

Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning

Vägledning för arbetsgivare

ISBN 978-91-87169-04-5

Artikelnr 2012-2-17

Omslag Socialstyrelsen/Iwa Wasberg

Foto Scanpix/Lennart Hyse

Tryck Edita Västra Aros, Västerås, februari 2012

Förord

Att ha rätt kompetens är både viktigt och nödvändigt för den personal som ska ge stöd, service och omsorg till personer med funktionsnedsättning. Med rätt kompetens kan personalen bidra till insatser av god kvalitet. En viktig uppgift för arbetsgivare är att avgöra vilken kompetens som behövs i den verksamhet som de ansvarar för och att se till att det finns förutsättningar för kompetensutveckling.

Socialstyrelsen har fått regeringens uppdrag att utarbeta ett informationsmaterial som kan användas av arbetsgivare som underlag i deras bedömningar av vilka kunskaper och erfarenheter som kan behövas för arbete inom verksamheter som ger stöd, service och omsorg till personer med funktionsnedsättningar. Det är fråga om kunskaper och erfarenheter som behövs i det arbete som personalen utför enligt socialtjänstlagen (SoL) och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS).

I den här vägledningen ger Socialstyrelsen information om de bestämmelser som arbetsgivare behöver känna till för att kunna inventera behov och ta ansvar för att personalen har rätt kompetens. Vägledningen innehåller också information om olika sätt att bidra till att personal får de kunskaper och erfarenheter som behövs.

Uppdraget har genomförts av en arbetsgrupp där Ulla Essén har varit projektledare. I gruppen har även Ulla Clevnert, Elisabeth Schantz, Agneta Bergman och Maria Åberg Sjölin ingått. Under arbetets gång har projektgruppen träffat och inhämtat underlag och synpunkter från representanter för Skolverket, Myndigheten för yrkeshögskolan, Sveriges Kommuner och Landsting, Kommunal, Vårdföretagarna, Göteborgsregionens kommunalförbund och dess nätverk för funktionshinderschefer samt Projekt Carpe och Nationella kompetensrådet. Många medarbetare på Socialstyrelsen har bidragit med goda råd och synpunkter under arbetets gång. Även ledamöter i Socialstyrelsens funktionshindersnämnd har bidragit med värdefull kunskap och lämnat synpunkter på vägledningen.

Lars-Erik Holm
Generaldirektör

Innehåll

Förord.....	3
Inledning	7
En vägledning för rätt kompetens	7
Personal som ger stöd i vardagen	8
Insatser som ges till personer med funktionsnedsättning.....	8
Begrepp och benämningar	9
Funktionshindersomsorg respektive stöd, service och omsorg	9
Läsanvisning.....	10
Vägledning för rätt kompetens finns i avsnitten.....	10
Bakgrundsfakta som arbetsgivare behöver känna till finns i avsnitten.....	10
Information om utbildningar och kompetensutveckling finns i avsnitten.....	10
Funktionshinderspolitiska mål och konventioner	11
Konventioner	11
Arbetsgivarens ansvar	13
Nya bestämmelser.....	13
Personal- och kompetensförsörjning	14
Personal som ger stöd, service och omsorg	17
En flora av yrkestitlar.....	18
Arbetsplatsernas skiftande miljöer	18
Personer som får stöd, service och omsorg	20
Antal personer som får stöd, service och omsorg.....	20
Insatser enligt SoL	20
Insatser enligt LSS.....	21
Assistansersättning med beslut av Försäkringskassan	22
Förändringar kräver ny kompetens	23
Nya normer	23
Chefer för det brukarnära arbetet	23
Nya målgrupper	24
Ökade krav på evidensbaserad praktik.....	24
Kunskaper och erfarenheter på grundläggande nivå	26
Arbetet med att förverkliga handlingsplanens förslag.....	26
Stimulansåtgärder genom statliga bidrag.....	27

Innehåll

Allmänna råd om kompetens på gång	27
Grundläggande kunskaper och förmågor	28
Ett exempel på vad personal behöver kunna	29
Kunskaper och erfarenheter	
på specifik nivå	31
Exempel på specifik kompetens.....	31
Alternativ Kompletterande Kommunikation – AKK	31
Arbetslivsinriktad rehabilitering	32
En modell för delaktighet i verksamheter för barn.....	32
Utbildning på gymnasienivå	33
En ny gymnasieskola 2011.....	33
Intentionerna för gymnasieskolan.....	33
Program för arbete inom stöd, service och omsorg	34
Yrkesprogrammets uppbyggnad.....	34
Barn- och fritidsprogrammet	35
Vård- och omsorgsprogrammet	36
Arbetsplatsförlagt lärande ingår i alla yrkesprogram	37
Gymnasial vuxenutbildning	37
Eftergymnasial utbildning	38
Yrkehögskola	38
Yrkehögskoleutbildningar inom funktionshindersområdet.....	38
Myndigheten för yrkehögskolan.....	39
Högskola och universitet	39
Validering	40
Möjligheter till kompetensutveckling	42
Carpes yrkeskrav – Stockholms stad med flera kommuner	42
Titulatur och utbildningskrav	
– Göteborgsregionens kommuner.....	42
Socialpsykiatriskt Kunskapscentrum i Västerbotten.....	43
En nationell webbaserad kunskapsguide.....	44
Universitet och högskolor	44
Andra utbildningsanordnare	45
Folkhögskolor och studieförbund.....	45
Enskilda verksamheter och funktionshindersorganisationer	45
Vård- och omsorgscollege	45
Referenser	46
Propositioner och departementspromemorior i Ds-serien	46
Offentliga utredningar	46
Lagar och förordningar	46
Konventioner	46
Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd.....	47
Övriga publikationer från Socialstyrelsen	47
Publikationer från andra myndigheter och organisationer.....	47

Inledning

Till dig som är arbetsgivare

Den här vägledningen vänder sig till dig som är arbetsgivare. Med arbetsgivare menar vi den eller de personer som har det faktiska ansvaret för att anställa och introducera personal och för att se till att de som är anställda får möjlighet till handledning, fortbildning och andra former av kompetensutveckling.

I verksamhet som bedrivs i kommunal regi är det socialnämnden eller motsvarande kommunal nämnd som ytterst bär ansvaret för personalfrågorna. I verksamhet i enskild regi är det den (juridisk person eller enskild näringsidkare) som bedriver den enskilda verksamheten som är ytterst ansvarig. I praktiken brukar det vara en eller flera chefer på lämplig nivå i organisationen som har ansvaret, till exempel enhetschef.

Den personal som arbetar inom området ger stöd, service och omsorg till personer i olika åldrar och med olika behov. Insatserna ges enligt socialtjänstlagen (2001:453), SoL, och lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS. En del av dem som får personlig assistans har beviljats assistansersättning enligt socialförsäkringsbalken, SFB, men insatsen utförs enligt bestämmelserna i LSS.

En vägledning för rätt kompetens

De personer som på grund av sin funktionsnedsättning behöver stöd, service eller omsorg har rätt till insatser av god kvalitet. Insatserna som de får ska kompensera de svårigheter och hinder som funktionsnedsättningen medför. Personalen måste därför kunna sätta sig in i och förstå hur de ska kunna ge bästa möjliga stöd. Hur hjälper man till exempel en pojke i rullstol att leka kurragömma eller spela boll? Hur kan man lära en ung man med kognitiva svårigheter att själv hitta vägen till den dagliga verksamheten? Hur tar man reda på vad en kvinna som inte kan kommunicera verbalt vill äta till middag? Hur närmar man sig en man som behöver stöd för komma igång på morgonen men som avskärmar sig från den personal som ska hjälpa honom? Hur ska man kunna förstå och hjälpa en tonåring som plötsligt börjar skrika högt och länge utan synlig anledning? Vad gör man när en flicka som känner sig frustrerad börjar bita sin assistent?

Dagligen ställs personal inför svåra frågor eller utmaningar som kräver både kunskaper och inlevelseförmåga för att kunna hanteras och lösas.

Inledning

För att klara arbetet behöver de därför ha en grundläggande kompetens inom området. Därutöver behöver de ha specifik kompetens för att kunna ge stöd, service och omsorg till just den eller de personer som de ska stödja.

I den här vägledningen informerar vi om hur man kan ta reda på vilken kompetens som personalen behöver. Vi ger en inblick i de allmänna råd som är under utveckling och som handlar om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar med att ge stöd, service och omsorg. Dessutom beskriver vi vad det finns för grundläggande utbildningar, hur personal kan ges möjlighet till fortbildning eller få sin reella kompetens validerad.

Personal som ger stöd i vardagen

Den personal som det är fråga om i den här vägledningen är de som ger stöd, service och omsorg i den enskildes vardag. Personalen kan ha många olika titlar, till exempel vårdare, boendestödjare, arbetshandledare eller personlig assistent. Titlarna kan dessutom variera från verksamhet till verksamhet, inom och mellan kommuner och andra huvudmän.

I avsnittet Personal som ger stöd, service och omsorg ger vi en utförligare beskrivning av personalen.

Insatser som ges till personer med funktionsnedsättning

Personal som arbetar inom stöd, service och omsorg behöver ha adekvata och tillräckliga kunskaper och erfarenheter för att kunna ge ett stöd av god kvalitet. Den personal som här avses är de som ger ett brukarnära stöd i verksamheter enligt SoL och LSS. Här räknar vi upp de insatser som personer med funktionsnedsättning kan ha beviljats. I uppräknningen ingår även personlig assistans trots att krav på kompetens kan försvåra den enskildes rätt att själv avgöra vem som ska ge assistansen.

Insatser som är undantagna är kontaktperson och familjehem enligt SoL och LSS samt rådgivning och annat personligt stöd enligt 9 § 1 LSS.

Insatser enligt SoL

Personer som på grund av funktionsnedsättning behöver stöd enligt SoL kan erbjudas flera olika insatser. I den här vägledningen avses främst

- hemtjänst
- boendestöd
- bostad med särskild service för vuxna
- sysselsättning eller dagverksamhet.

Insatser enligt LSS

De insatser som kan erbjudas enligt 9 § LSS är tydligt angivna i lagen. De insatser som är aktuella i den här vägledningen är

- personlig assistans
- ledsagarservice
- avlösarservice i hemmet
- korttidsvistelse utanför det egna hemmet
- korttidstillsyn för skolungdom över 12 år
- bostad med särskild service för barn eller ungdomar som behöver bo utanför hemmet
- bostad med särskild service för vuxna
- daglig verksamhet.

