En annan enhetschef menar att de diskuterar mer varför de gör begränsningsåtgärder och att dessa behöver ha ett syfte. Företaget som hen arbetar på ska ha genomfört en del utbildningar och höjt kompetensen om lagstiftning och uppföljning.

En av intervjupersonerna menar att de inte arbetar med begränsningsåtgärder i hens verksamhet och beskriver rutiner där personalen arbetat med att involvera de som bor på boendet. Hen ger exempel på att när personalen måste gå in och använda nyckel till den boendes lägenhet, så har varje boende fått skriva på ett papper om hur de vill att personalen ska göra om personalen ringer på om den boende inte öppnar, inte svarar på sms och så vidare - då finns en specifik åtgärdsplan för varje boende. De som bor här på boendet får gå ut och in som de vill men om det finns riskbeteenden måste personalen försöka motverka dessa genom att samtala och arbeta lågaffektivt, menar intervjupersonen.



Det är viktigt att arbeta med genomförandeplaner och vissa av de boende har enligt intervjupersonen en riskhanteringsplan med de riskområden som är specifika för respektive person. Om en boende får ett utbrott så beror det ofta på fel bemötande, menar en intervjuperson och då måste man prata om vad som fungerar för att avleda innan. Hen menar att de använder reflektion i sina arbetssätt och då kan personal och ansvarig prata om det som händer:

*Exempelvis om en person blev utåtagerande, vad gjorde jag som personal, följde jag de rutiner som vi kommit överens om?*

(IP 10, LSS-boende i enskild regi, Större städer och kommuner nära större stad).

Trots att flera av intervjupersonerna menar att kunskapen om tvångs- och begränsningsåtgärder blivit bättre de senaste åren beskrivs det finnas svårigheter att omsätta kunskap om tvångs- och begränsningsåtgärder och samtycke i vardagen. En intervjuperson menar att ett problem är att de flesta känner till regelverket som rör tvångs- och begränsningsåtgärder men sedan är det en annan sak hur det fungerar i praktiken. Dessutom menar flera intervjupersoner att personalen ofta arbetar utan arbetsledare på plats, och saknar på så sätt tillgång till stöd; den på kort sikt enkla vägen kan vara att använda tvångs- och begränsningsåtgärder och det är därför viktigt att skapa rätt kultur på arbetsplatsen kring bemötande och förhållningssätt.

## Rekrytering personal med rätt kompetens

Majoriteten av intervjupersonerna menar att de har stora eller mycket stora svårigheter att rekrytera personal med rätt kompetens. Intervjupersonerna beskriver att det är få personer med erfarenhet eller kompetens av att arbeta med målgrupperna som söker tjänsterna; även om det kan vara många som söker en tjänst så beskrivs det vara ett fåtal som har erfarenhet och kunskap av att arbeta med personer med funktionsnedsättningar. Anställningar kan ske genom att en person varit anställd som sommarvikarie, extrapersonal eller timanställd och sedan fått fast anställning.

En andel av de anställda kommer från äldreomsorgen och det fungerar annorlunda än LSS, menar intervjupersonerna, inom LSS ska de boende involveras och har en hög grad av självbestämmande men anställda från äldreomsorgen har ett större fokus på omsorg i sitt arbete än att motivera och stödja brukaren.

Eftersom det är en utmaning att rekrytera personal med rätt kompetens så är det viktigt att arbeta med att kompetensutveckla personalen. En intervjuperson menar att det kan vara kämpigt att alltid behöva internutbilda personalen. De försöker anställa personer som verkar lämpliga och ”har en bra människosyn” men ibland kan det komma in personer som inte är lämpliga för arbetet. Det är viktigt att vara genuint intresserad av målgruppen för att orka med, menar hen. Att det inte finns någon specifik grundutbildning särskilt inriktad på LSS kan göra yrket till något av en ”slasktratt”, säger en av intervjupersonerna och flera av enhetscheferna menar att de tvingas ta in personal som inte har kompetens eller erfarenhet av området. Samtidigt lyfter de att enbart tillgång till utbildning inte löser själva grundproblemet att rekrytera personal med rätt kompetens utan det handlar också om lönestrukturen. En

anledning till att det kan vara svårt att rekrytera är enligt intervjupersonerna att arbete inom LSS generellt har låg status och låga löner - det skulle behövas en förändring för att fler ska söka sig till området. Det finns stora rekryteringsbehov och i hela Sverige kommer man att behöva ta in personer som inte har grundkompetens, menar en av intervjupersonerna.

## Delaktighet och medbestämmande

Majoriteten av intervjupersonerna beskriver att det saknas kunskap hos personalen men också i verksamheten i stort kring LSS och om att skapa delaktighet och medbestämmande. En intervjuperson beskriver det som att det finns en kultur i den verksamhet där hen är verksam att man inte kommit så långt med frågor om delaktighet och självbestämmande. Ett exempel på detta är att brukaren inte är med när de gör genomförandeplaner utan att dessa görs utifrån personalens kunskap om brukarna. Brukare som kan vara med och bestämma får inte vara det. Ibland, menar hen, har det funnits behov av en skyddsåtgärd under en tid men man låter den vara kvar även när den inte behövs. Det behövs också mer kunskap om hur personal och chefer ska arbeta med riskbedömningar, genomförandeplaner och samtycke.

En enhetschef menar att när de gick igenom verksamheten och definierade begreppen (tvångs- och begränsningsåtgärder respektive samtycke) så blev det tydligt att det fanns olika syn på vad en tvångs- och begränsningsåtgärd är. Hen menar att det var vanligt att säga att ”det där är inte en begränsningsåtgärd” men för många chefer och medarbetare beror svaret på okunskap att de inte vet att det är en begränsningsåtgärd och att åtgärderna blir kvar år efter år. Hen menar att chefer behöver se över sin kompetens om begränsningsåtgärder och att åtgärderna ska utvärderas efter en viss tid. I den verksamhet där intervjupersonen arbetar menar hen att det är vanligt att begränsningsåtgärder blir kvar när väl införs blir. En anledning till det handlar enligt intervjupersonen delvis om okunskap, att man inte har en relevant utbildning och då är det svårt att se var det brister. Hen säger att:

*Jag tror att det är en lång väg kvar. Begränsningsåtgärder kan vara så många delar och jag tror inte man har koll på hur brett det kan vara man ser det som att man hjälper personer men ibland handlar det inte om att hjälpa utan att man begränsar. Jag tror att vi börjat lyfta frågan men att vi har en bit kvar.*

(IP 5, kommunalt LSS-boende, större städer och kommuner nära större stad)

En ytterligare utmaning för att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder är enligt intervjupersonerna att det inte alltid finns en vilja att ta till sig och arbeta med nya arbetssätt och metoder. Det kan handla om att en hel arbetsgrupp måste ändra förhållningssätt. Det kan vara så att vissa arbetat 10 -15 år ihop och ”alltid gjort på ett visst sätt”, säger en intervjuperson. Det kan exempelvis handla om att saker personalen inte tänker på kan vara en begränsningsåtgärd, exempelvis larm som suttit där i 20 år på vissa boendes dörrar. Andra intervjupersoner menar att om det finns en kultur på arbetsplatsen att inte ge tid till att diskutera och reflektera kan det påverka hur väl personalen kan förebygga så att det inte uppstår ”paniksituationer.”

*Det kan vara svåra problem som man behöver lösa på rätt sätt och motivera personer[...] Det kan vara att en person dricker handsprit eller andra rengöringsmedel. De får ha dessa hemma hos sig men det finns risker, hur vi hanterar detta.*

(IP 7, LSS-boende i enskild regi, Större städer och kommuner nära större stad.)

## Icke närvarande chefer

Ett problem som lyfts när det gäller möjlighet att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder är att cheferna är frånvarande. Majoriteten av intervjupersonerna tar upp vikten av att kunna vara en närvarande chef som kan stödja personalen. Det beskrivs att cheferna ofta inte finns på plats i verksamheten utan sitter i andra lokaler. En enhetschef berättar att hen är chef för flera boenden. Hen är på plats i verksamheterna högst en dag i veckan. Denna chef anser att cheferna är för långt från verksamheterna. Om cheferna; om cheferna inte finns på plats så finns inte möjlighet att lära känna personalen.

*Jag försöker vara ute mycket i verksamheten och försöker lära känna alla men det är en svårighet att jag inte har förutsättningar att arbeta med utveckling och stödja med arbetsledning på plats. Det är heller inte säkert att man har koll på brister i verksamheten om man inte gör särskilda genomlysningar.*

(IP 1, Kommunalt LSS-boende, Mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner.)

## Samband mellan kompetens hos personal och chefer och tvångs- och begränsningsåtgärder

Samtliga intervjupersoner menar att det finns ett starkt samband mellan kompetens hos personalen och tvångs- och begränsningsåtgärder. Om personalen inte har kompetens om bemötande och exempelvis olika metoder för kommunikation och hur de kan förebygga utåtagerande beteende så finns det en risk för otillåtna åtgärder, menar enhetscheferna.

*Det är ett stort samband där - har du inte kompetens kring hur målgruppen fungerar så är det lätt att ta till tvångs- och begränsningsåtgärder - för att man inte vet hur man ska göra*

(IP 10, LSS-boende i enskild regi, större städer och kommuner nära större stad)

Det är också viktigt med kunskap om de behov och funktionsnedsättningar som personerna på boendet har. Både personal och chefer behöver förstå lagstiftningen och att de måste använda olika metoder för att skapa delaktighet och kommunicera med brukaren, enligt intervjupersonerna. Om detta fungerar behöver ofta inte begränsningsåtgärder ske, menar flera av intervjupersonerna.

*Personal kan ibland utgå ifrån att de har rätt att bestämma. Om en person har en god man eller förvaltare så kan resonemanget vara att 'Han har förvaltare, då är det ok att bestämma. Men har personalen kunskap om vilka rättigheter som de boende har och vilka skyldigheter de har så skapas en större förståelse.*

(IP 3, LSS- boende i enskild regi, större städer och kommuner nära större stad).

Det är vidare viktigt att identifiera de problem eller svårigheter som finns för arbetsgruppen för att kunna rikta kompetensutveckling och fortbildning, om en person exempelvis har ett tvångsskadebeteende eller ett missbruk så behöver rätt insatser sättas in för att undvika tvångs- och begränsningsåtgärder. Arbetsplatsen måste också enligt intervjupersonerna ge rätt förutsättningar till personalen att reflektera tillsammans över sitt arbete och pröva olika arbetssätt. Om personalen inte har tid att prata med varandra och reflektera tillsammans kan problem uppstå. Det är vanligt att man inte har tillräckligt många personalmöten där det finns tid för reflektion, menar intervjupersoner.

## Kompetens för att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder

Under intervjun ställdes frågan vilken kompetens som är viktigast för att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder? Nedan beskrivs vilken kompetens som intervjupersonen tog upp som viktigast:

- kunskap och kompetens om funktionsnedsättningar; det är viktigt med specifik kunskap om de boendes funktionsnedsättningar
- kunskap om LSS och om lex Sarah
- metodkompetens, exempelvis i motiverande samtal, alternativ kompletterande kommunikation (AKK) om tydliggörande pedagogik och låg affektivt bemötande; du som personal ska kunna förebygga situationer genom att förbereda individerna på vad som kommer att hända.
- kunskap om dokumentation och genomförandeplaner och att följa upp och reflektera kring det man gör och om stöd för systematiskt arbete utifrån olika metoder
- kunskap hos chefer kring ledarskap om hur den ska stötta arbetsgruppen samt kunskap och förmåga att kritiskt reflektera kring verksamheten.
- kunskap om delaktighet och självbestämmande

## Förutsättningar för att erbjuda en trygg och säker boendemiljö för brukarna

Följande exempelvis kompetensmässiga, resursmässiga, praktiska och fysiska förutsättningar som anges för att boendet ska kunna erbjuda en trygg och säker boendemiljö för brukarna:

- rätt kompetens hos personalen
- möjlighet att rekrytera personal med rätt kompetens; lönerna är för låga och statusen på yrket måste höjas
- kurser, internutbildning och kompetensutveckling; det är viktigt att det finns tid och tillräcklig budget för att genomföra utbildningar
- det finns för få fördjupningsutbildningar att tillgå
- fungerande system för dokumentation så att personalen kan göra en bra överföring mellan varandra.
- närvarande chefer som har kunskap att stödja, handleda och rekrytera rätt personer som har kunskap om funktionsnedsättningar, olika diagnoser och

som är trygg i sin ledarroll. Cheferna ska arbeta med att hjälpa till och stötta om det uppstår dilemman eller problem och visa på alternativa metoder för att hantera en situation eller ett problem

- handledning till personalen
- regelbundna arbetsgruppsmöten för att personalen ska kunna lyfta problem och diskutera hur de ska hantera olika situationer.
- stöd uppifrån både för chefen och för medarbetarna
- rätt bemanning; ibland kanske tvångs- eller begränsningsåtgärder används för att det inte finns tillräckligt med personal på boendet.
- en stabil personalgrupp så att det finns en trygghet i gruppen - en dålig arbetsmiljö påverkar brukaren
- arbeta med delaktighet och möjlighet till självbestämmande
- samarbete och samverkan med olika aktörer, exempelvis psykiatrin
- en bra anpassad gruppbostad, många begränsningsåtgärder skulle kunna undvikas med en anpassad fysisk miljö. Det skulle vara bra att kunna erbjuda mer anpassat boende genom att inte blanda åldrar och funktionsnedsättningar i för hög utsträckning.

