

SAMMANSTÄLLNING RESULTAT 2019

# 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: 2019**

**ISSN: 1653-2414**

# FÖRORD

---

För femte gången har länets kommuner genomfört en gemensam brukarundersökning bland personer som har beviljats Daglig verksamhet enligt Lagen (1993:387) om 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 Kramfors kommun, Sollefteå kommun, Sundsvalls kommun, Timrå kommun, Ånge kommun och Örnsköldsviks kommun, dvs sex av länets sju kommuner.

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;

Sten Lindström	Kramfors kommun
Ingrid Månsson	Sollefteå kommun
Elisabeth Jonsson	Sundsvalls kommun
Monica Borg-Aspman	Timrå kommun
Angelica Persson	Ånge kommun
Anja Radels	Örnsköldsviks kommun

# SAMMANFATTNING

---

Inom svensk funktionshinderpolitik 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 stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) som trädde i kraft 1 januari 1994. De insatser som ges enligt LSS syftar till att främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för de personer som lagen omfattar. 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*. Viktiga grundvalar i dessa verksamheter är att de skapar förutsättningar för delaktighet, självbestämmande och inflytande. Några verksamheter i länet har bl.a. utvecklat sin verksamhet genom ”Delaktighetsmodellen”. I Västernorrlands läns kommuner har det genomförts brukarundersökningar i fyra tidigare omgångar. Syftet med årets brukarundersökning var att undersöka hur deltagarna som har gruppverksamhet och individuell placering upplevde bemötande, delaktighet och arbetsmiljön. Undersökningarna har genomförts med hjälp av enkätverktyget Pict-O Stat. 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 19 frågor till det 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. Många upplevde positivt bemötande och fler upplevde sig delaktiga. Resultatet visade att upplevda problem i arbetsmiljön är liknande som vid föregående undersökningstillfälle. Resultatet visade att generellt sett är det liknande resultat som föregående undersökning, där den positiva trenden fortsätter. Detta gällde för såväl deltagare i gruppverksamhet som de som har individuell placering. När det gäller gruppverksamheterna har kommunerna aktivt arbetat med miljön på olika sätt. Reflektioner som arbetsgruppen som arbetat med brukarundersökningen gjort är att det ökade antalet deltagare utmanar. Med tanke på att delaktighet och inflytande har ett stort fokus inom LSS, är det viktigt att utveckla och implementera arbetssätt och metoder som stödjer den utvecklingen. Sammantaget visade undersökningen på goda resultat där merparten av deltagarna som deltog i undersökningen var nöjda med sin dagliga verksamhet, även om det finns områden som kan utvecklas vidare. ett exempel är området som rör arbetsmiljön. En viktig fråga att ställa sig är: - När är det ”good enough”? När kan vi 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>LSS och insatsen daglig verksamhet .....</i>	<i>2</i>
<i>Delaktighet, självbestämmande och inflytande.....</i>	<i>3</i>
<i>Ett salutogent perspektiv - KASAM .....</i>	<i>5</i>
<i>Syfte .....</i>	<i>7</i>
<b>Metod och material.....</b>	<b>8</b>
<i>Frågeformulär.....</i>	<i>8</i>
<i>Urval.....</i>	<i>9</i>
<i>Insamling av data .....</i>	<i>9</i>
<i>Analys.....</i>	<i>9</i>
<b>Resultat .....</b>	<b>10</b>
<i>Gruppverksamhet.....</i>	<i>11</i>
<i>Individuell placering.....</i>	<i>18</i>
<b>Avslutande reflektion.....</b>	<b>24</b>
<i>Avslutningsvis.....</i>	<i>25</i>
<b>Referenser .....</b>	<b>26</b>
<b>Bilaga 1 .....</b>	<b>28</b>
<i>Frågor i undersökningen.....</i>	<i>28</i>

# INLEDNING

---

Under början av 2000 lades en proposition fram; *Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken* (Prop., 1999/2000:79), vilket också lade grunden för dagens funktionshinderpolitik. En viktig utgångspunkt i planen var att rikta fokus på hur samhället kan skapa förutsättningar för deltagande och delaktighet i samhället för personer med funktionsnedsättningar, och inte enbart fokusera på individens egenskaper och förmågor. Ambitionen var att samhället ska utformas så att alla medborgare har möjlighet till delaktighet och inflytande. Under 2010 fattade Regeringen ett beslut om att inriktningen för funktionshinderpolitiken skulle ligga fast, men att det behövdes en uppföljning av planen för att vidareutveckla den (Regeringens skrivelse 2009/10:166, 2010). Resultatet av uppföljningen resulterade i en Strategi för genomförande av funktionshinderpolitiken 2011-2016 (Regeringen, 2011). I 2016 års regeringsförklaring uttryckte regeringen funktionshinderpolitiken skulle utvecklas i den riktningen mot deras övergripande målsättning; att *Sverige ska utvecklas genom samhällsbygge och samarbete*.

Målet i för den svenska funktionshinderpolitiken är att

*med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som utgångspunkt, uppnå jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhället för personer med funktionsnedsättning i ett samhälle med mångfald som grund. Målet ska bidra till ökad jämställdhet och att barnrättsperspektivet uppmärksammas* (Prop., 2016/17:188 )s.22)

Regeringens arbete med utveckling av funktionshinderpolitiken i Sverige pågår dock inte isolerat från utvecklingen som sker på den internationella nivån. En viktig utgångspunkt för den svenska funktionshinderpolitiken är att de överväganden och förslag som lämnas inom området, ska följa de internationella åtagandena om mänskliga rättigheter. Funktionshinderpolitiken är en del i arbetet för ett mer jämlikt samhälle, där människors olika bakgrund eller förutsättningar inte ska avgöra möjligheten till delaktighet i samhället. Sverige har bl.a. undertecknat FN:s konvention *om rättigheter för personer med funktionsnedsättning*, som undertecknades 2008 (SÖ, 2008:26). Sverige har också arbetat fram mål inom ramen för arbetet med FN:s Agenda 2030, där en viktig del är arbetet handlar om att förverkliga mänskliga rättigheter för alla. *Delmålen i Agenda 2030 pekar tydligt ut ett antal områden där insatser för personer med funktionsnedsättning särskilt behövs. Det rör områden som tex utbildning, arbetsmarknad, minskad ojämlikhet, tillgänglighet till transportsystem samt tillgång till offentliga miljöer* (Prop., 2016/17:188 ).

## LSS och insatsen daglig verksamhet

Den 1 januari 1994 trädde Lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) (SFS, 1993:387) i kraft, vilket var en viktig del i den handikappreform som regeringen beslutade om 1993 (Socialstyrelsen, 2014b). De insatser som ges enligt LSS ska främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för de personer som lagen omfattar. Ett mål är att de personer som har insatser enligt LSS ska "leva som alla andra" (Socialstyrelsen, 2019b).

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, 1993:387)

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 bedrivs 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 (Nikku, 2011). Denna form av daglig verksamhet ska inte betraktas som en anställningsform utan det är en behovsprövad insats (Erman, 2008).

Socialstyrelsen (2008) kartläggning av daglig verksamhet 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 kommu-



nera och det är svårt att skapa verksamheter som passar varje enskild person (Nikku, 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 att den största insatsen enligt LSS är daglig verksamhet. Under 2018 stod daglig verksamhet för 32 procent av samtliga insatser (Socialstyrelsen, 2019b). Det har också skett en ökning av antalet personer som beviljats insatsen daglig verksamhet i Västernorrlands län, från 1026 personer 2013 (Socialstyrelsen, 2014b), till 1169 personer år 2016 (Socialstyrelsen, 2017). Under 2018 var det 1173 personer som hade insatsen (Socialstyrelsen, 2019b). Antalet deltagare från 2013 till 2018 som har daglig verksamhet har ökat med 147 personer, i Västernorrlands län.

## **Delaktighet, självbestämmande och inflytande**

I FN:s konvention *om rättigheter för personer med funktionsnedsättning* betonas vikten av ett fullständigt och faktiskt deltagande och inkludering i samhället. I detta sammanhang ingår också ett individuellt självbestämmande och oberoende (Socialstyrelsen, 2018).

Världshälsoorganisationens (WHO) har definierat delaktighet och aktivitet i *den Internationella klassifikationen för funktionsstillstånd, funktionshinder och hälsa (ICF)* (Socialstyrelsen, 2003). I ICF definieras delaktighet utifrån engagemang i en livssituation, dvs att vara engagerad och inkluderad inom viktiga livsområden och att ha tillgång till nödvändiga resurser för att uppnå detta. WHO skiljer mellan aktivitet och delaktighet, där aktivitet handlar om att genomföra enskilda uppgifter. Delaktighet ses av WHO som en kompetens som kan utvecklas, med stöd av omgivningen. Delaktighet innehåller flera aspekter; från att vara delaktig i arbetslivet, i studier och kulturella sammanhang till att vara delaktig i handläggning, planering och genomförande av stöd- och serviceinsatser som ges av socialtjänsten (Socialstyrelsen, 2018).

