

Handläggare:  
Eva Borgström  
eva.borgstrom@fub.se

Solna 200828

Socialstyrelsen  
Att: Kristina Lindholm

## **Riksförbundet FUB:s svar på Socialstyrelsens frågor om kompetens i LSS-bostäder**

### **Bakgrund**

Socialstyrelsen ska, enligt regleringsbrevet för 2020, göra en kartläggning och analys av kompetensen hos personal som arbetar i LSS-boenden samt av vilka kompetensinsatser som erbjuds offentligt finansierade LSS-boenden. Vidare ska Socialstyrelsen undersöka om den nuvarande kompetensnivån bedöms vara tillräcklig för att de boende ska ha en trygg och säker boendemiljö, inklusive om brister i kompetens och bemanning påverkar risken för tvångs- och begränsningsåtgärder. Om kartläggning och analys visar på brister i kompetensen ska Socialstyrelsen lämna en beskrivning av lämpliga åtgärder. Uppdraget ska göras i samarbete med Inspektionen för vård och omsorg (IVO) och i dialog med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Uppdraget ska redovisas till regeringen senast den 31 mars 2021.

Socialstyrelsen har bett Riksförbundet FUB besvara frågor om LSS-insatserna bostad för vuxna och bostad för barn och unga. Svaren ska vara inlämnade senast den 31 augusti 2020. Nedan följer Socialstyrelsens frågor och FUB:s svar:

### **Bostad med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 LSS:**

- 1. Vilka utmaningar ser ni när det gäller kompetens hos personal i bostad med särskild service för vuxna enligt LSS?**

### **FUB:s svar:**

- En stor utmaning är kompetensförsörjningen de närmaste 10 åren när det kommer råda stor brist på personer i arbetsför ålder. Hur ska LSS-verksamheter kunna konkurrera om unga, kapabla och engagerade människor, så att de *väljer* att jobba inom LSS-verksamhet? Hur se till att det inte enbart är ett sistahandsalternativ för dem som har svårt att få ett annat arbete?

- Att kunna "sälja in" till unga människor hur fantastiskt givande det kan vara att arbeta med personer med IF i en gruppboende eller serviceboende. Rätt utfört är det ett kvalificerat yrke!
- 2. Vilka är de viktigaste utvecklingsområdena som ni ser när det gäller kompetens och kompetensutveckling hos personal i boende med särskild service för vuxna enligt LSS? På nationell såväl som på lokal nivå?**

**FUB:s svar:**

**a) Att personalen kan ge stöd till de boende samtidigt som lagens mål om delaktighet, självbestämmande, integritet uppfylls:**

- *Delaktighet:* Personalen har ett ansvar att skapa delaktighet, dvs. vara lyhörd och anpassa sig efter var och en av de boende. Det handlar om att kunna möta var och en där de är och att anpassa sitt sätt att kommunicera.
- *Självbestämmande:* Att ge stöd till största möjliga självbestämmande för de boende utifrån olika individers skilda förutsättningar. Det är en pedagogisk utmaning för personalen att lösa det "etiska dilemma" som kan uppstå när personalen ser att personen med funktionsnedsättning har ett behov av stöd, men när hen inte vill ta emot stödet (Barbro Lewin, funktionshinderforskare).
- *Integritet:* Kan kopplas ihop med delaktighet. Om en person känner sig delaktig, så ökar förutsättningarna för att hon får sin integritet och personliga sfär respekterad (Sofia Kjellström, forskare).

**b) Att personalen har kunskap om de vanligaste funktionsnedsättningarna hos personer som bor i boende enligt LSS:**

- Intellektuell funktionsnedsättning (IF) och autism.
- Skillnaden mellan lindrig, måttlig och svår IF och hur det kan påverka kommunikationen och stödbehovet.
- Vad IF i kombination med autism kan innebära och hur det påverkar stödbehovet.
- Vad flerfunktionsnedsättning innebär.
- Vanliga ytterligare funktionsnedsättningar i kombination med IF eller autism, t.ex. rörelsenedsättning, syn- och/eller hörselnedsättning, epilepsi etc.

