



SAMMANSTÄLLNING RESULTAT 2017

# Daglig verksamhet

- Brukarnas perspektiv

Carolina Klockmo och Maria Holknekt



**KOMMUNFÖRBUNDET VÄSTERNORRLAND**

Kommunförbundet; FoU Västernorrland

Järnvägsgatan 2

871 45 Härnösand

Tfn: 0611-55 54 00

E-post: [info@kfvn.se](mailto:info@kfvn.se)

**Författare: Carolina Klockmo & Maria Holknekt**

**Tryckår: 2017**

**ISSN: 1653-2414**

# FÖRORD

---

För fjärde gången har länets kommuner genomfört en gemensam brukarundersökning bland personer som har beviljats Daglig verksamhet enligt Lagen (1993:387) om vård, stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). De som deltar i undersökningen har beviljats plats inom gruppverksamhet eller en plats ute på den reguljära arbetsmarknaden, s.k. individuell placering. I denna rapport redovisas resultaten från Härnösands kommun, Kramfors kommun, Sollefteå kommun, Sundsvalls kommun, Timrå kommun, Ånge kommun och Örnsköldsviks kommun, dvs samtliga kommuner i Västernorrlands län.

Det är viktigt att emellanåt genomföra brukarundersökningar av olika slag för att kunna identifiera vilka delar som upplevs vara bra, men även identifiera delar som upplevs mindre bra. Det blir betydelsefullt för att kunna utveckla sin verksamhet.

Det har funnits en länsarbetsgrupp där kommunernas representanter varit ansvariga för undersökningen i sina respektive kommuner. Dessa har varit;

Monica Bylund	Härnösands kommun
Sten Lindström	Kramfors kommun
Ewa Sundström	Sollefteå kommun
Ingrid Månsson	Sollefteå kommun
Mona Vesslegård	Sundsvalls kommun
Monica Borg-Aspman	Timrå kommun
Monica Ivarsdotter	Ånge kommun
Carola Staberg	Örnsköldsviks kommun

# SAMMANFATTNING

---

Inom svensk handikappolitik är en viktig grundval att skapa jämlika levnadsvillkor bland medborgarna oavsett funktionsnedsättningar eller inte. Detta innebär att alla samhällsmedborgare ska ha samma rättigheter och skyldigheter. Ett viktigt led i den handikappreform som regeringen beslutade om 1993 var Lagen (1993:387) om vård stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) som trädde i kraft 1 januari 1994. De insatser som ges enligt LSS syftar till att främja delaktighet i samhället och jämlikhet i levnadsvillkor, där syftet med de insatser som ges är att bidra till personlig utveckling och att främja delaktighet i samhällslivet. Inom LSS finns tio insatser, där en av insatserna är *daglig verksamhet för personer i yrkesverksam ålder som saknar förvärvsarbete och inte utbildar sig*. Rätt till denna insats har endast de personer som tillhör personkrets 1 och 2. I Väster- norrlands läns kommuner har det genomförts brukarundersökningar i tre tidigare omgångar där syftet varit att undersöka upplevelse av arbetsklimatet bland deltagarna i de dagliga verksamheterna och bland de som har individuell placering. Detta är den fjärde och en uppföljning av de tre tidigare undersökningarna. Undersökningarna har genomförts med hjälp av enkätverktyget Pict-O Stat och i två kommuner användes Netigate. Varje kommun genomförde sin egen undersökning där det fanns en ansvarig person som samordnade undersökningen. Frågeformuläret innehöll 17 frågor till de som deltar i gruppverksamhet och 18 frågor till de som har beviljats individuell plats. Frågorna mäter tre dimensioner; arbetsmiljö, delaktighet och bemötande. Ambitionen var att genomföra en totalundersökning. Deltagarna har fått information och lämnade sitt samtycke till att delta i undersökningen. Inför undersökningen har varje kommun utsett hjälpare som varit deltagaren behjälplig vid ifyllandet av enkäten. Resultatet visade att deltagarna upplevde verksamheterna som övervägande positivt. Det hade bl.a. skett stora positiva förändringar rörande upplevelsen av arbetsmiljön inom kommunernas gruppverksamheter. Resultatet visade även att delaktigheten ökat i de flesta kommuner, men att det ändå är på en nivå där det finns utvecklingspotential. Ett intressant resultat var att de som har individuell placering upplevde sin delaktighet lägre än de som deltog i gruppverksamheterna. Gällande upplevelse av bemötandet så skiftade det mellan gruppverksamheterna i kommunerna.

En viktig fråga att ställa sig inför det stundande arbetet med att utveckla verksamheten handlar om vart ribban ligger för att kunna säga att verksamheterna har god arbetsmiljö, bra delaktighet och ett positivt bemötande? Ytterligare något att reflektera över är begreppet bemötande. Vad är egentligen ett bemötande?

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

---

<b>Inledning</b> .....	<b>1</b>
<i>Delaktighet, självbestämmande och inflytande</i> .....	2
<i>Ett salutogent perspektiv - KASAM</i> .....	3
<i>Delaktighetsmodellen</i> .....	4
<i>Syfte</i> .....	5
<b>Metod och material</b> .....	<b>6</b>
<i>Frågeformulär</i> .....	6
<i>Urval</i> .....	7
<i>Insamling av data</i> .....	7
<i>Analys</i> .....	8
<b>Resultat</b> .....	<b>9</b>
<i>Gruppverksamhet</i> .....	10
<i>Individuell placering</i> .....	14
<b>Avslutande reflektion</b> .....	<b>17</b>
<i>Avslutningsvis</i> .....	18
<b>Referenser</b> .....	<b>19</b>
<b>Bilaga 1</b> .....	<b>21</b>
<i>Frågor i undersökningen</i> .....	21

# INLEDNING

---

Målet i den svenska handikappolitiken är att skapa jämlika levnadsvillkor bland medborgarna oavsett funktionsnedsättningar eller inte. Alla samhällsmedborgare ska ha samma rättigheter och skyldigheter och därmed är det viktigt att undanröja de hinder som finns för att uppnå målet (Regeringen., 2000; Socialstyrelsen, 2008). Den 1 januari 1994 trädde Lagen (1993:387) om vård stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) i kraft, vilket var en viktig del i den handikappreform som regeringen beslutade om 1993 (Socialstyrelsen, 2013). De insatser som ges enligt LSS syftar till att främja delaktighet i samhället och jämlikhet i levnadsvillkor. Ett mål är att de personer som har insatser enligt LSS ska "leva som alla andra" (Erman, 2008).

De som omfattas av LSS är de personer som tillhör någon av personkretsarna, vilka är de;

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.*

(SFS, 1993)

Inom ramen för LSS finns tio insatser, där en av insatserna är *daglig verksamhet för personer i yrkesverksam ålder som saknar förvärvsarbete och inte utbildar sig*. Rätt till denna insats har endast de personer som tillhör personkrets 1 och 2 (SFS, 1993). Syftet med insatsen är att bidra till personlig utveckling och att främja delaktighet i samhällslivet. Det bör även bidra till livskvalitet då insatsen ska ge möjlighet till gemenskap, utveckling och meningsfull tillvaro (Erman, 2008).

Det finns olika former av daglig verksamhet, *traditionell gruppverksamhet* vilket innebär att verksamheten bedrivs i grupp i särskilda lokaler. Det finns även verksamheter som riktar sig till en *specifik målgrupp* som exempelvis yngre personer med Aspergers syndrom eller andra autismliknande tillstånd. En tredje form är *utflyttad verksamhet* vilket innebär att mindre grupper har sin sysselsättning hos andra företag eller annan kommunal verksamhet. Den kan bedrivas i form av café butik etc. En fjärde form är *kooperativ* där det ofta finns en tydlig koppling mot arbetsmarknaden som ofta bygger på att deltagarna är aktiva och driver verksamheten. En femte form är *Individuell placering*, vilket innebär att en person har sin sysselsättning på ett privat företag eller på en arbetsplats inom en offentlig organisation. Det finns en handledare från den kommunala verksamheten som stödjer den enskilde på arbetsplatsen. Det finns också ofta en kontaktperson på arbetsplatsen (Socialstyrelsen, 2011). Denna form av daglig verksamhet ska inte betraktas som en anställningsform utan det är en behovsprövad insats (Erman, 2008).