Personlig assistans med assistansersättning enligt SFB

Personer som har behov av personlig assistans för sina grundläggande behov mer än 20 timmar i veckan kan beviljas assistansersättning enligt 51 kap. SFB från Försäkringskassan. Assistansen motsvarar den personliga assistans som tillhandahålls enligt LSS och kan utföras av kommunen eller annan assistansanordnare. Den enskilde kan även själv vara arbetsgivare för sina assistenter.

Begrepp och benämningar

Funktionshindersomsorg respektive stöd, service och omsorg

Funktionshindersomsorg är inte en vedertagen benämning på samma sätt som äldreomsorg. Begreppet handikappomsorg som användes tidigare kan möjligen ha haft en bredare användning än vad funktionshindersomsorg har idag.

I den här vägledningen använder vi ömsom benämningen funktionshindersomsorg, ömsom stöd, service och omsorg och avser då den verksamhet som har ansvar för att utföra insatser enligt SoL eller LSS till personer med funktionsnedsättning. Stöd, service och omsorg används också som en sammanfattande benämning på de insatser som personalen ger. I flera av insatserna ingår omvårdnad även om det inte uttrycks specifikt.

Läsanvisning

Avsnitten i den här vägledningen har olika karaktär.

Vägledning för rätt kompetens finns i avsnitten

- Arbetsgivarens ansvar
- Kunskaper och erfarenheter på grundläggande nivå
- Kunskaper och erfarenheter på specifik nivå

Bakgrundsfakta som arbetsgivare behöver känna till finns i avsnitten

- Funktionshinderspolitiska mål och konventioner
- Personal som ger stöd, service och omsorg
- Personer som får stöd, service och omsorg
- Förändringar kräver ny kompetens

Information om utbildningar och kompetensutveckling finns i avsnitten

- Utbildning på gymnasienivå
- Eftergymnasial utbildning
- Validering
- Möjligheter till kompetensutveckling.

Funktionshinderspolitiska mål och konventioner

Nationella mål

Målen för den svenska funktionshinderspolitiken och inriktningen på arbetet har gällt sedan år 2000 då riksdagen antog regeringens förslag om en nationell handlingsplan för funktionshinderspolitiken *Från patient till medborgare* (prop.1999/2000:79). Handlingsplanen avsåg en period om tio år men målen och inriktningen för arbetet ligger fortfarande fast.

De nationella målen är

- en samhällsgemenskap med mångfald som grund
- ett samhälle som utformas så att människor med funktionsnedsättning i alla åldrar blir fullt delaktiga i samhället
- jämlikhet i levnadsvillkor för flickor och pojkar, kvinnor och män med funktionsnedsättning.

Det funktionshinderspolitiska arbetet ska särskilt inriktas på

- att identifiera och undanröja hinder för full delaktighet i samhället för människor med funktionsnedsättning
- att förebygga och bekämpa diskriminering mot personer med funktionsnedsättning
- att ge barn, ungdomar och vuxna med funktionsnedsättning förutsättningar för självständighet och självbestämmande.

Konventioner

Det är framförallt två av FN:s konventioner om mänskliga rättigheter som är styrande för arbetet inom funktionshindersomsorgen:

- Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.
- Konventionen om barnets rättigheter.

I vissa länder upphöjs konventionstexterna till lag. I andra länder, som i Sverige, har man i stället valt att säkerställa att gällande lagstiftning överensstämmer med de konventioner som landet förbundit sig att följa.

Funktionshinderspolitiska mål och konventioner

När medlemsländerna har ratificerat en konvention måste de regelbundet rapportera till FN hur konventionen efterlevs.

Konventionen för personer med funktionsnedsättning tillhör de centrala konventionerna om mänskliga rättigheter. Syftet med konventionen är att undanröja hinder för personer med funktionsnedsättning att få mänskliga rättigheter.

Konventionen om barnets rättigheter handlar om det enskilda barnets bästa och omfattar alla barn från 0 till 18 år. Dessutom innehåller konventionen särskilda rättigheter som gäller barn med funktionsnedsättning.

Arbetsgivarens ansvar

Systematiskt kvalitetsarbete

Insatser som ges till personer med funktionsnedsättning ska vara av god kvalitet. Bestämmelserna om kvalitet och kvalitetsarbete finns i både SoL (3 kap. 3 §) och i LSS (6 §) och gäller såväl offentlig som enskild verksamhet. Kvaliteten i verksamheten ska systematiskt och fortlöpande utvecklas och säkras. För det arbetet behöver verksamheten ha ett ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete.

Det är socialnämnden eller motsvarande kommunal nämnd eller den som bedriver enskild verksamhet enligt SoL eller LSS som har ansvaret för att inrätta ett ledningssystem för det systematiska kvalitetsarbetet. Det går inte att överlåta ansvaret, men internt går det att uppdra åt olika befattningshavare att utföra uppgifter inom det systematiska kvalitetsarbetet.

Den som bedriver socialtjänst eller verksamhet enligt LSS måste börja arbetet med att klargöra vilken verksamhet som bedrivs och göra en kartläggning av vilka krav och mål i lagstiftningen som gäller för respektive verksamhet. Därefter ska en bedömning göras av vilka processer och rutiner som verksamheten behöver för att säkra verksamhetens kvalitet. För att ledningssystemet ska fungera måste sedan personalen arbeta i enlighet med de processer och rutiner som ingår i ledningssystemet. På det sättet säkerställs också att personalen arbetar på ett likartat sätt.

Nya bestämmelser

Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2011:9) om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete gäller från och med den 1 januari 2012. De innehåller bestämmelser och rekommendationer om hur kvalitetsarbetet ska bedrivas. Där förtydligas också ansvaret för arbetet med det systematiska kvalitetsarbetet. Däremot finns det inte några utpekade områden som ska ingå i ledningssystemet. Ansvaret för att identifiera dessa ligger i stället på den som bedriver verksamheten enligt SoL eller LSS.

Delar av det arbete som verksamheterna lagt ned på att bygga upp ledningssystem enligt de numera upphävda föreskrifterna och allmänna råden (SOSFS 2006:11) kan gå att använda när ett nytt ledningssystem ska utformas. Det tidigare arbetet kan då fungera som en grund att bygga vidare på, men rutinerna behöver anpassas efter de nya krav som ställs i SOSFS 2011:9.

För att underlätta arbetet med att ta fram ledningssystem har Socialstyrelsen gett ut *Meddelandeblad (2011/11) om nya föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete*. Under våren 2012 kommer dessutom en ny handbok som ska ge stöd för arbetet med de nya föreskrifterna och allmänna råden.

Personal- och kompetensförsörjning

Både i SoL och LSS finns bestämmelser om personal:

- För utförande av uppgifter inom socialtjänsten ska det finnas personal med lämplig utbildning och erfarenhet (3 kap. 3 § SoL). Bestämmelsen syftar till att framhålla hur viktigt det är att upprätthålla en hög kompetens och välja personer med lämplig bakgrund och personlighet för yrken inom socialtjänsten (prop. 1996/97:124 s. 51).
- För verksamhet enligt denna lag ska det finnas den personal som behövs för att ett gott stöd och omvårdnad ska kunna ges (6 § LSS). Det innebär att personalen ska ha den utbildning och erfarenhet som kan krävas för varje specifik uppgift (prop. 1992/93:159 s. 171).

De här bestämmelserna är grundläggande för verksamheternas arbete med att beskriva hur kvaliteten ska säkras inom området personal- och kompetensförsörjning.

I handboken *God kvalitet i socialtjänsten* (2008) redovisar Socialstyrelsen hur man kan arbeta med de olika områden som ingick i de äldre föreskrifterna och allmänna råden (SOSFS 2006:9). Handboken kan fortfarande användas som inspiration i arbetet med att utforma ett nytt ledningssystem under förutsättning att det även överensstämmer med de krav som ställs i SOSFS 2011:9. Vi har använt handboken som grund för att beskriva hur ett systematiskt arbete med bemanning, rekrytering och introduktion samt kompetensutveckling kan läggas upp i verksamheter som ger stöd, service och omsorg.

Bemanning

En första fråga arbetsgivaren måste ställa sig är vilka behov det är som personalen ska tillgodose genom stöd, service och omsorg. För att kunna svara på den frågan behöver den som identifierar behoven ha kunskap om de behov som var och en i verksamhetens målgrupp har eller som kan tänkas uppkomma. Hon eller han måste också ha tillräcklig kunskap för att

kunna relatera de identifierade behoven till de kunskaper och erfarenheter som personalen behöver ha. Arbetsgivaren behöver också förvissa sig om att det finns tillräckligt många anställda. Här är några grundläggande frågor som arbetsgivaren bör ta ställning till:

- Har var och en av arbetstagarna den grundläggande kompetens som behövs för alla de uppgifter som hon eller han har att utföra?
- Är behovet av fördjupade kunskaper och erfarenheter tillgodosedda inom arbetslaget som helhet?
- Har personalen tillgång till det dagliga stöd som de behöver?
- Har personalen tillgång till stöd för att kunna hantera svåra och komplexa situationer?
- Har personalen tid och utrymme för reflektion, handledning och kompetensutveckling?
- Hur ser personalomsättningen ut? Är den rimlig? Finns det anledning att närmare undersöka orsakerna, klargöra brister och rätta till dem?

Inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet behöver personalens arbetssituation regelbundet uppmärksammas utifrån förändringar i de behov som finns hos dem som beviljats insatserna. Det innebär att arbetsgivaren bör se till att det finns rutiner för att återkommande kunna bedöma och säkra att det finns tillräckligt med personal och att personalen har den kompetens som behövs för uppgifterna.

Rekrytering och introduktion

Inför rekrytering av ny personal är det viktigt att arbetsgivaren har utarbetat tydliga krav på vilka kunskaper och erfarenheter som de sökande ska ha utifrån de arbetsuppgifter som de ska utföra. Kraven på kompetens måste ta sin utgångspunkt i de behov som de enskilda personerna har på grund av sin funktionsnedsättning. Det kan också vara behov som inte direkt har med själva funktionsnedsättningen att göra, till exempel att någon eller några talar ett annat språk än svenska. Då är det viktigt att det finns personal som kan kommunicera med den enskilde på hans eller hennes språk. En angelägen fråga att ställa sig är också om den sökande har de egenskaper som arbetet kräver, till exempel inlevelseförmåga och tålamod.