Andra aspekter som lyfts har att göra med tryggheten i det område som boendet ligger. Öppna ytterdörrar nattetid så att obehöriga kan komma in kan vara en oro för vissa.

Några avslutande kommentarer är att det finns ett stort behov av stödpedagoger, att det borde finnas ett forum dit chefer och medarbetare skulle kunna vända sig för att bolla problem, få metodstöd och hjälp i konkreta situationer. De intervjuade enhetscheferna tycker att det behövs mer stöd om hur man kan hantera problem och svårigheter i vardagen kring olika gråzoner och etiska dilemman. Avslutningsvis lyfts att politiken behöver satsa mer resurser på LSS-området.

# Resultat från skrivelser från funktionshindersorganisationer

Socialstyrelsen har sammanställt skrivelser från Autism- och Aspergerförbundet, Riksförbundet för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning (FUB), Riksförbundet Attention, Anhörigas riksförbund och Svenska Downföreningen. I avsnittet redovisas de inkomna svaren sammanslaget. Socialstyrelsen skickade ut sex frågor gällande bostad med särskild service för vuxna respektive bostad med särskild service för barn eller ungdomar:

- Vilka utmaningar ser ni när det gäller kompetens hos personal i bostad med särskild service för vuxna/respektive för barn eller ungdomar enligt LSS?
- Vilka är de viktigaste utvecklingsområdena som ni ser när det gäller kompetens och kompetensutveckling hos personal i bostad med särskild service för vuxna/respektive för barn eller ungdomar enligt LSS? På nationell såväl som på lokal nivå?
- Vilka förutsättningar, exempelvis gällande personalens kompetens, resurser, bemanning, organisatoriska aspekter, behövs för att erbjuda en trygg och säker boendemiljö i bostad med särskild service för vuxna/respektive för barn eller ungdomar enligt LSS?
- Finns det enligt er erfarenhet brister i personalens kompetens som kan påverka risken för tvångs- och begränsningsåtgärder i bostad med särskild service för vuxna/respektive för barn eller ungdomar enligt LSS?
- Finns det några åtgärder på nationell nivå som ni ser som särskilt viktiga för att vid behov öka kompetensen hos personalen i bostad med särskild service för vuxna/respektive för barn eller ungdomar enligt LSS?
- Har ni några övriga synpunkter som kan vara viktiga i relation till regeringsuppdraget kompetens i LSS-boende?

## Behov av rätt kompetens hos personalen

Funktionshindersorganisationerna beskriver olika utmaningar gällande personalens kompetens i bostad med särskild service. Organisationerna lyfter utmaningar när det gäller brist på kompetens, exempelvis om funktionsnedsättningar och om kommunikation. Enligt Autism- och Aspergerförbundet avspeglar deras medlemskontakter och anmälningar till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) brister när det gäller personalens kompetens. Det kan handla om att personalen saknar grundläggande kunskap om vad intellektuell funktionsnedsättning och autism innebär, kompetens om pedagogiska arbetsätt och anpassade kommunikationsstöd samt brister i förståelsen av intentionen med LSS. Autism- och Aspergerförbundet menar att de ser verksamheter som satsar på kompetens, fortbildning, handledning, närvarande chefer och som har höga ambitioner när det gäller kvalitet och att uppfylla lagstiftningens intentioner, men de ser även att det finns många exempel på motsat-

sen. Enligt förbundet saknas ofta möjlighet för personalen att gemensamt planera, utvärdera och reflektera samt få nödvändig fortbildning. Andra brister handlar om att personalen använder tvångs- och begränsningsåtgärder. Det kan, enligt Autism- och Aspergerförbundet, handla om övergrepp med fasthållning och inlåsning, verbala och fysiska kränkningar som att tejpa för munnen, varningar om uteblivna promenader om personen ”inte sköter sig.”

Anhörigas riksförbund menar att personal som arbetar på en bostad med särskild service för barn och unga, behöver ha kunskap om barns och ungdomars olika utvecklingsfaser. Enligt Svenska Downföreningen behövs krav på kompetens hos personalen som är adekvat för individens behov på boendet, exempelvis kunskap om funktionsnedsättningar, kunskap om vad LSS innebär och om lex Sarah. Det är enligt föreningen viktigt att se helheten och planera för fritidsaktiviteter, möten och vårdbehov. Det är också viktigt att se att föräldrarna kan finnas med som en resurs. Enligt Svenska Downföreningen innehåller utbildning till undersköterska för lite kunskap om målgruppen för LSS. Föreningen menar även att det förekommer bristande kunskaper i svenska språket och teckenspråk hos personalen, som kan bidra till att den enskilde inte blir förstörd.

Anhörigas Riksförbund lyfter utmaningar att det inte finns krav på utbildning för personalen i LSS-boenden.

Riksförbundet Attention framför att det utifrån målgruppen individer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) bör finnas rätt kompetens bland personalen på LSS-boende, exempelvis kunskap om bemötande och ha rätt verktyg att arbeta med personer med NPF. Personalen behöver ges förutsättningar att bygga förtroende och relation till varje enskild individ. Enligt Attention finns det bland målgruppen som bor på LSS-boende en risk för självskadebeteende och psykisk ohälsa. Därför är det viktigt att personer får hjälp i tid och att samverkan fungerar så att rätt kompetens kan kopplas in vid behov.

## Möjlighet till utbildning för personalen

Personalen behöver enligt organisationerna få möjlighet till fortbildning och utveckling så att de vill stanna kvar och trivs. Svenska Downföreningen menar att personal bör få kontinuerlig kompetensutveckling och en lön som får dem att vilja stanna kvar i yrket. Det behövs också tillräckliga resurser för personal, exempelvis när det gäller utbildningar och bemanning.

Autism och Aspergerförbundet menar att det finns positiva tendenser i form av fler stödpedagogutbildningar och att vissa kommuner och verksamheter har infört yrkestitlar som stödpedagog och stödassistent med önskemål om en motsvarande utbildningsnivå för personalen.

## Kompetensförsörjning - en stor utmaning

Riksförbundet för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning (FUB) skriver att en stor utmaning för 2020-talet är kompetensförsörjningen. De ställer frågan ”Hur LSS-verksamheter ska kunna konkurrera om unga, kapabla och engagerade människor, så att de väljer att jobba inom LSS-verksamhet? Hur kan vi se till att det inte enbart är ett sistahandsalternativ för dem som har svårt att få ett annat arbete?” Det beskrivs vara viktigt att kunna förmedla till

unga människor hur givande det kan vara att arbeta med personer med intellektuell funktionsnedsättning i en gruppbostad eller servicebostad.

Anhörigas Riksförbund menar att en utmaning är att det finns en stor personalomsättning på många LSS-boenden. Lönerna är låga vilket kan göra det svårare att behålla personal, menar man.

## De viktigaste utvecklingsområdena

Nedan listas de utvecklingsområden som funktionshindersonsorganisationerna anser vara viktigast när det gäller personal på bostad med särskild service för vuxna enligt LSS. Autism och Aspergerförbundet lyfter följande:

- Höj kompetensen om vad funktionsnedsättningarna innebär, om kompensering och stöd, pedagogiska arbetssätt, kommunikation exempelvis alternativ och kompletterande kommunikation (AKK), och om vad intentionerna med LSS innebär.
- Förändra synen på yrkesrollen och på behovet av kompetens. Kompetens behöver lyftas från att ses som något önskvärt till att betraktas som nödvändigt.
- Det behövs ett kompetenslyft med tillgång till kurser, föreläsningar, handledning med mera där målet är obligatoriska utbildningar och yrkesroller motsvarande stödpedagog och stödassistent.

Autism och Aspergerförbundet beskriver vad de ser som de viktigaste utvecklingsområdena när det gäller kompetens och kompetensutveckling hos personal i bostad med särskild service för barn eller ungdomar enligt LSS:

- Kompetens om funktionsnedsättningarna inklusive pedagogiska arbetssätt och kommunikationsstöd som alternativ och kompletterande kommunikation (AKK) samt ett barnperspektiv och barns delaktighet.
- Säkerställ att barnet kommer till tals och kan uttrycka sin åsikt enligt barnkonventionen.
- Säkerställ att handläggare, chefer och personal förstår innebörden av vad barnkonventionen innebär för det praktiska arbetet samt i relation till LSS när det gäller delaktighet och självbestämmande.
- Ge regelbunden handledning till personalen och utbildning om vad tvångs- och begränsningar innebär. Denna kunskap är viktig för att personal ska kunna arbeta proaktivt istället för att använda tvångs- och begränsningsåtgärder. Exempelvis är det viktigt att frågor om begränsningsåtgärder tas upp på personalmöten och i planering och genomförande av arbetet.
- Det är viktigt att det finns särskild kompetens hos all personal i bostad med särskild service för barn eller ungdomar eftersom det finns särskilda krav när det gäller barn om trygghet och säkerhet och en hemlik miljö. Hänsyn måste tas utifrån det enskilda barnets behov.

Riksförbundet för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning (FUB) lyfter en rad punkter som viktiga utvecklingsområden när det gäller kompetens och kompetensutveckling hos personal i bostad med särskild service för barn eller ungdomar och för vuxna. FUB understryker att det är särskilt viktigt med personlig lämplighet när det gäller personal på boende med särskild service för barn eller ungdomar till exempel empatisk förmåga och kunskap om



barns utveckling. Det behöver även finnas en uttalad vilja och förmåga hos personalen att ha en nära dialog och ett gott samarbete med barnets vårdnadshavare. Följande är viktiga utvecklingsområden:

- Personalen ska kunna ge stöd till de boende samtidigt som lagens mål om delaktighet, självbestämmande och integritet uppfylls. Personalen har ett ansvar att skapa delaktighet, dvs. vara lyhörd och anpassa sig efter var och en av de boende. Det handlar om att kunna möta var och en där de är och att anpassa sitt sätt att kommunicera och att ge stöd till största möjliga självbestämmande för de boende utifrån olika individers skilda förutsättningar.
- Personalen ska ha kunskap om de vanligaste funktionsnedsättningarna hos personer som bor i bostad enligt LSS exempelvis om intellektuell funktionsnedsättning och autism. Personalen ska veta skillnaden mellan lindrig, måttlig och svår intellektuell funktionsnedsättning och hur det kan påverka kommunikation och stödbehov. Det behövs kunskap om vad intellektuell funktionsnedsättning i kombination med autism kan innebära och hur det påverkar stödbehovet. Det behövs också kunskap om flerfunktionsnedsättning och vanliga funktionsnedsättningar i kombination med intellektuell funktionsnedsättning eller autism, till exempel rörelsenedsättning, syn- och/eller hörselnedsättning och epilepsi.
- Personalen ska känna till att kommunikation är en mänsklig rättighet. Det behövs kunskap om alternativ och kompletterande kommunikation (AKK), bildstöd, samt tecken som stöd. Personalen behöver kunna använda det kommunikationssätt som var och en av de boende använder.
- Vikten av ett gott bemötande betonas, exempelvis en förmåga att person- och situationsanpassa sitt bemötande. Respekt, lyhördhet, empati och vänlighet är viktiga personliga egenskaper för ett gott bemötande. Insikt om maktobalansen när man som personal möter en person som bor i LSS-bostad och hur det kan påverka bemötandet. Det är viktigt att känna till och kunna tillämpa lågaffektivt bemötande när man arbetar med personer med autism.
- Personalen ska ha ett salutogent synsätt på hälsa, det vill säga ha kunskap om vad som orsakar och vidmakthåller hälsa. Det kan exempelvis handla om att möjliggöra en känsla av sammanhang (kasam) oavsett grad av funktionsnedsättning. Det är viktigt att se betydelsen av sociala kontakter och stöd i att initiera och bibehålla kontakter. Det är även viktigt att ha kunskap om vikten av regelbunden motion och hur man ger stöd och motiverar till rörelse utifrån den boendes individuella intressen och förutsättningar. Det är också viktigt med kunskap om betydelsen av en varierad och näringsrik kost och hur man lagar mat som är näringsrik och god.
- Det är viktigt att personalen har kunskap om den ökade sårbarheten för psykisk ohälsa hos personer med intellektuell funktionsnedsättning och autism och hur man kan förebygga detta. En medvetenhet om detta är särskilt angelägen under extrema situationer, som exempelvis den pågående pandemin.
- Personalen måste ha kunskap om betydelsen av kognitivt stöd vid intellektuell funktionsnedsättning och autism samt att känna till olika sorters kog-

nitivt stöd, exempelvis tids- och planeringshjälpmedel, bildstöd för förförståelse, anpassade datorprogram, anpassade e-postprogram och appar. Personalen behöver kunna använda det kognitiva stöd som var och en av de boende har samt kunna bistå den boende i användandet.

