

Länsförbundet FUB i Stockholms län

LSS-barometer 2009

Innehåll

Inledning, disposition och metod.....	2
Bakgrundvariabler.....	3
Resurs och personella frågor.....	4
Kvalitetsarbete.....	6
Delaktighet och självbestämmande.....	8
Analys.....	10
Slutsats/sammanfattning.....	14

Tabeller och diagram

Tabell 1. Respondenternas kön.....	3
Tabell 2. Utbildning.....	3
Tabell 3. Anser du att ni har tillräckligt med personal.....	4
Tabell 4. Får personalen kontinuerlig handledning?.....	5
Tabell 5. Får personalen kontinuerlig handledning? (Bearbetad).....	5
Tabell 6. Personalens kompetens.....	6
Tabell 7. Priv/off vs Får personalen kontinuerlig handledning?.....	10
Tabell 8. Priv/off vs Får personalen kontinuerlig handledning? (Bearbetad).....	10
Tabell 9. Ålder vs Får personalen kontinuerlig handledning?.....	11
Tabell 10. Priv/off vs Har verksamheten påverkats av den ekonomiska.....	11
Tabell 11. Priv/off vs Anser ni att ni har tillräckligt med personal.....	12
Tabell 12. Priv/off vs Anser ni att ni har tillräckligt med personal (Bearbetad).....	12
Diagram 1. Var arbetar respondenterna?.....	3
Diagram 2. Har er verksamhet påverkats av den ekonomiska nedgången i samhället?.....	4
Diagram 3. Vilket påstående stämmer bäst överens med självbestämmande?.....	8
Diagram 4. Vilket påstående stämmer bäst överens med delaktighet?.....	8

Inledning

Länsförbundet FUB har genomfört en enkätundersökning där vi ställt frågor till enhetschefer i boenden enligt LSS i Stockholms län om hur de arbetar med och ser på begreppen delaktighet och självbestämmande.

Boendena som inkluderas är gruppboenden eller annan bostad med särskild service enligt LSS. Vi har också ställt andra frågor som vi bedömt som relevanta för att få en bild av hur verksamheterna fungerar.

Disposition

Vi kommer först att redovisa vår metod, efter detta kommer vi att redovisa deskriptiv statistik utifrån rubrikerna som nämndes ovan. Sist kommer vi att göra analyser av skillnader mellan bland annat privat och offentlig verksamhet.

Metod

Vi har gjort ett slumpmässigt urval av boenden i Stockholms län. Vi delade in urvalet i två strata, ett för boenden som drivs i kommunal regi och ett för boenden som drivs i privat regi, ett sådant förfarande kallas för ett statifierat urval. Vi delade in urvalet i två strata för att få ett representativt urval som speglade vår undersökningspopulation. Ungefär 30 procent av boendena i Stockholms län drevs i privat regi 2008-09.

För att ta reda på hur många boenden enligt LSS som det fanns i Stockholm kontaktade vi alla kommunerna och fick listor över dem som drevs i kommunal regi, av de privata utgick vi från Länsstyrelsens förtäckning från 2008. Vi bedömer att vi lyckats täcka alla boenden som fanns i Stockholms län år 2008. I vårt urval inkluderade vi 94 boenden av totalt av 529. Eftersom det ibland finns chefer som har hand om flera enheter blev det 72 respondenter som tillfrågades. Vi gjorde en webbenkät som skickades ut till dem under maj-juni 2009 och med påminnelser i augusti-september. Totalt fick vi 60 svar vilket blir en svarsfrekvens på 83%. Vi bad också de som svarade för mer än ett boende att göra enkäterna separat om det fanns skillnader mellan boenden som respondenten var chef för, vilket en respondent gjorde. Vi fick en lite större andel privata boenden än urvalet nämligen 41% eftersom det blev ett större bortfall hos verksamheter som drevs i kommunal regi. Men vi vågar ändå påstå att vi har ett urval som speglar undersökningspopulationen. Vi har inte tagit hänsyn till skillnader mellan kommuner angående storlek eller andra förutsättningar utan de har endast dragits slumpmässigt.

Bakgrundsvariabler

Respondenternas titel samt medelålder

De flesta av respondenterna har titeln **enhetschef/verksamhetschef**. Medelåldern är **47,5 år**. På verksamheterna har de flesta personerna diagnosen utvecklingsstörning och/eller autism.