För att kunna ge ett gott stöd och en god service och omsorg är introduktionen av nyanställda av stor betydelse. Likaså kan internutbildning vara nödvändig om de nyanställda till exempel behöver tillägna sig en särskild kommunikationsmetod eller ett speciellt förhållningssätt.

Ett bra sätt att underlätta rekrytering är att verksamheten tar emot elever från gymnasieskolan för arbetsplatsförlagt lärande, så kallade APL-platser. För att kunna göra det måste någon utses som handledare. Den personen måste vara lämplig för handledaruppdraget och ha nödvändiga kunskaper och erfarenheter. Läs mer om APL-platser i avsnittet Utbildning på gymnasienivå.

Kompetensutveckling

Alla som arbetar inom funktionshindersomsorg har inte den kompetens som arbetet kräver. De kan ha anställts trots att de till exempel saknar grundläggande utbildning, inte har adekvat kompetens eller inte har tillägnat sig det svenska språket tillräckligt väl. De kan därför ha svårigheter med dokumentation och kommunikation eller andra grundläggande färdigheter som arbetet kräver.

Personalen kan också sakna den specifika kompetens som kan behövas. Utan specifik kompetens kan det utförda stödet motverka sitt syfte. Ett sådant exempel är när personal inte lärt sig hur en person som är utagerande eller skadar sig själv ska bemötas och därför tillgriper otillåtna metoder som fasthållning eller andra begränsningsåtgärder.

Den som bedriver socialtjänst eller verksamhet enligt LSS har ansvar för att personalen har den kompetens som krävs för arbetsuppgifterna och verksamhetens uppdrag. Ansvaret innebär att planera för och ge personalen förutsättningar för den kompetensutveckling som svarar mot verksamhetens behov. I det arbetet ingår att se till att alla medarbetare har en grundläggande lägsta kompetens för sina arbetsuppgifter.

Medarbetarna behöver även få möjlighet att regelbundet ta del av nya kunskaper och erfarenheter. Ny kunskap ställer ibland krav på förändringar som enskilda medarbetare inte själva klarar av eller har mandat att genomföra. En viktig del i det systematiska kvalitetsarbetet är därför att se till att det finns förutsättningar och utrymme för att föra in och förankra nya kunskaper eller metoder i verksamheterna.

Oavsett på vilken kompetensnivå personalen befinner sig är grunden för arbetet med kompetensutveckling att

- kartlägga behovet av kompetensutveckling
- utarbeta kompetensutvecklingsplaner för var och en av arbetstagarna och för arbetslaget som helhet
- se till att det finns både ekonomiska och personella resurser för kompetensutveckling
- ha en plan för hur medarbetarnas nya kunskaper ska tas tillvara.

Personal som ger stöd, service och omsorg

Personalen – ingen enhetlig grupp

Det finns ingen samlad statistik över hur många personer som är anställda för att ge stöd, service och omsorg till personer med funktionsnedsättning. Inte heller finns det någon samlad statistik över de anställdas utbildning. Vad vi vet är att de som arbetar inom funktionshindersomsorgen har varierande bakgrund. Bland dem som ger ett nära stöd i vardagen till personer med funktionsnedsättning finns allt från anställda som inte har någon grundutbildning alls till anställda med akademisk examen.

Från arbetsgivarhåll finns inte alltid uttryckliga krav på personalens kompetens. Det avspeglas både i samband med anställningar och i vilken utsträckning arbetsgivaren tar ansvar för personalens kompetensutveckling. En del anställda har fått kontakt med funktionshindersomsorgen i samband med ett sommarvikariat, stannar kvar och skolas successivt in i yrkesrollen. Andra har blivit övertaliga i äldreomsorgen och får arbete inom stöd, service och omsorg, men ges inte alltid möjlighet att inhämta den kompletterande kunskap som krävs för arbetet inom funktionshindersomsorgen.

Bland dem som kommer in i yrket med en yrkesutbildning finns förstås de som har en grundutbildning från gymnasiet med praktik inom den verksamhet som de sedan söker sig till. Andra vägar in i verksamhetsområdet är genom ett annat yrkeskunnande som efterfrågas, till exempel inom konsthantverk och trädgårdsskötsel eller från livsmedels- och restaurangbranschen.

De som arbetat länge inom området har ofta erfarenheter från stora institutioner som vårdhem och mentalsjukhus. De bär med sig kunskaper och erfarenheter från en kultur där inställningen till funktionshinder var en annan än den som gäller idag. Yngre anställda känner inte alltid till de villkor som många äldre med funktionsnedsättning har levt under. Men i stödet till äldre personer med funktionsnedsättning är det viktigt att både ha kunskap om historien och om hur stöd, service och omsorg ska ges i enlighet med dagens normer. Lika viktigt är det att förstå att unga personer som får stöd, service och omsorg bär med sig helt andra erfarenheter. De har som regel vuxit upp tillsammans med föräldrar och syskon och har gått i integrerade skolor. De är vana att formulera och ställa krav. Det

innebär att personal som varit med länge också har behov av kompetensutveckling för att kunna möta den yngre generationens behov, såväl som de äldres behov av stöd, service och omsorg.

En flora av yrkestitlar

Personlig assistent, vårdare och boendestödjare är tre titlar som används över hela landet. Därutöver förekommer en mängd titlar med mer eller mindre lokal eller regional förankring. Exempel på titlar är omsorgsassistent, stödpedagog, boendehandledare, arbetshandledare, aktiveringspedagog, LSS-handledare, hemtjänstassistent och behandlingspedagog. I vissa fall används titeln vårdare i kombination med benämningen på den insats som ges, till exempel vårdare/gruppboende och vårdare/daglig verksamhet. Personal kan också ha titlar som anger att de har en särskild utbildning, till exempel arbetsterapeut eller fritidspedagog.

Arbetsplatsernas skiftande miljöer

En vanlig arbetsplats för den som arbetar med att ge stöd, service och omsorg är den enskildes hem. Insatser som ges i hemmiljö är hemtjänst, boendestöd, personlig assistans och avlösarservice. Insatserna kan ges alla tider på dygnet.

Även de vuxna som har särskilt boende eller bostad med särskild service får insatsen i sitt hem. Insatsen ges samtidigt inom ramen för en verksamhet och förutsätter att det finns ett arbetslag av medarbetare som har sin anställning i verksamheten. Andra verksamhetsanknutna boendeformer är korttidsvistelse i korttidshem och boende i bostad med särskild service för barn eller ungdomar. De här insatserna är inte permanenta boendeformer men utgör ändå hemlika miljöer. För barn och ungdomar som bor i bostad med särskild service utgör föräldrahemmet den egentliga hemmiljön även om en del barn eller ungdomar bor längre sammanhängande tider i boendet än hos föräldrarna. Personalens arbetstider är fördelade över hela dygnet, vardag som helgdag.

Gemensamt för den personal som arbetar i den enskildes hem är att ge stöd och hjälp för att klara dagliga aktiviteter som att sköta sin personliga hygien, kommunicera, hålla rätt på tider, handla och laga mat, upprätthålla kontakter med anhöriga och vänner med mera. Uppgifternas art varierar med grad och typ av funktionsnedsättning och ålder. Även etnicitet, kön, sexuell läggning eller religion kan påverka de uppgifter som ingår i arbetet.

Andra verksamhetsanknutna insatser är daglig verksamhet, sysselsättning och tillsyn för barn över 12 år. Här är arbetstiden förlagd till dagtid under vardagar. Arbetets karaktär skiljer sig från det arbete som utförs i den enskildes hem genom att vara mer aktivitetsinriktat. Tillsynen för barn över 12 år är inriktad på att ge barnen en innehållsrik fritid efter skolan. Aktiviteterna kan dock skilja sig avsevärt. Lek, idrott och sinnesstimulans kan nämnas som exempel. Den dagliga verksamheten eller sysselsättningen är kanske ännu mer variationsrik. Här kan arbetet innebära att stödja en grupp personer som till exempel sköter ett café i offentlig miljö eller en enskild person som har sin sysselsättning förlagd till en vanlig arbetsplats. De flesta sysselsättningsverksamheter eller dagliga verksamheter är knutna till en lokal där det finns personal och förekommer aktiviteter i mer eller mindre arbetsliknande former. Här kan finnas möjligheter till konstnärligt skapande, legoarbete, matlagning, snickeri, utomhusarbete, tidningsproduktion och att få stimulans genom sinnesträning eller fysiska aktiviteter. Vilka aktiviteter som erbjuds varierar inte bara med behovet och önskemålen hos dem som behöver stödet utan beror även på ledningens och de enskilda medarbetarnas kompetens och förutsättningar.

Personer som får stöd, service och omsorg

Stödet ska underlätta att leva som andra

Socialnämnden ska verka för att människor som av fysiska, psykiska eller andra skäl möter betydande svårigheter i sin livsföring ska få möjlighet att delta i samhällets gemenskap och leva som andra (5 kap. 7 § SoL). Därutöver kan personer som tillhör personkretsen för LSS få särskilt stöd och service enligt LSS eller assistansersättning från Försäkringskassan. Den ena lagen utesluter inte den andra. Det är därför möjligt för en och samma person att få både assistansersättning och insatser enligt SoL eller LSS.

