

# YRKESKRAV

*Generella kunskaper för medarbetare inom verksamhetsområdet "stöd och service till personer med funktionsnedsättning"*

*(dock ej socialpsykiatrin)*





# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>INLEDNING</b> .....	<b>4</b>
LÄSANVISNING.....	5
LÄRANDEMÅLENS NIVÅER.....	5
<b>KONTAKT OCH SAMSPEL</b> .....	<b>6</b>
HISTORIA OCH TRADITIONER.....	6
VANOR OCH BEHOV.....	6
OLIKA FUNKTIONSNEDSÄTTNINGAR.....	6
BEMÖTANDE OCH FÖRHÅLLNINGSSÄTT.....	7
KOMMUNIKATION.....	7
PSYKISK SJUKDOM, MISSBRUK OCH PROBLEMSKAPANDE BETEENDE.....	7
<b>AKTIVITETER OCH RELATIONER</b> .....	<b>8</b>
MOTORIK OCH FYSIOLOGI.....	8
FRITID, KULTUR OCH MENINGSFULLA AKTIVITETER.....	9
SOCIAL GEMENSKAP.....	9
DIALOG MED NÄRSTÅENDE.....	9
HJÄLPMEDEL.....	9
<b>STÖD OCH SERVICE</b> .....	<b>9</b>
VARDAGSKONTAKTER.....	10
VARDAGSSTÖD.....	10
<b>HÄLSOFRÄMJANDE</b> .....	<b>10</b>
FÖREBYGGANDE OCH FRÄMJANDE ARBETE.....	11
PERSONLIG OMVÅRDNAD.....	11
MÅLTIDER OCH NÄRINGSLÄRA.....	11
HÄLSO- OCH SJUKVÅRD.....	12
LÄKEMEDEL.....	12
<b>PLANERING OCH ADMINISTRATION</b> .....	<b>12</b>
PLANERA OCH PRIORITERA I VERKSAMHETEN.....	12
DOKUMENTERA OCH RAPPORTERA.....	12
<b>UTVECKLING AV ARBETSPLATSEN</b> .....	<b>13</b>
STYRNING, MÅL OCH ORGANISATION.....	13
KOMMUNIKATION I YRKESROLLEN.....	13
INTRODUKTION AV NYANSTÄLLDA OCH STUDERANDE.....	14
YRKES- OCH KVALITETSUTVECKLING.....	14

## INLEDNING

Verksamhetsområdet "stöd och service till personer med funktionsnedsättning" är brett, heterogent samt svårt att beskriva och avgränsa på ett enkelt sätt. Verksamheterna riktar sig till en mycket bred målgrupp, med mycket skiftande behov. Detta får konsekvenser för dem som arbetar inom verksamhetsområdet. Att hitta en gemensam yrkesidentitet försvåras av verksamhetsområdets bredd och komplexitet. Vad är det för yrke? Är det flera olika yrken? Vilka kunskaper behövs för yrket/yrkena?

Mellan åren 2003-2005 pågick ett projekt inom Stockholms län som kallades "Modellarbetsplatser". Syftet var att stärka och tydliggöra yrkesrollen inom vård- och omsorgsområdet. Man sökte svar på frågorna: Vad är det vi gör? Vad är det vi måste kunna? Hur kan vi synliggöra och värdera det vi kan och det vi behöver utveckla? Under projektiden beslutade man att skilja på funktionshinderverksamheterna och äldreomsorgen eftersom verksamhetsområdena är olika och därför ställer olika krav på dem som arbetar.

Projektet ledde fram till en modell med sex yrkeskrav samt en valideringsmetod för att bekräfta och erkänna varje medarbetares kompetens. Inom äldreomsorgen fortsatte arbetet med att utveckla både yrkeskraven och valideringsmetoden i form av "Kravmärkt yrkesroll" med hjälp av statliga medel. Valideringsmetoden är nu väl beprövad med goda resultat. Inom funktionshinderområdet stannade däremot utvecklingen av yrkeskraven när projektet "Modellarbetsplatser" avslutades 2005.