Tabell 1 **Respondenternas kön**

Kvinna	Man
Antal	Antal
44	13

n 57

Utbildning

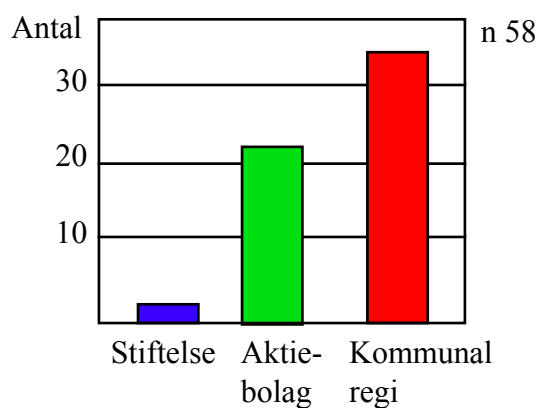
Tabell 2

Grundskola	Gymnasieskola	Eftergymnasial utbildning
Antal	Antal	Antal
1	4	53

n 58

Diagram 1

Var arbetar respondenterna?



Som vi ser ovan är det mest kvinnor som arbetar som chefer i Stockholms län. Nästan alla har eftergymnasial utbildning. De flesta respondenter arbetar på en verksamhet som drivs i kommunal regi, sedan kommer aktiebolag som är den dominerande formen hos privata verksamheter.

Resurs och personella frågor

Anser du att ni har tillräckligt med personal för att tillgodose den enskildes behov?

Tabell 3

Ja	Nej
Antal	Antal
48	4

n 52

Från ovanstående tabell framgår att de flesta anser sig ha tillräckligt med personella resurser för att tillgodose den enskildes behov. Det är naturligtvis avgörande för om en verksamhet ska kunna hålla den kvalitet som är ett krav enligt LSS. Vi kan dock se att trots att man svarar ja så är det inte självklart att svaret innebär att man är nöjd beroende hur man tolkar *tillgodose den enskildes behov*. Så här utvecklar några som svarat *ja* sina svar.

”Men en till personal på kvällen skulle ha bidragit mycket mer.”

”Vi skulle kunna göra mer när det gäller fritid om vi hade mer resurser, men anser ändå att vi lever upp till våra kvalitetsgarantier och aktuell lagstiftning”.

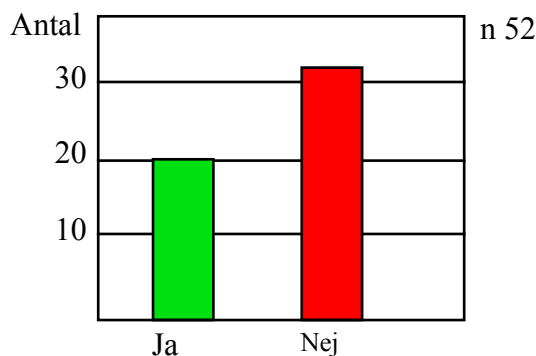
”Ja, om det med behov menas grundläggande mänskliga behov men inte om man ska leva upp till LSS intentioner.”

”Det vore önskvärt att kunna arbeta mer individuellt.”

”Intäkterna täcker inte personalbehovet.”

Har er verksamhet påverkats av den ekonomiska nedgången i samhället?

Diagram 2



Det är uppenbart att många verksamheter påverkats av den ekonomiska nedgången, vi ska också bära i tanke att frågorna besvarades i vår eller tidigt i höst 2009 och att det i dagsläget kan vara en sämre situation ute på boendena. Den effekt som kan märkas i svaren från dem som svarat ja är att de får spara in på personal och

därmed samordna med andra verksamheter eller minska på personaltätheten. Här är några kommentarer.

”

”Det ställer högre krav på enheternas personalplanering/schemaändringar”

”Minskad intern peng ger mindre personal”

”Vi har tagit bort timmar på täthetsschemat”

”Får ofta ta emot övertalig personal från annan verksamhet istället för att rekrytera externt”

”Sämre schema för personalen leder till sämre kvalitet för brukarna då det blir svårare att rekrytera personal”

Kompetensutveckling och handledning.

Alla utom 4 respondenter svarar att de får kontinuerlig kompetensutveckling genom utbildning. 6 respondenter får denna genom projektet Carpe;* Carpe är ett EU-finansierat projekt som satsar på kompetensutveckling genom bland annat föreläsningar och utbildningar för personal inom funktionshindersområdet. När det gäller handledning ser det dock inte lika positivt, vilket visas i tabellen nedan.