- Det är viktigt att möjliggöra digital delaktighet och att personalen har 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, surfplatta eller smarttelefon.

## Viktiga förutsättningar för att erbjuda en trygg och säker boendemiljö i bostad med särskild service

På frågan om vilka förutsättningar - exempelvis personalens kompetens, resurser, bemanning, organisatoriska aspekter - som behövs för att erbjuda en trygg och säker boendemiljö i bostad med särskild service för vuxna/respektive för barn och ungdomar enligt LSS lyfter funktionshindersorganisationer ett antal aspekter:

- En närvarande chef är en viktig förutsättning för LSS-bostadens kvalitet. Chefen behöver utöver administrativ chefskompetens också ha adekvat kompetens om funktionsnedsättningar. Enligt FUB bör en första linjens chef inte ha fler än två verksamheter under sig, för att kunna finnas på plats för arbetsledning och ge förutsättningar att ha tid med sitt ledarskap.
- Det behöver finnas personal med tillräcklig utbildning.
- All ny personal och vikarier behöver få tillgång till introduktion och fortbildning.
- Tillräcklig bemanning är en viktig förutsättning för en trygg och säker boendemiljö. Personalgruppen måste vara dimensionerad för de personer som bor i den aktuella LSS-bostaden, det vill säga utifrån vars och ens behov av stöd. Det behöver finnas tillräckligt med personal kvällstid, helger och under personalens semesterperioder, för att möjliggöra de boendes rätt till individuella fritids- och kulturaktiviteter.
- Minska på timvikarier eftersom dessa, enligt FUB, ofta saknar möjlighet att få handledning och fortbildning.
- Minska personalomsättningen. För de boende innebär en stor personalomsättning bristande kontinuitet och minskad förutsägbarhet. Kunskap om de boende och deras behov av stöd hinner ofta inte sätta sig ordentligt vilket kan leda till ökad otrygghet och oro samt att de boende får svårare att knyta an till nya människor.
- Det behöver finnas tid avsatt för gemensam reflektion och planering för personalen.
- Rutiner och dokumentation behöver fungera väl.

Autism- och Aspergerförbundet menar att det alltid behöver finnas närvarande utbildad personal för att erbjuda en trygg och säker boendemiljö. Personalen bör vara motsvarande stödpedagog och ha för verksamheten rätt kompetens, till exempel fördjupad kompetens om autism i verksamheter där det bor personer med autism.

Enligt Anhörigas Riksförbund så är ”tillräckligt utbildad personal” med en trygg tillsvidareanställning en förutsättning för en trygg och säker boendemiljö.

Autism- och Aspergerförbundet tar upp några förutsättningar som är viktiga för att erbjuda en trygg och säker boendemiljö specifikt för barn och ungdomar. Man menar att det behöver finnas rätt kompetens hos personal om barnets och ungas förutsättningar och behov, där samverkan och samordning med föräldrar, barnet/den unga och andra aktörer behöver fungera väl. Det bör finnas möjlighet till avlastning för föräldrar. Man måste också se till att det finns adekvat avlastning för föräldrar när det gäller samordning och samverkan runt barnet/den unga.

Det behöver finnas ett fungerande systematiskt kvalitetsarbete för att vara proaktiv när det gäller tvångs- och begränsningsåtgärder. Det är vidare av stor vikt att man beaktar den så kallade lilla gruppens princip, för att kunna ge barnet/den unga en så trygg, hemlik och säker miljö som möjligt.

## Risken för tvångs- och begränsningsåtgärder

Funktionshindersonsorganisationerna menar att brister i personalens kompetens kan påverka risken för tvångs- och begränsningsåtgärder i bostäder med särskild service enligt LSS. Enligt Autism och Aspergerförbundet finns det många exempel där brister i kompetens om funktionsnedsättningar, kommunikation och bemötande riskerar att leda till att tvångs- och begränsningsåtgärder används. När personalen inte förstår varför en person med autism gör som den gör, inte kan ge denna person rätt verktyg för att kommunicera sina behov och önskemål, inte kan ge tydlighet och sammanhang i vardagen och inte kan ge stöd med respekt och lyhördhet så triggar det igång händelsekedjor som kan leda till olika grader av otillåtna och olämpliga tvingande och begränsande åtgärder. Enligt Autism och Aspergerförbundet är det viktigt att använda relevanta metoder och arbetssätt för att hantera utåtagerande beteenden och utbrott istället för tvångs- och begränsningsåtgärder.

Brister när det gäller hur personalen kan kommunicera med de boende kan vara en anledning till begränsningsåtgärder, enligt Anhörigas Riksförbund. Både personal och ledning på boendet bör utbildas i lågaffektivt bemötande menar förbundet. Vidare behöver barnkonventionen efterlevas.

Enligt FUB kan bristande kompetens hos personal exempelvis om alternativ och kompletterande kommunikation (AKK) och det kommunikationssätt som den boende använder leda till utmanande situationer i LSS-bostaden. FUB menar att det kan uppstå en ond cirkel genom att personalen inte ser att det egna beteendet kan trigga den boendes utåtagerande- eller självdestruktiva beteende. Det kan leda till att personalen tar till olika tvångs- och begränsningsåtgärder som låsta dörrar, förbud att vara i gemensamhetsutrymmen, förbud att delta i gemensamma aktiviteter, inskränkningar i egna aktiviteter och i värsta fall fysiska- och psykiska kränkningar och våld.

FUB menar att brister i personalens kompetens kan resultera i att personer med utmanande beteende förs till vårdcentralen eller psykakuten för att få lugnande eller antidepressiv medicin utskriven. Brist på kompetens att möta målgruppen kan även, enligt FUB, yttra sig genom att personal tillkallar polis när de inte själva lyckas hantera olika situationer. FUB:s menar också att risken för att personalen använder tvångs- och begränsningsåtgärder ökar vid

olika brister i verksamheten, exempelvis om chefen inte är närvarande och kunnig, om det saknas kontinuerlig handledning av arbetsgruppen, och om det saknas tid för reflektion.

Svenska Downföreningen anser att det finns risker för att tvångs- och begränsningsåtgärder sker om ansvarig chef och personal inte ser de enskildas behov och inte har kunskap om LSS. Det kan vara att genomförandeplaner inte efterföljs eller är bristfälliga eller att personalen inte gör avvikelserapporter. Enligt Svenska Downföreningen har personal bristfällig kompetens i ”stödjande beslutsfattande” till personer med intellektuella funktionsnedsättningar, vilket kan resultera i situationer som gränsar till tvång eller situationer där personer får större utrymme till egna beslut än de själv egentligen klarar av.

## Åtgärder för att öka kompetensen på LSS-boenden

Autism och Aspergerförbundet vill att Socialstyrelsens allmänna råd om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning (SOSFS 2014:2) blir föreskrifter för att möjliggöra att kompetensen höjs för personalen. De vill även se en satsning för att lyfta personalens kompetens, eftersom för lite gjorts sedan LSS infördes på 1990-talet för att se till att rätt kompetens finns i verksamheterna.

Enligt Autism och Aspergerförbundet finns det vissa åtgärder på nationell nivå som är särskilt viktiga för att öka kompetensen hos personalen i bostad med särskild service för barn eller ungdomar enligt LSS:

- ett kompetenslyft inom LSS-verksamheter, i synnerhet i bostad med särskild service för barn eller ungdomar, där verksamheterna måste få tillgång till kontinuerlig utbildning och regelbunden handledning.
- adekvat utbildning och lönesättning skulle minska personalomsättningen och ge en ökad stabilitet och kontinuitet för dem som bor där.
- krav på särskild kompetens hos all personal i bostäder för barn eller ungdomar eftersom det där finns extra krav på trygghet, säkerhet och hemlik miljö.
- arbete i enlighet med barnkonventionen, exempelvis hur upplever barnet sin situation i boendet, samt krav på utvärdering och uppföljning.

FUB lyfter att enhetliga yrkestitlar inom LSS-verksamhet är en viktig åtgärd för att öka kompetensen hos personalen. De menar att yrkestitlarna stödassistent och stödpedagog bör användas inom LSS-verksamhet och att titlarna bör kvalitetssäkras med tydliga krav på utbildning. Enhetliga yrkestitlar skulle enligt FUB ge större möjligheter till karriärvägar och utveckling samt bättre löneutveckling för personal inom funktionshinderområdet. En tydligare yrkesidentitet kan också bidra till yrkesstolthet och locka fler att vilja arbeta inom området, enligt FUB. Förbundet vill även höja kraven på kompetens genom att Socialstyrelsen tar fram föreskrifter om personalens kunskaper som kan ersätta dagens allmänna råd SOSFS 2014:2. Svenska Downföreningen menar att det behövs sanktioner om inte rekommendationerna i Socialstyrelsens allmänna råd SOSFS 2014:2 efterföljs.

Anhörigas Riksförbund menar att en viktig åtgärd för att öka kompetensen hos personalen i bostad med särskild service är att införa krav på en lägsta utbildningsnivå. De menar även att det behövs en grundläggande utbildning för att arbeta i en bostad med särskild service enligt LSS och att anhörigas kompetens och kännedom om den enskilda bättnen behöver tas till vara.

Avslutningsvis lyfter flera av funktionshindersonsorganisationerna en bättre planering när det gäller bostad med särskild service. Svenska Downföreningen tar upp att det behövs fler LSS-boenden som tar hänsyn till de boendes ålder och intressen. Svenska Downföreningen tar även upp att det behövs personal som har tid för mer än själva vårdbehovet och kan matcha de boendes intressen och behov, exempelvis när det gäller en social tillvaro och motion.

Riksförbundet Attention lyfter att många inom målgruppen neuropsykiatriska funktionsnedsättningar svarar dåligt på uppbrott och förändringar. Det är därför viktigt att personerna får behålla personalresurser inom boendena en längre tid och att de boende inte tvingas flytta och byta boenden. Detta är särskilt viktigt när det gäller barn, enligt Attention.

FUB menar att det bör vara samma tillståndskrav för kommunala som privata utförare. Idag behöver endast privata utförare ansöka om tillstånd hos Inspektionen för vård och omsorg (IVO) för att starta en bostad enligt LSS, vilket innebär att det inte bor fler än 6 personer i dessa gruppboendestäder. Kommunerna behöver däremot inte ha tillstånd av IVO med följden att det blir allt vanligare att kommunala gruppboendestäder har fler än 6 boende, enligt FUB. FUB anser att antalet boende i en gruppboendestad ska vara ett fåtal för att möjliggöra delaktighet och goda levnadsvillkor för den enskilde, och för att det ska vara möjligt att utveckla varaktiga relationer med de andra boende och personalen.

FUB anser även att upphandling av LSS-boendestäder kan skapa otrygghet. Förbundet menar att systemet med upphandling av gruppboendestäder eller serviceboendestäder, exempelvis vart tredje eller femte år, leder till bristande kontinuitet och ofta innebär en otrygghet för personer med intellektuell funktionsnedsättning och deras anhöriga.