Projekt CARPE startade 2009 och syftar bland annat till att göra verksamhetsområdet "stöd och service till personer med funktionsnedsättning" både tydligare och synligare för olika grupper och på olika nivåer. I samverkan med "kravmärkt yrkesroll" har yrkeskraven för funktionshinderområdet aktualiserats och bearbetats. Arbetsgruppen har bestått av representanter från olika kommuner och olika typer av funktionshinderverksamheter. Innehållet har också diskuterats i olika forum ur olika perspektiv för att ta tillvara mångas erfarenheter och få en bred förankring. Målsättningen har varit att formulera gemensamma yrkeskrav som beskriver de generella kunskaper som krävs för att arbeta inom verksamhetsområdet.

Detta material är framtaget för att beskriva de kunskaper som behövs inom verksamhetsområdet "stöd och service till personer med funktionsnedsättning". Kunskaperna som beskrivs avser generella kunskaper som alla bör ha, oavsett vilken typ av verksamhet man arbetar i. För att erhålla dessa generella kunskaper krävs både teoretiska kunskaper och praktiska förmågor, vilket innebär att kunskaperna endast kan uppnås genom en kombination av traditionellt lärande i form av utbildning och erfarenhetsbaserat lärande i form av att ha utfört arbetsuppgifter i en kontext. De generella kunskaperna som beskrivs här kan alltså inte uppnås genom att endast gå en grundutbildning. Man behöver också ha utövat yrket under en period. I många verksamheter behöver man också fördjupade kunskaper, eller spetskunskaper, utöver de generella kunskaper som beskrivs i detta material.

Materialet är uppbyggt på samma sätt som den kunskapskatalog som finns inom "kravmärkt yrkesroll". Kunskapskatalogen används för ett lärande, där arbetsplatsen ses som den naturliga startpunkten och spelplatsen för kompetensutveckling och livslångt lärande. Detta material följer samma struktur och uppbyggnad som yrkeskraven inom "kravmärkt yrkesroll" med

syfte att arbetsplatser ska kunna validera medarbetarnas kunskaper med hjälp av "kravmärkt yrkesrolls" valideringsmodell.

## Läsanvisning

Yrkeskraven är strukturerade på följande sätt:

Det finns 6 övergripande **yrkeskrav**;

Varje yrkeskrav innehåller ett antal **ämnesområden**

Varje ämnesområde består av olika **kunskapsmål**

Varje kunskapsmål bryts ner i ett antal olika **lärandemål**

Under lärandemålen kan det finnas en förklarande text och/eller exempel på kunskaper som medarbetaren bör ha.

Syftet med texten är att förtydliga nivån på lärandemålet, inte att detta är "svaret" på lärandemålet. Medarbetaren ska ha en teoretisk förståelse som kan omsättas i handling.



## Lärandemålen nivåer

För att nivån på den efterfrågade kunskapen ska bli tydlig är lärandemålen formulerade enhetligt enligt följande:

Praktiskt yrkeskunnande/yrkesutövning: - Kan utföra något

Teoretisk kunskap:

- Har kännedom..... (orienteringskunskap)
- Har kunskap..... (djupare kunskap)
- Har insikt.....(fördjupad kunskap och förståelse)

I detta material finns endast de två översta nivåerna, det vill säga yrkeskraven och ämnesområdena med. Kunskapsmålen och lärandemålen beskrivs i det fullständiga materialet.

## KONTAKT OCH SAMSPEL

Lagstiftningen som gäller för verksamhetsområdet vilar på en humanistisk människosyn. Det innebär i korthet att alla människor är unika och har lika värde utifrån sin blotta existens och inte utifrån sina funktioner.

Den humanistiska människosynen blir synlig i verksamheterna genom möten mellan dem som arbetar och dem som behöver stöd/service/assistans. Bemötande och kommunikation är avgörande i alla situationer då möten sker och det krävs kunskap och förmåga för att kunna klara detta på ett optimalt sätt. Bemötande innebär ett samspel mellan människor och den inställning personer har till varandra. Inom verksamheterna för personer med funktionsnedsättning har människosyn och bemötande en avgörande betydelse för verksamhetens kvalitet.

I yrkesrollen ska alla medarbetare kunna skapa relation med och se individen och dennes behov. För detta krävs kunskap om både samhälleliga och individuella förutsättningar. I arbeten där man möter människor i behov av stöd till följd av en funktionsnedsättning är det särskilt viktigt med kunskaper om olika funktionsnedsättningar och dess konsekvenser i vardagen. Detta är avgörande för att medarbetare i verksamheterna ska kunna bidra till god livskvalitet och en positiv hälsoutveckling.