**c) Att personalen känner till att kommunikation är en mänsklig rättighet:**

- Kunskap om Alternativ och Kompletterande Kommunikation, AKK (lättläst, bildstöd, tecken som stöd etc.).
- Att personalen kan använda det kommunikationssätt som var och en av de boende använder.

**d) Vikten av ett gott bemötande:**

- "Ett gott bemötande kräver kunskap, lyhördhet och inlevelseförmåga samt insikt om att människor med funktionshinder som regel har liknande förväntningar på livet som människor i allmänhet. Funktionshindret är enbart *en* aspekt av personen, och ett grundläggande villkor för ett bra bemötande är att varje individ uppmärksammas som hela den person han eller hon är." (Socialstyrelsen, 2011:62).
- Förmåga att person- och situationsanpassa sitt bemötande.
- Respekt, lyhördhet, empati och vänlighet är viktiga personliga egenskaper för ett gott bemötande.
- Insikt om maktobalansen när man som personal möter en person som bor i LSS-bostad och hur det kan påverka bemötandet.
- Känna till och kunna tillämpa lågaffektivt bemötande när man arbetar med personer med autism.

**e) Att ha ett salutogent synsätt på hälsa, dvs. ha kunskap om vad som orsakar och vidmakthåller hälsa:**

- Hur möjliggöra KASAM, dvs. en känsla av sammanhang (Aaron Antonovski), oavsett grad av funktionsnedsättning.
- Betydelsen av sociala kontakter och stöd i att initiera och bibehålla kontakter. Här vill vi lyfta vikten av att personalen förstår betydelsen av det gemensamma utrymmet i LSS-bostaden, som en plats för umgänge och gemensamma måltider för de boende som önskar detta.
- Vikten av regelbunden motion och hur man ger stöd och motiverar till rörelse utifrån den boendes individuella intressen och förutsättningar.
- Den ökade sårbarheten för psykisk ohälsa hos personer med IF och autism och hur man kan förebygga detta. En medvetenhet om detta är särskilt angelägen under extrema situationer, som exempelvis den pågående covid-19 pandemin.
- Vikten av en varierad och näringsriktig kost som också smakar gott.
- Hur man lagar mat som är näringsrik och god.

**f) Kognitivt stöd:**

- Ha kunskap om betydelsen av kognitivt stöd vid IF och autism samt att känna till olika sorters kognitivt stöd, exempelvis tids- och planeringshjälpmedel, bildstöd för förförståelse, anpassade datorprogram, anpassade e-postprogram, appar, etc.
- Kunna använda det kognitiva stöd som var och en av de boende har samt kunna bistå den boende i användandet.

**g) Möjliggöra digital delaktighet:**

- Ha tillräcklig kunskap om informations- och kommunikationsteknik, IKT, för att kunna ge stöd och möjliggöra digital delaktighet för de boende.
- Kunskap och vilja att ge stöd till de boende i att använda dator, platta eller smartphone.
- Kunskap om anpassade datorprogram, appar, etc.

### 3. Vilka förutsättningar (exempelvis gällande personalens kompetens, resurser, bemanning, organisatoriska aspekter) behövs för att erbjuda en trygg och säker boendemiljö i bostad med särskild service för vuxna enligt LSS?

#### FUB:s svar:

- *Samma tillståndskrav för kommunala och privata utförare*

Antalet boende i en gruppboende ska vara få dels för att möjliggöra delaktighet och goda levnadsvillkor för den enskilde, dels för att det ska vara möjligt att utveckla varaktiga relationer med de andra boende och personalen. I Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2002:9), anges att i regel endast tre till fem personer bör bo i en gruppboende. Ytterligare någon boende bör kunna accepteras, men endast under förutsättning att samtliga personer som bor i gruppboendet tillförsäkras goda levnadsvillkor. I praktiken innebär detta sex boende. I dagsläget behöver endast privata utförare ansöka om tillstånd hos IVO för att starta en bostad enligt LSS, vilket innebär att det inte bor fler än 6 personer i dessa gruppboenden. Kommunerna behöver däremot inte ha tillstånd av IVO, med följderna att det blir allt vanligare att kommunala gruppboenden har fler än 6 boende. FUB anser att samma krav som ställs på privata utförare även ska gälla för kommunerna.