Får personalen kontinuerlig handledning?

Tabell 4

Ja	Nej
Procent	Procent
66	34

n 50

Ett antal respondenter som svarat ja menar dock att handledning endast anlitas/utförs vid behov. Detta är inte kontinuerlig handledning, om vi analyserar dessa svar får vi en annan frekvens istället.

Får personalen kontinuerlig handledning? (Bearbetad)

Tabell 5

Ja	Nej
Procent	Procent
49	51

n 50

Syftet med att ha kontinuerlig handledning är att utveckla verksamheten, få möjlighet att tänka i nya banor. En del chefer har svarat att personalen inte behöver eller anser sig behöva handledning för tillfället. Det är inte ett nöjaktigt svar, eftersom det är omöjligt att själv alltid kunna bedöma vad man behöver utveckla i

* Se referenser för mer information

verksamheten. Risken med ett sådant tankesätt är att man kan hamna i ett vanetänkande som i värsta fall kan vara destruktivt.

Personalens kompetens.

Tabell 6

Mindre än hälften har eftergymnasial utbildning	Ungefär hälften har eftergymnasial utbildning	Mer än hälften har eftergymnasial utbildning
Procent	Procent	Procent
45	25	30

n 58

45 procent av verksamheterna bedömer att mindre än hälften av sin personal har eftergymnasial utbildning. 30 procent av verksamheterna bedömer dock att mer än hälften av personalen har eftergymnasial utbildning. Frågan är vilken eftergymnasial utbildning som dessa personer har, är den relevant för arbetet på en gruppbostad eller servicebostad, det får vi inget svar på utifrån vår enkät. De flesta som arbetar bedöms ha gymnasialutbildning eller mindre. Cheferna bedömer personalens samlade kompetens och erfarenhet som stor vilket är positivt.

Kvalitetsarbete

Vi ställde i enkäten frågor om uppföljning och kvalitetsarbete i verksamheterna. Nedan redovisas resultaten

- 98 procent av cheferna svarar att de har uppföljningar
- 91 procent av dessa riktar sig till både brukare och personal.
- 87 procent jämför uppföljningar mellan olika perioder.
- 96 procent använder resultatet till utvecklingsarbete och formulerar verksamhetsmål.
- 90 procent anser att uppföljning och kvalitetsarbetet måste utvecklas.
- Det varierar hur ofta man gör uppföljningar, från 1 gång per år till flera gånger om året.

Respondenterna har gett exempel på nyckeltal vid uppföljningarna, vi redovisar några nedan.

- Antal fritidsaktiviteter.
 - Har alla "hyresgäster" haft planeringsmöte?
 - Antal semesterresor
 - Antal aggressiva utbrott
 - Antal utfall mot personal
-

Många av respondenterana har beskrivit kvalitetsarbetet snarare än att ge exempel på nyckeltal. Andra nyckeltal som kan vara relevanta är exempelvis:

- Anställningstrygghet – antal tillsvidareanställda/totalt anställda
- Kompetensutveckling – tid för utbildning i procent av total arbetad tid
- Personalansvar – antal anställda per chef
- Arbetsbelastning – övertid i % av total arbetad tid
- Arbetsmiljö – sjukfrånvaro <15 dagar i procent av arbetad tid
- Rehabiliteringsbehov – sjukfrånvaro >14 dagar i procent av arbetad tid
- Personalomsättning – antal avgångar i procent av antal tillsvidareanställda¹

Många av de nyckeltal som cheferna har gett exempel på är av kvantitativ karaktär, *antal fritidsaktiviteter* säger lite om den enskildes nytta av dessa, det kan exempelvis vara så att personen inte alls uppskattar eller utvecklas av dessa aktiviteter. En respondent svarade så här angående kvalitetsarbetet:

” Vi behöver inga nyckeltal och fler styrsystem. Vi behöver utveckla våra pedagogiska arbetssätt, ökad kunskap om vilka förhållningssätt som leder till självbestämmande och delaktighet eller i varje fall i den riktningen. Alla vill men hur ska man göra? Det är inte kvalitetssystemen, uppföljningarna och kontrollen som höjer kvaliteten den bara mäter den och tar mycket personaltid i anspråk och skapar väldigt mycket administration ”.