# Resultat från brukarundersökning funktionshinderområdet

I Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) nationella brukarundersökning<sup>79</sup> inom funktionshinderområdet finns frågor som belyser de enskildas möjlighet till inflytande och självbestämmande samt upplevelse av trivsel och trygghet i olika boenden för vuxna enligt LSS (grupp- och servicebostäder). I avsnitten nedan redovisas resultaten för undersökningen 2020.

På frågan ”Pratar personalen hemma med dig så att du förstår vad de menar” svarar 72 procent av männen i gruppboendestäder och 69 procent av männen i serviceboendestäder att all personal pratar med dem så de förstår. Det är 69 procent av kvinnorna i gruppboendestäder och 60 procent av kvinnorna i serviceboendestäder som svarat ”alla” på samma fråga. På frågan ”Förstår personalen hemma vad du säger?” svarar 72 procent av männen och 70 procent av kvinnorna i gruppboendestäder ”ja, alla”. För boende i serviceboendestäder svarar 73 procent av männen och 66 procent av kvinnorna ”ja, alla” på samma fråga.

Inflytande kan till exempel handla om att kunna påverka beslut på olika nivåer, vilket är viktigt både för självkänslan och för den personliga integriteten. Totalt 77 procent av brukarna i gruppboendestäder har svarat ja på frågan ”Får du bestämma över saker som är viktiga för dig hemma?” Det finns dock skillnader mellan kvinnor och män där 74 procent kvinnor respektive 81 procent män i gruppboendestäder svarat att de får bestämma över saker som är viktiga för dig hemma.

Fler kvinnor än män upplever otrygghet i sin bostad. På frågan ”Känner du dig trygg med personalen hemma?” svarar 75 procent av kvinnorna och 80 procent av männen i gruppboendestäder att de känner sig trygga med alla i personalen. Bland boende i serviceboendestäder svarar 68 procent av kvinnorna och 77 procent av männen att de känner sig trygga med alla i personalen.

Det är vidare 61 procent av kvinnor och 71 procent av männen i gruppboendestäder som uppger att de aldrig är rädda för något hemma. För boende i serviceboendestäder svarar 58 procent av kvinnorna och 73 procent av männen att de aldrig är rädda för något hemma.

**Tabell 39. Andel brukare om kommunikation, inflytande, trivsel och trygghet i boenden för vuxna enligt LSS. Uppdelat på kön, procent**

|  | Kvinnor | Män |
|--|---------|-----|
| Pratar personalen så du förstår?               |         |     |
| Gruppboendestad enl. LSS                       | 69      | 72  |
| Serviceboendestad enl. LSS                     | 60      | 69  |
| Får du bestämma om saker som är viktiga hemma? |         |     |
| Gruppboendestad enl. LSS                       | 74      | 81  |

<sup>79</sup> SKR:s brukarundersökning är frivillig att svara på och hade 53 procent svarsfrekvens 2020. Brukarna har svarat själva eller med hjälp av stöd. I de fall de har fått hjälp att svara har det varit av personer som genomfört undersökningen, inte personal i verksamheten. Resultaten finns tillgängliga i webbtjänsten Kolada via SKR:s webbplats.

|   | Kvinnor | Män |
|---|---------|-----|
| Servicebostad enl. LSS                          | 79      | 82  |
| Byr sig personalen om dig?                      |         |     |
| Gruppbofastad enl. LSS                          | 83      | 85  |
| Servicebostad enl. LSS                          | 81      | 83  |
| Trivs du alltid hemma?"                         |         |     |
| Gruppbofastad enl. LSS                          | 81      | 86  |
| Servicebostad enl. LSS                          | 75      | 79  |
| Känner du dig trygg med alla i personalen       |         |     |
| Gruppbofastad enl. LSS                          | 75      | 80  |
| Servicebostad enl. LSS                          | 68      | 77  |
| Är du aldrig rädd för något hemma?              |         |     |
| Gruppbofastad enl. LSS                          | 61      | 71  |
| Servicebostad enl. LSS                          | 58      | 73  |
| Vet du vem du ska prata med om något är dåligt? |         |     |
| Gruppbofastad enl. LSS                          | 85      | 86  |
| Servicebostad enl. LSS                          | 81      | 83  |

Källa: SKR:s brukarundersökning Funktionshinderområdet 2020

# Diskussion och förslag på lämpliga åtgärder

Socialstyrelsen har på uppdrag av regeringen kartlagt och analyserat kompetensen hos personal som arbetar i bostad med särskild service enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS. Myndigheten har även kartlagt vilka kompetensinsatser som erbjuds offentligt finansierade LSS-boenden. Socialstyrelsen har identifierat behov att höja kompetensen hos personal i LSS-boenden inom flera av de områden som specificeras i Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS: 2014:2). Vidare har myndigheten funnit begränsningar i tillgången till kompetensutveckling för personalen. Utifrån resultaten beskrivs i detta avsnitt vad Socialstyrelsen kommer att göra för att stärka kompetensen hos personalen och bidra till att säkra en trygg och säker boendemiljö för de flickor och pojkar, män och kvinnor som bor på LSS-boenden. En gemensam utgångspunkt i Socialstyrelsens förslag på lämpliga åtgärder är att det behöver skapas en långsiktighet och hållbarhet i tillgång till utbildning och kompetensutveckling för personalen som arbetar på LSS-boenden. Därför behövs olika typer av åtgärder på både kort och lång sikt. Vidare behöver resurser tillföras för att det stöd och den service och omsorg som ges i LSS-boenden ska bli likvärdig och till god kvalitet.

## Behov att höja kompetensen hos personalen

Personalens roll är mångfasetterad. Den kan handla om att ge praktiskt stöd och service men även om att ge hjälp i att skapa ordning och struktur i tillvaron samt förklara och ge stöd att hantera och bemästra olika situationer. Den kan också handla om att göra världen begriplig och hanterbar, att göra dagen förutsägbar och att åskådliggöra tiden.<sup>80</sup>

Det material som Socialstyrelsen samlat in visar på behov av att höja kompetensen hos personalen och att det finns begränsningar i tillgång till kompetensinsatser. Behoven av ökad kompetens kan se olika ut över landet och det är viktigt att poängtera att det finns många verksamheter där personalen har rätt kompetens och förmåga att ge stöd med god kvalitet.

Det insamlade materialet visar att de områden där det finns behov av att stärka personalens kompetens är följande:

- Kommunikation, exempelvis alternativa kommunikationssätt och hjälpmedel för kommunikation. Enligt LSS ska individen i största möjliga utsträckning ges inflytande och medbestämmande över de insatser som ges,<sup>81</sup> och det förutsätter att brukare och personal kan kommunicera med

<sup>80</sup> Bostad med särskild service för vuxna enligt LSS s. 51, Socialstyrelsen 2018

<sup>81</sup> Se 6 § LSS.



varandra. Det finns behov av pedagogisk kompetens för att ge stöd till personer med funktionsnedsättning, exempelvis vad gäller tydliggörande pedagogik.

- Funktionsnedsättningar och dess konsekvenser.
- Regelverket på socialtjänstens område inklusive LSS. Det kan handla om skyldigheten att medverka till god kvalitet.
- Dokumentation

## Begränsningar i tillgång till kompetensutveckling

I enkäten till LSS-boenden ställdes frågor om kompetensutveckling inom de områden som nämns i Socialstyrelsens allmänna råd om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning. Cirka hälften av verksamheterna svarade att endast enstaka eller ingen av den tillsvidareanställda personalen har fått kompetensutveckling under den undersökta tidsperioden (31 augusti 2019 - 1 september 2020). Det kan finnas fler förklaringar till detta, exempelvis brist på resurser till kompetensutveckling och begränsad tillgång till utbildningar. Under våren 2020 uppges även planerade utbildningar ha ställts in på grund av pandemin. Enkätsvaren visar också att personal fått kompetensutveckling om hygien, smittspridning och andra hälso- och sjukvårdsrelaterade frågor kopplat till pandemin.

Det finns stora skillnader avseende i vilken utsträckning personal med tillsvidareanställning respektive personal med en visstidsanställning får tillgång till kompetensutveckling. Mellan 70 till 80 procent av respondenterna i bostad med särskild service för vuxna anger svarsalternativen vet ej eller enstaka/ingen när de ska uppskatta hur många i den visstidsanställda personalen som haft tillgång till kompetensutveckling inom de områden som nämns i Socialstyrelsens allmänna råd om kunskaper till personal som ger stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning.

I enkäterna framkommer att det finns behov av kompetensutveckling om bland annat funktionsnedsättningar, regelverk, bemötande, kommunikation och dokumentation.

Enligt Socialstyrelsens allmänna råd SOSFS 2014:2 bör personalen vid behov få fortbildning och handledning i syfte att upprätthålla de kunskaper och förmågor som anges i de allmänna råden. Personalen bör även få möjlighet att följa kunskapsutvecklingen på området.

## Utbildning och relevant vidareutbildning

Det finns ett stort behov av utbildning för personal som arbetar i LSS-bostäder, eftersom endast 64 procent (bostad med särskild service för vuxna) respektive 38 procent (bostad med särskild service för barn eller ungdomar) av den tillsvidareanställda personalen har en utbildning inom vård och omsorg. Av visstidsanställd personal har endast 39 procent (bostad med särskild service för vuxna) respektive 28 procent (bostad med särskild service för barn eller ungdomar) en grundutbildning inom vård och omsorg. Ännu färre runt 8 procent av den tillsvidareanställda personalen i bostad med särskild service för vuxna respektive för barn eller ungdomar har utbildning från

barn- och fritidsprogrammet. Detta trots att Socialstyrelsen i sina allmänna råd från 2014 rekommenderar att LSS-personal har kompetens motsvarande någon av dessa utbildningar. Arbetet inom LSS-bostäder kan kräva ytterligare kompetens, utöver grundutbildning.

## Positiv utveckling mot utbildningar till stödpedagog

Socialstyrelsens enkäter visar att 7 procent av den tillsvidareanställda personalen på bostad med särskild service för vuxna respektive bostad med särskild service för barn eller ungdomar är utbildade stödpedagoger. Stödpedagogutbildning har haft en kontinuerlig ökning av antal platser sedan 2017 och har en hög examinationsgrad. Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) föreskriver om utbildningar inom yrkeshögskolan med inriktning stödpedagog inom funktionshinderområdet (MYHFS 2019:1) specificerar kunskaper som ska uppnås inom utbildningen till stödpedagog.<sup>82</sup> Dessa kunskaper överensstämmer med många av de behov av kompetens som lyfts i kartläggningen. Socialstyrelsen ser därför positivt på utvecklingen att personal på LSS-boenden vidareutbildar sig till stödpedagog eller motsvarande.

## Efterfrågan på och tillgång till utbildningsplatser till stödpedagog

Enligt Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) rekryteringsenkät från 2019 hade cirka 50 procent av kommunerna sökt personal med utbildning till stödpedagog. [13] Totalt 44 procent av kommunerna angav brist på stödpedagoger i sin kommun och 34 procent av kommunerna bedömde att behovet av stödpedagoger kommer att öka de närmaste åren. [13]

Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) bedömning är att utbildningar, kurser och kurspaket inom yrkeshögskolan kan nyttjas för kompetenshöjande insatser för baspersonal inom LSS-verksamhet. [22] Enligt MYH har de i sina kontakter med omvärlden fått till sig att det årliga utflödet av stödpedagoger bör och kan öka ytterligare.<sup>83</sup> MYH menar att det i ansökningsomgången 2020 inkom fler ansökningar om att få bedriva utbildning till stödpedagog än vad som kunde beviljas utifrån budgetramarna. Det indikerar att det finns fortsatt outnyttjad kapacitet hos utbildningsanordnarna. Utbildningsanordnare är skyldiga att ha den lärarkompetens som krävs för den utbildning de ska bedriva.<sup>84</sup> MYH kvalitetsgranskar och utövar tillsyn över utbildningar inom yrkeshögskolan.<sup>85</sup>

<sup>82</sup> Föreskrift MYHFS 2019:1 specificerar bland annat följande kunskaper ska uppnås inom utbildningen till stödpedagog som är kunskap:

- intellektuella, kognitiva och psykiska funktionsnedsättningar och vilka konsekvenser de får för den enskilde i vardagen,
- kommunikationsmetoder inom funktionshinderområdet,
- pedagogik inom funktionshinderområdet,
- individanpassat stöd som bidrar till ökad livskvalitet för den enskilde,
- etik och professionellt förhållningssätt i arbete inom funktionshinderområdet,
- författningar som reglerar funktionshinderområdet,
- i social dokumentation och
- hälsans betydelse för den enskildes livskvalitet.