Socialstyrelsens (2008) kartläggning av dagliga verksamheter i Sverige visade att de aktiviteter som bedrivs inom ramen för daglig verksamhet är exempelvis café, återvinning, legoarbeten, textil, snickeri etc. Socialstyrelsen (2008) poängterar betydelsen av att det finns ett varierat utbud av möjligheter eftersom alla människor är olika och har olika intressen och behov som ska mötas. Detta är en brist då dessa valmöjligheter inte finns i kommunerna och det är svårt att skapa verksamheter som passar varje enskild person (Socialstyrelsen, 2011).

En viktig målsättning med daglig verksamhet bör vara att utveckla möjligheter för den enskilde att komma ut i arbetslivet, på kort eller lång sikt (Erman, 2008). Genom att vara ute i arbetslivet ökar förutsättningarna för delaktighet i samhällslivet och möjliggör inflytande i olika samhällsprocesser. Egen försörjning främjar både hälsa och välbefinnande (Ineland, 2013). Siffror från Socialstyrelsen visar dock att allt fler beviljas daglig verksamhet enligt LSS, under 2013 var det 32 400 personer i Sverige som var beviljad insatsen i jämförelse med 2007 då det var 27 000 personer som hade denna insats beviljad i Sverige (Socialstyrelsen, 2013). Under 2016 har antalet personer som beviljats insatsen daglig verksamhet ökat ytterligare till 36 598 personer (Socialstyrelsen, 2017a). Det har också skett en ökning av antalet personer som beviljats insatsen daglig verksamhet i Västernorrlands län, från 1026 personer under 2013 (Socialstyrelsen, 2013), till 1169 personer under 2016 (Socialstyrelsen, 2017b).

## **Delaktighet, självbestämmande och inflytande**

I §6 i Lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade betonas betydelsen av delaktighet, självbestämmande och inflytande;

*Verksamheten enligt denna lag skall vara av god kvalitet och bedrivs i samarbete med andra berörda samhällsorgan och myndigheter. Verksamheten skall vara grundad på respekt för den enskildes självbestämmanderätt och integritet. Den enskilde skall i största möjliga utsträckning ges inflytande och medbestämmande över insatser som ges. Kvaliteten i verksamheten skall systematiskt och fortlöpande utvecklas och säkras (SFS, 1993).*

Begreppen delaktighet, självbestämmande och inflytande ges ofta samma betydelse när det handlar om den enskildes möjligheter att få vara med och påverka de insatser som ges. Även om begreppen i sig inte innebär samma sak så hänger de samman. Det är viktigt att reflektera kring hur insatserna inom LSS utformas för att möjliggöra delaktighet, självbestämmande och inflytande för den enskilde. För att kunna göra egna aktiva och självständiga val, utöva inflytande och vara delaktig i beslut rörande sin livssituation krävs att den enskilde får tillräcklig information att grunda sina val och fatta beslut utifrån (Socialstyrelsen, 2014). Delaktighet, självbestämmande och inflytande innebär *inte* att den enskilde räknar upp sina önskemål som sedan ska utföras. Det är viktigt att låta den enskilde få möjlighet att reflektera och diskutera kring de olika val som står till buds och de konsekvenser olika val innebär (Farkas & Anthony, 2010).



Det finns ett förhållningssätt som syftar till att öka förutsättningarna för delaktighet, självbestämmande och inflytande - "shared decision- making" eller "delat beslutsfattande" som den heter på svenska. Det är ett evidensbaserat arbetssätt där den enskilde och personal utbyter information och tillsammans tar ställning i olika frågor. Den enskilde ges möjlighet att bidra med sina preferenser, värderingar, erfarenheter och beskriva sina behov. Personalens roll handlar om att informera om insatser, för- och nackdelar och att uppmuntra klienten att ta aktiv del i beslutet. Den enskilde och personalen samarbetar tillsammans kring en fråga, där man finner gemensamma lösningar som utgår från klienten vilja och att arbetet sker utifrån samma agenda (Anthony, 2003, 2004, 2010; Borg & Kristiansen, 2004; Davidson, O'Connell, Tondora, Lawless, & Evans, 2005; Slade, 2009b; Rapp & Goscha, 2012). För personal är det också viktigt att berätta och förklara på vilken grund olika beslut fattas.

Genomförandeplanen är ett instrument där den enskilde och professionella tillsammans ska formulera målet med insatserna, insatsernas innehåll och utformning. I genomförandeplanen bör det också framgå på vilket sätt den enskilde haft möjlighet till inflytande. Det kan också vara viktigt att reflektera över hur målen med insatserna är formulerade i genomförandeplanen.

## Ett salutogent perspektiv - KASAM

Verksamhet enligt LSS ska främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för de personer som omfattas av lagen. Av 5 § LSS framgår vidare att målet är att den enskilde ska få möjlighet att leva som andra. Lagen betonar respekt för den enskildes självbestämmande och integritet och av 6 § LSS framgår att den enskilde i största möjliga utsträckning ska ges inflytande och medbestämmande över insatser som ges (SFS, 1993). Aaron Antonovsky var en sociolog och forskare som menade att alla människor kan vara föremål för hälsofrämjande insatser, oavsett om personen är sjuk, funktionshindrad eller helt frisk. Idag är hans salutogena teori och modell för hälsa (Känsla av sammanhang, KASAM) en etablerad teori. Antonovsky menade att människor hanterar händelser i livet på olika sätt, detta beror på människans sociala och kulturella bakgrund och historia samt ärftlighet. Han kallade detta generella motståndsrresurser (GMR), dessa kan utvecklas och bli starkare genom olika positiva livserfarenheter (Antonovsky, Cederblad, Elfstadius, & Lundh, 1991). I Antonovskys teoretiska modell finns tre områden som har betydelse för KASAM, det är meningsfullhet (det känslomässiga), begriplighet (det kognitiva) och hanterbarhet (det praktiska). För komponenten *meningsfullhet* är det viktigt att den uppgift som ska utföras känns viktig och betydelsefull. Det kommer att avgöra hur stort engagemang den enskilde lägger på det som ska göras. Det är viktigt att det finns ett tydligt mål med den uppgift som ska utföras, då kommer den enskilde att se resultat vilket ger en känsla av belöning. Ytterligare en faktor som har betydelse för meningsfullhet är kamratskap, samarbete och förtroende (Hultberg et al., 2010). Det kan finnas skillnader i upplevelse av meningsfullhet mellan två liknande arbetsplatser, där arbetsmiljön kan upplevas positivt på den ena arbetsplatsen och dåligt på den andra. Förklaringen till detta ligger bl.a. i tydlighet kring mål, positiva sociala relationer och gemenskap (Hanson, 2004). Den andra komponenten *begriplighet* handlar om att se helheten och sin plats i den. Det handlar om på vilket sätt olika personer förstår och tolkar information. Den som har svårt för detta riskerar att få en känsla av utanförskap. Det är

därför viktigt att skapa förutsättningar för att skapa förståelse för de krav som ställs och hur de ska hanteras (Hanson, 2004; Hultberg et al., 2010). Det som har betydelse för den tredje komponenten, *hanterbarhet* är den enskildes egna resurser och de resurser som finns i omgivningen. Det handlar om vilka kunskaper den enskilde har och om det finns möjlighet att använda den kunskapen (Hultberg et al., 2010). Hanterbarhet hänger samman med begreppet egenmakt eller empowerment där betydelsen av att få möjlighet till kontroll, inflytande och fatta egna beslut i arbetet, men även i övriga livet betonas. Det är viktigt att den enskilde blir en aktiv deltagare i sitt egna liv och inte förhåller sig passivt till andras beslut (Hanson, 2004).