- *Närvarande chef:*

En närvarande chef är en viktig förutsättning för LSS-boendets kvalitet. Chefen är den enda som det finns utbildningskrav för ("lämplig utbildning", enligt 3 § LSS-förordningen. "Med 'lämplig utbildning' avses en högskoleutbildning som är relevant för att en person ska kunna förestå verksamheten i en gruppboende", enligt 5 § Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2002:9) om bostad med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 LSS). En enhetschef (första linjens chef) bör därför inte ha fler än två verksamheter under sig. Först då kan chefen finnas på plats för direkt arbetsledning. Då kan troligen även den, i många kommuner, stora omsättningen på chefer dämpas.

- *Bemanning:*

Personalgruppen måste vara dimensionerad för de personer som bor i den aktuella LSS-boendet, dvs. utifrån vars och ens behov av stöd. Det behöver vara tillräckligt med personal under kvällstid, helger och under personalens semesterperioder, för att möjliggöra de boendes rätt till individuella fritids- och kulturaktiviteter.

- *Minska antalet timvikarier:*

Systemet med många timvikarier (mellan 30-40 % inom vård och omsorg i de 10 kommuner som har flest timanställda), som framför allt underlättar schemaläggning för arbetsgivaren, behöver upphöra eller minska i omfattning. De timanställda deltar inte i personalmöten, ges inte möjlighet till handledning och fortbildning, etc. Under den pågående covid-19 pandemin har dessutom utsattheten för "daglönearbetarna" visat sig med all tydlighet; den

begränsade rätten till sjukpenning har gjort att timanställda inom äldreomsorgen känt sig tvungna att gå till arbetet av ekonomiska skäl trots sjukdomssymptom.

- *Upphandling kan skapa otrygghet:*

FUB har inget generellt att invända mot att LSS-bostäder drivs i privat regi; det finns många positiva exempel på välfungerande gruppboendestäder och serviceboendestäder, som drivs av företag och ideella organisationer. Det finns även många bra kommunalt drivna LSS-boendestäder. Men rent principiellt anser FUB att det är fel att upphandla människors hem. Systemet med upphandling av gruppboendestaden eller serviceboendestaden, exempelvis vart tredje eller femte år, leder till bristande kontinuitet och innebär ofta stor otrygghet för personer med IF och deras anhöriga. Det underliggande motivet till upphandling, dvs. att spara pengar, är inte etiskt försvarbart när det gäller människor som på grund av omfattande funktionsnedsättningar är i behov av en bostad enligt LSS.

Upphandling kan ske enligt Lag om offentlig upphandling (LOU), dvs. myndigheter är enligt lagen skyldiga att annonsera alla inköp som kommer att göras över ett visst belopp (direktupphandlingsgränsen) för att intresserade företag skall beredas möjlighet att lämna anbud. De krav som ställs skall tillkännages i ett upphandlingsdokument. Lagen om valfrihetssystem (LOV), innebär att utförarna konkurrerar med den kvalitet de kan erbjuda för en given ersättning. Det faktum att LSS-boendestaden upphandlas med jämna mellanrum kan innebära att stora delar av personalen liksom chefen byts ut. Detta påverkar kontinuiteten för de boende; det kan ta lång tid innan de boende, personalen och de anhöriga/ställföreträdarna har lärt känna varandra och tillit har byggts upp. Det kan även ta tid innan alla rutiner är på plats.

Systemet med upphandling innebär dessutom inte någon valfrihet för de boende, då det som regel är minimala möjligheter att kunna byta till en lägenhet i en annan gruppboendestad eller serviceboendestad, på grund av bristen på denna typ av boendestäder i ett stort antal kommuner.