<sup>83</sup> Dialog mellan Socialstyrelsen och Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH).

<sup>84</sup> 12 § och 13 § lagen (2009:128) om yrkeshögskolan.

<sup>85</sup> 4 kap. 8 och 9 §§ förordningen (2009:130) om yrkeshögskolan,

## Risk för tvångs- och begränsningsåtgärder

Det finns en risk för att tvångs- och begränsningsåtgärder används om inte personalen har den kompetens som behövs för att ge ett gott stöd till verksamhetens målgrupp. Samtliga intervjupersoner i undersökningen menar att det finns ett samband mellan kompetens hos personalen och tvångs- och begränsningsåtgärder eftersom det finns en risk för otillåtna åtgärder om personalen inte har kompetens om bemötande, olika metoder för kommunikation och hur de kan förebygga utåtagerande beteende. Några aspekter som är viktiga för att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder som lyfts i Socialstyrelsens insamlade material är:

- kompetens om de behov och olika funktionsnedsättningar som personerna på boendet har, om kommunikation, pedagogik, exempelvis tydliggörande pedagogik och om dokumentation
- kompetens hos personal och chefer om regelverk på socialtjänstens område och LSS. Det kan handla om att den verksamhet som bedrivs och de insatser som genomförs är av god kvalitet, och om lex Sarah- bestämmelserna.
- närvarande chefer
- handledning till personalen
- rätt bemanning
- tid till reflektion kring arbetet

Dessa och fler aspekter har tagits upp tidigare av Socialstyrelsen, och exempelvis lyfts en aspekt av kvalitet vara en närvarande chef samt rätt anpassad bemanning med den kompetens som behövs för att arbeta med verksamhetens målgrupp. [23] Chefer behöver finnas på plats bland annat för att arbeta med att klargöra gemensamma värderingar och skapa ett engagemang för att tvångsåtgärder ska minska. [23, 24] Ett hinder för ett närvarande ledarskap är dock att verksamhetsföreståndare har ansvar för flera verksamheter, ungefär 20 procent av verksamhetscheferna för bostad med särskild service för barn eller ungdomar ansvarar för fyra eller fler verksamheter [3].

Tidigare forskning och myndighetsrapporter har även visat på vikten av att personalen förstår brukarens behov och kan kommunicera med hen för att arbetet ska kunna utföras med god kvalitet och minska risken för tvångsåtgärder. Att den enskilde kan göra sig förstörd och förmedla vad hen vill och önskar och att hen förstår vad personalen och de övriga boende säger, är grundläggande för att undvika missförstånd, frustration och utmanande beteende. [24, 25, 26, 27, 28]

Den granskning som IVO genomfört av lex Sarah-anmälningar och anmälningar till IVO om klagomål på socialtjänst och LSS visar att brister i personalens kompetens är en vanlig orsak till tvångs- och begränsningsåtgärder i LSS-bostäder. Det kan handla om att det saknas kompetens om bemötande och om funktionsnedsättningar och personalen inte använder sig av arbetsätt och metoder som är anpassade efter målgruppen.

IVO menar att det är viktigt att ledning och styrning av verksamheterna fungerar väl för att ge förutsättningar att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder, det kan handla om tillgång till handledning för personalen och tillgång till utbildning om tvångs- och begränsningsåtgärder.

IVO avser att genomföra flera åtgärder för att stärka sin tillsyn och uppföljning av tvångs- och begränsningsåtgärder. [21] Under 2021 inleder IVO en tillsyn av bostäder med särskild service för vuxna, med syftet att öka kunskaperna i verksamheterna och bidra till att otillåtna tvångs- och begränsningsåtgärder upphör. [21] I slutet av 2020 tog IVO fram en ny rutin för handläggningen av de LSS-ärenden som berör tvångs och/eller begränsningsåtgärder. Syftet var att IVO ska ha en enhetlig handläggning när IVO tar emot uppgifter om att det förekommer tvångs- och/eller begränsningsåtgärder vid LSS-boenden. Om tillsynen visar på allvarliga brister ska IVO följa upp ärendet för att säkerställa att verksamheten har genomfört de redovisade åtgärderna och att de har fått avsedd effekt. IVO ska vidare i varje fall bedöma om IVO ska polisanmäla händelserna. [21]

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

Socialstyrelsen bedömer att det finns utmaningar när det gäller behov av kompetens och tillgång till kompetensutveckling hos personalen i LSS-boenden. Dessa utmaningar riskerar att påverka kvaliteten i verksamheterna i negativ riktning. Det kan i sin tur att få konsekvenser genom risk för tvångs- och begränsningsåtgärder för de barn eller ungdomar och vuxna som bor på LSS-boende. Med anledning av detta kommer Socialstyrelsen att genomföra följande inom området kompetens för personal i LSS boende.

### Kunskapsstöd riktat till LSS-verksamheter

I kunskapsstödet ”Att förebygga och minska utmanande beteenden” rekommenderar Socialstyrelsen att personer med kommunikationssvårigheter bör få tillgång till individuellt anpassad alternativ och kompletterande kommunikation (AKK) för att öka möjligheten till funktionell kommunikation i för personen viktiga sammanhang [26]. Myndigheten ser utifrån kartläggningen stora behov av ett kunskapsstöd för området kommunikation och kommer därför ta fram ett kunskapsstöd om kommunikation, riktat till LSS-verksamheter.

Socialstyrelsen har också tagit fram en ny webbutbildning om FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Den vänder sig till personal inom funktionshindersomsorgen och visar hur konventionen kan användas praktiskt i arbetet. Utbildningen finns på myndighetens utbildningsportal från och med februari 2021.

Inom Partnerskapet till stöd för kunskapsstyrning inom socialtjänsten genomför Socialstyrelsen i samverkan med SKR och Göteborgsregionen ett arbete med att ta fram en förstudie för en nationell utbildning för medarbetare inom vård och omsorg som kommer att omfatta personal inom LSS, kallad

Yrkesresan. Förstudien ska vara klar i mars 2021. Därefter tas beslut om det fortsatta arbetet med Yrkesresan för personal inom vård och omsorg.

## Uppföljning av LSS-bostadsföreskrifter

Socialstyrelsen har för avsikt 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. När det gäller SOSFS 2012:6 (barn eller ungdomar) så ligger det också i linje med IVO:s rekommendation från 2019, där IVO sagt att ”Socialstyrelsen bör se över föreskrifter och allmänna råd vad gäller skrivning av kompetens för personal som arbetar med barn med funktionsnedsättning i förhållande till personal vid HVB och stödboenden.”[19] En ökad tydlighet i krav på utbildning, erfarenhet och personlig lämplighet kan även ge bättre verktyg för IVO att bedriva tillsyn och bidra till att främja kvalitet i LSS-verksamheter.

En ny programstruktur för gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram och barn- och fritidsprogram träder ikraft från juli 2021. Med anledning av det kommer Socialstyrelsen att se över de allmänna råden (SOSFS 2014:2) om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättningar då dessa utbildningar utgör en grund för de kunskaper som specificeras i de allmänna råden.

## Mått för att följa upp kompetens

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.

## Andra förslag som berör bostad med särskild service enligt LSS

Socialstyrelsen har i ett tidigare yttrande över betänkandet *Belastningsregisterkontroll i arbetslivet* (SOU 2019:19) tillstyrkt utredningens förslag att det ska införas en ny lag om fakultativ registerkontroll av den som erbjuds anställning eller på annan liknande grund erbjuds eller tilldelas uppgifter att utföra insatser i hemmet åt äldre eller personer med funktionsnedsättning. [29]

Socialstyrelsen har i ett yttrande över betänkandet *Översyn av insatser enligt LSS och assistansersättningen* (SOU 2018:88) ställt sig positiv till förslaget om att utreda om frekvenstillsyn kan medföra positiva effekter för kvaliteten i gruppboenden enligt LSS. Myndigheten menar att den systematiska granskning som frekvenstillsyn innebär skulle kunna medföra ökade möjligheter att upptäcka och åtgärda missförhållanden. Samtidigt är frekvenstillsyn en förhållandevis resurskrävande verksamhet som kan riskera att tränga undan en effektiv riskbaserad tillsyn inom området. Detta kan leda till att de positiva effekterna begränsas. Socialstyrelsen menar därför att förslag om frekvenstillsyn bör omfatta båda dessa perspektiv.[30]

## Socialstyrelsens förslag på lämpliga åtgärder

Socialstyrelsen konstaterar att det behövs en långsiktighet och hållbarhet i tillgång till utbildning och kompetensutveckling för personal på LSS-boende. För att klara av framtida rekrytering av personal och för att kunna erbjuda en likvärdighet och god kvalitet i verksamheterna föreslår Socialstyrelsen att en satsning görs på utbildning och möjlighet till vidareutbildning för personal inom området.

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

För att personer som bor i LSS-bostäder ska få goda levnadsvillkor behöver den personal som ger stödet ha tillräcklig kompetens för att ge ett gott stöd och en god omvårdnad. Ett kompetenslyft för LSS skulle stärka kompetensen hos personal inom bostad med särskild service enligt LSS.

Socialstyrelsens bedömning är att medel behöver tillsättas för att det stöd som ges i bostad med särskild service ska bli likvärdigt. Personal på LSS-boenden kan uppnå grundkompetens via vård- och omsorgsprogrammet eller via barn- och fritidsprogrammet och medel behövs för att möjliggöra för fler att uppnå sådan kompetens.<sup>86</sup> Medel behövs även för att öka möjligheterna för personal att vidareutbilda sig till stödpedagog eller motsvarande. Ett kompetenslyft kan genomföras både genom kommunala medel och genom statliga medel, exempelvis genom statsbidrag.

Socialstyrelsen föreslår att medel tillsätts som kan användas för att utveckla personalens kompetens. Syftet är att ge personalen större möjlighet att stödja och möta individernas olika behov. Medlen syftar 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 skulle kunna avse längre mer standardiserade utbildningar som motsvarar relevanta delar i 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 om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättningar.

Medlen syftar även till att ge personal med rätt behörighet möjlighet att genomgå utbildning till stödpedagog eller motsvarande.

Medlen kan exempelvis utformas så att personal på bostad med särskild service enligt LSS erbjuds bibehållen lön under utbildning på arbetstid.

### Skapa nationell överblick för området intellektuell funktionsnedsättning och autism

Det är viktigt att det görs en långsiktig satsning på att höja kompetensen för personal i bostad med särskild service enligt LSS. Majoriteten av de personer

---

<sup>86</sup> Jfr SOSFS 2014:2.

som har insatsen bostad med särskild service tillhör personkrets 1 i LSS, som omfattar personer med utvecklingsstörning/intellektuell funktionsnedsättning, autism eller autismliknande tillstånd. Utifrån kartläggningen framgår ett behov hos verksamheterna när det gäller kompetens om intellektuell funktionsnedsättning och autism. Verksamheterna efterfrågar även stöd och god samverkan med hälso- och sjukvården och psykiatrien om personer med komplex problematik, exempelvis personer med en intellektuell funktionsnedsättning och en psykiatrisk diagnos och ibland även ett missbruk- eller beroende. 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 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

Uppdraget till Socialstyrelsen avser LSS men frågan om kompetensförsörjning är bredare än så. Kompetensförsörjning, exempelvis frågor om kompetensutveckling och vidareutbildning kan vara gemensamma med andra delar av socialtjänsten och det kan finnas rörlighet mellan områdena.