## **Delaktighetsmodellen**

KASAM och det salutogena perspektivet är grunden i *delaktighetsmodellen*. Modellen är ett arbetssätt som syftar till att underlätta till en mer jämlik dialog mellan grupper där det råder maktobalans, som mellan personal och brukare av insatser enligt LSS. Det är viktigt att den som har insatser enligt LSS förstår händelser som sker, vågar agera och göra egna självständiga val, kan hantera vardagslivet och leva med sina begränsningar. Dessa komponenter är också betydelsefulla för att känna och utveckla empowerment. Därmed också sagt att delaktighetsmodellen hämtat inspiration från teorier kring hur empowerment kan utvecklas och stärkas. Arbetssättet innebär att utveckla en dialogform mellan brukare och personal inom en viss verksamhet. Arbetssättet innebär att brukare och personal träffas var för sig i inledningsskedet för att i slutet av processen ha en gemensam träff, brukare, personal och berörd chef för verksamheten. Gruppdiskussionerna leds av utbildade vägledare. Målet är att gemensamt komma fram till utvecklingsområden inom en viss verksamhet, där syftet är att stärka brukarnas engagemang och inflytande över sin vardagssituation och nära omgivning (Gullacksen, 2010). I figur 1 på nästa sida beskrivs arbetsprocessen. För mer information om arbetssättet i modellen, läs dokumentet delaktighetsmodellen – en väg mot empowerment (Gullacksen, 2010).

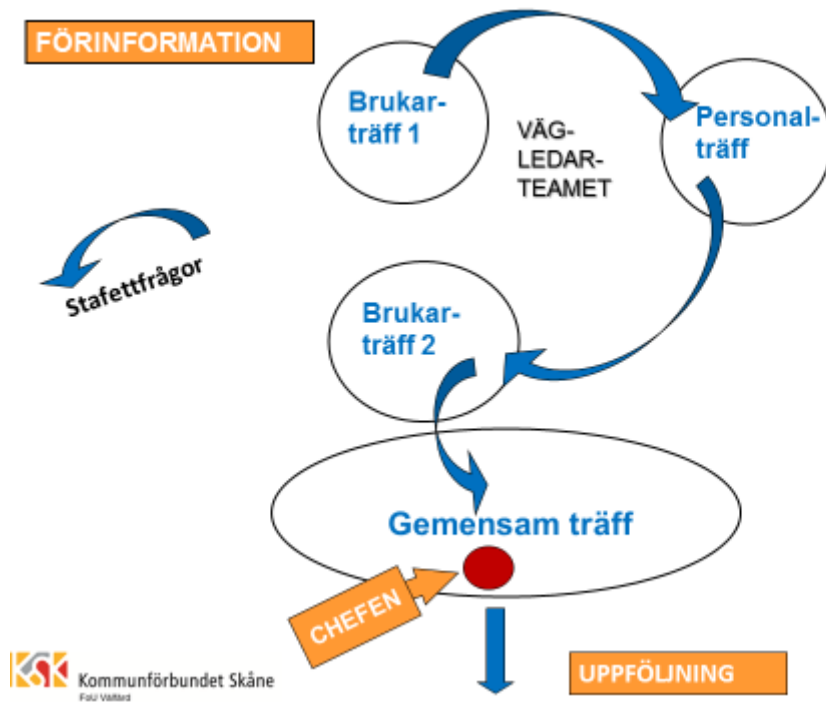


Fig 1. Modell för arbetsprocessen i delaktighetsmodellen  
 Källa: Kommunförbundet Skåne

## Syfte

Syftet var att undersöka arbetsmiljöklimatet i daglig verksamhet bland de som fått beslut om daglig verksamhet enligt LSS. Detta är en uppföljning av tre tidigare undersökningar inom området.

# METOD OCH MATERIAL

---

Denna undersökning är en uppföljning av de brukarundersökningar som genomfördes under år 2010, 2012 och 2014 i Kramfors, Sollefteå, Timrå och Örnsköldsviks kommuner. Härnösands kommun deltog första gången 2014. Under 2016 anslöt sig också Sundsvalls kommun till den länsgemensamma brukarundersökningen. Timrå kommun har inte genomfört undersökningen bland personer som har individuell placering.

Alla kommuner, utom Härnösands kommun och Timrå kommun har använt sig av enkätverktyget Pict-O-Stat. I Härnösands kommun och Timrå kommun användes enkätverktyget Netigate. I båda verktygen är det möjligt att använda pictogrambilder till frågorna. I såväl Pict-O-Stat som Netigate är det även möjligt att använda inspelat tal som presenterar frågorna. Varje kommun genomförde sin egen undersökning där det fanns en ansvarig person som samordnade undersökningen. Dessa personer har träffats vid ett tillfälle för att diskutera denna undersöknings syfte och utformning. De kom överens om att genomföra undersökningen på samma sätt med samma frågor som de föregående undersökningarna 2010, 2012 och 2014 (Rönnbäck & FoU Västernorrland, 2013). Vissa av frågorna har dock formulerats om utifrån de erfarenheter som gjordes under föregående undersökning.

## Frågeformulär

Frågeformuläret innehöll 17 frågor till de som deltar i gruppverksamhet och 18 frågor till det som har individuell plats. Frågorna mäter fem dimensioner; *meningsfullhet*, *arbetsmiljö*, *trygghet*, *delaktighet* och *bemötande*. Verksamhetscheferna i chefsnätverket inom funktionshinderområdet har valt att fokusera sitt utvecklingsarbete inom tre områden; *arbetsmiljö*, *delaktighet* och *bemötande*. Det är dessa som redovisas i denna sammanställning.

De frågor som mäter upplevelsen av *arbetsmiljön* innehöll frågor om såväl den fysiska som den psykiska miljön. Frågorna om *delaktighet* berörde planering möjlighet att göra egna val. Frågor om *bemötande* handlade om möjligheten till feedback och om personen upplevde sig lyssnad på. Se bilaga 1.

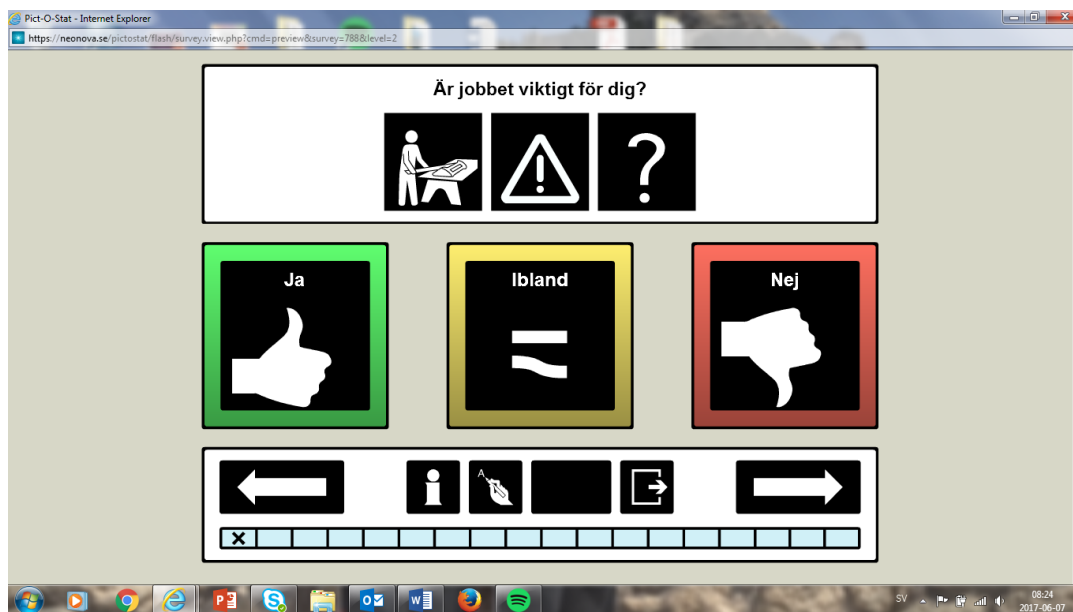


Fig 2. Beskrivning av fråga i Pict- O-Stat.