Citatet speglar en frustration över kvalitetsarbete som inte har någon synbar effekt. Ett kvalitetsarbete bör innehålla kvantitativa delar såväl som kvalitativa. En del respondenter har beskrivit hur de arbetar med uppföljningar som har kvalitativ karaktär. I det ovanstående citaten kan man dock se att respondenten efterlyser handledning för att utveckla verksamheten.

” Vi arbetar med genomförandeplaner för varje brukare. Där har brukaren varit delaktig och fått bestämma över hur stödet och planeringen framåt ska se ut. Gode mannen närvarar och är till hjälp för brukaren. Man har regelbundna uppföljningar och sen utvärdering på slutet av året. Antal uppföljningar beror på överenskommelsernas innehåll. Till exempel: brukaren vill ha kontakt med sin kompis per telefon en gång i veckan och behöver hjälp av personalen för att kunna ringa. Uppföljning om 3 månader, blev det så som vi kom överens? ”.

¹.Kvalitet i LSS, Version 1.0

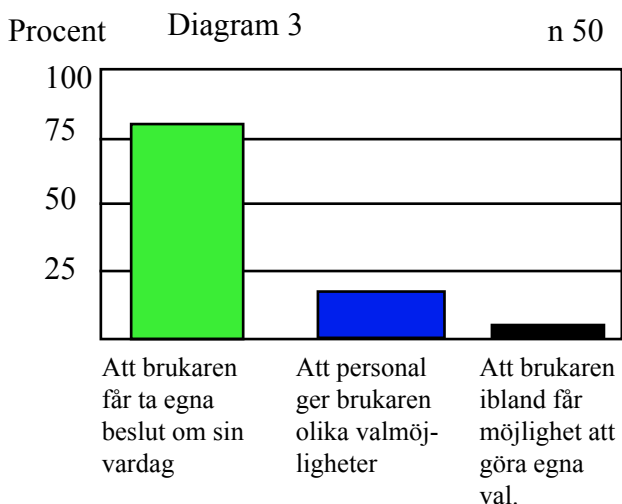
” För brukare är områden för uppföljningar individuellt upplagda tillsammans med brukaren, det rör sig ofta om att utveckla högre självständighet i olika delar av livet eller utveckla bättre rutiner för vardagen som gör att man kan frigöra livsrum. För medarbetarna har vi ju individuella uppföljningar i utvecklingssamtalen, veckovis uppföljningar verksamhetsmässigt i och med konferensen, och där ingår arbetsmiljö och fokus på olika aspekter av arbetet och arbetsgruppen. Vi har verksamhetsplanering med uppföljning av det gångna året en till två gånger per år, och detsamma på vår arbetsmiljödag. ”

Det ovan beskrivna arbetet går i viss mån in i kommande avsnitt som handlar om hur verksamheterna arbetar med självbestämmande och delaktighet.

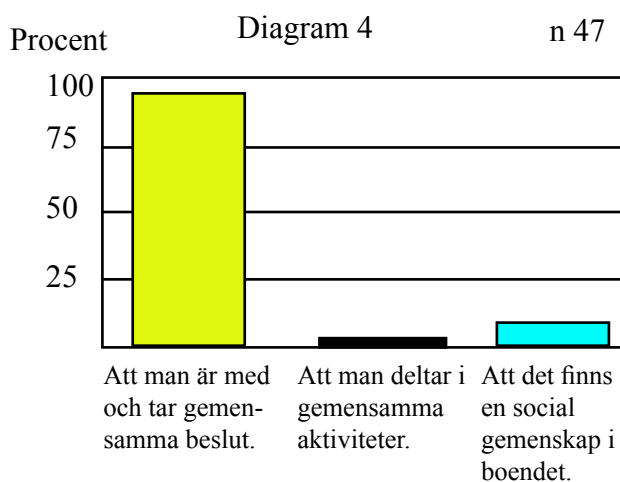
Delaktighet och självbestämmande

Dessa begrepp kan sägas vara kärnan i verksamheter enligt LSS. I enkäten bad vi respondenterna att skriva om hur de anser att man arbetar med självbestämmande och delaktighet. Vi frågade om vilket påstående som de ansåg passade bäst till begreppet självbestämmande och delaktighet

Vilket påstående stämmer bäst överens med självbestämmande



Vilket påstående stämmer bäst överens med delaktighet



Vi kan se att de första alternativen är de som de flesta anser passa bäst med begreppen. Det kan naturligtvis också vara relevant med olika påståenden. De första två alternativen om självbestämmande kan sägas riktas till två olika grupper, att brukaren får ta egna beslut om sin vardag passar sannolikt för personer med lindrig eller måttlig utvecklingsstörning. Att personalen ger brukaren valmöjligheter passar sannolikt personer med en grav utvecklingsstörning. Syftet med våra frågor var således inte att respondenterna skulle ge *rätt* svar, utan snarare att resonera kring begreppen och dess konkreta innebörd.