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 bedrivas 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, 1993:387).*

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 vik-

tigt att reflektera kring hur insatserna inom LSS utformas för att stärka den enskildes delaktighet, självbestämmande och inflytande, som i förlängningen påverkar förmågan att leva ett självständigt liv (Socialstyrelsen, 2018).

### **Från teori till praktik**

Det är viktigt att skapa förutsättningar för delaktighet, detta kan inte Socialtjänsten ”göra” åt den enskilde. För Socialtjänstens personal är det viktigt att skapa tillfällen att utveckla förmåga och vilja till engagemang och delaktighet. För att detta ska kunna ske måste personalen i verksamheterna ha kunskap om individens *tillfälle, förmåga och vilja*. Genom att arbeta på det sättet kan stödet och servicen bidra till ökade förutsättningar för den enskilde att vara delaktig i olika situationer och sammanhang (Socialstyrelsen, 2018).

### **Delat beslutsfattande**

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; Rapp & Goscha, 2012; Slade, 2009). För personal är det också viktigt att berätta och förklara på vilken grund olika beslut fattas.

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, 2014a). 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).

### **Genomförandeplanen**

Genomförandeplanen ska grundas på det myndighetsbeslut som fattats rörande insatsens innehåll. I genomförandeplanen ska den enskilde och professionella tillsammans formulera målet med insatserna, insatsernas innehåll och utformning. För att kunna ringa in vad det är som den enskilde önskar så är det viktigt att det finns tillit mellan personal och den enskilde, och att personalen har tilltro till den enskildes förmågor. Den enskilde kan också behöva kunskap om innebörden av att vara delaktig i sin planering, och personalen behöver ta reda på hur information ska göras begriplig för den enskilde med exempelvis olika former av hjälpmedel. För att genomförandeplanen ska kännas som den enskildes egen plan är det viktigt att den enskilde känner igen sig i de beskrivningar som görs. Det kan vara betydelsefullt att texten är skriven med uttryck som den enskilde själv använt (Socialstyrelsen, 2014a).

## **Kommunikativt och kognitivt stöd**

Många personer med kognitiva funktionsnedsättningar behöver både kommunikativt och kognitivt stöd. Även de som har en god verbal förmåga kan ha bekymmer med att processa muntlig information. Det är viktigt att ta reda på vilken typ av stöd enskilda personer behöver för att kunna uttrycka sig i ord, tankar och känslor och processa den information som ges (Socialstyrelsen, 2014a).

**Kommunikativt stöd** - Alternativ och kompletterande kommunikation (AKK) är ett samlingsnamn för olika kommunikationssätt och metoder. Det kan bestå av tecken som stöd, bilder, symboler, konkreta föremål, talande hjälpmedel och datorer. Andra former är manuell eller kroppsnära kommunikation där naturliga reaktioner och kroppsrörelser som ljud, mimik, signaler och gester används och tolkas. En form av bildbaserad kommunikation är samtalsmatta, som gör det möjligt att uttrycka åsikter och delta i planering och beslutsfattande (Socialstyrelsen, 2014a).

**Kognitivt stöd** - Kognitivt stöd är alla insatser till exempel förhållningssätt och produkter som stödjer minne och förmåga att hantera komplex information. Ofta krävs kognitiva anpassningar av miljön för att människor med de funktionsnedsättningar som anges i beskrivningen av grupp 1 och 2 i personkretsen enligt LSS ska kunna vara delaktiga och ha inflytande över beslut som rör deras liv (Socialstyrelsen, 2014a). Tre viktiga delar att tänka på är att det handlar om att ta emot information, bearbeta information och att kunna agera.

## **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 med bestämmande över insatser som ges (SFS, 1993:387). 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 & 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, Skagert, Ekblom Johansson, & Ahlberg jr, 2010). Det kan finnas skillnader i upplevelse av meningsfullhet mellan två liknande arbetsplatser, där arbetsklimatet 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 exempel på 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 & Kommunförbundet Skåne. FoU Skåne, 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).

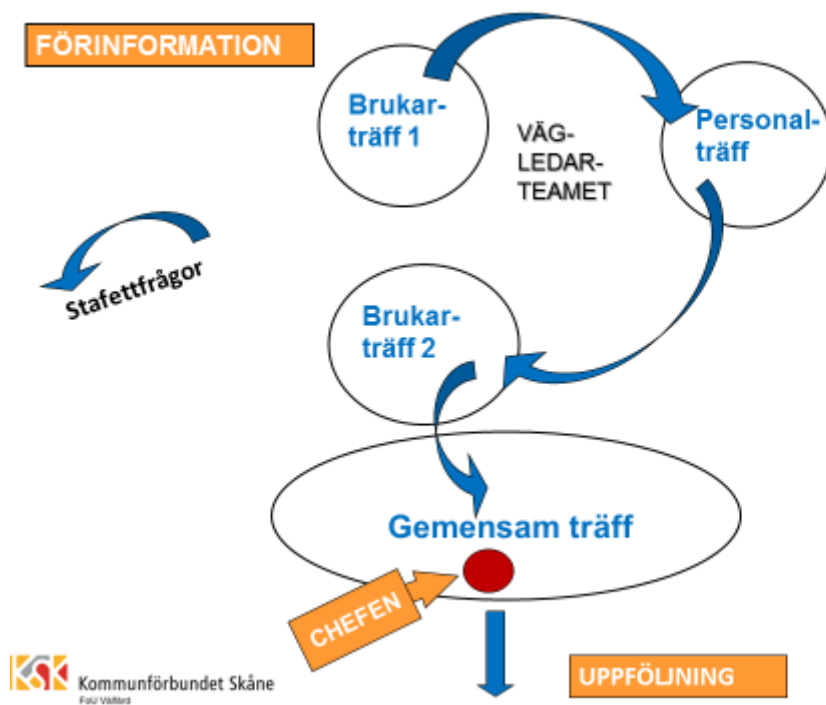


Fig 1. Modell för arbetsprocessen i delaktighetsmodellen  
 Källa: Kommunförbundet Skåne

## Syfte

Syftet med brukarundersökningen var att studera hur deltagarna som har daglig verksamhet enligt LSS, gruppverksamhet och individuell placering, upplevde bemötande, delaktighet och arbetsmiljön. Detta är en uppföljning av fyra tidigare undersökningar inom området.

# METOD OCH MATERIAL

Denna undersökning är en uppföljning av de brukarundersökningar som genomfördes under år 2010, 2012, 2014 och 2016 i Härnösand, Kramfors, Sollefteå, Timrå, Ånge och Örnsköldsviks kommuner. Under 2016 anslöt sig också Sundsvalls kommun till den läns-gemensamma brukarundersökningen. Timrå kommun har inte genomfört undersökningen bland personer som har individuell placering. Härnösands kommun valde att inte delta denna omgång.

Alla kommuner har använts sig av enkätverktyget Pict-O-Stat, där det är det möjligt att använda pictogrambilder till frågorna. I Pict- O-Stat 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 samordnare fungerar som en arbetsgrupp och har träffats vid några tillfällen för att diskutera syfte och utformning av undersökningen. Vid sammankomsterna har också frågorna diskuterats. Arbetsgruppen kom överens om att genomföra undersökningen på samma sätt som tidigare (Rönnbäck, 2013). Det har dock skett en förändring vad gäller frågorna där några frågor plockats bort och vissa frågor har omformulerats då de upplevdes som ålderdomliga i utformningen.

## Frågeformulär

Frågeformuläret innehöll 17 frågor till de som deltar i gruppverksamhet och 19 frågor till det som har individuell plats. Frågorna mäter tre dimensioner; *arbetsmiljö*, *delaktighet* och *bemötande*. 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.