Medarbetare ska även kunna kommunicera med den som behöver stöd/service/assistans, oavsett om dennes möjligheter att kommunicera är reducerad eller inte, samt vara medveten om hur man själv använder sin kropp som kommunikationskanal. För att kunna förstå särskilda behov och känslotillstånd som personer med funktionsnedsättning kan drabbas av är det också viktigt att ha kunskap om t.ex. psykisk sjukdom, missbruk och problemskapande beteende.

Yrkeskravet **Kontakt och samspel** handlar framför allt om kommunikation, bemötande och olika funktionsnedsättningar. Under detta yrkeskrav finns sex ämnesområden.

### Historia och traditioner

För att kunna ge ett individuellt anpassat stöd behövs förståelse för varje persons unika sammanhang, både vad det gäller historia, nutid och framtid. Medarbetare behöver därför känna till hur samhället, levnadsvillkoren och kulturen såg ut förr samt hur det ser ut idag och i framtiden för personer med funktionsnedsättning. Medarbetare behöver också ha kunskap om hur olika faktorer, så som generation, kultur och religion, påverkar en människas vanor och behov.

### Vanor och behov

För att ha förståelse för individen och kunna skapa en miljö och aktiviteter som tilltalar och stimulerar behöver man lära känna personerna som vistas i verksamheten. Medarbetare behöver därför ha kunskap för att lära känna individer och för att ta reda på individuella behov, vanor och önskemål. Medarbetare behöver också ha kunskap att stimulera och värna den enskildes delaktighet och självbestämmande i planeringen av insatser och aktiviteter.

### Olika funktionsnedsättningar

Olika funktionsnedsättningar utgör själva kärnan i alla verksamhet inom området eftersom alla personer som behöver stöd har någon form av funktionsnedsättning. Alla medarbetare behöver därför allmänna kunskaper om olika funktionsnedsättningar och dess konsekvenser

i vardagen för den enskilde. Oftast behövs också fördjupade kunskaper om just de funktionsnedsättningar som medarbetare stöter på i det dagliga arbetet.

Många verksamheter riktar sig till personer med funktionsnedsättningar som beror på olika typer av utvecklingsstörningar. Medarbetare inom verksamheterna behöver därför ha förståelse för hur människor i normala fall utvecklas och vilka svårigheter som kan uppstå om utvecklingen störs. Även kognitiva svårigheter är mycket vanligt oavsett funktionsnedsättning. Medarbetare behöver därför också kunskap om kognition och på vilket sätt kognitiva svårigheter kan minskas med hjälp av olika typer av stöd.

### **Bemötande och förhållningssätt**

I varje möte mellan två människor är det viktigt att det finns ömsesidig respekt. I ett möte och en relation som utgår ifrån att den ena är i behov av stöd från den andra uppstår alltid ett maktförhållande. För medarbetare som ger detta stöd är det viktigt att vara medveten om maktförhållandet och hur man kan medverka i att skapa en så bra balans som möjligt. Det är viktigt att varje möte präglas av respekt för den enskildes individuella resurser och förmågor, samt en helhetssyn på den andres totala livssituation.

Medarbetare som möter personer med funktionsnedsättning behöver kunskap att förstå hur funktionsnedsättningen påverkar individens syn på sig själv, känslor som kan väckas samt hur man kan bemöta detta på ett bra sätt. Medarbetare behöver också ha kunskap att stärka den andres resurser, förmågor och bild av sig själv. En viktig kunskap och praktisk förmåga är att kunna förstå, ta hänsyn till samt bemöta starka känslor hos den andre.

Kvalité i verksamheten är beroende av varje möte mellan medarbetare och person med funktionsnedsättning.

### **Kommunikation**

Kommunikation är avgörande för att mötet mellan två människor ska kunna bli bra. Alla som möter människor i sitt arbete behöver därför grundläggande kunskaper om kommunikation och kommunikationens betydelse. Många funktionsnedsättningar innebär dessutom att kommunikationsförmågan påverkas, både när det gäller att själv göra sig förstådd och att förstå andra. Skälet till kommunikationssvårigheter kan variera, men gemensamt är att kommunikationen måste anpassas efter varje individs förmåga och att det är en viktig uppgift för medarbetaren att försäkra sig om att individen förstår och kan göra sig förstådd.