## Urval

Ambitionen var att genomföra en totalundersökning, men enkätens utformning är inte tillgänglig för alla individer som har insatsen daglig verksamhet enligt LSS. Skälet för detta har varit att det fanns personer som nyligen börjat i daglig verksamhet samt några som hade omfattande kognitiva funktionsnedsättningar att de inte bedömdes kunna genomföra undersökningen då det inte skulle vara etiskt försvarbart. Det fanns personer som var sjuk-skrivna eller barnlediga.

## Insamling av data

Inför datainsamlingen lämnades information till personal och deltagare om undersökningens syfte och genomförande. I informationen framgår att det är frivilligt att delta i undersökningen och att de kan avböja eller avbryta undersökningen utan att det ger negativa konsekvenser. De personer som deltar i undersökningen har lämnat sitt samtycke till att delta. Inför undersökningen har varje kommun utsett hjälpare som kan vara deltagaren behjälplig vid ifyllandet av enkäten. Hjälparna är inte verksamma inom den verksamhet där undersökningen genomförs. Eftersom enkäten finns på webben måste den besvaras med hjälp av dator eller läsplatta. Här har hjälparnas roll har varit att hjälpa deltagaren att trycka på pekskärmen, förklara frågorna m.m. Deras uppdrag har inte varit att lägga sig i eller att leda deltagaren till att svara på ett visst sätt. Vissa deltagare har klarat av att besvara enkäten på egen hand, medan andra behövt hjälparens stöd. Enkäten har kunnat besvaras i gruppverksamheten, på sin arbetsplats och i det egna hemmet. Hjälparen har befunnit sig på den plats där deltagaren önskat besvara enkäten.

Hjälparnas reflektioner kring undersökningen är att många deltagare känner igen enkäten och har kunskap om hur den fungerar. Även hjälparna har själva blivit mer van vid att genomföra undersökningen och det upplevdes positivt att det varit samma hjälpare som tidigare år som genomfört undersökningen. Det framkom också att det är viktigt att all perso-

nal i verksamheterna informeras om undersökningen och dess syfte. Detta för att de ska kunna understödja undersökningens genomförande. Andra reflektioner som framkommit handlar om att det varit svårt för en del personer som deltog i undersökningen att klicka på läsplattan, en ”läspenna” hade förmodligen underlättat ”klickandet”. Bland de personer som hade individuell placering fanns det några som hade ett stort behov av att få prata med hjälparen som kom. Detta är viktigt att ta fasta på i ett utvecklingsarbete. Det kan finnas behov av att kommunens personal besöker den enskilde på den individuella placeringen. Ytterligare reflektioner handlar om frågornas utformning där begreppet ”möte” upplevdes svårt att definiera. Här fick hjälparna förklara innebörden av begreppet.

Undersökningen planerades att genomföras mellan november 2016 och januari 2017. Det blev dock en fördröjning av den länsgemensamma sammanställningen. Kommunerna har många utmaningar i sina verksamheter och ibland uppstår det annat som är viktigt att hantera.

## Analys

Analysen baseras på andelen *ja/nej*- svar där alternativet *ibland* uteslutits. För dimensionen arbetsmiljö har fokus legat på upplevelser av *negativa upplevelser i arbetsmiljön* där andelen negativa upplevelser beräknats. För dimensionerna *delaktighet* och *bemötande* har andelen positiva upplevelser beräknats. Varje dimension har ett antal frågor där andelen *ja/nej*- svar adderats samman för att dividerats med antal frågor. Det är på så vis procent-satsen i resultatet beräknats.

# RESULTAT

---

Resultatet beskriver antal deltagare som tillfrågades samt antal som besvarade enkäten (svarsfrekvens). Se tabell 1 och 2 nedan.

Kommun	Tillfrågade	Deltagare	Bortfall %
Härnösand	183 (inkl. individuell placering)	110	28% (inkl. individuell placering)
Kramfors	60	54	10%
Sollefteå	59	46	22%
Sundsvall	344	275	20%
Timrå	33	26	21%
Ånge	33 (inkl. individuell placering)	26 (inkl. individuell placering)	21%
Ö-vik	186	108	42%

Tabell 1 Svarsfrekvens gruppverksamhet

Kommun	Tillfrågade	Deltagare	Bortfall
Härnösand		21	Se tabell ovan
Kramfors	18	17	6%
Sollefteå	22	19	14%
Sundsvall	97	45	54%

Tabell 2 Svarsfrekvens individuell placering

## Gruppverksamhet

### **Arbetsmiljö**

En positiv trend som skett genom åren var att *alla* kommuner sänkt andelen personer som upplevde att det fanns problem i arbetsmiljön.

**Härnösand:** I 2014 års undersökning upplevde 22 % av deltagarna i Härnösands kommun problem i arbetsmiljön. Det har skett en förändring i positiv bemärkelse då 15% av deltagarna upplevde detta i 2016 års undersökning.

**Kramfors:** Det har inte skett några större förändringar av hur deltagarna upplevde problem i arbetsmiljön, det ligger på en jämn nivå då. Det var 10% av deltagarna som upplevde detta i 2016 års undersökning.

**Sollefteå:** Andelen deltagare som upplevde problem har skiftat i de tre undersökningarna. Det är en drastiskt sänkt andel som upplevde detta i jämförelse med förra undersökningen från 28 % 2014 till 12% 2016.

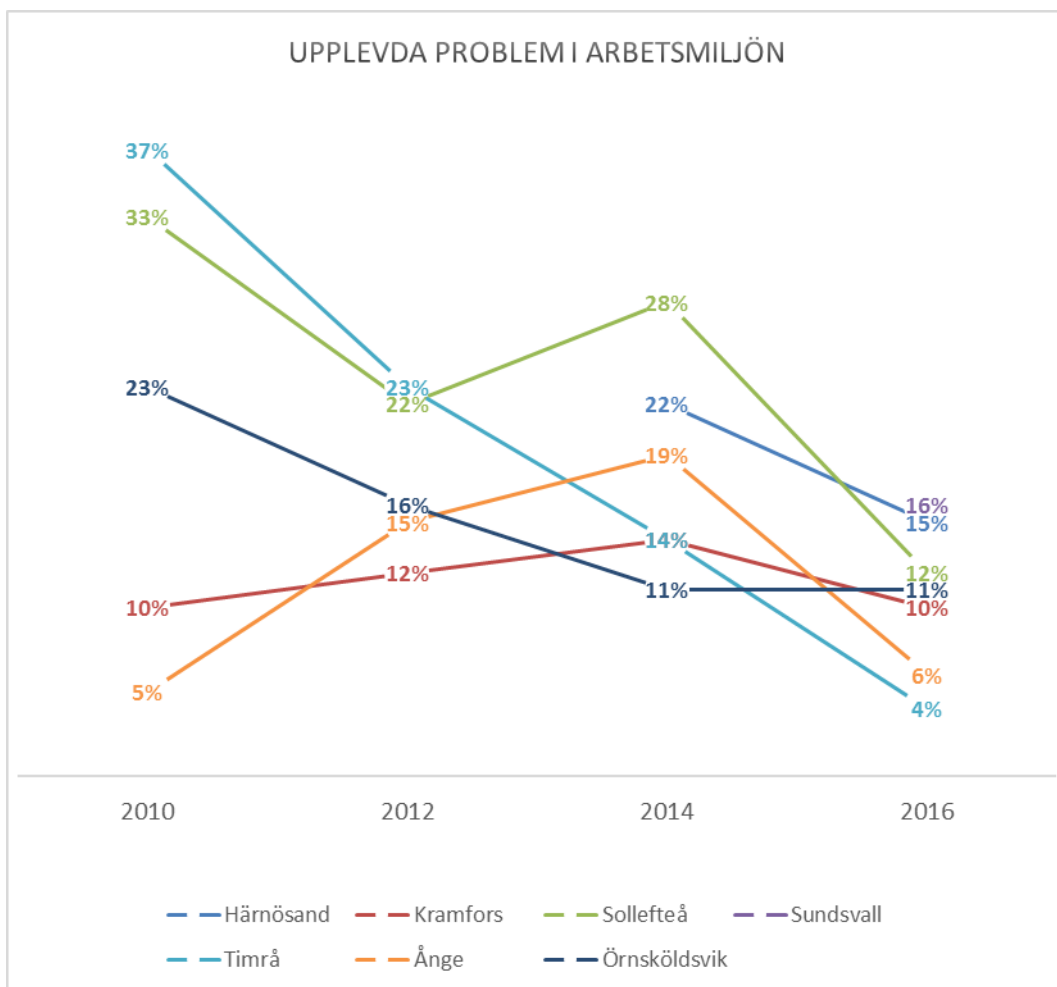
**Sundsvall:** Resultatet visade att 16% av deltagarna upplevde problem i arbetsmiljön i 2016 års undersökning.