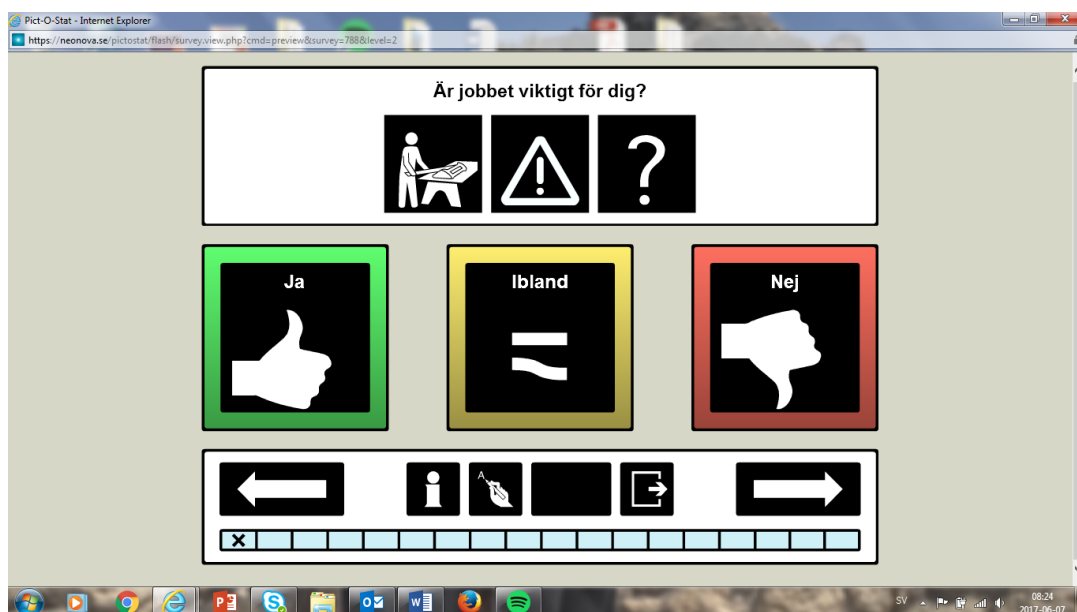


Fig 2. Beskrivning av fråga i Pict- O-Stat.

## Urval

Ambitionen var att genomföra en totalundersökning, men alla individer har inte tillfrågats. Skälet för detta var att det fanns personer som har så omfattande kognitiva funktionsnedsättningar att det bedömdes att de inte skulle kunna genomföra undersökningen, det skulle inte vara etiskt försvarbart. Det fanns även personer som var sjukskrivna 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 besvaras den med hjälp av dator eller läsplatta. Här har hjälparnas roll 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 och på sin arbetsplats. 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. Det finns brukare som upplevt att brukarundersökningen sker för ofta, då flera även deltar i brukarundersökningen om boende. Det var några brukare som uttryckte att det var roligt att bli tillfrågad. Det har tillkommit några nya hjälpare, medan andra hjälpare har varit med några gånger. De erfarna hjälparna upplevde att de blivit van vid att genomföra undersökningen, vilket upplevdes positivt. Det framkom också att det är viktigt att all personal i verksamheterna informeras om undersökningen och dess syfte. Detta för att de ska kunna understödja undersökningens genomförande. Bland de personer som hade individuell placering fanns det några som hade ett stort behov av att få prata med hjälparen som kom. En erfarenhet att ta med sig till nästkommande undersökningar. Undersökningen genomfördes mellan november 2018 och januari 2019. Det blev dock en fördröjning av den länsgemensamma sammanställningen. Kommunerna har många utmaningar i sina verksamheter och ibland uppstår det annat som behöver prioriteras.

## Analys

Analysen baseras på andelen *ja/nej*- svar där alternativet *ibland/vet inte* 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 procentsatsen i resultatet beräknats.

# RESULTAT

---

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

Kommun	Antal verkställda beslut	Deltagare	Svarsfrekvens (%)
Kramfors	66	48	73%
Sollefteå	77	46	60%
Sundsvall	309	213	69%
Timrå	36	21	58%
Ånge	19	19	100%
Ö-vik	240	161	67%

Tabell 1 Svarsfrekvens gruppverksamhet

Kommun	Antal verkställda beslut	Deltagare	Svarsfrekvens (%)
Kramfors	26	19	73%
Sollefteå	17	14	82%
Sundsvall	73	64	88%
Ånge	19	17	89%
Ö-vik	74	45	62%

Tabell 2 Svarsfrekvens individuell placering



## Gruppverksamhet

### **Arbetsmiljö**

Resultatet visade att det finns stora skiftningar mellan de olika kommunerna i hur deltagarna skattat arbetsmiljön. De orsaker som anges till detta är flera.

**Kramfors:** Det har inte skett några större förändringar av hur deltagarna upplevde problem i arbetsmiljön, det ligger på en jämn nivå. Det var 10% av deltagarna som upplevde detta i 2019 års undersökning. Verksamheten har upplevt en hög ljudnivå och att det kan varit stökigt vid den dagliga verksamheten under morgonen då de flesta brukare kommer samtidigt. Ljudnivån har också kunnat vara hög i samband med lunch. Detta har åtgärdats genom att nyttja miljön på ett annat sätt. Detta har bidragit till att det har blivit märkbart lugnare.

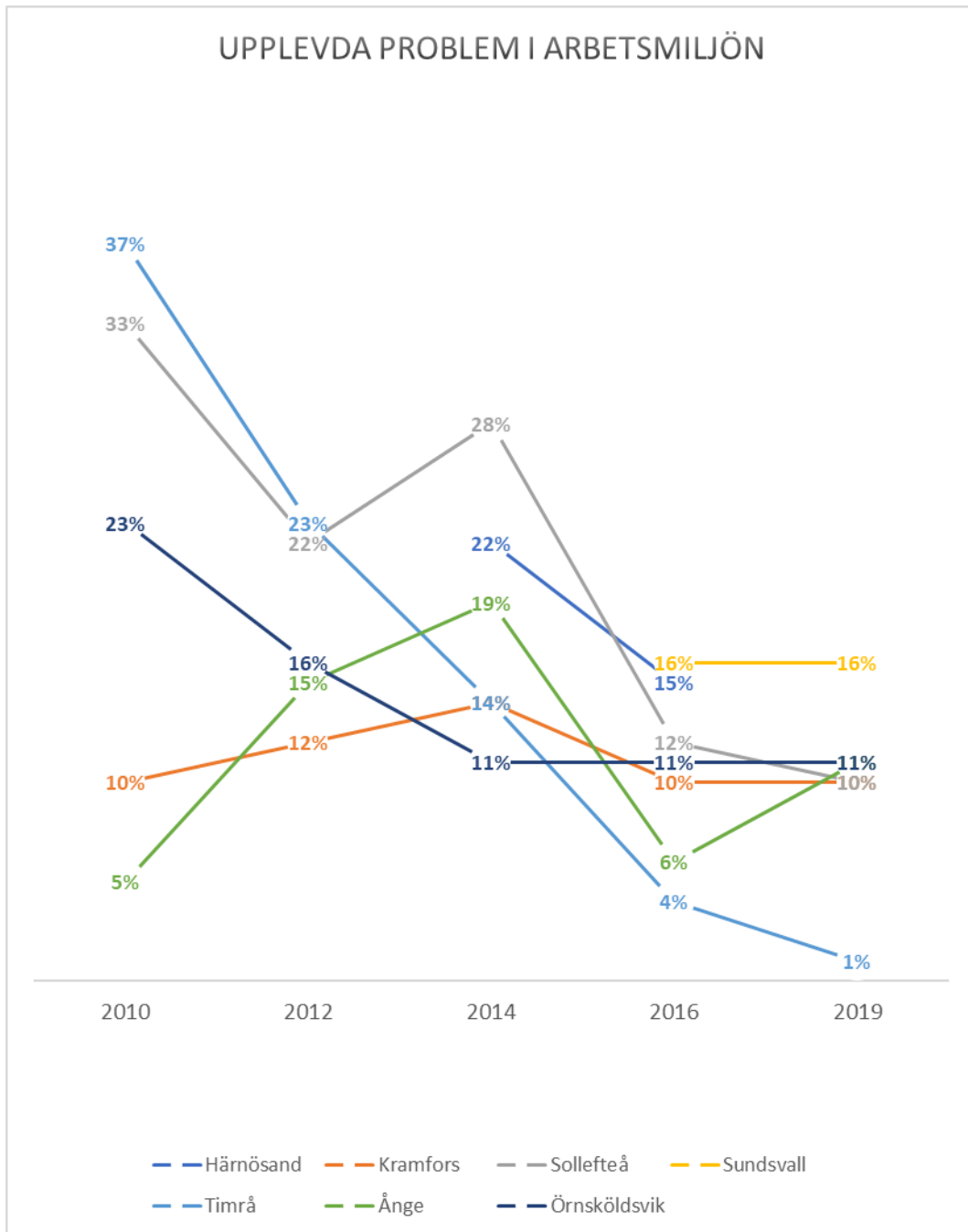
**Sollefteå:** När det gäller upplevda problem i arbetsmiljön har det varit en konstant förändring i positiv riktning, från 33% 2010, till 10% i 2019 års undersökning. Grupperna har bland annat pratat om vad man rent konkret är rädd för, ex på väg till och från jobbet, och hittat lösningar för det. Exempelvis kan personal möta upp deltagarna på vägen, använda reflexväst då man är orolig att man inte ska synas i mörkret etc.