De personer som kan beviljas insatser enligt LSS och assistansersättning är personer

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

Antal personer som får stöd, service och omsorg

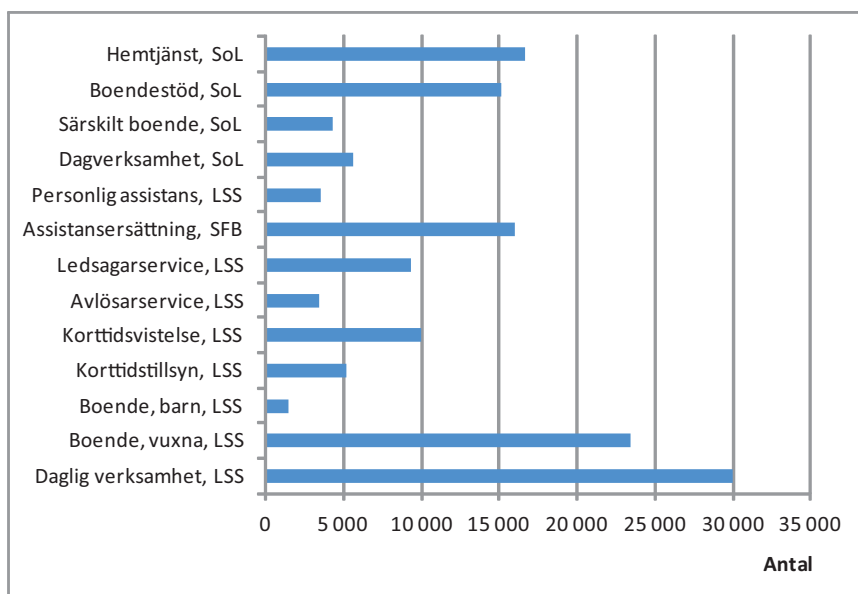
Insatser enligt SoL

Den 1 november 2010 hade 45 300 personer under 65 år minst en insats enligt SoL. Insatserna enligt SoL beviljas av socialnämnden, men utförs i både kommunal och enskild regi.

Antalet vuxna personer som fick insatsen bostad med särskild service ökar med stigande ålder och var som högst i åldern 55–64 år. Detsamma gällde antalet personer som fick hemtjänst i ordinärt boende. För boendestöd och dagverksamhet/sysselsättning var mönstret något annorlunda. Antalet personer som fick insatserna ökar med stigande ålder och var som högst vid 45–54 år för att sedan avta.

För den som vill få en utförligare bild och ta del av Socialstyrelsens statistik per kommun hänvisas till *Personer med funktionsnedsättning – vård och omsorg den 1 november 2010*.

Antal personer med vissa insatser enligt SoL, LSS och SFB år 2010



Insatser enligt LSS

Den 1 oktober 2010 hade 62 100 personer insatser enligt LSS, exklusive insatsen råd och stöd. Insatserna enligt LSS beviljas av socialnämnden eller annan kommunal nämnd, men utförs i både kommunal och enskild regi.

Cirka 30 procent av insatserna gavs till barn och ungdomar som var 22 år eller yngre. Den vanligaste insatsen för barn upp till 6 år var avlösarservice och korttidsvistelse. För barn och ungdomar i åldrarna 7–22 år dominerade insatserna korttidsvistelse och korttidstillsyn för skolungdom.

Den största andelen LSS-insatser, 64 procent, gavs till personer i åldersgruppen 23–64 år. I den här åldersgruppen dominerar insatserna bostad med särskild service och daglig verksamhet.

I gruppen 65 år och äldre, som fick 7 procent av LSS-insatserna, var den vanligaste insatsen bostad med särskild service.

För den som vill få en utförligare bild och ta del av Socialstyrelsens statistik per kommun hänvisas till *Personer med funktionsnedsättning – insatser enligt LSS år 2010*.

Assistansersättning med beslut av Försäkringskassan

Samtliga personer som har assistansersättning ingår i personkretsen för LSS.

I december 2010 hade cirka 16 000 personer assistansersättning som beviljats av Försäkringskassan.

Den som har assistansersättning kan själv anställa sina assistenter eller välja att anlita kommunen eller någon annan utförare av assistansen. I december 2010 fick nästan 7 200 personer assistans via kommunen, 6 700 via andra serviceorganisationer och cirka 1 700 via brukarkooperativ. Drygt 400 personer var själva arbetsgivare för sina assistenter.

För den som vill få en mer utförlig bild och ta del av statistiken per kommun hänvisas till Försäkringskassans webbplats, www.forsakringkassan.se. På sidan Statistik och analys, finns uppgifter om assistansersättningen.

Förändringar kräver ny kompetens

Förändringar som påverkar yrkesrollen

Nya normer

Samhällets utformning av stödinsatser till personer med funktionsnedsättning har genomgått stora förändringar efter att de stora vårdinstitutionerna och mentalsjukhusen avvecklades och nya former av stöd har utvecklats. Enskildas rätt till självbestämmande och integritet, inflytande och medbestämmande har starkt påverkat personalens yrkesroll.

Samtidigt som personalen ska förhålla sig till enskildas behov och önskemål har de ofta ett stort inflytande över dem som får stöd, service och omsorg och utövar emellanåt en stark styrning. Det medför ett ständigt behov av reflektion kring yrkesrollen och den styrning som kan ses som såväl önskvärd som ifrågasatt av dem som behöver stödet.

I en forskningsöversikt från Socialstyrelsen, *Bostad med särskild service och daglig verksamhet* (2011), finns en mer utförlig beskrivning av personalen, yrkesrollen och de förändringar som skett inom verksamheter enligt både SoL och LSS.

Chefer för det brukarnära arbetet

Ett återkommande problem som uppmärksammats i bland annat Socialstyrelsens *Tillsynsrapport 2011* är att många LSS-verksamheter numera saknar en chef som finns på plats. Tillsynen har i flera fall uppmärksammat brister i verksamheter där den som är chef inte är närvarande mer än någon dag i veckan. Ofta beror det på att hon eller han är chef över flera verksamheter. Kombinationen med en frånvarande chef och därmed svårigheter att få stöd i det dagliga arbetet och att utbildningsnivån hos personalen är låg innebär en risk för bristfällig kvalitet i verksamheten.

Situationer som tillsynen särskilt har uppmärksammat är brister i bemötandet. Det handlar om kränkningar av enskildas integritet samt situationer med inslag av hot och våld i samband med konflikter mellan boende och personal eller mellan boende. Hög arbetsbelastning, begränsade möjligheter till fortbildning och brister i stöd och ledning är faktorer som ökar risken för bristande bemötande.

Tillsynen har även uppmärksammat att det förekommer begränsnings- och tvångsåtgärder i verksamheter enligt LSS, främst i gruppbo-städer. Det handlar dels om åtgärder för att begränsa enskilda personers rörelsefrihet, dels om tvångsåtgärder som fasthållning och nedläggning. Ibland beror problematiken på att begränsningar vidtas av slentrian och att personal inte ges möjlighet att reflektera över de metoder som används. Ofta är det fråga om att det inte finns tillräckligt med personal. Men det beror också på att personalens kompetens behöver höjas, bland annat om funktionsnedsättningar och dess konsekvenser, om förhållningssätt och bemötande och om vad som är tillåtet eller inte.

Nya målgrupper

Andra förändringar inom funktionshindersomsorgen är att målgruppen för stödet förändrats med tiden. Det ställer förstås krav på nya kunskaper hos personalen.

Antalet personer som får LSS-insatser har ökat från knappt 50 000 personer år 2003 till 62 000 personer år 2010. Den största förändringen återfinns i personkretsens grupp 1 som har ökat med drygt 11 000 personer. Utvecklingen förklaras i stor utsträckning av att antalet personer med diagnoser inom autismspektrat har ökat. Det framgår av Socialstyrelsens rapport *Insatser till kvinnor och män med funktionsnedsättning* (2011). Personer med neuropsykiatriska tillstånd, till exempel autismspektrumstörningar, finns numera också bland dem som söker boendestöd enligt SoL, vilket redovisas i Socialstyrelsens rapport *Det är mitt hem* (2010).

Ökade krav på evidensbaserad praktik

Ytterligare en förändring som påverkar yrkesrollen är det alltmer uttalade kravet på att utveckla en evidensbaserad praktik inom socialtjänsten. Med det avses ett arbete som baseras på en sammanvägning av brukarens erfarenheter, de professionellas expertis och bästa tillgängliga vetenskapliga kunskap. Som en grund för det arbetet har regeringen och Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, kommit överens om en *Plattform för arbetet med att utveckla en evidensbaserad praktik i socialtjänsten* (2010).

Stora delar av funktionshindersomsorgen, särskilt inom LSS-området, har inte varit i närheten av att delta i arbetet med att utveckla en evidensbaserad praktik. Många gånger handlar arbetet inte heller om att det ska ge mätbara effekter eller specifika resultat såsom inom missbruksvården eller barn- och familjeområdet. Däremot ska arbetet bidra till goda lev-

nadsvillkor för dem som behöver stödet, servicen och omsorgen. Det är därför lika viktigt som i all annan social verksamhet att arbeta med utvecklings- och förbättringsarbete. Ofta spelar den sociala dokumentationen en viktig roll i det arbetet. Genom att tillsammans med den som får stödet planera för och dokumentera insatserna blir det också möjligt att följa upp och utvärdera dem. Dokumentationen kan då också användas som underlag för kvalitetssäkring och ett systematiskt förbättringsarbete.

Förutsättningen för att personal ska kunna delta i ett systematiskt förbättringsarbete, med eller utan införande av vetenskapliga metoder, är att de har en grund att stå på. Den grunden innebär inte bara att ha rätt kompetens utan också att arbetsgivaren skapar arbetsmässiga förutsättningar för förbättringsarbetet.

Kunskaper och erfarenheter på grundläggande nivå

En handlingsplan för kompetensförsörjningen

År 2002 gav regeringen nio myndigheter i uppdrag att göra en handlingsplan för kompetensförsörjningen inom kommunernas vård och omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning. Uppdraget redovisades 2004 i rapporten *Investera nu!*.

De nio myndigheterna bedömde att det skulle komma att bli stora svårigheter att klara kompetensförsörjningen framöver. Tillgången på yrkesutbildad omvårdnadspersonal var inte tillräcklig. År 2015 förväntades en brist på 200 000 personer med omvårdnadsutbildning. Därefter förväntades behovet öka ytterligare fram till 2030 i takt med att antalet personer i höga åldrar ökar.

De nio myndigheterna pekade ut flera områden som centrala för att lyckas med kompetensförsörjningen. I rapporten redovisas tio mål och förslag till åtgärder för att stödja investeringar i bättre arbetsmiljö och kompetens. Här redovisar vi de mål som har särskild anknytning till personalens kompetens:

- Antalet medarbetare per första linjens chef ska begränsas.
- All personal ska minst ha grundläggande yrkeskompetens.
- Andelen personal som har eftergymnasial vård- och omsorgsutbildning ska öka.
- Antalet arbetsskador ska minska.
- Förekomsten av timavlönad personal ska minska.