När det gäller delaktighet så har de flesta svarat att medverkan i någon form av beslutsprocess bäst förklarar begreppet delaktighet men de andra två alternativen är ju naturligtvis också relevanta. Man kan

möjligtvis dra slutsatsen att delaktighet i ett boende enligt LSS innebär att exempelvis vara med att besluta om gemensamma aktiviteter eller annat som rör boendet. Viktigt är dock att påpeka att delaktighet ur ett socialt perspektiv kan innebära just detta, att brukarna är delaktiga i gemensamma beslut, vilket i sig kan skapa en social gemenskap.

Så här utvecklade några respondenter svaren:

” Att vara delaktig är som jag ser det att man frågar efter brukarens uppfattning i frågor som rör honom/henne. Man får eller kan inte alltid bestämma men man har rätt att göra sin röst hörd och ska visa respekt och hänsyn gentemot varandra ”.

” Vi arbetar för att varje person ska uppleva sitt liv meningsfullt genom att själv få bestämma över det som rör henne/honom och genom att vara delaktig, själv eller genom godman, i upprättandet av all planering som rör henne/honom ”.

” Motivationsarbete för att få vissa brukare att se sina möjligheter och sina rättigheter till självbestämmande. Ständiga diskussioner kring personalens roll kring beslut om enskilda brukares vardag ”.

” Då brukarna har svårt att kommunicera genom tal så arbetar vi genom att vara lyhörda och avläsa försök till val och självbestämmande, avläsa reaktioner och noggrant förbereda brukaren på det som sker i nästa moment. ”.

” Vi utgår ifrån att individen själv har kommandot i sitt eget liv, och stöttar istället för att ta ifrån individen initiativet i sitt eget liv. Delaktigheten i boendelivet varierar därför med den boendes egna preferenser om hur den vill leva sitt liv, men vi stöttar och erbjuder så stor delaktighet som möjligt då det automatiskt innebär exempelvis social träning och ett livsperspektiv. ”.

” Vi arbetar utifrån de boendes egen genomförandeplan där de egna målen och önskemålen finns beskrivna, vi handleds i etik och bemötandefrågor. ”.

Genomförandeplanen verkar ha stor betydelse för att utveckla den enskildes möjligheter till självbestämmande och delaktighet. 14 respondenter nämner genomförandeplanen när de fördjupar sig i hur de arbetar med delaktighet och självbestämmande. En genomförandeplan kan beskrivas som dokumentation om hur den enskilde kan få största möjliga nytta av insatsen, i detta fall boende. Genomförandeplanen är alltså inte en Individuell plan enligt LSS som är ett mer övergripande dokument.

Analys

Vi har gjort några analyser av våra bakgrundvariabler och frågor, framförallt handlar det om skillnader mellan privat och offentlig verksamhet. De privata består av aktiebolag och 2 stiftelser/ideella organisationer, de offentliga består av verksamheter som drivs i kommunal regi. Vi hade ingen formulerad hypotes utan vi ville undersöka skillnader i utfall mellan dessa verksamhetsformer. Med tanke på att de har skilda förutsättningar med avtal och organisering så ansåg vi att det var en viktig bakgrundvariabel att ta fasta på. Vi hittade också ett intressant samband när det gäller handledning och ålder vilket vi återkommer till nedan.

Priv/off vs Får personalen kontinuerlig handledning?