**Sundsvall:** Resultatet visade att 16% av deltagarna upplevde problem i arbetsmiljön i 2016 års undersökning. I 2019 års undersökning var det fortfarande 16% som angav detta. De åtgärder som planerades utifrån resultatet från brukarundersökningen år 2016 var att förbättra ljudnivåerna och ta reda på vilka ljud som upplevs störande. Resultatet från 2019 års undersökning visar att det finns behov av fortsatt arbete med arbetsmiljön.

**Timrå:** Andelen som upplevde problem i arbetsmiljön har minskat kraftigt sedan starten, från 37% i 2010 års undersökning till 1% under 2019 års undersökning. Vid en närmare analys av de frågor som ingår i arbetsmiljö förekommer stor variation i svaren på enskilda frågor. På frågan ”Är dina arbetskamrater snälla mot dig?” svarar 100% positivt, medan 59% angav att det är ”Är det bråkigt på jobbet?”. Många angav även att ljudnivån kan vara hög ibland. En trolig orsak till resultatet är att verksamhetens lokalbegränsningar är utmanande. Det är svårt för deltagarna att gå undan och vara ifred vid behov, vilket också ibland leder till diskussion deltagare emellan. Detta är ett område att arbeta vidare med.

**Ånge:** Det har varit stora skiftningar i hur deltagarna upplevt problem i arbetsmiljön genom åren. Den högsta nivån var i 2014 års undersökning då 19 % angav detta, till 6% i 2016. I årets undersökning har det skett en smärre ökning då 11% angav detta. En trolig orsak till resultatet kan vara att under slutet av 2018 gjordes en sammanslagning av två gruppverksamheter. Gruppverksamheten i Ånge stängdes och alla brukare är i grupplokalen i Fränsta. Det medför att det blir fler arbetskamrater och nya lokaler för flera av brukarna som ev. skulle kunna förklara att fler tycker det är för mycket ljud och bråkigt på jobbet. Flytten har även gjort att många av de som hade sin gruppverksamhet i Ånge nu får åka 3 mil enkel väg till lokalen i Fränsta. En annan orsak kan vara att det tillkommit nya brukare som är väldigt högljudda.

**Örnsköldsvik:** Andelen som upplevde problem i arbetsmiljön har minskat, från 23% 2010 till att ligga konstant på 11% i 2014, 2016 och 2019 års undersökningar. Under de senaste åren har antalet deltagare ökat, vilket är utmanande på flera vis. Det ställer nya krav på till exempel lokaler, bemanning, aktiviteter och deltagare emellan.



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 skiftar mellan kommunerna, från 61% till 76%. Sett över tid har också upplevelsen av delaktighet förändrats mellan de olika undersökningstillfällena.

**Kramfors:** Andelen som svarat att de upplevde delaktighet har stadigt ökat sedan den första mätningen år 2010 (43%) till 2016 siffran 69%. I 2019 års undersökning visades liknande resultat då det var 68% som upplevde sig delaktiga. Delaktighet är det område i verksamheten där det skett störst förändringar. Brukaren väljer/bestämmer själv sitt schema utifrån samtliga aktiviteter/arbeten i grupp som erbjuds. Det är möjligt att byta grupp (ex. café, teater, hantverk) i den dagliga verksamheten var sjätte månad. Detta har medfört att det funnits gruppverksamheter som brukarna ej valt, och de har därför tagits bort medan andra gruppverksamheter har tillkommit. En stödpedagog har anställts i verksamheten vilket inneburit ett ökat användande av stödtecken, bildstöd och pedagogiska förhållningssätt i hela personalgruppen. Verksamheten fortsätter sitt arbete med att utveckla området delaktighet.

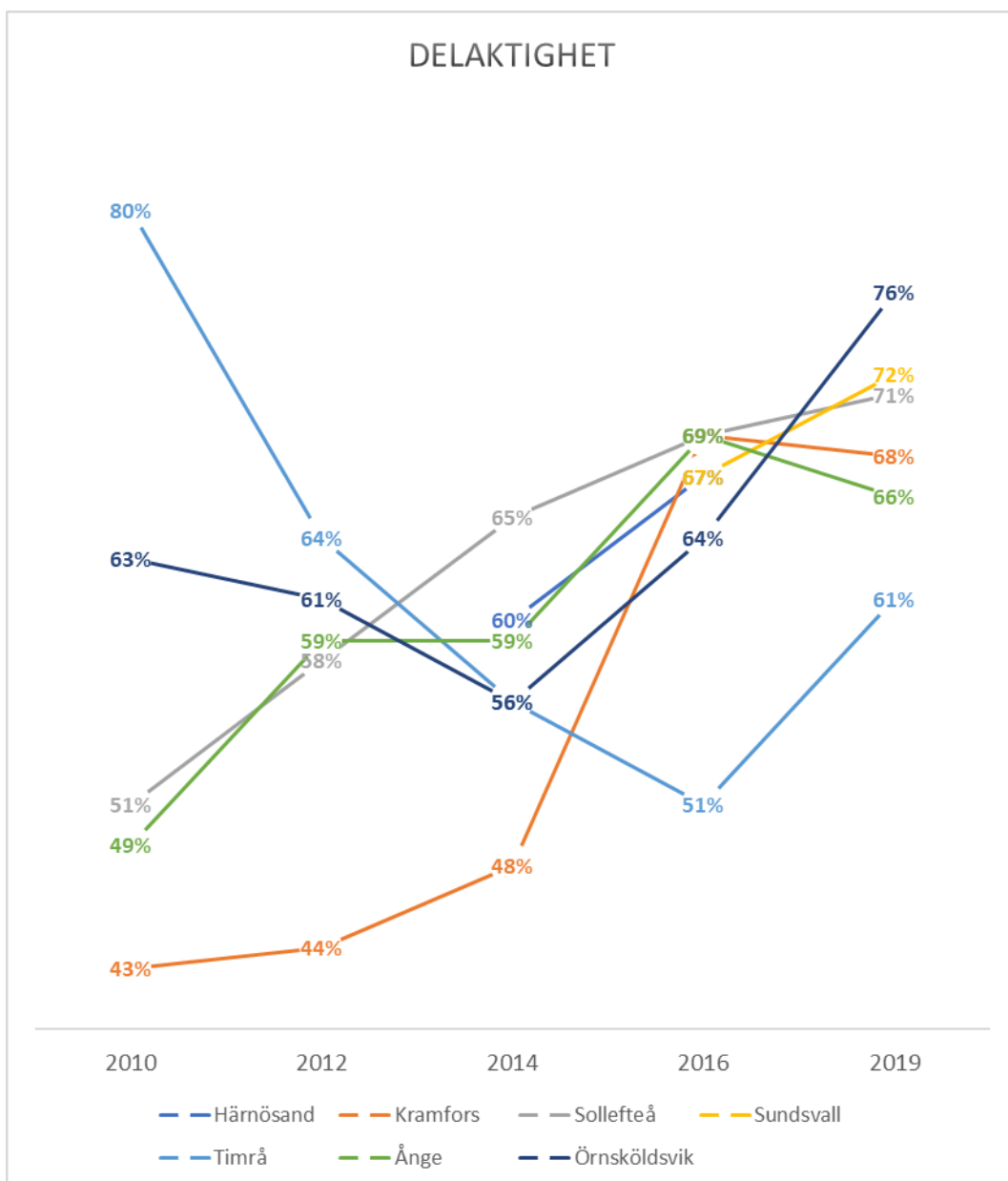
**Sollefteå:** Andelen som svarat att de kände delaktighet har stadigt ökat sedan 2010 (51%) till 71% i 2019 års undersökning. Det är ett av de utvecklingsområden som verksamheterna arbetat med under de senaste åren. Satsningar har genomförts för att utveckla arbetssätt för att göra brukarna mer delaktiga genom att de ges större möjlighet att påverka hur dagen ska se ut. I de dagliga verksamheterna hålls morgon- eller veckomöten där det sker en genomgång av de aktiviteter som ska genomföras och vem/vilka som ska utföra dem.

**Sundsvall:** Andelen som upplevde delaktighet har ökat sedan föregående tillfälle, från 69% år 2016 till 72% år 2019. Måttet på upplevelse av delaktighet i Verksamhetsplanen är 85% därav behov av fortsatt arbete med delaktighet. På frågan om ”Får du vara med och bestämma vad du ska göra på ditt jobb” var andelen som svarade nej och ibland 36%. Den frågan behöver ytterligare analyseras.