Arbetet med att förverkliga handlingsplanens förslag

Som en följd av åtgärdsförslagen i *Investera nu!* (2004) preciserade Socialstyrelsen de grundläggande anspråken på yrkeskompetens och kvalifikationer i rapporten *Vård- och omsorgsassistenters kvalifikationer – Grundläggande nivå* (2006). De grundläggande yrkeskvalifikationerna gäller personal som arbetar inom såväl äldre- som funktionshindersomsorg. Beskrivningen av anspråken på yrkeskvalifikationer är i första hand

ett underlag för utformning av lärprocesser och validering. Den bör även kunna användas i lokala beskrivningar av yrkeskvalifikationer samt i samband med rekrytering och personalutveckling. Som en fortsättning på beskrivningen av yrkeskvalifikationerna utarbetar Socialstyrelsen allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal.

Stimulansåtgärder genom statliga bidrag

Inom äldreområdet har staten gjort flera satsningar för att underlätta kompetenshöjning hos personalen, bland annat genom den så kallade Kompetensstegen. Inom funktionshindersområdet finns inte några motsvarande satsningar utom inom området psykisk ohälsa. Som grund för denna satsning ligger den nationella psykiatrisamordnarens slutbetänkande *Ambition och ansvar* (SOU 2006:100).

Genom de statsbidrag som beviljats till kommuner och landsting har ett flertal projekt kunnat genomföras med syftet att stärka kompetensen bland personal inom socialtjänsten och den psykiatriska hälso- och sjukvården. Kompetenssatsningarna har genomförts över hela landet och finns beskrivna i två delrapporter från Socialstyrelsen, båda med titeln *Kompetenssatsning – Personal som i sitt arbete kommer i kontakt med personer med psykisk sjukdom eller psykisk funktionsnedsättning* (2010 och 2011).

Allmänna råd om kompetens på gång

Socialstyrelsen har påbörjat ett arbete med att ta fram allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar med att ge stöd, service och omsorg till personer med funktionsnedsättning. De allmänna råden planeras ha en likartad utformning som de som gäller för personal inom äldreomsorgen (SOSFS 2011:12), men innehållet anpassas till arbetet inom funktionshindersomsorgen. Det innebär att de allmänna råden måste ta sin utgångspunkt i att stöd, service och omsorg ges till personer i alla åldrar, med olika funktionsnedsättningar och i olika typer av insatser.

Eftersom arbetet med de allmänna råden nyligen inletts kan vi här endast ta upp några av de mest grundläggande kunskaper och förmågor som personalen bör ha. De handlar om förhållningssätt och bedömningsförmåga, kommunikation samt kunskaper om regelverk.

Grundläggande kunskaper och förmågor

Den som arbetar med att ge stöd, service och omsorg behöver inte bara ha kunskap utan också förmåga att omsätta kunskapen i praktiskt handlande. Den lista som följer nedan är långt ifrån komplett, men ger exempel på några basala kunskaper och färdigheter. Det handlar om en lägsta kompetens som personal inom funktionshindersomsorg behöver oavsett insats och målgrupp.

Förhållningssätt och bedömningsförmåga

- kunskap om människors olika förutsättningar och behov samt förmåga att omsätta kunskapen i det praktiska arbetet
- kunskap om bemötande av personer med funktionsnedsättning samt förmåga att omsätta kunskapen i det praktiska arbetet
- förmåga att leva sig in i en annan persons situation, önskemål och behov
- förmåga att granska, analysera och bedöma sitt eget arbete och på så sätt kunna medverka till insatser av god kvalitet
- förmåga att bedöma när någon annan kompetens än den egna behövs

Kommunikation

- kunskap om hur sättet att kommunicera kan anpassas till olika situationer och till olika individers förutsättningar och behov samt förmåga att omsätta kunskapen i det praktiska arbetet
- kunskap om metoder och hjälpmedel för kommunikation samt förmåga att lära sig hantera dessa
- förmåga att kommunicera med vårdnadshavare, föräldrar och andra anhöriga, gode män, med flera
- förmåga att kommunicera med personer ur olika yrkesgrupper
- förmåga att förstå, tala, läsa och skriva svenska

Regelverk

- kunskap om det regelverk inom SoL och LSS som berör personer med funktionsnedsättning
- kunskap om annan relevant lagstiftning, till exempel om offentlighet och sekretess, god man, hälso- och sjukvård, diskriminering, livsmedel och arbetsmiljö
- förmåga att dokumentera sitt eget arbete i enlighet med lagar och andra författningar

Andra kunskaper och förmågor

Långt fler kunskaper och förmågor än de ovan beskrivna är nödvändiga för ett arbete inom funktionshindersomsorg. Här räknar vi upp ytterligare några viktiga områden. De flesta hör till kategorin generella kunskaper och förmågor som alla behöver medan några är mer relaterade till särskilda insatser.

- olika funktionsnedsättningar och dess skilda konsekvenser
- kropps nära omsorg
- personliga hjälpmedel och arbetshjälpmedel
- individuell planering
- vardagskontakter och vardagsstöd
- fritidsverksamhet och kulturella aktiviteter
- socialt stöd
- helhetssyn och samordning
- trygghet och säkerhet
- hälsofrämjande och habiliterande eller rehabiliterande arbete
- måltid, mat och näring
- skötsel av hemmet

Ett exempel på vad personal behöver kunna

Vi avslutar det här kapitlet med att presentera en bild som visar arbetet med boendestöd ur en boendestödjares perspektiv. Bilden får symbolisera hur mångfacetterade de uppgifter kan vara som ingår i arbetet med att ge stöd, service och omsorg. Samtidigt vill vi påpeka att bilden gäller boendestöd för vuxna. För personal som ger stöd, service och omsorg till barn i korttidsverksamhet eller till vuxna i sysselsättningsverksamhet skulle bilden förstås ha ett annat innehåll.

Kunskaper och erfarenheter på specifik nivå

De generella kunskaperna behöver kompletteras

Arbetsområdet funktionshindersomsorg låter sig inte enkelt beskrivas. Såväl arbetsplatserna som innehållet i personalens uppgifter har olika karaktär, bland annat beroende på vilken insats det är frågan om. Personalens uppgifter varierar dessutom beroende på vilken funktionsnedsättning eller diagnos de enskilda personerna har som behöver stöd, service och omsorg, liksom på deras ålder, behov och önskemål. Ändå är det möjligt att beskriva de grundläggande kunskaper och förmågor som var och en av medarbetarna behöver ha. Men för att kunna bidra till en god kvalitet behöver personalen även tillägna sig de specifika kunskaper som behövs i relation till den eller de personer som de ska ge stöd, service och omsorg.

I vissa fall kan det vara nödvändigt att hela personalgruppen har den specifika kunskapen. Då kan alla behöva delta i någon specifik utbildning. Ett annat sätt kan vara att få regelbunden handledning från någon utomstående, till exempel av en arbetsterapeut, psykolog eller dietist från landstingets habilitering. Ofta behövs både utbildning och handledning. Ibland är det tillräckligt att någon i arbetslaget har en fördjupad kompetens och kan bistå sina kollegor med stöd och handledning i arbetet.

Exempel på specifik kompetens

Alternativ Kompletterande Kommunikation – AKK

Personer med stora kommunikationssvårigheter till exempel vissa personer med utvecklingsstörning, autism, cp-skada eller förvärvad hjärnskada, kan behöva använda alternativa kommunikationssätt eller kommunikationshjälpmedel. Utan denna hjälp försvåras eller till och med uteblir möjligheten till kommunikation. Alternativ Kompletterande Kommunikation, AKK, används både bland vuxna och bland barn.

En förutsättning för att personal ska kunna ge ett gott stöd och en god service och omsorg till AKK-användare är att de ges möjlighet att lära sig just de kommunikationssätt eller kommunikationshjälpmedel som de enskilda personerna använder. Exempel på kommunikationssätt är teckenkommunikation, pictogram och blissymboler och exempel på kom-

munikationshjälpmedel är kommunikationskartor, samtalsapparater och datorer.

Läs mer om AKK på Hjälpmedelsinstitutets webbplats www.hi.se.

Arbetslivsinriktad rehabilitering

För personer med psykisk funktionsnedsättning erbjuder kommunerna sysselsättningsmöjligheter i varierande former, allt från social samvaro till mer strukturerad verksamhet eller specifika sysselsättningsinsatser. I flera kommuner finns arbetslivsinriktad rehabilitering med uppgift att förbättra den enskildes möjligheter att kunna få och behålla ett arbete med lön eller att påbörja studier. En sådan verksamhet bedrivs i samverkan mellan olika aktörer där Arbetsförmedlingen eller Försäkringskassan alltid är parter. Arbetslivsinriktad rehabilitering kan till exempel bedrivas utifrån metoden Individanpassat stöd till arbete (Individual Placement and Support), IPS-modellen.

En förutsättning för att kunna arbeta enligt metoden är att personalen får utbildning i modellen.

Grundtanken med modellen är att hjälpa personer att skaffa arbete och att ge det stöd som krävs för att de ska lyckas på arbetsplatsen. IPS-modellen är en utveckling av och en standardisering och manualbaserad form av supported employment.

Läs mer om modellen i Socialstyrelsens *Nationella riktlinjer för psykosociala insatser vid schizofreni eller schizofreniliknande tillstånd 2011 – stöd för styrning och ledning*.

En modell för delaktighet i verksamheter för barn

I såväl barnkonventionen (artikel 7) som i SoL (3 kap. 5 §) och LSS (8 §) finns bestämmelser om barns rätt att komma till tals och kunna uttrycka sina åsikter. Men hur ser det ut i verkligheten? Hur ges barn och ungdomar möjlighet att vara delaktiga och framföra sina synpunkter på de insatser som de får?

Den irländske praktikern och forskaren Harry Shier har utvecklat en modell för delaktighet, *Pathways to participation*. Modellen kan användas i verksamheter för att utvärdera och utveckla förutsättningarna för barns och ungas möjligheter att påverka.

Läs mer om modellen i *Lyssna på oss – bättre stöd när barn och ungdomar är delaktiga*. www.hso.se. Där finns också en översättning av Shiers artikel till svenska: *Vägar till delaktighet: Öppningar, möjligheter och skyldigheter*. En annan väg att hitta och beställa (gratis) *Lyssna på oss* är via Handisam, www.handisam.se/lyssnapabarn.