**Timrå:** Andelen som upplevde problem i arbetsmiljön har minskat kraftigt sedan starten, från 37% i 2010 års undersökning till 4% under 2016 års undersökning.

**Ånge:** Det är stora skiftningar i hur deltagarna upplevt problem i arbetsmiljön genom åren. Den högsta nivån var i 2014 års undersökning då 19 % som angav detta. Det har skett en stor förändring i 2016 års undersökning då 6% angav detta.

**Örnsköldsvik:** Andelen som upplevde problem i arbetsmiljön har minskat, från 23% 2010 till 11% i 2014 och 2016 års undersökningar.





**Diskussion:** Hur tänker ni i er kommun? Finns det behov av att arbeta med arbetsmiljön i gruppverksamheterna? Jobba vidare med?

### **Delaktighet**

Andelen som känner sig delaktiga i den dagliga verksamheten genom de fyra undersökningstillfällena har skiftat mellan 43 % och 80 %.

**Härnösand:** Andelen som känner sig delaktiga har ökat sedan föregående undersökning, från 60% i 2014 års undersökning till 67% i 2016 års undersökning.

**Kramfors:** Andelen som svarat att de upplevde delaktighet har stadigt ökat sedan den första mätningen år 2010 (43 %) till 2016 siffran 69%. Mellan 2014 och 2016 års undersökningstillfällen har det skett en stor förändring i hur deltagarna upplevde delaktighet.

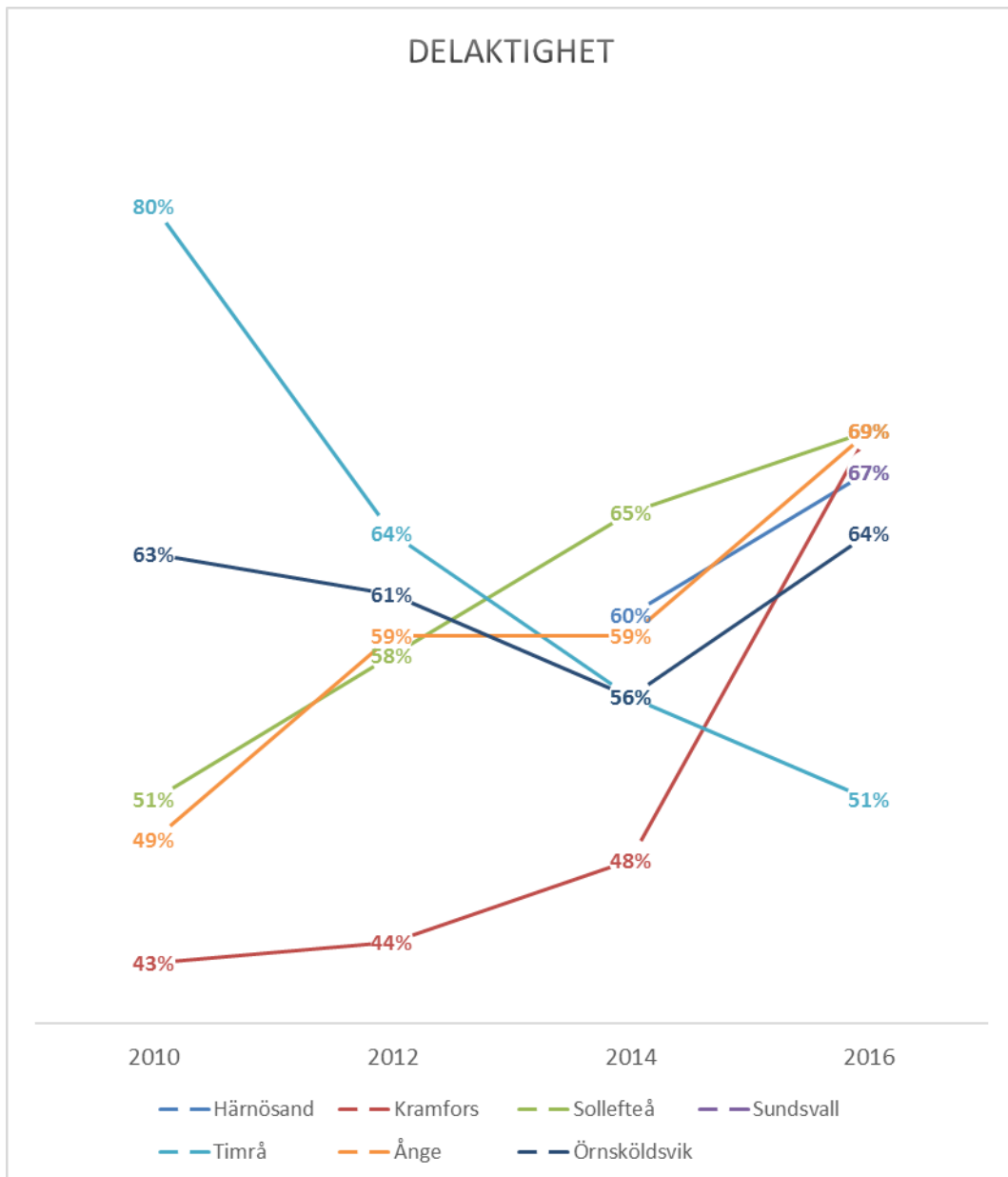
**Sollefteå:** Andelen som svarat att de kände delaktighet har stadigt ökat sedan 2010 (51 %) till 69% i 2016 års undersökning.

**Sundsvall:** Andelen som upplevde delaktighet var 69% i 2016 års undersökning.

**Timrå:** Andelen som upplevde delaktighet har kraftigt minskat, från 80 % (2010) till 51 % 2016.

**Ånge:** Andelen som upplevde delaktighet har ökat, från 49% (2010) till 69% i 2016 års undersökning.

**Örnsköldsvik:** Andelen som upplevde delaktighet har ökat sedan föregående undersökning 2014 (56%) till 64% 2016. Detta innebär att andelen som upplevde delaktighet är i nivå som 2010 års undersökning då 63% upplevde detta.



**Diskussion:** Hur tänker ni i er kommun? Är ni nöjda med hur många det är i gruppverksamheterna som upplever delaktighet? Ska ni göra någonting annorlunda? Jobba vidare med?

## Bemötande

Andelen som svarat positivt kring bemötande har skiftat i de fyra undersökningsomgångarna, mellan 75 % och 94 %.

**Härnösand:** Andelen deltagare som upplevde bemötandet som positivt har ökat från 77% (2014) till 82 % (2016)

**Kramfors:** Andelen som svarat positivt kring bemötande har ökat sedan första undersökningen, från 77% (2010) till 89% i 2016 års undersökning.