- *Stor personalomsättning:*

Den på många håll stora omsättningen på baspersonal i bostad för vuxna behöver minska. Kunskap om de boende och deras behov av stöd hinner ofta inte sätta sig ordentligt. För de boende innebär en stor personalomsättning bristande kontinuitet och att förutsägbarheten minskar. Det kan leda till ökad otrygghet och oro samt att de boende får svårare att knyta an till nya människor.

#### **4. Finns det enligt er erfarenhet brister i personalens kompetens som kan påverka risken för tvångs- och begränsningsåtgärder i bostad med särskild service för vuxna enligt LSS?**

##### **FUB:s svar:**

Allmänt kan bristande kompetens hos personalen leda till så kallade utmanande situationer i LSS-boendestaden. Det är lätt att det blir en ond cirkel och att personalen inte ser att det egna

beteendet kan trigga den boendes utåtagerande- eller självdestruktiva beteende. Detta kan leda till att personalen tar till olika tvångs- och begränsningsåtgärder som låsta dörrar, förbud att vara i gemensamhetsutrymmena, förbud att delta i gemensamma aktiviteter, inskränkningar i egna aktiviteter och i värsta fall fysiska- och psykiska kränkningar och våld.

Brister i personalens kompetens kan även resultera i att personen med, för personalen, utmanande beteende förs till vårdcentralen eller psykakuten (kvälls- och nattetid), för att få lugnande eller antidepressiv medicin utskrivnen. Detta har vi hört från ett flertal medlemmar i olika delar av landet. Socialstyrelsen har också visat att förskrivningen av antipsykotisk medicin är betydligt högre för personer som tillhör grupp 1 i LSS personkrets än för övriga befolkningen.

Inger Näslund, specialist i rehabiliteringsmedicin, Danderyds sjukhus, uppmärksammade redan 2007 den stora förskrivningen av neuroleptika till personer med IF och kopplade den till bristande kompetens hos personalen.:

*"När det gäller omhändertagande av den psykiska ohälsan bland personer med utvecklingsstörning finns fortfarande stora brister. Många psykiatriker känner sig osäkra inför patientgruppen, och det är oftast de som konsulteras vid svåra orostillstånd hos individerna när omsorgspersonalen sviktar. Förskrivning av psykofarmaka tillgrips i akuta situationer i brist på andra alternativ."* (Inger Näslund. Läkartidningen nr 14-15 2007).

Personalens otillräcklighet kan även yttra sig genom att de tillkallar polis när de inte själva lyckas hantera olika situationer. Att detta förekommer vet vi dels genom anhörigas berättelser, dels genom att FUB-kansliet kontaktats av polisen i Stockholm, som ställde sig frågande till att personal i vissa LSS-bostäder regelbundet tillkallade polis i situationer med de boende som borde ha kunnat lösas av personalen.

FUB:s uppfattning är att risken för att personalen använder tvångs- och begränsningsåtgärder ökar vid brist på:

- En närvarande och kunnig chef som agerar som ett föredöme.
- Kunskap om Alternativ och Kompletterande Kommunikation, AKK, och det kommunikationssätt som den boende använder. Att inte kunna göra sig förstådd eller förstå vad som händer är en grogrund för osäkerhet och otrygghet, som riskerar att leda till frustration och vanmakt.
- Kunskap om vikten av ett gott bemötande, anpassat efter person och situation. Om den boende har autism utöver sin IF kan det vara särskilt viktigt att personalen har kunskap om och tillämpar lågaffektivt bemötande.
- Kunskap om vikten av motion och rörelse för att motverka lindrig och måttlig depression.
- Kunskap om vikten av struktur och trygga rutiner för personer med IF. Viktigt är även att förstå betydelsen av att ge anpassad information och förförståelse inför nya händelser och aktiviteter, vid förändringar i personalgruppen (någon/några har slutat/börjat eller gått på semester) eller varför man inte får träffa sina anhöriga under den pågående covid-19 pandemin.