**Timrå:** Andelen som upplevde delaktighet minskade kraftigt i föregående undersökning 2016 (51%). Det var den lägsta nivån sedan det första måttetillfället 2010. I 2019 års undersökning har det skett en förändring i positiv riktning då 61% angav att de upplevde delaktighet. Sedan undersökningen år 2016 har verksamheten arbetat aktivt med resultatet via delaktighetsmodellen. Detta har bidragit till diskussioner i grupperna om innebörden av delaktighet. Genom arbetet med delaktighetsmodellen har deltagarna tagit mer plats och lyfter sina tankar och idéer. Under de senaste åren har det tillkommit fler beslut om daglig verksamhet, vilket är utmanande för verksamhetens utformning och planering, exempelvis personella resurser, lokaler och deltagarna emellan. Det har varit svårt att ta tillvara de goda idéer som deltagarna kommit med.

**Ånge:** Andelen som upplevde delaktighet har ökat, från 49% (2010) till 69% i 2016 års undersökning. I 2019 års undersökning har det skett en smärre förändring då det är 66% som angav att det var delaktiga. Verksamheterna har under senare tid bl.a. infört brukarmöten för ökat inflytande.

**Örnsköldsvik:** Andelen som upplevde delaktighet har varierat över tid, med en förändring i positiv bemärkelse. I 2019 års var det 76% som angav att det upplevde sig delaktiga, vilket är den högsta andelen sedan det första mättillfället 2010. Verksamheterna har varit mer aktiva i arbetet med genomförandeplanerna, vilket bidragit till ökad medvetenhet hos deltagarna, resultatet av enkäten visar att det skett en positiv förändring rörande upplevelsen av att ha en ”*genomförandeplan för sin sysselsättning*”, från 71,15% till 89,44%. Det finns en arbetsterapeut som stöttar upp arbetet kring tydliggörande pedagogik. Under 2018 gjordes en stor satsning på arbete med Alternativ och kompletterande kommunikation i hela LSS-verksamheten. Bl. a har kommunikationsombud utbildats för att stötta upp i verksamheten.



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**

Resultatet visade att det finns skillnader mellan kommunerna i hur deltagarna skattar bemötande. Resultatet visade också att upplevelsen av positivt bemötande skiftar mellan olika undersökningstillfällen.

**Kramfors:** Andelen som svarat positivt kring bemötande har ökat sedan första undersökningen, från 77% (2010) till 96% i 2019 års undersökning. Tidigare var det vanligt att en personal arbetade med en grupp, vilket medförde att det kollegiala samarbetet saknades. Idag förekommer inte längre ensamarbete för personal i verksamheten. Förändringen av daglig verksamhet har inneburit att personal numera arbetar tillsammans, vilket bidragit till större variation i arbetet och med kontinuerlig handledning samt tillgång till stödpedagoger. Personalen har gett uttryck för ökad arbetsglädje och stolthet över sitt arbete och sin verksamhet vilket även bör ha en positiv effekt i bemötandet av brukarna.

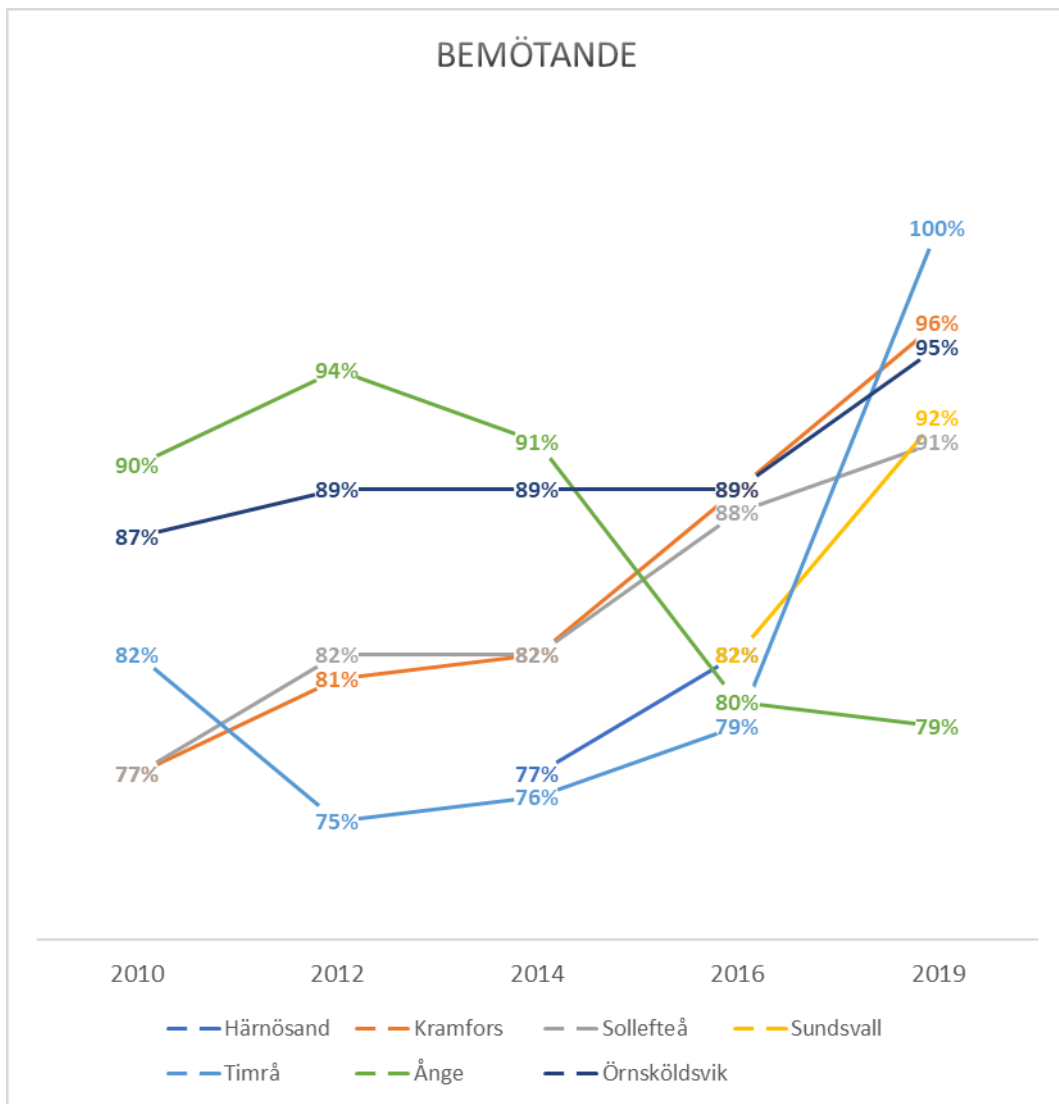
**Sollefteå:** Det har skett en positiv förändring av upplevelsen av bemötandet, från 77% (2010) till 91% i undersökningen som genomfördes under 2019. Inom Funktionsstöd har bemötande varit ett utvecklingsområde där hela verksamheten haft värdegrundsbildning, handledning och kontinuerliga diskussioner på arbetsplatserna.

**Sundsvall:** Andelen deltagare som upplevde bemötandet som positivt var 82% i 2016 års undersökning. I 2019 års undersökning har det skett en positiv förändring då 92% skattade bemötandet som bra. Det önskade resultatet var att uppnå 90%, vilket har gjorts. Den åtgärd som genomförts är införandet av mer individualiserat arbetssätt.

**Timrå:** Det har skett en mycket positiv förändring rörande bemötande från ca 80% i tidigare undersökningar till 100% i 2019 års undersökning. Verksamheten har arbetat aktivt med delaktighetsmodellen och med deltagarråd där bemötande finns med som en stående punkt. Detta har bidragit till många givande diskussioner. På detta sätt lyfts tankar om bemötande, hur vi alla ska bemöta varandra i verksamheten. Deltagarråden kommer att fortsätta ske samma omfattning, men de stående punkterna kan justeras utifrån aktuellt läge inför varje år vilket innebär att nya punkter kan tillkomma efter behov.

**Ånge:** i de tre första mättillfällena var det omkring 90% som angav att de upplevde ett bra bemötande. Därefter har det sjunkit till att i 2019 års undersökning är det 79% som angav detta.

**Örnsköldsvik:** Vid de fyra föregående mättillfällena har andelen som upplevt bra bemötande legat konstant, omkring 90%. I 2019 års undersökning har det skett en förändring i positiv riktning då 95% angav att de upplevde ett bra bemötande.



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 2019 års undersökningstillfälle har Timrå kommun ej genomfört undersökningen bland deltagare som beviljats individuell placering.