Myndigheten för vårdanalys har i en rapport från 2019 identifierat ett behov av att utveckla samverkansarenor, liknande den nationella samverkansgruppen för kunskapsstyrning i socialtjänsten (NSK-S) eller det nationella vårdkompetensrådet för hälso- och sjukvården<sup>87</sup> på nationell och regional nivå mellan aktörer med ansvar för socialtjänstens kompetensförsörjning. [31] Även Socialstyrelsen ser detta behov. Förutsättningarna skiljer sig dock åt mellan hälso- och sjukvården och socialtjänsten när det gäller exempelvis tillgång till statistik om yrkesgrupper verksamma inom området. Socialstyrelsen har idag inget register om personalstatistik inom socialtjänsten men myndigheten arbetar för närvarande med ett uppdrag att närmare analysera samt ge förslag på hur kommunerna på lämpligt sätt ska lämna in uppgifter till So-

---

<sup>87</sup> Nationella vårdkompetensrådet är ett rådgivande samverkansforum mellan regioner, kommuner, lärosäten, Socialstyrelsen och Universitetskanslersämbetet, som har inrättats på uppdrag av regeringen. Nationella vårdkompetensrådet ska långsiktigt samordna, kartlägga och verka för att effektivisera kompetensförsörjning av personal inom vården. Nationella vårdkompetensrådet är placerat på Socialstyrelsen med ett tillhörande kansli. Den nationella samverkansgruppen för kunskapsstyrning i socialtjänsten NSK-S uppdrag är att samverka, föra dialog och samordna strategiska initiativ som bidrar till behovsanpassad kunskapsutveckling och kunskapsstöd inom socialtjänstens verksamhetsområden. Ledamöternas uppdrag är att bidra till att den kommunala och regionala nivån får bästa möjliga kunskapsstöd från aktörer på nationell nivå. I NSK-S ingår minst en socialchef per län och företrädare för föreningen FoU Välfärd, nätverket för Regionala samverkans- och stödstrukturer, Sveriges Kommuner och Regioner, Socialstyrelsen, Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU), Folkhälsomyndigheten, E-hälsomyndigheten samt Forte. Sveriges kommuner och regioner SKR samordnar nätverket.

cialstyrelsen om socialtjänstens olika yrkesgrupper. Syftet är att skapa förbättrade planeringsförutsättningar för att möta kompetensförsörjningsbehovet. Uppdraget ska avrapporteras i mars 2022.

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 på såväl nationell som regional nivå för kompetensförsörjning inom socialtjänsten och LSS behöver undersökas.



# Referenser

1. Ellström P.E. & Kock H. "Competence development in the workplace: Concepts. Strategies and effects". Seoul: Asia Pacific Education Review 2008.
2. Ellström P.E. Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. – problem, begrepp och teoretiska perspektiv. Stockholm: Publica; 1992
3. Socialstyrelsen. Insatser och stöd till personer med funktionsnedsättning. Lägesrapport 2020.
4. Inspektionen för vård och omsorg, 2015. Skapa trygghet utan tvång. IVO.
5. Skolverket, Gymnasieskola 2011.
6. HelseDirektoratet. Nationell vägledning, Gode helse- og omsorgstjenester til personer med utviklingshemming, augusti 2020. Hämtat 2020-12-17 från <https://www.helseDirektoratet.no/veiledere/gode-helse-og-omsorgstjenester-til-personer-med-utviklingshemming-horingsutkast>
7. HelseDirektoratet. 2020. Kompetanseløft 2020 Personell og kompetanse i de kommunale helse- og omsorgstjenestene – utviklingstrekk og status 2019. Oslo. Norge
8. Fellesorganisasjon (FO) Norge & Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemmede (NAKU), Norge 2020. En kartlegging av kompetansesituasjonen i tjenester til personer med utviklingshemming, Rapport, 2020.
9. Danske børne- og Socialministeriets vejledning nr. 10284 af 11/12. Vejledning om socialpædagogisk bistand, støtte og kontaktpersoner, behandling og pasning af pårørende efter reglerne i serviceloven, hämtat 2020-12-18 från <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2017/10284>
10. Langager S. m.fl. (2009), Socialpædagogik i botilbud for voksne med varig nedsat psykisk funktionsevne, Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet.
11. Robenhagen, O., Langager S. Højmark A & Allerup P, 2009. Den daglige forskel – omsorgsmehjælpere i bo- og dagtilbud for voksne med varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet
12. Sveriges Kommuner och Regioner 2020, Möt välfärdens kompetensutmaning, Rekryteringsrapport 2020, hämtat från 2021-01-07 <https://rapporter.skr.se/mot-valfardens-kompetensutmaning.html>
13. Sveriges Kommuner och Regioner SKR, Yrkeshögskolan, enkätmanställning 2019, SKR, hämtat från 2020-12-17 <https://skr.se/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning/yrkeshogskolarekrytering.9790.html>
14. Inspektionen för vård och omsorg IVO. Personer med funktionsnedsättning riskerar att utsättas för brister i boendemiljö och omsorg. Förstudie. 2019.
15. Inspektionen för vård och omsorg. Vad har IVO sett? 2018

16. Inspektionen för vård och omsorg. Vad har IVO sett? 2019
17. Socialstyrelsen. Insatser och stöd för personer med funktionsnedsättning. Lägesrapport 2018.
18. Inspektionen för vård och omsorg. De viktigaste iakttagelserna om IVO:s tillsyn och tillståndsprovning för verksamhetsåret 2016.
19. Inspektionen för vård och omsorg. Sociala barn – och ungdomsvården, slutredovisning av uppdrag att genomföra analyser av tillsynens resultat inom den sociala barn- och ungdomsvården 2019.
20. Socialstyrelsen. Öppna jämförelser 2019, Enhetsundersökningen LSS, hämtad 2020-12-14 <https://www.socialstyrelsen.se/statistik-och-data/oppna-jamforelser/socialtjanst/funktionsnedsattning/enhetsundersokning/>
21. Inspektionen för vård och omsorg. Vad har IVO sett? 2020
22. Myndigheten för yrkeshögskolan. 2020. Hälso- och sjukvård och socialt arbete, områdesanalys och inriktning 2020.
23. Socialstyrelsen, 2015. Vård och omsorg om personer med nedsatt beslutsförmåga Slutrapport.
24. Björne Petra m.fl. Utmanande beteenden. Utmanade verksamheter. Malmö; Malmö stad, 2012. FoU-rapport.
25. Socialstyrelsen, 2016. Erfarenheter från utvecklingsarbete med kommunikationsstöd och lågaffektivt bemötande. Mot mindre tvång och begränsningar.
26. Socialstyrelsen, 2015. Att förebygga och minska utmanande beteende i LSS-verksamhet, hämtat 2021-01-15: <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/kunskapsstod/2015-12-3.pdf>
27. Björne, P. Utbildning utmanande beteende. Personer med autism och/eller intellektuell funktionsnedsättning. Malmö: Statskontoret Malmö stad; 2014.
28. Antonsson H. Interaktion i särskilt boende för personer med utvecklingsstörning och utmanande beteende [doktorsavhandling]: Umeå universitet; 2013.
29. Socialstyrelsens yttrande över betänkandet Belastningsregisterkontroll i arbetslivet, (SOU 2019:19), Arbetsmarknadsdepartementet A2019/00895/ARM)
30. Socialstyrelsens yttrande över betänkandet Översyn av insatser enligt LSS och assistansersättningen (SOU 2018:88), Socialdepartementet S2019/000888/SOF
31. Vård- och omsorgsanalys, 2019, Social kompetens, om kompetensförsörjningen av handläggare i socialtjänsten. Vård- och omsorgsanalys, rapport 2019:7.

# Bilaga 1. Resultat från IVO:s granskning av lex Sarah anmälningar och anmälningar till IVO om klagomål på socialtjänst och LSS



## PM: IVO:s granskning om förekomsten av tvångs- och begränsningsåtgärder i LSS-bostäder

I IVO:s omsorgsregister finns det 4 447 aktiva bostad med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 LSS och 241 aktiva bostad med särskild service för barn och ungdomar och familjehem enligt 9 § 8 LSS<sup>88</sup>. Under perioden 1/1-2016 – 30/9-2020 har IVO fattat beslut i 69 lex Sarah-anmälningar i händelsekategorin<sup>89</sup> insats mot enskilds vilja/inlåsning/tvångsåtgärder<sup>90</sup>. Under tidsperioden 1/1-2016 – 30/9-2020 har IVO även fattat beslut i 132 ”anmälan till IVO/klagomål socialtjänst”<sup>91</sup> som rör tvångs- och begränsningsåtgärder i någon form inom LSS-bostäder<sup>92</sup>. IVO har gjort en särskild granskning av dessa ärenden som en del i samverkan med Socialstyrelsen i regeringsuppdrag S2019/05315/RS om kompetens i LSS-boenden.

Missförhållandena som anges i lex Sarah-anmälningarna handlar om att personer blir inlåsta, fasthållna eller att nedläggning förekommit. Det händer även att brukare utsätts för annat våld som till exempel verbala hot och grovt språk från personal. I cirka 49 procent av de granskade ärendena avseende händelsekategorin insats mot enskilds vilja/inlåsning/tvångsåtgärder avser missförhållandet kategorin ”annat”. Det kan till exempel handla om fastspänning, fasttejpning, fastbindning, fysiskt tvång från personal, tvångsmedicinering, ljud- och bildövervakning, matbegränsning, konsekvenspedagogik och olika former av lås eller larm.

---

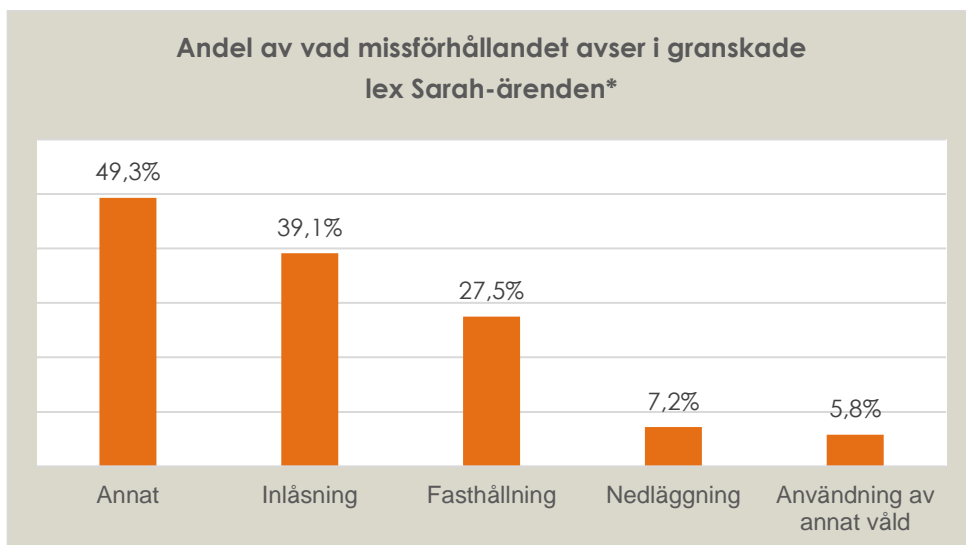
<sup>88</sup> Information hämtat från IVO:s omsorgsregister 2021-01-20.

<sup>89</sup> En händelsekategori avser vad ärendet handlar om.

<sup>90</sup> Totala antalet lex Sarah-anmälningar gällande missförhållanden på LSS-boenden som inkommit under tidsperioden är 800. Av dessa har det inkommit 78 som rör insats mot enskilds vilja/inlåsning/tvångsåtgärder.

<sup>91</sup> Avser ärendeslaget ”anmälan till IVO/klagomål socialtjänst”. Anges fortsatt som ”anmälan till IVO”.

<sup>92</sup> Totala antalet (anmälan till IVO/klagomål socialtjänst) gällande LSS-boenden som inkommit under tidsperioden är 1 836. Av dessa har det inkommit 135 som rör tvångsåtgärder/begränsningsåtgärder.



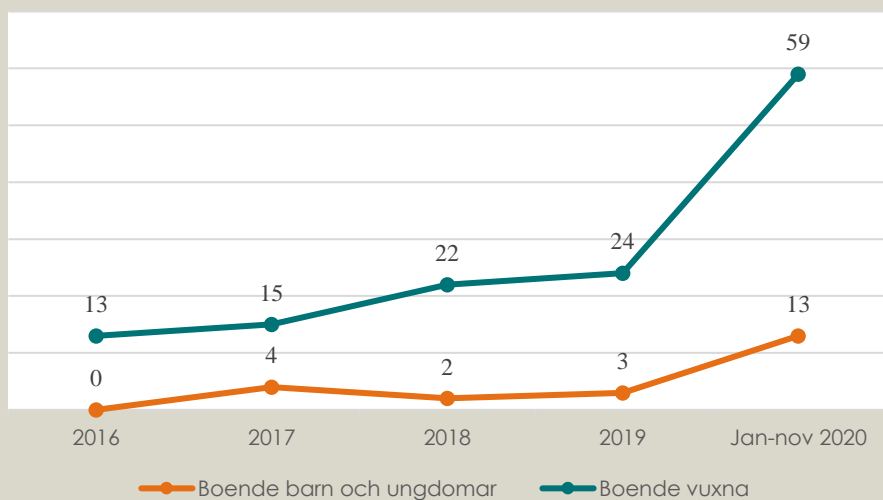
\*Siffrorna avser beslutade lex Sarah-anmälningar under tidsperioden 1/1-2016 – 30/9-2020 gällande bostad med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 LSS och bostad med särskild service för barn och ungdomar och familjehem enligt 9 § 8 i händelsekategorin insats mot enskilda vilja/inläsning/tvångsåtgärder.