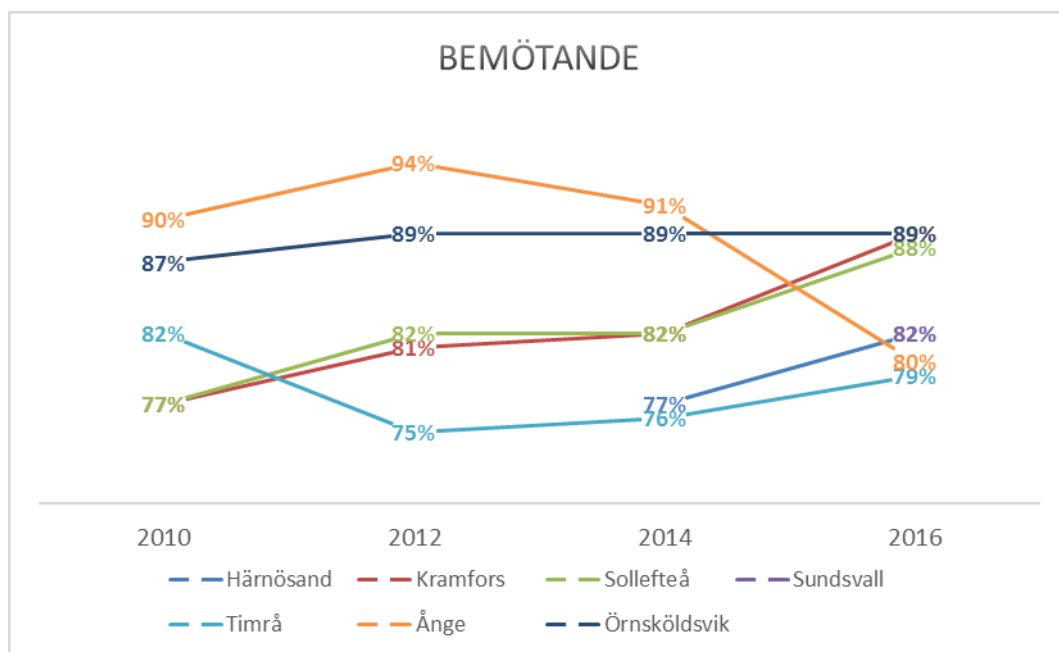
**Sollefteå:** Det har skett en positiv förändring av upplevelsen av bemötandet, från 77% (2010) till 88% i undersökningen som genomfördes under 2016.

**Sundsvall:** Andelen deltagare som upplevde bemötandet som positivt var 82% i 2016 års undersökning.

**Timrå:** Andelen som svarat positivt kring bemötande var 79 %, vilket liknar resultatet i den föregående omgången (2014) då 76% angav detta.

**Ånge:** En hög andel av deltagarna upplevde bemötandet positivt i 2010 (90%), 2012 (94%) och 2014 (91%) års undersökningar. I 2016 års undersökning har andelen som upplevde bemötandet positivt sjunkit till 80%.

**Örnsköldsvik:** Inga större förändringar har skett avseende upplevelser av bemötandet, det ligger på en konstant nivå. I 2016 års undersökning svarade 89% positivt kring bemötandet.



**Diskussion:** Hur tänker ni i er kommun? Är ni nöjda med hur många det är i gruppverksamheterna som är positiva rörande bemötande? Ska ni göra någonting annorlunda? Jobba vidare med?

## Individuell placering

Vid 2016 års undersökningstillfälle har Timrå kommun ej genomfört undersökningen bland deltagare som beviljats på individuell placering. I Ånge kommun och Örnköldsviks kommun är underlaget för tunt för att göra beräkningar. Anledningen till detta är att resultatet påverkas mycket av enskilda individers upplevelser. Därmed blir det svårt att dra några generella slutsatser.

### Arbetsmiljö

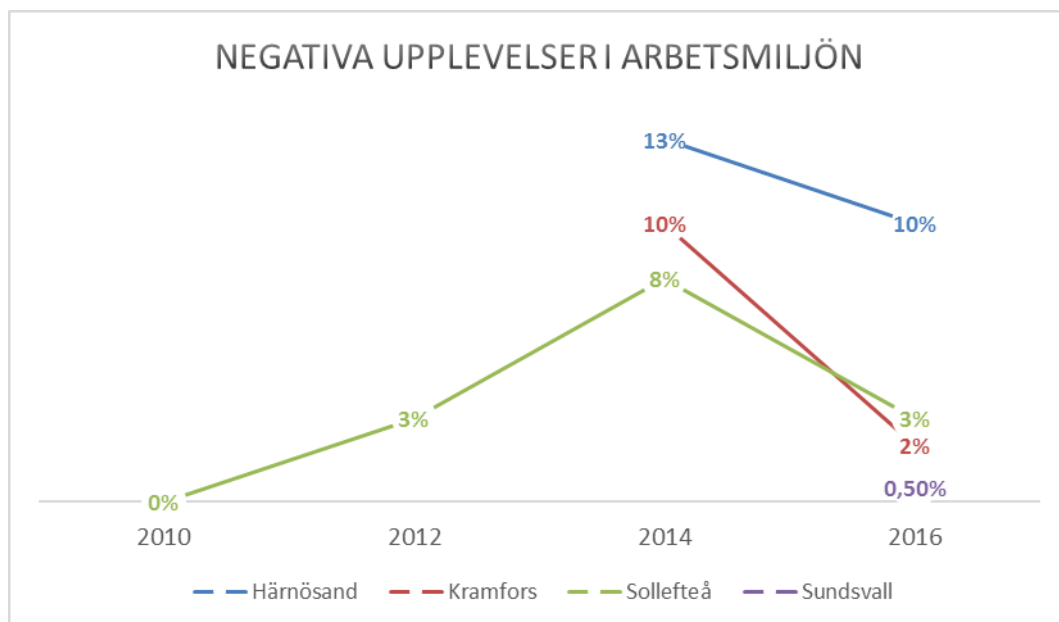
Andelen som upplevde problem i arbetsmiljön på sin individuella placering är förhållandevis låg och har varit så i de fyra undersökningsomgångarna, från 0 % till 13 %.

**Härnösand:** I årets undersökning var det 10 % av deltagarna som upplevde att det fanns problem i arbetsmiljön. Detta är en minskning i jämförelse med 2014 då 13% upplevde detta.

**Kramfors:** I 2016 års undersökning var det endast 2% som upplevde att det fanns problem i arbetsmiljön. Detta är en rejäl förändring i jämförelse med 2014 års undersökning då 10 % upplevde att det fanns problem i arbetsmiljön.

**Sollefteå:** Andelen som upplevde problem i arbetsmiljön har minskat till 3% i jämförelse med 2014 års undersökning då 8 % av deltagarna som upplevde detta.

**Sundsvall:** Det var mycket få som upplevde problem i arbetsmiljön i 2016 års undersökning, endast 0,5% upplevde detta.



Diskussion: Hur tänker ni i er kommun? Är ni nöjda med vad deltagarna tycker om arbetsmiljön på sin individuella placering? Ska ni göra någonting annorlunda? Jobba vidare med?