### **Arbetsmiljö**

Andelen som upplevde problem i arbetsmiljön på sin individuella placering är förhållandevis låg, från 0 % till 7 %.

**Kramfors:** I 2019 års undersökning var ingen av deltagarna i som upplevde att det fanns problem i arbetsmiljön. Detta verkar vara en trend i positiv riktning, 2016 var det 2% som angav detta och i 2014 års undersökning var det hela 10 % som upplevde att det fanns problem i arbetsmiljön. Arbetsanpassaren tar alltid upp frågan om personens upplevelse av sin arbetsmiljö vid uppföljningarna.

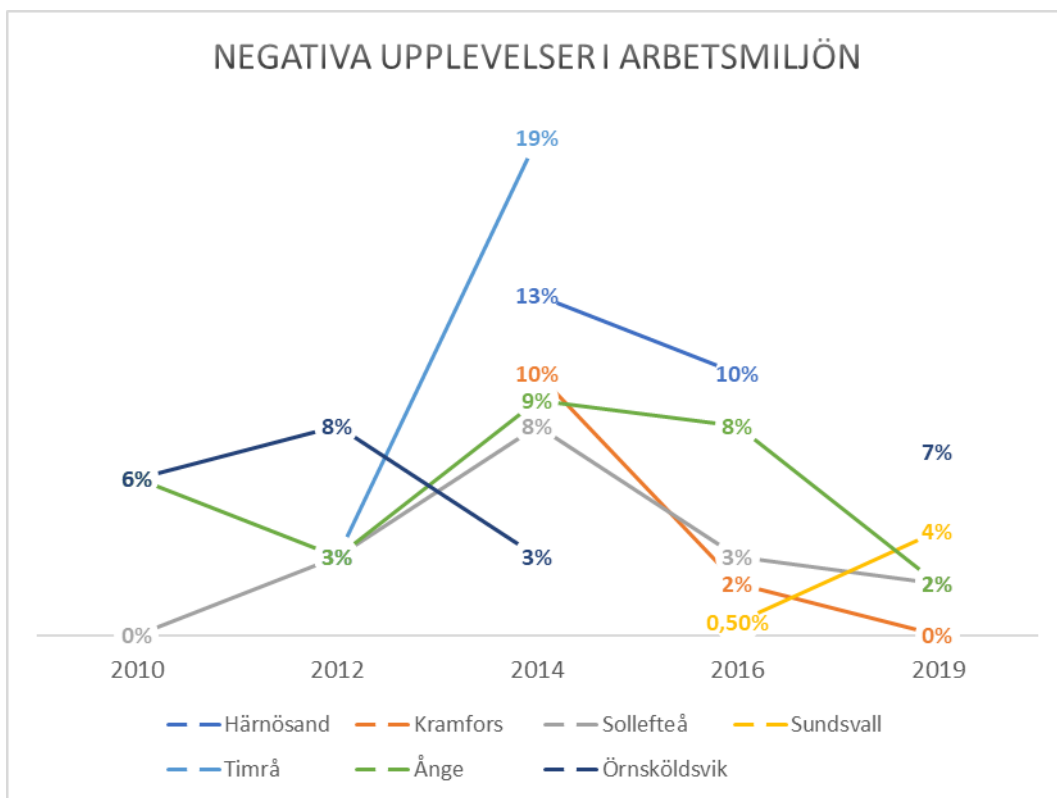
**Sollefteå:** Andelen som upplevde problem i arbetsmiljön har minskat till 2% i jämförelse med 2014 års undersökning då 8 % av deltagarna som upplevde detta. Arbetsmiljön på individuella platser skiljer sig väldigt mycket åt beroende på vilken arbetsplats man är på. Kommunen ”äger heller inte problemen” själva då individuella platser är på enskilda företag. Trots detta är resultatet gott.

**Sundsvall:** Det har skett en ökning av andelen som upplevde problem i arbetsmiljön, från 0,5% 2016 till 4% i 2019 års undersökning. Det finns skäl till att undersöka orsaken till detta närmare.

**Ånge:** I 2019 års undersökning var det 2% som angav att det fanns problem i arbetsmiljön, detta är en rejäl förändring i positiv bemärkelse utifrån att det var hela 8% som uppgav detta år 2014. En trolig förklaring till det förbättrade resultatet ligger i att det är en förändring från att tidigare varit flera olika handledare som besökt deltagarna på de individuella platserna till att nu är det en och samma handledare som gör detta. Det har bidragit till goda effekter då deltagarna känner sig mer trygg och sedd och får ett förtroende/relation.

**Örnsköldsvik:** Andelen som upplevde problem i arbetsmiljön ligger på liknande nivå som vid tidigare mättillfällen där det 2019 var 7% som upplevde detta. Olika arbetsplatsers arbetsmiljö utmanar på olika vis, exempelvis arbete i en matbutik där det förekommer mycket ljud. Den enskilde har själv valt sin arbetsplats så oljudet behöver inte självklart signalera att deltagaren vill byta. Det är dock viktigt att undersöka hur oljudet upplevs och om eventuella åtgärder behövs och är möjliga. Det behövs en nära dialog med arbetsgivaren.





**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 ligger mellan lägsta andelen 38% till högsta 69%.

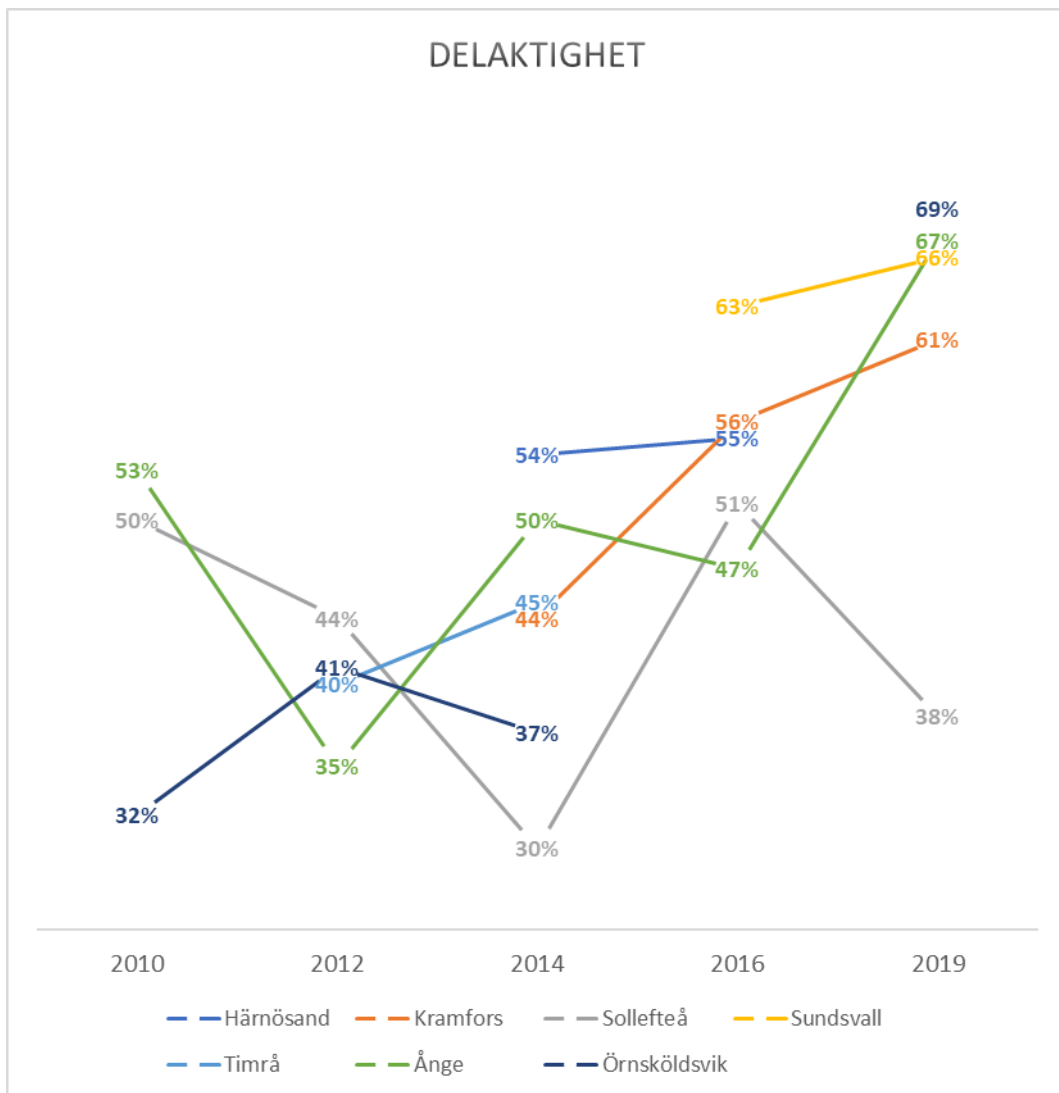
**Kramfors:** Andelen som upplevde sig delaktiga har konstant ökat vid varje mättillfälle. I 2019 års undersökning var det 61% som angav att de upplevde sig delaktiga. Alla deltagare har en aktuell genomförandeplan. En reflektion är att genomförandeplanen upplevs som ett ”tungt” dokument av deltagaren.