Utbildning på gymnasienivå

En grund att stå på

För den som ser en yrkeskarriär framför sig inom stöd, service och omsorg är gymnasieskolans yrkesprogram vård- och omsorgsprogrammet respektive barn- och fritidsprogrammet en grund att stå på. En yrkesexamen från de här programmen ska ge de grundläggande kunskaper och erfarenheter som krävs för arbete inom stöd, service och omsorg. Det innebär dock att den som får en anställning inom stöd, service och omsorg som regel behöver ytterligare kunskap inom det specifika område som hon eller han ska arbeta. Arbetsgivaren behöver därför ansvara för fortsatt kompetensutveckling på arbetsplatsen.

För arbetsgivare som ska anställa ny personal eller som ska göra en inventering av personalens kunskaper räcker det inte att konstatera att den sökande eller medarbetaren har en examen från något av gymnasieskolans yrkesprogram. Arbetsgivaren behöver också ta reda på vilken inriktning, programfördjupning, gymnasiearbete och individuellt val som ingår i examen. Först då kan arbetsgivaren avgöra om den sökande eller medarbetaren har de grundläggande kunskaper som krävs för arbete inom funktionshindersområdet.

En ny gymnasieskola 2011

En ny reform har gett gymnasieskolan 18 nationella program från och med hösten 2011. Den nya gymnasieskolan erbjuder tolv yrkesprogram och sex högskoleförberedande program.

En utförligare beskrivning av gymnasieskolan finns i Skolverkets *Gymnasieskola 2011*. Underlaget till följande avsnitt har hämtats ur den publikationen. För ytterligare information hänvisas till Skolverkets webbplats www.skolverket.se.

Intentionerna för gymnasieskolan

Regeringens intentioner med reformen *Högre krav och kvalitet i den nya gymnasieskolan* (prop. 2008/09:199) kan sammanfattas i fyra punkter:

- *Eleverna ska bli väl förberedda.* Varje elev ska genom sin gymnasieutbildning bli väl förberedd för yrkesverksamhet direkt efter gymnasieskolan eller för fortsatta högskolestudier.

Utbildning på gymnasienivå

- *Alla ska nå målen.* Genomströmningen ska vara hög och eleverna ska ta sin gymnasieexamen inom tre år.
- *Utbildningarna ska vara likvärdiga.* För att eleverna ska känna sig trygga i att det finns en efterfrågan på de kunskaper utbildningen ger, ska den gymnasiala utbildningen vara nationellt kvalitetssäkrad av Skolverket. För yrkesprogrammen ska kvalitetssäkringen göras med hjälp av de nationella programråden som består av företrädare för programmets avsnämre.
- *Studievägar och styrdokument ska vara tydliga.* Elever, föräldrar och avsnämre ska veta vad en gymnasieutbildning innehåller och vad man kan räkna med att uppnå under utbildningen.

Program för arbete inom stöd, service och omsorg

De två program som leder till en yrkesexamen inom stöd, service och omsorg är vård- och omsorgsprogrammet och barn- och fritidsprogrammet. Eleverna i de här programmen har också rätt att läsa de kurser som krävs för grundläggande högskolebehörighet (4 kap. 7 § gymnasieförordningen [2010:2039]).

Yrkesprogrammets uppbyggnad

- *Gymnasiegemensamma ämnen.* Det finns nio ämnen som är gemensamma för alla program i gymnasieskolan. Alla läser därför engelska, historia, idrott och hälsa, matematik, naturkunskap, religionskunskap, samhällskunskap samt svenska eller svenska som andraspråk.
- *Programgemensamma ämnen.* De programgemensamma ämnena ger programmet dess karaktär. De tar upp kunskapsinnehåll som alla elever på programmet ska tillägna sig och ger en grund för fortsatta studier inom programmet.
- *Inriktningar.* Alla program utom vård- och omsorgsprogrammet har nationella inriktningar. Inriktningarna ger en grund för fortsatt fördjupning, specialisering och breddning inom programmets ram.
- *Programfördjupning.* Programfördjupningen ska ge utrymme för specialisering. För yrkesprogrammen har skolan möjlighet att välja kurser inom de nationella programfördjupningarna efter samråd med det lokala programrådet. Genom en viss kombination av kurser inom programfördjupningen kan eleven få en yrkeskompetens som uppfyller kraven för en yrkesutgång (1 kap. 3 § gymnasieförordningen). Skol-

verket har i samråd med de nationella programråden gett exempel på yrkesutgångar. Det finns också en möjlighet för skolan att erbjuda andra yrkesutgångar, men för det krävs samråd med det lokala programrådet. Elever på vård- och omsorgsprogrammet kan även läsa kurser för grundläggande högskolebehörighet inom programfördjupningen om skolan erbjuder det. På barn- och fritidsprogrammet får eleverna sin grundläggande högskolebehörighet genom att läsa svenska 3 inom programfördjupningen och engelska 6 i det individuella valet.

- *Gymnasiearbete.* Gymnasiearbetet ska visa att eleven är förberedd för det yrkesområde som gäller för den valda yrkesutgången. Det ska pröva elevens förmåga att utföra vanligt förekommande arbetsuppgifter inom yrkesområdet.
- *Individuellt val.* Skolan beslutar om vilka kurser som ska erbjudas som individuellt val utifrån de kurser som regeringen beslutat om. Det är inom det individuella valet som elever på yrkesprogrammen har rätt att välja de kurser som krävs för grundläggande högskolebehörighet.

Barn- och fritidsprogrammet

Programmet ska ge eleverna kunskaper som behövs för att arbeta med barn, ungdomar eller vuxna inom pedagogiska och sociala yrkesområden eller fritids- och friskvårdssektorn.

Eleverna kan välja mellan tre inriktningar, antingen inriktningen fritid och hälsa, pedagogiskt arbete eller socialt arbete. Det är i första hand inriktningen socialt arbete som är aktuellt för yrkesutgångarna personlig assistent eller stöd och service inom funktionshindersområdet.

De *programgemensamma* ämnena är pedagogik, hälsa, svenska eller svenska som andraspråk, samhällskunskap och naturkunskap.

Kurser inom *programfördjupningen* som lämpar sig för en yrkesutgång mot funktionshindersområdet kan till exempel vara grundläggande vård och omsorg, psykologi, sociologi eller specialpedagogik. En aktuell förteckning över vilka kurser som ingår i programfördjupningen finns på Skolverkets webbplats.

Examensmålen för barn- och fritidsprogrammet betonar kunskaper och färdigheter i att utföra pedagogiska arbetsuppgifter. De är viktiga för att kunna möta, stödja och utveckla människors lärande, utveckling, hälsa och välbefinnande. Då krävs också de pedagogiska färdigheterna att planera, genomföra, dokumentera och utvärdera verksamheten.

Eleverna ska också kunna utveckla sin kommunikativa förmåga, vilken har en avgörande betydelse i mötet med andra människor.

Att arbeta med människor kräver ett etiskt förhållningssätt. Det handlar om att bemöta människor på ett respektfullt sätt där alla människors lika värde är utgångspunkten. Det innebär också att alltid handla utifrån lagfästa demokratiska värden och mänskliga rättigheter.

I programmet ingår arbetsplatsförlagt lärande.

Vård- och omsorgsprogrammet

Programmet ska ge eleverna de kunskaper som behövs för att arbeta inom hälso- och sjukvård och socialtjänst.

De *programgemensamma* ämnena är hälsa, medicin, människan, psykiatri, psykologi, samhällskunskap, specialpedagogik, svenska eller svenska som andraspråk samt vård och omsorg.

Vård- och omsorgsprogrammet har inga inriktningar, men programmet ger möjlighet till specialisering inom ramen för *programfördjupningen*. Det innebär att eleven kan välja kurser som ger en yrkesutgång inom funktionshindersområdet. Exempel på sådana kurser är socialpedagogik, specialpedagogik, hälsa och friskvård, IT i vård och omsorg och pedagogik i vård och omsorg. En aktuell förteckning över vilka kurser som ingår i programfördjupningen finns på Skolverkets webbplats.

Examensmålen för vård- och omsorgsprogrammet handlar om att utveckla elevernas kunskaper om människan i olika åldrar ur biologiska, psykologiska, sociala, kulturella och existentiella aspekter vid hälsa, ohälsa och funktionsnedsättning.

Utbildningen ska till exempel utveckla elevernas förmåga att möta människor på ett yrkesmässigt sätt, kommunicera med respekt för individens integritet och ge människor möjlighet till delaktighet och inflytande. Eleverna ska också utveckla förståelse för människors olika behov och förutsättningar. Dessutom ska eleverna utveckla en förmåga att diskutera och ta ställning i etiska frågor.

En viktig del är att få kunskap om de lagar och förordningar som finns inom yrkesområdet.

Utbildningen ska utveckla elevernas förmåga till muntlig och skriftlig kommunikation. Dessutom ingår att lära sig använda IT, andra digitala hjälpmedel och teknisk utrustning.

I utbildningen ingår att eleverna ska utveckla sin förmåga att identifiera, analysera och ta initiativ till att lösa problem i olika vård- och omsorgssituationer. Viktigt är också att lära sig se konsekvenser av olika handlingsalternativ och att utveckla en kvalitetsmedvetenhet.

Ytterligare exempel på vad som ingår i programmet är vårdens och omsorgens historiska utveckling. Med den som bakgrund och med stöd

av aktuell forskning ska eleverna utveckla en förmåga att kritiskt granska invanda rutiner. De ska också kunna föreslå förändringar som innebär ökad kvalitet inom verksamhetsområdet.

I programmet ingår arbetsplatsförlagt lärande.

Arbetsplatsförlagt lärande ingår i alla yrkesprogram

Yrkesutbildning handlar inte bara om att ge eleven yrkeskunskaper. Eleven ska också förstå yrkeskulturen och kunna bli en del av yrkesgemenskapen på en arbetsplats och där kunna utveckla en yrkesidentitet. Därför är arbetsplatsförlagt lärande, APL, en central del i all yrkesutbildning (1 kap. 3 § gymnasieförordningen).

APL ska omfatta minst 15 veckor. Skolan måste kunna visa att det finns planerade APL-platser innan utbildningen startar. En elev som deltar i arbetsplatsförlagt lärande ska ha en handledare på arbetsplatsen. Bara den som har nödvändiga kunskaper och erfarenheter för uppdraget och som i övrigt bedöms vara lämplig kan vara handledare (4 kap. 14 § gymnasieförordningen).