Tabell 7 Redovisas i procent

	Ja	Nej	Alla/antal
Privat	83	17	23
Offentlig	52	48	27
Alla	66	34	50

n 50

P-Value = 0,022

De privata verksamheterna uppger att de i större utsträckning får kontinuerlig handledning än de offentliga. Skillnaden är också statistiskt signifikant. Det finns olika sätt att tolka detta. En tolkning är att de privata verksamheterna har en större benägenhet att påstå att de har kontinuerlig handledning. En annan tolkning är att de kommunala verksamheterna inte i samma utsträckning har kontinuerlig handledning, ett skäl kan vara ekonomiskt vilket vi diskuterar mer nedan. Det andra kan vara att det är kulturella skillnader, att de privata ser ett större värde i handledning, eller har satt det i system att utföra kontinuerlig handledning.

Vi visade på sida 5 att en del respondenter svarat ja med brasklappen att det endast utfördes vid behov, vi argumenterade då att detta inte var kontinuerlig handledning. Nedan ser vi denna bearbetade version.

Priv/off vs Får personalen kontinuerlig handledning? (Bearbetad)

Tabell 8 Redovisas i procent

	Ja	Nej	Alla/antal
Privat	65	35	23
Offentlig	37	63	30
Alla	49	51	53

n 53

P-Value = 0,038

Tabell 8 visar på ett likande resultat som i avseende på skillnaden offentlig/privat. Vi ser dock att det generellt är mindre kontinuerlig handledning när vi bearbetat frågorna. Vi får vara försiktiga med tolkningarna då det är möjligt att fler som svarat *ja* endast ger handledning vid behov men inte uppgett detta.

Utöver skillnaden mellan offentligt/privat, var ålder en viktig faktor i om man uppgav att man hade kontinuerlig handledning. Vi delade in ålder i två kategorier, en för respondenter som var över 50 och en som var under 50.

Ålder vs Får personalen kontinuerlig handledning?

Tabell 9
Redovisas i procent

	Ja	Nej	Alla/Antal
Över 50 år	38	62	21
Under 50 år	86	14	28
Alla	65	35	49

n 49

P-Value = 0,001

Tabellen visar att respondenterna över 50 år inte i samma utsträckning menar att de hade kontinuerlig handledning. Det är lätt att tro att detta beror på att de flesta över 50 jobbar på offentliga verksamheter. Men det finns inget samband mellan ålder och offentlig eller privat verksamhet. Detta talar för att chefernas ålder är en viktig oberoende variabel för om verksamheten har kontinuerlig handledning oavsett om verksamheten är privat eller offentlig.

Har verksamheten påverkats av den ekonomiska nedgången i samhället?

Tabell 10
Redovisas i procent

	Ja	Nej	Alla/antal
Privat	26	74	23
Offentlig	48	52	29
Alla	38	62	52

n 52

P-Value = 0,099

Vi ser skillnader hos respondenterna även på denna fråga, skillnaden är dock inte statistiskt signifikant, vi kan alltså inte generalisera svaren till hela undersökningspopulationen. Dock ser vi att privata verksamheter i vårt urval inte påverkats lika hårt av den ekonomiska nedgången som de kommunala. En anledning till detta kan

vara att vi ställde frågorna i början av den ekonomiska nedgången, möjligtvis hade denna nedgång inte hunnit påverka de privata verksamheterna. Det är möjligt att de privata hade avtal som tecknats i ett läge då ekonomin var bättre. Det är ganska sannolikt att verksamheter som är kommunala nås snabbare av ekonomiska nedgångar.

Anser ni att ni har tillräckligt med personal för att tillgodose den enskildes behov?

Tabell 11 Redovisas i procent

	Ja	Nej	Antal
Privat	100	0	23
Offentlig	86	14	29
Alla	83	17	52

n 52

P-Value = 0,12

Inte föga förvånande utifrån de andra resultaten så anser sig de kommunala i större utsträckning inte ha tillräckligt med personal för att tillgodose den enskildes behov. Men vi får vara försiktiga i tolkningarna av detta eftersom det är få respondenter som svarat *nej* och det är inte heller ett statistiskt signifikant resultat. Nedan ser vi en bearbetad version där vi inkluderat dem som uttrycker att de skulle behöva mer personal.

Anser ni att ni har tillräckligt med personal för att tillgodose den enskildes behov? (Bearbetad)

Tabell 12 Redovisas i procent

	Ja	Nej	Antal
Privat	96	4	23
Offentlig	73	27	29
Alla	83	17	52

n 53

P-Value = 0.025

I denna bearbetning så stärks intrycket av att de kommunala boenden har en sämre personalsituation än de privata. Vi får dock vara försiktiga när vi tolkar tabell 12 eftersom det är en bearbetning.