**Sollefteå:** I 2019 års undersökning var det 38% som angav att de upplevde sig delaktiga, vilket är en minskning i jämförelse med 2016 då 51% angav detta. En möjlig förklaring är att många som inte deltar på arbetsplatsträffar (APT) på sina respektive arbetsplatser. Detta beror många gånger på att APT är förlagt innan eller efter brukarens arbetstid (ex affärer som har APT på morgonen innan affären öppnar).

**Sundsvall:** Andelen deltagare som har en individuell placering, som upplevde sig delaktiga i 2016 års undersökning var 63 %, det har skett en smärre positiv förändring då det var 66% i årets undersökning som upplever sig delaktiga. Det innebär att 34 % av de som har en individuell placering har en annan upplevelse gällande delaktighet som behöver som jobba vidare med.

**Ånge:** Det har skett en positiv förändring rörande upplevelse av delaktighet. Vid de tidigare mättillfällena har omkring 50% angett detta, i 2019 års undersökning har det skett en ökning då 67% angav att de upplevde sig delaktiga. En möjlig förklaring till det förbättrade resultatet är att det är en handledare som ansvarar för de individuella platserna och ansvarar för kontakten med deltagarna.

**Örnsköldsvik:** Vid de tidigare mättillfällena har andelen som uppgett sig delaktiga legat på omkring 40%. I 2019 års undersökning har det skett en ökning då 69% angav att de upplevde sig delaktiga. I måttet delaktighet har en stor positiv förändring skett rörande om du *”har en planering där du ser vad du ska göra under dagen”* och om *”du har en genomförandeplan för din sysselsättning”*. Den som är ansvarig för arbetsanpassningen träffar den enskilde och arbetsgivaren för att upprätta/följa upp genomförandeplan, detta sker 2 ggr/år samt har ytterligare uppföljning vid behov. Det finns ett arbetssätt med att aktivt medla mellan arbetsgivare och arbetstagare/sökande, för att fånga upp eventuella funderingar innan något blir för stort. Ett aktivt arbete sker också med att skapa rätt förutsättningar för att ta steget ut till individuell plats. Här är det viktigt att arbetsgivare och den kommunala verksamheten hittar samarbetsformer för att möjliggöra för brukare att vara på en individuell plats.



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 i undersökningen varierar mellan kommunerna, mellan 62% till 84%.

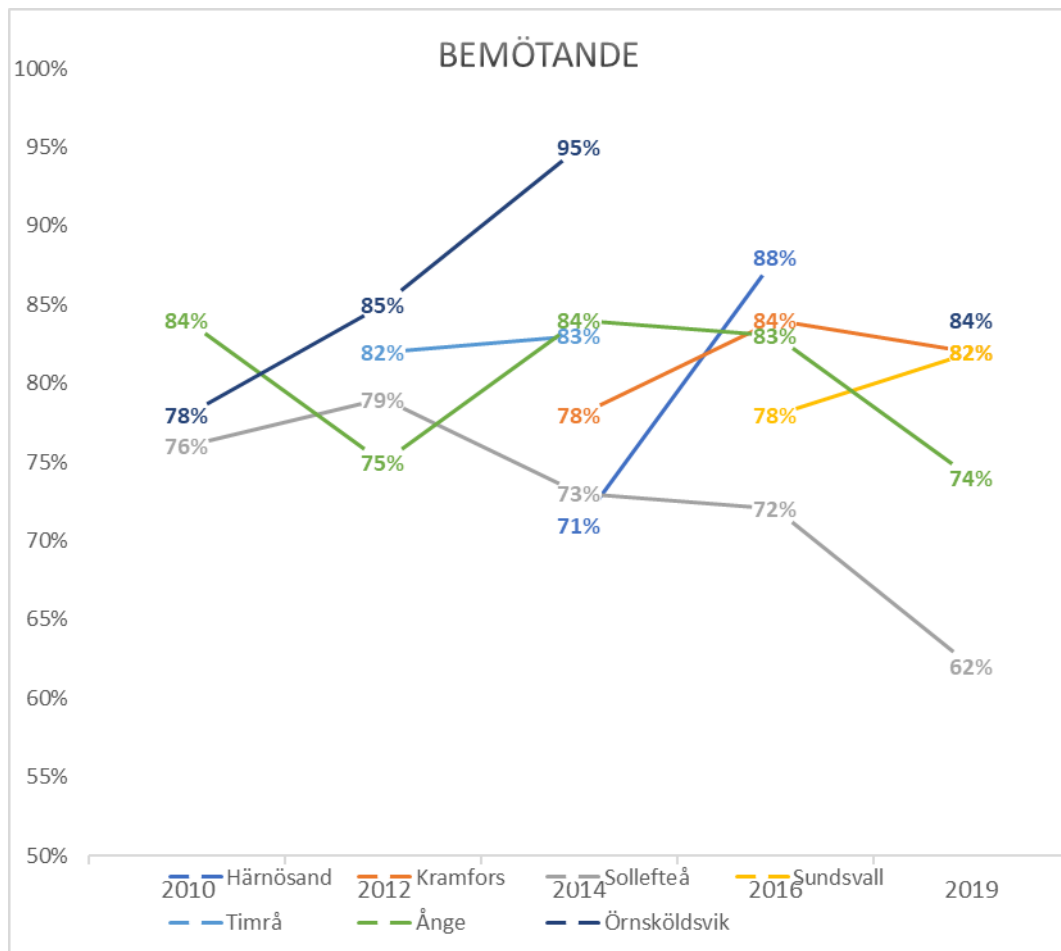
**Kramfors:** Andelen som angav att de upplevde ett gott bemötande var 82%, detta är i princip oförändrat sedan den föregående undersökningen år 2016 (84%). För att nå en förändring kommer bl.a. arbetsanpassaren att lyfta vikten av feedback till deltagarna från handledarna på arbetsplatsen.

**Sollefteå:** Resultatet visat att andelen som upplevde bra bemötande sakta sjunker för varje mättillfälle. I 2019 års undersökning var det 62% som angav att de upplevde bra bemötande. En reflektion som gjorts kring den låga siffran är att frågan kan vara missvisande då en av frågorna är ”*Ringer någon till dig om du inte kommer till jobbet*”. Många svarar *nej* eftersom de själva ringer om man inte kommer till jobbet. Handledarna som arbetar mot individuella platser för en dialog med arbetsplatserna om inkludering och bemötande.

**Sundsvall:** Sedan föregående mättillfälle 2016 har det skett en positiv förändring gällande bemötande, andelen som angav detta har ökat från 78% (2016) till 82% (2019). Det satta målet att 90% ska uppleva positivt bemötande har inte uppnåtts och behov av fortsatt arbete kvarstår.

**Ånge:** I 2019 års undersökning var det 74% som svarade positivt rörande bemötande, resultatet visar att det är sämre än vid tidigare mättillfällen.

**Örnsköldsvik:** Resultatet visade att andelen som svarat positivt rörande bemötande har sjunkit i jämförelse med mätningen år 2014 (95%), som också är det högsta mätvärdet. I 2019 års undersökning var det 84% som angav detta.



**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 stöd och service till vissa funktionshindrade syftar till att skapa förutsättningar till gemenskap, utveckling och meningsfull tillvaro (Ernman, 2008). Ett övergripande mål bör vara att på kortare eller längre sikt utveckla den enskildes möjlighet till arbete. Socialstyrelsen (2019a) har uppmärksammat att väldigt få personer går från daglig verksamhet enligt LSS till arbete eller studier. De menar att det är ett viktigt utvecklingsområde (Socialstyrelsen, 2019a). Chefsgruppsnätverket inom funktionsnedsättningsområdet har valt att den länsgemensamma sammanställningen ska fokusera på frågor kring *arbetsmiljö*, *delaktighet* och *bemötande*.