## Generell ökning av ärenden

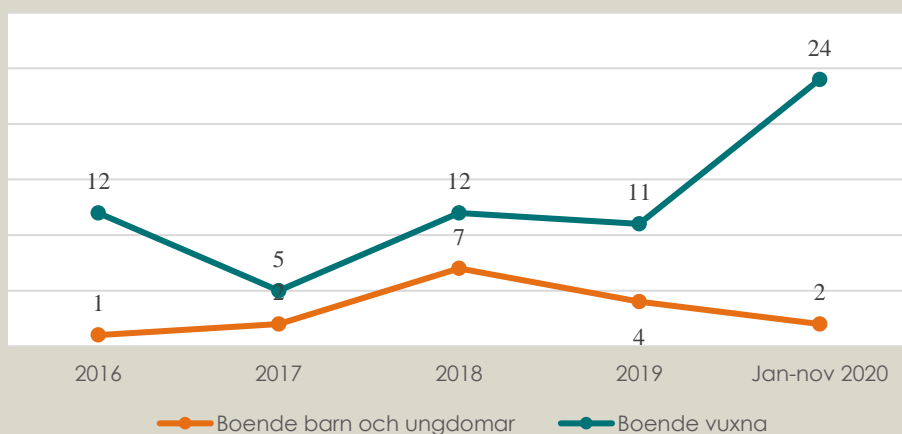
Av IVO:s statistik framkommer att såväl lex Sarah-ärenden som anmälan till IVO där tvångs- och begränsningsåtgärder i bostad med särskild service enligt LSS förekommer, generellt har ökat från 2019 och framåt. Vår analys kan inte svara på vad ökningen beror på och det är för tidigt för att dra några slutsatser om det är en ihållande trend.

Det är viktigt att understryka att IVO inte har möjlighet att ge en heltäckande lägesbild av förekomsten av tvångs- och begränsningsåtgärder på samtliga LSS-bostäder. Det finns med stor sannolikhet ett mörkertal som inte kommer till IVO:s kännedom och som är svårt att uppskatta. Det finns en risk för att låg kunskap om otillåtna tvångs- och begränsningsåtgärder hos såväl ledning som personalen minskar antalet anmälningar av missförhållanden och antalet anmälningar om allvarliga missförhållanden till IVO.

### Antal inkomna anmälan till IVO gällande tvångs- och begränsningsåtgärder



### Antal inkomna lex Sarah gällande insats mot enskilds vilja/inläsning/ tvångsåtgärder



Personer med funktionsnedsättningar och deras närstående ska kunna förlita sig på en trygg och säker vård och omsorg i LSS-bostäder. Tvångs- och begränsningsåtgärder är olagliga och varje enskild händelse är allvarlig då ofta redan utsatta och sårbara människor drabbas. För att förstå förekomsten av tvångs- och begränsningsåtgärder är det särskilt viktigt att belysa de bakomliggande orsakerna till varför sådana missförhållanden kan uppstå i LSS-bostäder.

## Kompetensbrist är den vanligaste orsaken till missförhållanden

I cirka 74 procent av granskade lex Sarah-ärenden anges bristande kompetens hos personal som en orsak till att missförhållandet kunde uppstå. Bristerna handlar om att personal saknar relevant grundutbildning och kompetens om pedagogiska metoder och strategier för att kunna bemöta brukare på ett lämpligt sätt. Det saknas kunskap om gällande LSS-lagstiftning och om otillåtna tvångs- och begränsningsåtgärder. Vidare finns kompetensbrister i AKK (alternativ och kompletterande kommunikation) välfärdsteknik och medicinteknik samt i att kunna upprätta och följa gemensamma handlingsplaner utifrån de boendes behov.

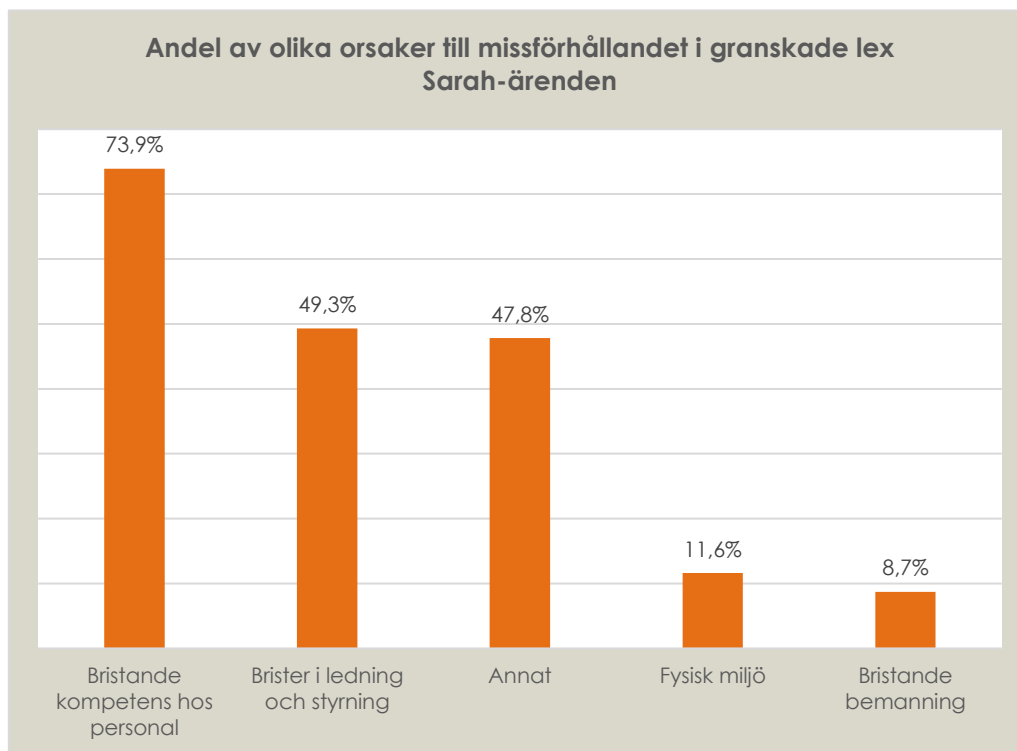
I cirka 48 procent av ärendena finns andra angivna orsaker till missförhållanden. Vanligaste orsaken i kategorin ”annat” är brister i att följa rutiner. Andra orsaker är exempelvis olämplig arbetsplatskultur, bristande introduktion, brister i inflyttningsprocess och hög personal- och chefsomsättning.

I de lex Sarah-ärenden som särskilt rör inlåsning kan IVO konstatera att detta skett nattetid i 18 av 27 granskade ärenden. Det är därför viktigt att uppmärksamma att bristande kompetens hos personal, som också ofta är ensamarbetande, kan medföra en ökad risk för tillämpning av inlåsning nattetid. Då insynen nattetid från ledning och annan personal kan vara liten och de utsatta brukarna ofta har starkt begränsade möjligheter att kommunicera, finns det också en risk att detta kan pågå under en längre tid.

I ett lex Sarah-ärende beskrivs det hur ett barn regelbundet stängdes in på sitt rum vid sänggående, genom att personalen spärrade barnets dörr med en stol. Inlåsningsrutinen användes som en form av nattningsrutin för att förhindra att brukaren skulle lämna sitt rum. Stolen framför dörren blev en rutin som användes i flera månader. Barnet kunde endast kommunicera med ett fåtal tecken och personalen hade inte kompetens att förstå och kommunicera med barnet eller hitta andra åtgärder än inlåsning.

I ett lex Sarah-ärende finns en beskrivning av hur en brukares händer är fastbundna under en bilfärd, för att undvika att brukaren skulle försöka öppna bildörren.

I de ”anmälan till IVO” som granskats finns det flera exempel där personalen inte kan teckenspråk, inte har kunskap om att använda bildstöd eller saknar utbildning i lågaffektivt bemötande.



## Brister i ledning och styrning förekommer ofta

En viktig förutsättning för en god vård och omsorg är att de som leder och styr verksamheten har rätt kompetens.

I cirka 49 procent av granskade lex Sarah-ärenden anges brister i ledning och styrning som en orsak till att missförhållandet kunde uppstå. Cirka 64 procent av de ”anmälan till IVO” som granskats under ovannämnd tidsperiod innehåller uppgifter om brister i ledning och styrning av verksamheten. I ärendena finns bland annat uppgifter om brister i bemanning. Det kan handla om att utbildad personal arbetar tillsammans med vikarier, vilket kan skapa brister i stödet som brukarna behöver samt att tvångs- och begränsningsåtgärder används för att bemanningen inte räcker till. I ärendena förekommer även uppgifter om att personal inte får handledning och/eller att det saknas rutiner och lämpliga arbetsmetoder. Det förekommer också uppgifter om att verksamheter tar emot för svåra brukare som personalen inte kan hantera vilket också utsätter andra brukare för olika risker med bland annat tvångs- och begränsningsåtgärder som följd. Det finns även uppgifter om att ledningen inte utreder avvikelser/lex Sarah och att brister i verksamheter därför inte åtgärdas. Det förekommer likaså uppgifter från personal som vittnar om tystnads-kultur och att personal som försöker lyfta problem är rädda för bestraffning.

I en ”anmälan till IVO” anmäler personal att en brukare blir utsatt för kränkande behandling av personal. Personen blir skrämmd och sedan fotograferad. Personen får även handtaget på insidan av sin dörr borttaget så att hen inte kan ta sig ut. Toalettpappret tas bort så att hen inte kan sköta sin hygien. Ansvarig verksamhetschef är medveten om händelserna men har inte vidtagit

några åtgärder. Personalen som anmäler uppger att brukaren hålls instängd under vidriga omständigheter. De påtalar även att det inte rör sig om en engångsföreteelse. De väljer att anmäla anonymt då de är rädda för repressalier.

Exempel på brister i ledning och styrning som vi ser i granskade lex Sarah-anmälningar kan exempelvis vara att ledningen inte ger personalen handledning eller utbildning i vad som är tvångs- och begränsningsåtgärder. I en lex Sarah-anmälan finns ett exempel där en brukare blivit fasttejpade vid sin rullstol för att underlätta matningen. Enhetschefen var sällan närvarande på boendet och personalen uppfann egna metoder för att handskas med brukarna. I en annan lex Sarah-anmälan låste personalen den boendes lägenhetsdörr utifrån nattetid, som en rutin så att hen inte kunde gå ut till gemensamhetsutrymmet. Den boende fick knacka på sin lägenhetsdörr för att kunna få kontakt med personalen. Även dagtid tillämpades inlåsning. Verksamhetens ledning hade sanktionerat åtgärderna.

## Kompetensbrist hos personal har en koppling till tvångs- och begränsningsåtgärder

Av IVO:s granskning av ärenden framgår att brister i personalens kompetens är en vanlig orsak till att tvångs- och begränsningsåtgärder används. När personalen inte har den kompetens som krävs för att utföra sina arbetsuppgifter sker exempelvis brister i bemötande, efterlevnad av rutiner och att tvångs- och begränsningsåtgärder tillämpas.

Cirka 45 procent av de granskade ”anmälan till IVO” under ovannämnd tidsperiod innehåller uppgifter om brister i kompetens hos personal.

I ärendena finns uppgifter om att personal inte har kompetens att bemöta brukare med funktionsnedsättningar, inte kan läsa av målgruppens behov samt inte använder sig av arbetssätt och metoder som är anpassade efter målgruppen. Ofta anges som orsak till tvångs- och begränsningsåtgärder att personalen inte vet hur de ska hantera brukare på rätt sätt. Avsaknad av nödvändig kompetens gör att de skapar egna arbetssätt och rutiner där tvångs- och begränsningsåtgärder förekommer.

I en ”anmälan till IVO” ser vi ett exempel där ledningen i en verksamhet är medveten om att nedläggningsteknik används i verksamheten rutinemässigt. När en brukare blir utåtagerande vet inte personalen hur de ska hantera situationen på annat sätt än att använda nedläggning som metod. I ett annat ärende förekommer uppgifter om att personal ibland använder tvångs- och begränsningsåtgärder som nödvärn då de inte vet hur de annars ska hantera brukarna.