- Kontinuerlig professionell handledning av arbetsgruppen, då exempelvis utmanande beteende hos en boende kan lyftas och leda till en analys av orsaken och förslag på åtgärder som sedan tillämpas av all personal för att minska den boendes ångest och oro, innan det blir ett problem som riskerar att leda till tvångs- och begränsningsåtgärder.
  - Tid för reflektion över det arbete arbetsgruppen och varje enskild anställd gör.
5. **Finns det några åtgärder på nationell nivå som ni ser som särskilt viktiga för att vid behov öka kompetensen hos personalen i bostad med särskild service för vuxna enligt LSS?**

**FUB:s svar:**

- *Enhetliga yrkestitlar:*  
Införande av enhetliga yrkestitlar inom all LSS-verksamhet (stödassistent och stödpedagog) med tydliga krav på utbildningsnivå, för att kvalitetssäkra titlarna. Detta skulle ge större möjligheter för personal inom funktionshinderområdet till karriärvägar, personlig utveckling och individuella löner. Tydligare yrkesidentitet kan även bidra till yrkesstolthet och därigenom locka fler att vilja arbeta inom området.
  - *Föreskrifter om personalens kunskaper:*  
Att Socialstyrelsen tar fram tvingande föreskrifter som ersätter dagens allmänna råd *Kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning* (SOSFS 2014:2). Höjda kompetenskrav är förmodligen den åtgärd som på längre sikt ger bäst effekt.
6. **Har ni några övriga synpunkter som kan vara viktiga i relation till regeringsuppdraget Kompetens i LSS-boende?**

**FUB:s svar:**

- *Moment 22-situation när andra LSS-insatser nekas:*  
Vi vill passa på att lyfta den Moment 22-situation som uppstår då LSS-insatserna kontaktperson och ledsagarservice nekas den boende vid omprövning. Det är vanligt att insatsen kontaktperson dras in med hänvisning till att den enskilde inte är isolerad sedan hen flyttat till bostad enligt LSS och har daglig verksamhet. Avslag på ansökan om ledsagare motiveras ofta med att personalen vid LSS-bostaden ska ombesörja ledsagning till fritidsverksamhet och kulturella aktiviteter. Men med otillräckligt dimensionerad personal finns det ingen möjlighet att följa med på individuella aktiviteter. I bästa fall hinner man med kollektiva aktiviteter utanför LSS-bostaden.
- *SIS standard för kvalitet:*

FUB vill hänvisa till innehållet i Svenska institutet för standarder, SIS, förslag till *Standard för kvalitet i bostad med särskild service för vuxna* (SIS kommitté SIS/TK 599). Förslaget har under våren 2020 varit ute på remiss. Standarden beräknas vara klar vid årsskiftet 2020/21.

### **Bostad med särskild service för barn och ungdomar enligt LSS**

LSS-insatsen bostad för barn och unga är en liten insats vad gäller antalet personer, i de flesta fall innebär det elevhemsboende för elever som går i gymnasiesärskolan på annan ort. Det kan även handla om växelboende eller boende på heltid för barn med flerfunktionsnedsättning eller svår autism. När det gäller dessa barn har vi endast tagit del av föräldraberättelser som säger att det är en helt nödvändig insats när familjerna inte längre orkar ha barnet hemma på heltid.

I sammanhanget vill FUB lyfta att det är mycket oroande och oacceptabelt att så många barn med mycket omfattande funktionsnedsättningar har drabbats av de senaste årens rättsutveckling, där de är klart överrepresenterade bland dem som fått sin assistansersättning eller personliga assistans enligt LSS indragen. Samhället sviker härigenom sitt ansvar att ta vid där föräldraansvaret upphör.

När det gäller barnboende hänvisar vi i stort till de svar vi lämnade ovan angående bostad för vuxna. Ett särskilt viktigt tillägg när det gäller personalen i barnboende är vikten av personlig lämplighet (ett varmt sinne och stor empatisk förmåga) och kunskap om barns utveckling. Det behöver även finnas en uttalad vilja och förmåga hos personalen att ha en nära dialog och ett gott samarbete med barnets vårdnadshavare.