## **Arbetsmiljö**

Resultatet visade att generellt sett är det liknande resultat som föregående undersökning, där den positiva trenden fortsätter. Detta gällde för såväl deltagare i gruppverksamhet som de som har individuell placering. När det gäller gruppverksamheterna har kommunerna aktivt arbetat med miljön på olika sätt. Reflektioner som arbetsgruppen som arbetat med brukarundersökningen gjort är att det ökade antalet deltagare utmanar. Det handlar om att lokalerna inte blir ändamålsenliga, risk för ökad konflikt deltagare emellan, resursfördelning etc. Detta är faktorer som är viktiga att beakta för en vidareutveckling mot en god miljö. Ytterligare en reflektion som lyfts handlar om den individuella placeringen där det kan vara problematiskt eftersom inte kommunerna ansvarar för arbetsmiljön på den aktuella arbetsplats deltagaren befinner sig på. Här är det viktigt att hitta rutiner och samarbetsformer med arbetsgivarna.

## **Delaktighet och bemötande**

För undersökningen i daglig verksamhet ligger de flesta kommuner i ett spann mellan 61% och 76%, vilket är en förbättring sedan föregående undersökning. Generellt sett är det liknande resultat för gruppverksamhet och individuell placering. Med tanke på att delaktighet och inflytande har ett stort fokus inom LSS, är det viktigt att utveckla och implementera arbetssätt och metoder som stödjer den utvecklingen.

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 arbetet 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*. I gruppverksamheterna har det skett en mycket positiv förändring där merparten är nöjda med bemötandet. De som har individuell placering har skattat bemötande något lägre. Detta kan ha flera förklaringar; deltagarna kan känna sig ensamma på sin arbetsplats, upplevelser av högt arbetstempo, bristande feedback etc. detta är faktorer som är viktiga att uppmärksamma, hur kan socialtjänsten möta upp behoven?

## Avslutningsvis

En reflektion som kvarstår från föregående sammaställing; ordet bemötande. Vad innebär det? 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?

Inför nästa omgång kan det vara värt att fundera över enkätverktygets utformning vad gäller val av symboler och text (abstraktionsnivåer), ljud och styranpassningar, allt för att tydliggöra och möjliggöra för så många som möjligt att delta. Vi behöver även fundera kring hur personer som idag inte har möjlighet att delta pga. stora och omfattande funktionsnedsättningar ska kunna göra det i framtiden.

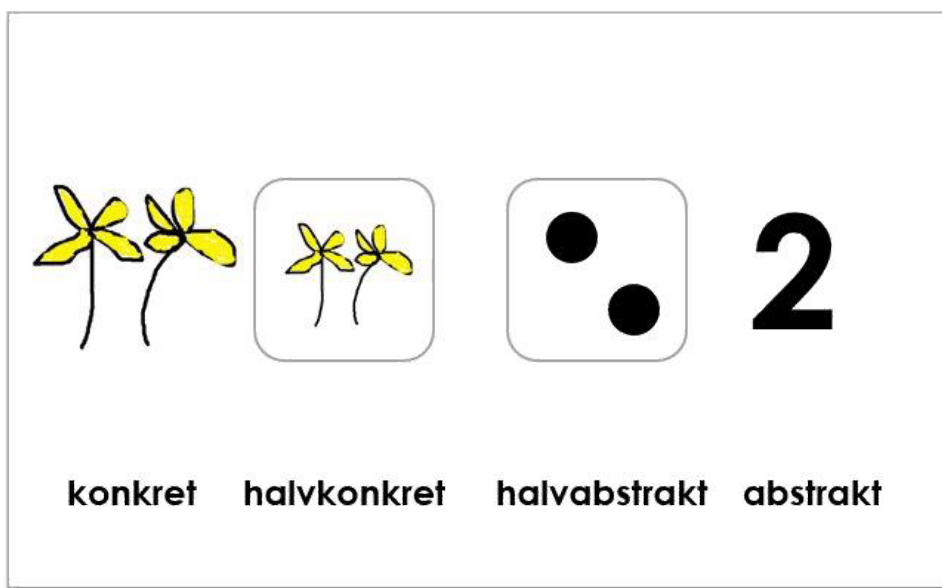


Bild: Exempel på abstraktionsnivåer

# REFERENSER

---

- Anthony, W. (2003). Expanding the evidence base in an era of recovery. *Psychiatr Rehabil J*, 27(1), 1-2. Retrieved from [http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/query.fcgi?cmd=Retrieve&db=PubMed&dopt=Citation&list\\_uids=12967225](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/query.fcgi?cmd=Retrieve&db=PubMed&dopt=Citation&list_uids=12967225)
- Anthony, W. (2004). Bridging the gap between values and practice. *Psychiatr Rehabil J*, 28(2), 105-106. Retrieved from [http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/query.fcgi?cmd=Retrieve&db=PubMed&dopt=Citation&list\\_uids=15605743](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/query.fcgi?cmd=Retrieve&db=PubMed&dopt=Citation&list_uids=15605743)
- Anthony, W. (2010). Shared decision making, self-determination and psychiatric rehabilitation. *Psychiatr Rehabil J*, 34(2), 87-88. doi:T8776H6437157183 [pii]10.2975/34.2.2010.87.88
- Antonovsky, A., Cederblad, M., Elfstadius, M., , & Lundh, L. (1991). *Hälsans mysterium: 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. doi:Doi 10.1037/0735-7028.36.5.480
- Erman, M. (2008). *LSS: en vägledning*: Kommentus.
- Farkas, M., & Anthony, W. A. (2010). Psychiatric rehabilitation interventions: a review. *Int Rev Psychiatry*, 22(2), 114-129. doi:10.3109/09540261003730372
- Gullacksen, A.-C., (2010). *Delaktighetsmodellen : en väg mot empowerment*. Lund: Kommunförbundet Skåne.
- Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*: Studentlitteratur.
- Hultberg, A., Skagert, K., Ekbohm Johansson, P., & Ahlberg jr, 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*. Umeå.
- Nikku, N. (2011). Bostad med särskild service och daglig verksamhet: En forskningsöversikt. In: Socialstyrelsen.
- Prop. (1999/2000:79). *Från patient till medborgare—en nationell handlingsplan för handikappolitiken*. Stockholm: Regeringen, Socialdepartementet
- Prop. (2016/17:188 ). *Nationellt mål och inriktning för funktionshinderspolitiken* Stockholm: Regeringen
- Rapp, C. A., & Goscha, R. J. (2012). *The strengths model : a recovery- oriented approach to mental health services* (3. ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Regeringen. (2011). *En strategi för genomförande av funktionshinderspolitiken 2011-2016*. Stockholm: Socialdepartementet, Regeringskansliet.
- Regeringens skrivelse 2009/10:166. (2010). *Uppföljning av den nationella handlingsplanen för handikappolitiken och grunden för en strategi framåt*. Stockholm: Regeringen, Socialdepartementet.



- Rönnbäck, E., (2013). *Vad tycker brukarna? : en brukarundersökning inom daglig verksamhet i fem kommuner i Västernorrland*. Härnösand: FoU Västernorrland.
- SFS. (1993:387). *Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade*. Stockholm: Socialdepartementet.
- Slade, M. (2009). *Personal recovery and mental illness : a guide for mental health professionals*. Cambridge ; New York: Cambridge University Press.
- Socialstyrelsen. (2003). *Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa : svensk version av International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*. Stockholm: Socialstyr.
- Socialstyrelsen. (2008). *Daglig verksamhet enligt LSS : en kartläggning*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2014a). *Delaktighet och inflytande i arbetet med genomförandeplaner : kunskapsstöd till verksamheter för personer med funktionsnedsättning*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2014b). *Personer med funktionsnedsättning — insatser enligt LSS år 2013* Retrieved from Stockholm:  
<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/statistik/2014-3-28.pdf>
- Socialstyrelsen. (2017). *Statistik om insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade 2016*. Retrieved from  
<http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2017/2017-3-41>
- Socialstyrelsen. (2018). *Vägar till ökad delaktighet : kunskapsstöd för socialtjänsten om arbete med stöd och service enligt LSS*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2019a). *Insatser och stöd till personer med funktionsnedsättning : lägesrapport 2019*.
- Socialstyrelsen. (2019b). *Statistik om insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade 2018* Retrieved from  
<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/statistik/2019-3-13.pdf>
- Sveriges Överenskommelser (SÖ). (2008:26). *Konvention om rättigheter för personer med funktions- nedsättning och fakultativt protokoll till konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning*. Stockholm: Regeringen, Utrikesdepartementet Retrieved from  
<https://www.regeringen.se/49cf70/contentassets/f6446d9266db46dea0e0e58cd6d53a97/konvention-om-rattigheter-for-personer-med-funktionsnedsattning-och-fakultativt-protokoll-till-konventionen-om-rattigheter-for-personer-med-funktionsnedsattning.pdf>

# 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.

**Maria Holknekt, Kommunförbundet Västernorrland**

**Leg. Arbetsterapeut, Utvecklingssamordnare**

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