## **Delaktighet**

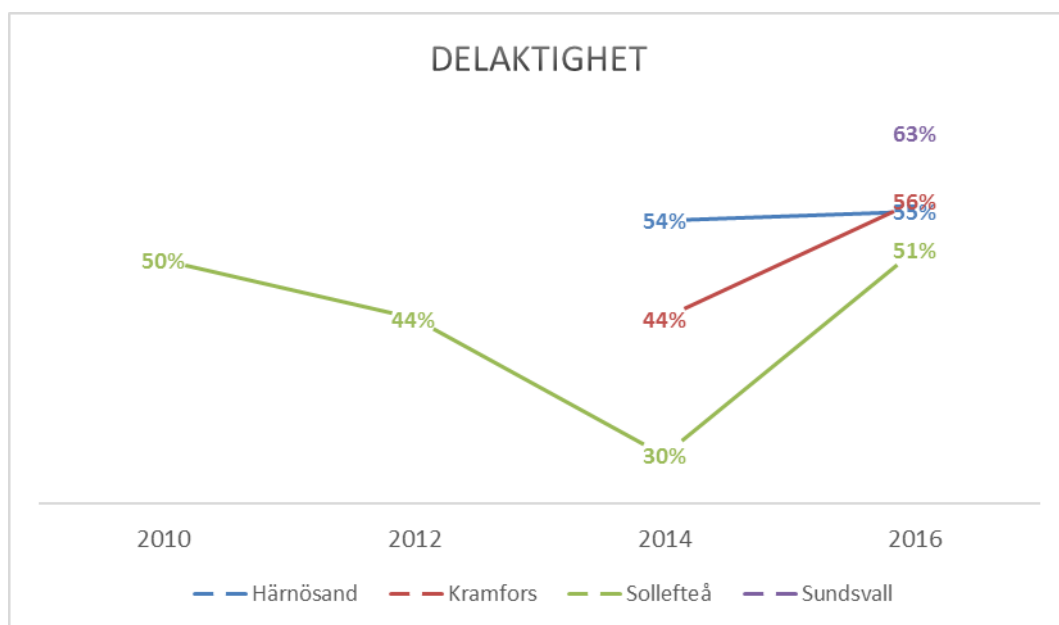
Andelen som känner sig delaktiga på sin individuella placering genom de fyra undersökningarna har skiftat mellan 30 % till 63 %.

**Härnösand:** I årets undersökning var det 55% av deltagarna som upplevde sig delaktiga, detta skiljer sig mycket lite i jämförelse med 2014 års undersökning då 54% upplevde detta.

**Kramfors:** Andelen som upplevde sig delaktiga i 2016 års undersökning var 56%. Detta är en ökning då det endast var 44% som upplevde detta i 2014 års undersökning.

**Sollefteå:** I 2014 års undersökning var det endast 30 % som upplevde sig delaktiga. I 2016 års undersökning har det skett en positiv förändring då det var 51% som upplevde sig delaktiga. angav detta.

**Sundsvall:** Andelen som upplevde sig delaktiga i 2016 års undersökning var 63%.



Diskussion: Hur tänker ni i er kommun? Är ni nöjda med hur många deltagare som känner sig delaktig kring sin individuella placering? Ska ni göra någonting annorlunda? Jobba vidare med?

## Bemötande

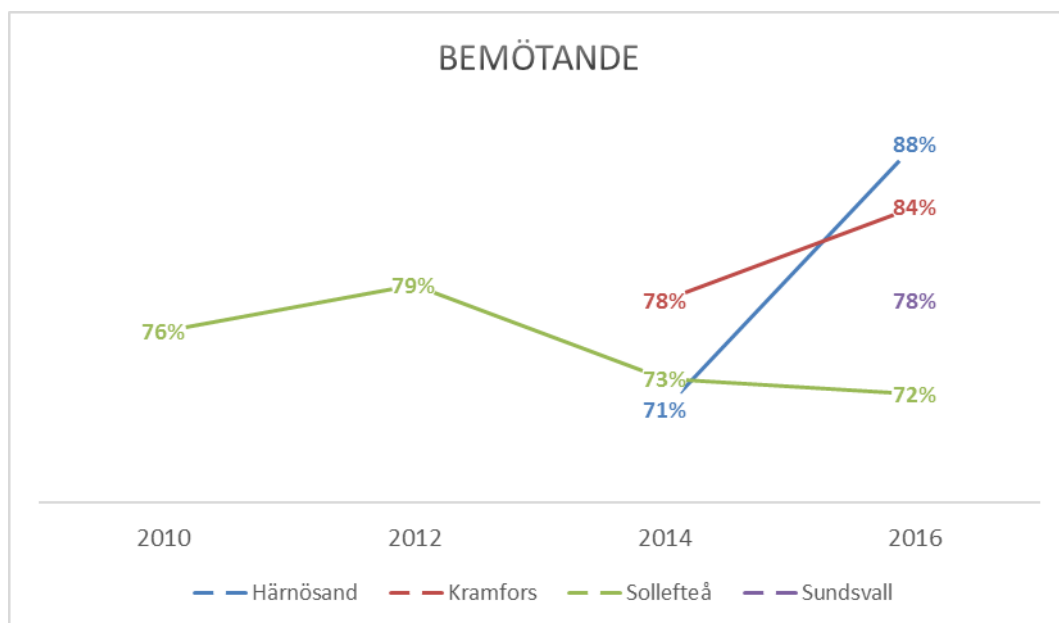
Andelen som svarat positivt kring bemötande har skiftat i de fyra undersökningsomgångarna, mellan 71 % och 88 %.

**Härnösand:** Det har skett en positiv förändring rörande upplevelsen av bemötandet, från 71% (2014) till 88% (2016).

**Kramfors:** Det har skett en förändring i positiv bemärkelse då 84% av deltagarna i 2016 års undersökning upplevde bra bemötande. Detta kan jämföras med 2014 års undersökning då 78 % upplevde detta.

**Sollefteå:** Andelen som upplevde bra bemötande i i princip oförändrat sedan undersökning 2014 då 73% angav detta. I 2016 års undersökning var det 72% som upplevde bra bemötande.

**Sundsvall:** Det var 78% som uppgav att de upplevde ett bra bemötande.



**Diskussion:** Hur tänker ni i er kommun? Är ni nöjda med hur många deltagare som upplever bra bemötande på sin individuella placering? Ska ni göra någonting annorlunda? Jobba vidare med?

# AVSLUTANDE REFLEKTION

---

Insatsen daglig verksamhet enligt Lagen (1993:387) om vård, stöd och service till vissa funktionshindrade syftar till att skapa förutsättningar till gemenskap, utveckling och meningsfull tillvaro (Ernman, 2008). Chefsgruppsnätverket inom funktionshinderområdet har valt att den länsgemensamma sammanställningen ska fokusera på frågor kring *arbetsmiljö, delaktighet och bemötande*. Gruppen beslutade att 2016 års undersökning kunde fungera som en baslinje där verksamheterna under kommande år kommer att arbeta med delaktighet. Vissa kommuner har påbörjat arbetet utifrån ”delaktighetsmodellen” och andra kommuner har valt att arbeta med delaktighet utifrån andra koncept. Nästa mätning kommer att ske någon gång under 2018/2019 med syfte att undersöka om det skett positiva förändringar inom områdena arbetsmiljö, delaktighet och bemötande.

## **Arbetsmiljö**

Resultatet visade att det skett mycket positiva förändringar rörande upplevelsen av arbetsmiljön, där alla kommuner förbättrat sina resultat. Detta gällde för såväl deltagare i gruppverksamhet som de som hade individuell placering. Den största förändringen hade skett bland deltagare i gruppverksamhet i Timrå kommun där 37% av deltagarna hade negativa upplevelser i 2010 års undersökningen. I 2016 års undersökning var det 4% som hade negativa upplevelser i arbetsmiljön. En kraftig sänkning av deltagare som har negativa upplevelser återfinns även i gruppverksamheterna i Sollefteå kommun och Ånge kommun. I 2016 års undersökning är det Sundsvalls kommun som hade högst andel deltagare som upplevde problem i arbetsmiljön (16%). För de deltagare som har individuell placering är det mycket få som uppgav att det fanns problem i deras arbetsmiljö. Här var det Sundsvalls kommun som hade lägst andel deltagare som upplevde detta (0,5%). Den högsta andelen deltagare som upplevde problem i sin arbetsmiljö återfanns i Härnösands kommun (10%). Arbetsmiljön är en viktig faktor för trivsel och därför är detta viktigt att fundera kring och jobba vidare med. I bilaga 1 ligger temaområdena och tillhörande frågor.