Generellt får vi ett intryck av att de kommunala verksamheterna har en sämre ekonomisk situation, de har mindre handledning, de har i större utsträckning påverkats av den ekonomiska nedgången i samhället och de

uppger att det behövs mer personal på verksamheterna i jämförelse med de privata verksamheterna.

Slutsats /sammanfattning

Enkäten som vi har genomfört syftade till att få en bild av hur boendena i Stockholms län fungerade ur chefernas perspektiv. Vi kan konstatera att det finns många bra verksamheter som arbetar på ett genomtänkt och strukturerat sätt med att stärka den enskildes självbestämmande och delaktighet. Den enskildes genomförandeplan framstår som ett viktigt verktyg i detta arbete. Genom denna planeras hur den enskilde ska kunna utvecklas och få möjlighet till självbestämmande och ett bra liv.

Alla verksamheter arbetar med kvalitetsarbete och har någon form av uppföljning. Det varierar hur och vad man mäter och generellt verkar det finnas ett behov av att utveckla detta kvalitetsarbete.

Vi kan också konstatera att en del verksamheter kämpar med resursproblem, det framstår också som att detta påverkar den enskildes möjlighet att utkräva sin rättighet, att leva som andra. I 6 § LSS så framkommer det att det ska finnas den personal som behövs för att ett gott stöd och en god service och omvårdnad skall kunna ges. I vår enkät framkommer det att vissa verksamheter inte uppfyller detta. Det är en ganska liten andel som uppgett detta vilket är positivt, men för de individer som faktiskt inte får sina behov tillgodosedda är det naturligtvis ett mycket stort problem och ett misslyckande från det offentliga. Det är av mycket stor vikt att kommunerna tar resursproblemen på allvar eftersom det har direkt effekt på individens liv. Ytterst är det en politisk fråga där verksamheterna enligt LSS måste prioriteras högre.

Det är också tydligt att verksamheterna har påverkats av den ekonomiska nedgången i samhället. Det är viktigt att en tillfällig ekonomisk nedgång inte får ett sådant genomslag att det påverkar verksamheterna och därmed individerna negativt. Här krävs det ett långsiktighetstänkande, en tillfällig nedskärning kan påverka verksamheten och individerna negativt även på långsikt. Detta för att tillfälliga nedskärningar av personal kan skapa en otrygghet i boendet som kan vara svår att reparera. Vi kan konstatera att det utifrån respondenternas uppfattning var en mer komplicerad ekonomisk situation hos de kommunal verksamheterna. Det är svårt att säga om detta beror på mindre ekonomiska resurser hos de kommunala verksamheterna. Det kan vara så att de privata inte upplever en minskning av resurserna som lika sårbar, att det finns en större effektivitet eller flexibilitet i dessa. Men vi kan inte dra några säkra slutsatser utan hänvisar till vidare undersökningar för att fastställa varför det är en skillnad mellan privat och offentlig verksamhet i avseende på resursfrågorna.

I enkäten framkommer det också brister i det vi kallar kontinuerlig handledning. Det innebär att personalgruppen får extern hjälp med att utveckla verksamheten. Denna handledning ska inte vara styrd av verksamhetens uppfattade behov, den syftar till att upptäcka behov och fyller en stor funktion i arbetet med att utveckla verksamheten. Det framstår som att de kommunala verksamheterna i större utsträckning saknar denna funktion, det kan bero på att de inte prioriterar detta av ekonomiska skäl eller att de inte ser värdet av detta i samma utsträckning som privata verksamheter. Det är dock ett klart utvecklingsområde för de kommunala verksamheterna. Men den tydligaste skillnaden när det gäller handledning var dock åldern på cheferna.

Cheferna som var under 50 år uppgav att man i mycket högre utsträckning hade kontinuerlig handledning än cheferna som var över 50 år. Det stärker hypotesen om att det handlar om en kulturell fråga. En annan tolkning är att de äldre cheferna har högre krav på vad de anser är kontinuerlig handledning.

Till sist vill vi tacka alla respondenter som har tagit sig tid för vår undersökning.

Emanuel Mörk

Ombudsman, Länsförbundet FUB i Stockholms län

Referenser

Kvalitet i LSS, Version 1.0. Föreningen Autism i Stockholms län (numera Asperger och Autism Föreningen Stockholms län,

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

Läs mer om projekt Carpe på www.projektcarpe.se