Gymnasial vuxenutbildning

Från och med höstterminen 2012 ska vård- och omsorgsprogrammet respektive barn- och fritidsprogrammet kunna vara tillgängliga för vuxenstudenter.

Den gymnasiala vuxenutbildningens syfte är att ge vuxna elever kunskaper och färdigheter på en nivå som motsvarar den som utbildningen i gymnasieskolan ska ge (11 kap. 2 § skollagen [2010:800]).

Varje kommuninnevanare som är bosatt i landet är behörig att delta i vuxenutbildning under vissa förutsättningar. Hon eller han får studera vid kommunal vuxenutbildning

- från och med andra kalenderhalvåret det år hon eller han fyller 20 år eller
- när hon eller han slutfört utbildning på ett nationellt program eller likvärdig utbildning i gymnasieskolan (11 kap. 19 § skollagen).

För varje kurs måste man

- sakna eller ha brister i de kunskaper som kursen ska ge samt
- ha förutsättningar att följa kursen (3 kap. förordningen [2002:1012] om kommunal vuxenutbildning).

Eftergymnasial utbildning

Studera vidare

Efter gymnasiet finns möjligheter att utbilda sig vidare genom att gå längre utbildningar eller kortare kurser som anordnas av yrkeshögskolan, högskolor och universitet.

Yrkeshögskola

Yrkeshögskolan erbjuder utbildning efter gymnasieskolan. Utbildningarna kan vara olika långa, men de flesta är mellan ett och två år. De erbjuds inom branscher där det finns en uttalad efterfrågan på kompetens. Det innebär att utbildningarnas innehåll och inriktning kan variera över tid beroende på arbetsmarknadens behov.

Det som är specifikt för utbildningsformen är att den kombinerar teoretiska studier med någon form av arbetslivsanknutet lärande.

Yrkeshögskoleutbildning, Yh-utbildning, har funnits sedan 2009. Den har nästan helt ersatt Kvalificerad yrkesutbildning, Ky-utbildning, som fanns tidigare.

Det är Myndigheten för yrkeshögskolan som är ansvarig för frågor som rör yrkeshögskolan.

Yrkeshögskoleutbildningar inom funktionshindersområdet

På Myndigheten för yrkeshögskolans webbplats, www.yhmyndigheten.se, finns en förteckning över alla utbildningar som finns i landet under ”Hitta utbildning”. Inom utbildningsområdet ”Hälso- och sjukvård samt socialt arbete” kan man hitta utbildningar som är avsedda för personer som arbetar eller vill arbeta inom funktionshindersområdet. Exempel på utbildningar som finns på enstaka platser i landet är omsorgsassistent inom LSS-verksamhet och socialpsykiatri, aktiveringspedagog inom LSS/grav kognitiv funktionsnedsättning eller omsorgsassistent/specialkompetens inom funktionsnedsättningar.

För att bli antagen till en Yh-utbildning måste man uppfylla vissa behörighetskrav. Behörighet att antas har till exempel den som har ett slutbetyg från ett fullständigt nationellt gymnasieprogram eller från gymnasial vuxenutbildning med lägst betyget Godkänt i minst 2 250 gymnasiepoäng. Utbildningsanordnaren kan dessutom ställa ytterligare krav på särskilda förkunskaper. Det kan handla om att den sökande ska ha

slutbetyg från gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram, barn- och fritidsprogram eller ha yrkeserfarenhet som kan vara av betydelse för utbildningens speciella inriktning.

Yrkeshögskoleutbildningen kan leda till examen om den omfattar minst ett år. Vid 200 Yh-poäng kan eleven få en yrkeshögskoleexamen och vid 400 Yh-poäng en kvalificerad yrkeshögskoleexamen.

Myndigheten för yrkeshögskolan

En uppgift för Myndigheten för yrkeshögskolan är bland annat att analysera arbetsmarknadens behov av kompetens och besluta om vilka utbildningar som ska ingå i yrkeshögskolan. I beslutet ingår också att bevilja statsbidrag till yrkesutbildningarna. Inför ett sådant beslut är det myndighetens uppgift att avgöra om utbildningen ligger på rätt nivå, om det finns efterfrågan på den kompetens som utbildningen leder till och om arbetslivet är engagerad i utbildningen. I bedömningen ska myndigheten också ta geografisk hänsyn. Med det menas att utbildningen ur samhällssynpunkt ska ha en lämplig regional placering.

Det är inte myndigheten som anordnar utbildningarna och antar elever. Det gör i stället de utbildningsanordnare som beviljats statsbidrag. Det kan till exempel vara kommuner, folkhögskolor eller privata utbildningsföretag. Myndigheten stödjer utbildningsanordnarna i deras kvalitetsarbete och följer de examinerade elevernas etablering på arbetsmarknaden. Dessutom har myndigheten tillsyn över utbildningarna.

Högskola och universitet

På universitet och högskolor kan det finnas fristående kurser inom funktionshindersområdet. Universitet och högskolor kan också anordna uppdragsutbildningar för både offentlig och privat sektor. Uppdragsutbildning innebär kompetensutbildning där medarbetarna samtidigt har möjlighet att skaffa högskolepoäng. Uppdragsutbildningen är avgiftsbelagd och vänder sig därför inte till privatpersoner.

Det har hittills inte funnits någon universitets- eller högskoleutbildning som är direkt inriktad mot ett nära arbete inom stöd, service och omsorg till personer med funktionsnedsättning. Däremot har åtminstone en högskola och ett universitet helt nyligen tagit initiativ till sådana utbildningar. Se avsnittet Möjlighet till kompetensutveckling.

Validering

Validering – att få sin kompetens bekräftad

Validering är en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats (Ds 2003:23). Det innebär att det som en person har lärt sig genom till exempel arbete, under praktik, genom sina fritidsintressen eller på kurs ska synliggöras och erkännas. Genom validering tar man alltså reda på och bekräftar den reella kompetens som en individ har.

För enskilda personer kan en validering innebära att

- få sin kunskapsnivå klarlagd för att få behörighet till en vidareutbildning
- tillgodoräkna sig tidigare utvecklad kompetens för att kunna förkorta eller anpassa en pågående utbildning
- få sina faktiska kunskaper och färdigheter erkända inför ansökan om anställning eller i samband med personalutveckling på arbetsplatsen.

Begreppet validering används även när befintliga betyg, intyg eller certifikat ska översättas från ett annat land till svenska förhållanden. Då är det inte frågan om att bedöma personens reella kompetens utan att värdera hans eller hennes formella utbildning.

Ansvaret för att genomföra validering delas av flera olika myndigheter och organisationer. Det är syftet med valideringen som avgör vart en person ska vända sig för att få sin kompetens validerad. För personer som arbetar eller vill arbeta inom funktionshindersområdet kan validering skötas av kommunal vuxenutbildning eller anordnare av yrkeshögskoleutbildning. Även universitet och högskolor kan sköta validering, men då kallas den oftast för bedömning av reell kompetens och kan bland annat användas för tillgodoräkning av enskilda kursavsnitt. Ansvaret för bedömning av utländsk utbildning delas huvudsakligen mellan Verket för högskoleservice, Högskoleverket och Myndigheten för yrkeshögskolan. Är det frågan om yrken som kräver legitimation, till exempel sjuksköterska eller läkare, har Socialstyrelsen ett ansvar.

Grunden för validering är att hitta någon form av kompetensstandard att jämföra människors kompetenser med. Inom området stöd, service och omsorg finns ännu ingen sådan nationell standard och det finns hel-

ler ingen gemensam och likvärdig valideringsmodell i landet. Däremot finns det regionala valideringsföretag eller anordnare av kommunal vuxenutbildning som har utvecklat metoder för att validera personers kompetens, bland annat utifrån gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram och barn- och fritidsprogram. En person kan också få sin kompetens validerad mot nationella gymnasiekurser, till exempel vård- och omsorgskurser. I de fall en person vill få sina kunskaper dokumenterade i form av betyg kan det efter genomgången validering göras en prövning innan betyg utfärdas. Läs mer på www.skolverket.se.

Myndigheten för yrkeshögskolan har regeringens uppdrag att samordna och stödja en nationell struktur för validering. På deras webbplats finns mer information om validering. Se www.valideringsinfo.se.

Möjligheter till kompetensutveckling

Kommunala kompetensutvecklingsprojekt

Runt om i landet finns många lokala och regionala utvecklingsprojekt med syfte att höja personalens kompetens eller stärka personalens yrkesroll. Det är naturligtvis omöjligt att ta med alla eller ens visa på den variation av utvecklingsarbete som förekommer. Här har vi valt att ta med tre exempel på kompetensutvecklingsarbete med lite olika inriktning.

Carpes yrkeskrav – Stockholms stad med flera kommuner

Projekt CARPE som startade 2009 är ett utvecklings- och samverkansprojekt för kompetensutveckling inom området funktionsnedsättning i Stockholms län. En av de uppgifter som projekt Carpe särskilt prioriterat har varit att formulera gemensamma yrkeskrav som beskriver de generella kunskaper som krävs för arbete inom funktionshindersområdet. Carpes *Yrkeskrav* publicerades i mars 2011 och avser främst personal som arbetar i LSS-verksamheter för barn, ungdomar och vuxna. För att skaffa sig de generella kunskaper som beskrivs i yrkeskraven krävs en kombination av teori och praktik, det vill säga både en grundutbildning och erfarenhetsbaserat lärande. Yrkeskraven är ett sätt att tydliggöra vad personalen behöver kunna. De kan till exempel användas som underlag vid rekrytering eller omplacering eller för att ta reda på arbetsgruppens samlade kompetens. De kan också användas vid internutbildning eller vid validering av medarbetares kompetens.

Som en följd av det kompetensutvecklingsarbete som Carpe arbetat med har det Nationella kompetensrådet bildats. Rådets uppgift är att verka för nationell samverkan och samordning. De flesta regioner i Sverige är nu medlemmar i Nationella kompetensrådet.

Läs mer om Carpes Yrkeskrav och Nationella kompetensrådet i www.projektcarpe.se.

Titulatur och utbildningskrav

– Göteborgsregionens kommuner

Funktionshinderscheferna inom Göteborgsregionens kommunalförbund har tillsammans under fyra års tid arbetat för att nå samsyn om titlar och kompetens för baspersonal inom funktionshindersområdet. En överenskommelse är nådd och tolv kommuner arbetar nu vidare med att införa de

nya titlarna stödassistent och stödpedagog samt att se till att personalen ges möjlighet att leva upp till de ställda kraven.