## **Delaktighet och bemötande**

För undersökningen i den dagliga verksamheten ligger de flesta kommuner i ett spann mellan 64% och 69%. Timrå kommun sticker ut genom att endast 51% av deltagarna upplevde sig delaktiga. Deltagarna som har individuell placering skattade delaktighet lägre än deltagarna som har gruppverksamhet. Bland de deltagare som har individuell placering skattade endast 47% till 56% att de är delaktiga. Sundsvalls kommun är den kommun där deltagare som individuell placering skattade sin delaktighet högst (63%).

En viktig del i LSS handlar om delaktighet och inflytande, i såväl det egna livet som i samhällslivet. Av den anledningen är det anmärkningsvärt lågt resultat rörande delaktighet i både undersökningen bland gruppverksamheterna och individuell placering. Utifrån ett hälsofrämjande perspektiv, är delaktighet en viktig aspekt och därför är det viktigt att arbeta med planering och involvera deltagaren i planeringen och använda sig av den. Det möjliggör för deltagaren att bli medveten om de mål som har satts upp och kan fungera som sätt att skapa möjlighet till feedback på sitt arbete. Det kan vara en viktig del i arbe-

tet med att skapa meningsfullhet och begriplighet utifrån KASAM modellen. Att få förståelse för sin uppgift och vad det ska leda till, det gör arbetet meningsfullt.

En annan dimension i undersökningen som kan kopplas till meningsfullhet utifrån KASAM är *bemötande*. När det kommer till dimensionen bemötande så hade deltagare i gruppverksamheterna i Örnsköldsviks kommun skattat detta på en mycket jämn nivå under alla fyra undersökningar, 89% i de tre senaste omgångarna. I Kramfors kommun och i Sollefteå kommun har deltagarna också skattat bemötandet positivt (89% resp. 88%). I Sundsvalls kommun, Timrå kommun och Ånge kommun upplevde en lägre andel av deltagarna i gruppverksamheterna positivt bemötande (79% - 82%). Bland de deltagare som har individuell placering var det Härnösands kommun som hade högst andel deltagare som upplevde positivt bemötande (88%). Lägst andel som skattade bemötandet som positivt återfanns i Sollefteå kommun och Sundsvalls kommun (72% resp. 78%).

## Avslutningsvis

Det är intressant att fundera kring strukturen kring daglig verksamhet utifrån ett hälsofrämjande perspektiv som hämtats från arbetslivet. Det finns många aspekter som kommunerna kan ta fasta på för att utveckla sin verksamhet vidare. En viktig fråga att ställa sig inför det stundande arbetet med att utveckla verksamheten med hjälp av bl.a. delaktighetsmodellen är vart ribban ligger för att kunna säga att verksamheterna har god arbetsmiljö, bra delaktighet och ett positivt bemötande? En central del i delaktighetsmodellen handlar om att utjämna maktbalansen mellan personal och de som deltar i verksamheten, där deltagarnas empowerment ska stärkas genom att de ges större inflytande av verksamhetens utformning. En intressant reflektion som gjorts är innebörden av ordet bemötande. Detta uttryck skulle kunna ses som en förstärkning av ”vi och dom” - förhållandet, där professionella ska ”bemöta” deltagarna i verksamheten. Borde vi inte hellre tala om möten människor emellan? Hur ofta säger vi att vi bemöter vänner, arbetskamrater och familjemedlemmar?



# REFERENSER

---

- Anthony, W. (2003). Expanding the evidence base in an era of recovery. *Psychiatr Rehabil J*, 27(1), 1-2.
- Anthony, W. (2004). Bridging the gap between values and practice. *Psychiatr Rehabil J*, 28(2), 105-106.
- Anthony, W. (2010). Shared decision making, self-determination and psychiatric rehabilitation. *Psychiatr Rehabil J*, 34(2), 87-88.
- Antonovsky, A., Cederblad, M., Elfstadius, M., & Lundh, L.-G. (1991). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och kultur.
- Borg, M., & Kristiansen, K. (2004). Recovery- oriented professionals: Helping relationships in mental health services. *Journal of Mental Health*, 13(5), 493-505.
- Davidson, L., O'Connell, M. J., Tondora, J., Lawless, M., & Evans, A. C. (2005). Recovery in serious mental illness: A new wine or just a new bottle? *Professional Psychology-Research and Practice*, 36(5), 480-487.
- Erman, M. (2008). *LSS : en vägledning*. Stockholm: Kommentus.
- Gullacksen A-C (2010) *Delaktighetsmodellen – En väg mot empowerment*. Lund: Skriftserie 2010:2, FoU Skåne
- Hansson, A. (2004) *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Hultberg, A., Skagert, K., Ekbom- Johansson, P., & Ahlberg, G. (2010). *Kunskap och metoder för hälsofrämjande arbetsplatser*. (Omarb. och uppdat. ed.). Göteborg: Institutet för stressmedicin.
- Ineland, J. (2013). *Mäta hälsa, levnadsvanor och livsvillkor hos personer med utvecklingsstörning [Elektronisk resurs] : teoretiska och metodologiska perspektiv och överväganden*. Östersund.
- Regeringen. (2000). *Från patient till medborgare : en nationell handlingsplan för handikappolitiken*. Stockholm: Riksdagen.
- Rönnbäck, E., & FoU Västernorrland. (2013). *Vad tycker brukarna? : en brukarundersökning inom daglig verksamhet i fem kommuner i Västernorrland*. Härnösand: FoU Västernorrland.
- Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. (1993).
- Rapp, C. A., & Goscha, R. J. (2012). *The strengths model : a recovery- oriented approach to mental health services* (3. ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Slade, M. (2009b). *Personal recovery and mental illness : a guide for mental health professionals*. Cambridge ; New York: Cambridge University Press.
- Socialstyrelsen. (2008). *Daglig verksamhet enligt LSS [Elektronisk resurs] : en kartläggning*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2011). *Bostad med särskild service och daglig verksamhet. En forskningsöversikt*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2013). *Personer med funktionsnedsättning : insatser enligt LSS år 2013*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen (2014) *Delaktighet och inflytande i arbetet med genomförandeplaner. Kunskapsstöd till verksamheter för personer med funktionsnedsättning*. Stockholm: Socialstyrelsen  
<http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/19532/2014-10-7.pdf>

- Socialstyrelsen (2017a) *Statistik om insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade 2016*. Stockholm: Socialstyrelsen  
<http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/20544/2017-3-41.pdf> (Hämtad 9 maj 2017)
- Socialstyrelsen (2017b) *Statistik om insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade 2016*. Stockholm: Socialstyrelsen  
<http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2017/2017-3-41> (Hämtad 9 maj 2017)

# BILAGA 1

---

## Frågor i undersökningen

### ARBETSMILJÖ

Är det för mycket ljud på jobbet?

Är dina arbetskamrater snälla mot dig?

Är det bråkigt på jobbet?

Är det något på vägen till eller ifrån jobbet som du är rädd för?

### DELAKTIGHET

Är det viktigt för dig att du har en planering där du ser vad du skall göra under dagen?

Har du en planering där du ser vad du skall göra under dagen?

Får du vara med och bestämma vad du ska göra på ditt jobb?

Får du byta grupp om du skulle vilja?

Har du haft möte med personalen om hur du har det på jobbet?

### BEMÖTANDE

Får du beröm när du gjort något bra?

Pratar dina arbetskamrater/personalen med dig?

Ringer någon till dig om du inte kommer till jobbet? (endast i frågeformuläret till de som har individuell placering)

## **Författarpresentation**

**Carolina Klockmo, FoU Västernorrland**

**Fil. Dr Hälsovetenskap**

Carolinas ansvarsområden är beroende/ missbruk, psykisk hälsa, LSS- området samt rehabilitering. Hennes intresseområden är bl.a. arbetsmiljö och psykosociala insatser.

**Carolina Klockmo, Kommunförbundet Västernorrland**

**Leg. Arbetsterapeut, Utvecklingssamordnare**

Marias ansvarområde är funktionsnedsättningsområdet. Intresseområden är bl a kompetensförsörjning, kognition, delaktighet och självbestämmande.