## Slutsatser av granskningen

IVO har under ett flertal år sett att brister i personalens kompetens liksom brister i bemötande och användandet av otillåtna tvångs- och begränsningsåtgärder inom LSS-bostäder är återkommande<sup>93</sup>.

Barn, ungdomar och vuxna med funktionsnedsättningar som har rätt till insatser enligt LSS, är en särskilt utsatt grupp i samhället. Det är också väldigt allvarligt när personer, som ofta har begränsade möjligheter att kommunicera med sin omvärld och att själva påkalla hjälp, utsätts för tvångs- och begränsningsåtgärder, kränkningar, och annat våld.

IVO kan i ovan redovisad granskning av lex Sarah-ärenden och ”anmälan till IVO” konstatera att personalens bristande kompetens är en vanligt förekommande orsak till tvångs- och begränsningsåtgärder i LSS-bostäder. Det är tydligt att det utöver relevant grundutbildning för arbetsuppgifterna också är viktigt med tillgång till handledning och fortbildning i exempelvis olika pedagogiska metoder som lågaffektivt bemötande, tydliggörande pedagogik och AKK (alternativ och kompletterande kommunikation).

IVO kan avslutningsvis konstatera att det också är viktigt att vidta åtgärder för att ledning och styrning av verksamheterna ska fungera då det är en bidragande orsak till att tvångs- och begränsningsåtgärder förekommer. En svårighet i ledning och styrning som IVO ser återkommande i tillsynen, är att föreståndare kan vara ansvariga för många verksamheter, vilket kan försvåra ett närvarande ledarskap.

---

<sup>93</sup> Vad har IVO sett (2016-2019)

## Bilaga 2. Kvalitetsdeklaration

**Kvalitetsdeklaration**  
**Enkätundersökning**  
**Kompetens i LSS-boende**  
**R50611-2**

# Inledning

Socialstyrelsen har i regleringsbrevet för 2020 fått i uppdrag av regeringen att kartlägga och analysera kompetensen hos personal som arbetar i LSS-boenden (bostad med särskild service enligt LSS, lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade) och 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 boende-miljö, inklusive om brister i kompetens och bemanning påverkar risken för tvångs- och begränsningsåtgärder. Projektledare för datainsamlingen var Kristina Lindholm, A/SO2. Kontaktpersoner från Enkätstöd var Anna Malmborg, frågekonstruktör, och My Raquette, statistiker.

## Syfte

Syftet med undersökningen är att, som en del av kartläggningen, skicka ut enkäter för att få aktuell kunskap om kompetensen hos personal som arbetar i LSS-boenden och vilka kompetensinsatser som erbjuds.

# Omfattning

## Objekt och population

Denna undersökning har vänt sig till föreståndare för LSS-boende bostad med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 LSS samt föreståndare för i bostad med särskild service för barn och ungdomar enligt 9 § 8 LSS. Populationen omfattar alla boenden. Antalet i målpopulationen är 4 293 för bostad med särskild service för vuxna samt 205 för bostad med särskild service för barn och ungdomar. Registret hämtades från IVO.

## Totalundersökning

Undersökningen för bostad med särskild service för barn och ungdomar är en totalundersökning, urvalsosäkerhet förekommer därmed inte men däremot är svarsbortfallet en osäkerhetsfaktor.

## Urval

För register över vuxenboenden genomfördes i februari 2020 en enhetsinventering. Urvalet för LSS-boende bostad med särskild service för vuxna består av ett stratifierat obundet slumpmässigt urval. Urvalet har fördelats i 21 stratum efter län. Urvalsstorleken beslutades till 500 boenden, med minst 20 boenden per region, vilket medförde att det slutgiltiga urvalet blev 588. Därmed finns en osäkerhet eftersom inte alla i populationen fått chans att svara.

**Tabell 1. Population och urval**

| Län                     | Population | Urval | Urval efter övertäckning |
|-------------------------|------------|-------|--------------------------|
| 01 Stockholms län       | 642        | 75    | 73                       |
| 03 Uppsala län          | 167        | 20    | 20                       |
| 04 Södermanlands län    | 135        | 20    | 19                       |
| 05 Östergötlands län    | 234        | 28    | 27                       |
| 06 Jönköpings län       | 156        | 20    | 20                       |
| 07 Kronobergs län       | 92         | 20    | 20                       |
| 08 Kalmar län           | 140        | 20    | 20                       |
| 09 Gotlands län         | 27         | 20    | 20                       |
| 10 Blekinge län         | 79         | 20    | 20                       |
| 12 Skåne län            | 506        | 59    | 59                       |
| 13 Hallands län         | 133        | 20    | 20                       |
| 14 Västra Götalands län | 754        | 88    | 88                       |
| 17 Värmlands län        | 120        | 20    | 20                       |
| 18 Örebro län           | 153        | 20    | 20                       |
| 19 Västmanlands län     | 123        | 20    | 20                       |
| 20 Dalarnas län         | 127        | 20    | 20                       |
| 21 Gävleborgs län       | 127        | 20    | 20                       |
| 22 Västernorrlands län  | 142        | 20    | 20                       |
| 23 Jämtlands län        | 113        | 20    | 20                       |
| 24 Västerbottens län    | 194        | 23    | 23                       |
| 25 Norrbottens län      | 129        | 20    | 19                       |
|                         | 4 293      | 593   | 588                      |

## Frågor och variabler

Frågekonstruktören utformade frågorna i samarbete med projektledaren samt sakkunniga inom Socialstyrelsen. Enkäten bestod av 15 huvudfrågor. Frågorna består av en blandning av frågor med fasta svarsalternativ och öppna frågor. Med referensperiod menas vilken tidpunkt svaren avser, t.ex. idag, förra veckan, senaste tre månaderna. Undersökningen referensperiod är september 2020. Enkäten har samverkats med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Näringslivets regelnämnd (NNR).

# Datainsamling

Datainsamlingen har genomförts via en webbenkät. Ett informationsbrev skickades till föreståndarna på boendena via e-post. Datainsamlingen pågick 9 september till 12 oktober 2020. Insamlingsperioden förlängdes med 7 dagar. Under insamlingsperioden skickades två ordinarie påminnelser. Den 8 september 2020 gick en elektronisk enkät ut till ett representativt urval av boenden med särskild service för vuxna och till samtliga 206 boenden med särskild service för barn och unga. Sista svarsdatum var den 12 oktober.

## Svarsfrekvens

Det var 352 föreståndare vid bostad med särskild service för vuxna som besvarade enkäten. Det ger en svarsfrekvens på 60 procent. Svarsfrekvensen för län ligger mellan 0 och 80 procent.

Föreståndare vid bostad med särskild service för barn eller ungdomar svarade i något lägre utsträckning, 106 besvarande enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 52 procent. Svarsfrekvensen för län ligger mellan 0 och 100 procent.

**Tabell 2. Svarsfrekvens**

| Län                     | Enkät vuxenboende |               | Enkät barnboende |               |
|-------------------------|-------------------|---------------|------------------|---------------|
|                         | Svarande          | Svarsfrekvens | Svarande         | Svarsfrekvens |
| 01 Stockholms län       | 48                | 66            | 32               | 64            |
| 03 Uppsala län          | 10                | 50            | 6                | 75            |
| 04 Södermanlands län    | 14                | 74            | 3                | 38            |
| 05 Östergötlands län    | 18                | 67            | 3                | 38            |
| 06 Jönköpings län       | 13                | 65            | 7                | 64            |
| 07 Kronobergs län       | 14                | 70            | 4                | 100           |
| 08 Kalmar län           | 12                | 60            | 3                | 60            |
| 09 Gotlands län         | 0                 | 0             | 2                | 100           |
| 10 Blekinge län         | 10                | 50            | 1                | 50            |
| 12 Skåne län            | 39                | 66            | 10               | 53            |
| 13 Hallands län         | 9                 | 45            | 1                | 17            |
| 14 Västra Götalands län | 60                | 68            | 15               | 50            |
| 17 Värmlands län        | 7                 | 35            | 4                | 40            |
| 18 Örebro län           | 16                | 80            | 1                | 25            |
| 19 Västmanlands län     | 10                | 50            | 3                | 33            |
| 20 Dalarnas län         | 14                | 70            | 0                | 0             |
| 21 Gävleborgs län       | 11                | 55            | 3                | 27            |
| 22 Västernorrlands län  | 10                | 50            | 4                | 80            |
| 23 Jämtlands län        | 9                 | 45            | 0                | 0             |
| 24 Västerbottens län    | 16                | 70            | 0                | 0             |
| 25 Norrbottens län      | 12                | 63            | 4                | 80            |
|                         | 352               | 60            | 106              | 52            |

## Bortfall

Bortfallet består av de boenden som inte besvarat enkäten. Om bortfallet skiljer sig från de svarande, med avseende på undersökningsvariablerna, så kan skattningarna som grundar sig på enbart de svarande vara missvisande. Bortfallet skiljer från de svarande boendena med avseende på geografisk fördelning. För ett län, Gotland, har inget bostad med särskild service för vuxna besvarat enkäten och för tre län, Dalarnas län, Jämtlands län samt Västerbottens län, har inget bostad med särskild service för barn eller ungdomar besvarat enkäten. För regiform, enskild och offentlig skiljer inte svarsfrekvensen i förhållande till fördelning på populationen och urvalet för bostad med särskild service för vuxna. För bostad med särskild service för barn eller ungdomar är det en högre andel av boende med drivna av bolag samt föreningar och stiftelser än offentligt drivna som besvarat undersökningen. Om boendens svar skiljer avseende län eller driftform kan skattningarna skilja från hela populationen, då i högre utsträckning för bostad med särskild service för barn eller ungdomar än för bostad med särskild service för vuxna.

I båda undersökningarna finns inget partiellt bortfall då frågorna är obligatoriska.

## Tillförlitlighet

### Ramtäckning

Täckningsfel kan bestå av under-och övertäckning. Undertäckning innebär att det finns boenden som ingår i populationen men saknas i urvalsramen. Vid övertäckning finns boenden som inte ingår i populationen i urvalsramen. Både undertäckning och övertäckning kan förekomma i båda undersökningarna. För bostad med särskild service för vuxna baseras registret på enhetsinventering som genomfördes februari 2020. För bostad med särskild service för vuxna var den kända övertäckningen 5 boende. Övertäckningen avsåg dubletter samt boenden som avvecklats sin verksamhet. Av de som inte besvarade enkäten finns troligen även okänt övertäckning avseende boenden som inte längre är aktiva. Bostad med särskild service för vuxna som startat efter februari 2020 förekommer inte i registret och är därav undertäckning. Registret för bostad med särskild service för barn eller ungdomar kommer från IVO:s register. Alla boende ska registers i det registret. För bostad med särskild service för barn eller ungdomar hittades 30 boenden som var övertäckning med avseende på dubletter, boenden som inte längre är aktiva samt är nystartade och ännu inte har några placerade barn. Även för dessa boenden kan det finnas ett okänt övertäckning bland de som inte besvarade enkäten. Undertäckningen bör vara låg då det i registret förekom bostad med särskild service för barn eller ungdomar bostad med särskild service för barn eller ungdomar som ännu inte var i drift.

## Mätfel

I samband med datainsamlingen kan slumpmässiga och systematiska fel uppstå, dessa kallas mätfel. De svar som ges kan vara osäkra eller felaktiga. De kan även bli fel på grund av att de som svarar har missuppfattat frågan. Det

finns en rad olika källor till dessa fel, bland annat mätinstrumentet, informationssystemet och insamlingssättet.

För att minska risk för mätfel har enkäten konstruerats med ämneskunnig, enkätfrågekonstruktör, en statistiker, pilotundersökning samt i samråd med SKR och NNR.

## Bearbetning

Vid den manuella och maskinella bearbetningen av datamaterialet kan bearbetningsfel uppstå. Exempel på bearbetningsfel är registreringsfel och kodningsfel.

Då insamlingen skett via en webbenkät med fasta alternativ bör registreringsfelet var litet.

## Beskrivning av data

### **Statistiska mått**

Från undersökningen redovisas andel och antal för hela riket och för redovisningsgrupper.

### **Redovisningsgrupper**

Redovisningsgrupperna i denna undersökning tillsvidareanställda och visstidsanställda/vikarier samt driftform.

## Tillgänglighet

Socialstyrelsen publicerar rapporten på [www.socialstyrelsen.se](http://www.socialstyrelsen.se).