För att få anställning som stödassistent krävs något av gymnasieskolans yrkesprogram, vård- och omsorgsprogrammet eller barn- och fritidsprogrammet, enligt den nya gymnasiereformen (GY11) eller likvärdig utbildning. Andra yrkesprogram kan vara aktuella som bas för personal inom daglig verksamhet, till exempel hantverksprogrammet. I sådana fall ansvarar arbetsgivaren för den kompletterande utbildning som krävs för arbete inom funktionshindersområdet. För titeln stödpedagog krävs en eftergymnasial specialisering om minst 200 poäng från yrkeshögskolan, 60 högskolepoäng eller en kombination av yh-poäng och högskolepoäng som omfattar minst två terminers heltidsstudier. Hela utbildningen ska ha en tydlig inriktning mot funktionshindersområdet. En stödpedagog förväntas kunna ta på sig mer ansvarsfulla uppgifter såsom att stödja och handleda stödassistenter i arbetet med social dokumentation, metoder eller alternativa kommunikationssätt. Stödpedagogen har dock inte någon chefsroll utan har, precis som stödassistenten, sina uppgifter inom det brukarnära arbetet.

Titeln personlig assistent berörs inte av överenskommelsen. Titeln bostödare ligger också utanför överenskommelsen, men det står kommunerna fritt att även konvertera den titeln till det nya systemet.

Mer information om *Titulatur och utbildningskrav för baspersonal inom funktionshinderområdet i Göteborgsregionens kommuner* (2011) finns på Göteborgsregionens kommunalförbund, www.gr.to.

Socialpsykiatriskt Kunskapscentrum i Västerbotten

Socialpsykiatriskt kunskapscentrum i Västerbotten, KuskC, är en FoU-verksamhet med personal i Umeå, Skellefteå och Lycksele. Grunden för arbetet inom KuskC bygger på ett samarbete mellan landsting, kommun och brukar/anhörigrörelse. Region Västerbotten är administrativ huvudman för verksamheten.

KuskC arbetar med forskning i form av lokala projekt och nationella uppdrag. I sitt utvecklingsarbete finns ett engagemang i verksamhetsnära uppdrag såsom utbildning för personal. Som ett exempel kan nämnas en socialpsykiatrisk utbildning för baspersonal i Västerbotten, *Slussen*, som drivs med kompetensutvecklingsmedel från Socialstyrelsen. För mer information, se www.socialpsykiatri.se. Projektet Slussen finns även beskrivet i Socialstyrelsens rapport *Kompetenssatsning – Personal som i sitt arbete kommer i kontakt med personer med psykisk sjukdom eller psykisk funktionsnedsättning* (2011).

En nationell webbaserad kunskapsguide

Det finns flera kunskapscentra i Sverige som samlar och sprider information inom ett eller flera funktionshindersområden. En del av dessa är i huvudsak webbplatser medan andra är knutna till olika verksamhetsformer. Här tar vi endast upp Kunskapsguiden, www.kunskapsguiden.se, som är Socialstyrelsens webbaserade plattform för alla som arbetar med hälsa, vård och omsorg. Där samlas bästa tillgängliga kunskap, vägledning och verktyg för utveckling, anpassad för personal som möter äldre eller personer med psykisk ohälsa. Tanken är att Kunskapsguiden ska utökas och omfatta fler verksamhetsområden.

Inom området psykisk ohälsa finns information om en mängd olika diagnoser och hälsoproblem, till exempel autismspektrumsvårigheter, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, schizofreni, självskadebeteende, missbruk och beroende och tvångssyndrom. Här finns också tips med länkar till olika organisationer. Som ett exempel kan vi nämna Autism- och Aspergerförbundet och deras egen utbildningsverksamhet.

Universitet och högskolor

Flera universitet och högskolor erbjuder enstaka kurser som har direkt koppling till arbete inom funktionshindersområdet. Här är några exempel:

- Arbetsrehabilitering enligt Individual Placement and Support (IPS), 7,5 poäng. Lunds universitet, www.med.lu.se/hvs.
- Funktionshinder med fokus på språk och kommunikation, 7,5 poäng. Högskolan i Halmstad, www.hh.se.
- Att arbeta med barn och ungdom med funktionshinder, 30 poäng. Högskolan i Halmstad, www.hh.se.
- Handikappvetenskap med inriktning mot autismspektrum I och II, 30 respektive 30 poäng. Linnéuniversitetet i Växjö, www.lnu.se.

Det har hittills inte funnits något särskilt program med inriktning på stöd, service och omsorg till personer med funktionsnedsättning. Två nya utbildningar startar dock hösten 2012:

- Socialpedagogiskt arbete inom funktionshindersområdet. 180 poäng. Malmö Högskola www.mah.se.
- Omsorgsprogrammet, funktionshindersomsorg. 180 poäng. Örebro universitet, www.oru.se.

Andra utbildningsanordnare

Folkhögskolor och studieförbund

Några folkhögskolor har kurser som förbereder eleverna för arbete inom funktionshindersområdet, till exempel arbete som personlig assistent. En del folkhögskolor ger också yrkesutbildningar efter beslut från Myndigheten för yrkeshögskolan. För mer information se www.folkhogskola.nu.

I samarbete med studieförbund kan såväl kommuner som enskilda verksamheter utforma studiecirklar som vänder sig till personal. Kontakt kan tas med något lämpligt studieförbund på orten. Mer information om studieförbunden finns på www.studieforbunden.se.

Enskilda verksamheter och funktionshindersorganisationer

Flera av de verksamheter som bedrivs i enskild regi erbjuder sin personal mer eller mindre omfattande internutbildningar. Det kan vara utbildningar kring en specifik funktionsnedsättning eller en särskild metod. Även assistansbolagen erbjuder internutbildningar med särskild inriktning.

Det finns även funktionshindersorganisationer som satsar på utbildningsverksamhet. Mer vanligt är dock att funktionshindersorganisationerna bidrar med kunskaper och erfarenheter på utbildningar som anordnas av eller tillsammans med andra, till exempel kommuner och landsting. För mer information se www.handikappforbunden.se och www.likauika.org.

Vård- och omsorgscollege

Vård- och omsorgscollege eller VO-College är en samverkansform på regional och lokal nivå mellan utbildningsanordnare och arbetsliv inom vård och omsorg. VO-College är ett skyddat varumärke som får användas när vissa bestämda kvalitetskriterier är uppnådda. Ett särskilt råd, Nationella rådet, genomför certifieringen. I det Nationella rådet ingår företrädare för Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, Vårdföretagarna samt Kommunal. Innan lokala ansökningar kan godkännas måste regionen vara certifierad.

Tanken med VO-College är bland annat att få fler att utbilda sig till arbete inom vård och omsorg, att redan anställda ska få möjligheter till kompetensutveckling och vidareutbildning och att yrkesområdets status ska höjas.

Läs mer om VO-college, vilka regioner som är certifierade, hur det går till att ansöka med mera på www.vo-college.se.

Referenser

Propositioner och departementspromemorior i Ds-serien

Prop. 1992/93:159 *Stöd och service till vissa funktionshindrade*

Prop. 1996/97:124 *Ändring i socialtjänstlagen*

Prop.1999/2000:79 *Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken*

Prop. 2008/09:199 *Högre krav och kvalitet i den nya gymnasieskolan*

Ds. 2003:23 *Validering mm – fortsatt utveckling av vuxnas lärande*

Offentliga utredningar

SOU 2006:100 *Ambition och ansvar. Slutbetänkande av Nationell psykiatrisamordning*

Lagar och förordningar

Lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade

Förordningen (1993:1090) om stöd och service till vissa funktionshindrade

Förordningen (1993:1091) om assistansersättning

Socialtjänstlagen (2001:453)

Socialtjänstförordningen (2001:937)

Socialförsäkringsbalken

Skollagen (2010:800)

Gymnasieförordningen (2010:2039)

Förordningen (2002:1012) om kommunal vuxenutbildning

Konventioner

SÖ 1990:20 FN:s konvention om barnets rättigheter, antagen den 20 november 1989

SÖ 2008:26, FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, antagen den 13 december 2006

Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd

SOSFS 2011:9 Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete

SOSFS 2011:12 Grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre

Övriga publikationer från Socialstyrelsen

Bostad med särskild service och daglig verksamhet – En forskningsöversikt (2011)

Det är mitt hem – Vägledning om boende och boendestöd för personer med psykisk funktionsnedsättning (2010)

God kvalitet i socialtjänsten – om ledningssystem för kvalitet i verksamhet enligt SoL, LVU, LVM och LSS (2008)

Insatser till kvinnor och män med funktionsnedsättning – Kartläggning och analys av könsskillnader inom LSS och SoL (2011)

Investera nu! Handlingsplan för kompetensförsörjning inom vård och omsorg (2004)

Kompetenssatsning – Personal som i sitt arbete kommer i kontakt med personer med psykisk sjukdom eller psykisk funktionsnedsättning (2010, 2011)

Meddelandeblad 11/2011 om nya föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete (2011)

Nationella riktlinjer för psykosociala insatser vid schizofreni eller schizofreniliknande tillstånd 2011 – stöd för styrning och ledning (2011)

Personer med funktionsnedsättning – vård och omsorg den 1 november 2010 (Sveriges officiella statistik)

Personer med funktionsnedsättning – insatser enligt LSS år 2010 (Sveriges officiella statistik)

Tillsynsrapport 2011 – Hälso- och sjukvård och socialtjänst (2011)

Vård och omsorgsassistenters kvalifikationer – Grundläggande nivå (2006)

Publikationer från andra myndigheter och organisationer

Carpe: Yrkeskrav (2011)

Göteborgsregionens kommunalförbund: Titulatur och utbildningskrav för baspersonal inom funktionshinderområdet i Göteborgsregionens kommuner (2011)

Referenser

Handisam alternativt Handikappförbunden: Lyssna på oss – Bättre stöd när barn och ungdomar är delaktiga (2011)

Skolverket: Gymnasieskola 2011

Socialdepartementet alternativt Sveriges Kommuner och Landsting: Plattform för arbetet att utveckla en evidensbaserad praktik i socialtjänsten – en överenskommelse mellan staten och Sveriges Kommuner och Landsting (2010)