Medarbetare behöver teoretiska kunskaper om orsakerna samt olika strategier och redskap för att kunna bemöta och stödja personer med olika typer av kommunikationssvårigheter. Det handlar om att göra många avväganden utifrån ett individuellt behov eller önskemål.

### **Psyisk sjukdom, missbruk och problemskapande beteende**

Gemensamt för alla människor medarbetare möter i verksamheten är att de har någon form av funktionsnedsättning som gör att de behöver stöd i sin vardag. Utöver detta är det en mycket heterogen grupp som gör att medarbetare inom verksamheterna kan möta en mängd olika typer av beteenden, levnadsförhållanden och situationer som ibland är direkt eller indirekt kopplade till funktionsnedsättningen. Det kan handla om psykisk problematik, missbruk eller beteenden som på olika sätt är skadliga för personen själv och ibland även för andra.

Medarbetare behöver därför kunskap att känna igen dessa beteenden eller situationer, samt kunskap att veta hur man kan hantera dem i verksamheten och arbeta för att göra det bättre och lättare för den enskilde.

## AKTIVITETER OCH RELATIONER

Rehabilitering och habilitering utgör en stor del i arbetet kring personer med funktionsnedsättning. Målet är att personer med sjukdomar och funktionsnedsättningar, oavsett diagnos, ska återvinna eller uppnå bästa möjliga funktion och förmåga samt att förbättra förutsättningarna för full delaktighet i vardagslivet. Det är också viktigt att sträva efter att bibehålla förmågor som redan finns.

De som arbetar inom verksamheterna för personer med funktionsnedsättning ska stödja och stimulera individens egen förmåga att utföra aktiviteter i det dagliga livet. I detta ingår att kunna se fysiologiska och motoriska förändringar hos individen. Medarbetare ska kunna, i samarbete med sjukgymnast och/eller arbetsterapeut, hjälpa till med fysisk aktivering och se till att de hjälpmedel personen behöver finns och används. Det är också viktigt att ha kunskap om hur man arbetar på ett tryggt och säkert sätt både för personen som har funktionsnedsättning och för medarbetaren själv.

En viktig uppgift för medarbetare i verksamheter för personer med funktionsnedsättning är att stimulera och skapa förutsättningar för ett aktivt, meningsfullt och socialt liv. Medarbetare ska kunna arrangera aktiviteter och stimulera sociala relationer. Vissa funktionsnedsättningar innebär att personen har svårt att skapa, bygga upp och behålla långvariga relationer. Medarbetare har en viktig roll att skapa förutsättningar för ett rikt socialt liv utifrån varje individs behov och önskemål.

Yrkeskravet **Aktiviteter och relationer** handlar främst om meningsfulla aktiviteter och goda sociala relationer. Under detta yrkeskrav finns fem ämnesområden.

### Motorik och fysiologi

I arbete där man möter personer som har olika typer av funktionsnedsättningar är det viktigt att ha ett rehabiliterande/habiliterande förhållningssätt, vilket i korthet innebär (socialstyrelsens beskrivning):

- att brukaren är subjekt i sin egen rehabilitering eller habilitering
- att processen utgår från en helhetssyn (holism)
- att processen har fokus på det friska (salutogenes) och konkreta problem samt är framtidsinriktad.

Medarbetare behöver ha kunskap att ta tillvara individens egna resurser och förmågor i vardagssituationer, samt att stimulera till utveckling och förbättring av förmågorna i syfte att individen ska bli så självständig som möjligt.

Det är av stor vikt att de som arbetar i verksamheterna för personer med funktionsnedsättningar kan arbeta ergonomiskt riktigt, då arbetet ibland är fysiskt påfrestande. Detta gäller i många olika situationer t.ex. att sitta på ett riktigt sätt vid matningssituationer, bära matkassar eller att vara behjälplig vid förflyttningar. Det är också viktigt att känna till olika tekniska hjälpmedel, vem som ordinerar dem och hur man hanterar dem på ett respektfullt sätt gentemot den enskilde.

## Fritid, kultur och meningsfulla aktiviteter

Många personer med funktionsnedsättning behöver stöd att planera och genomföra aktiviteter både på sin arbetsplats/dagliga verksamhet och på sin fritid, samt att delta i olika kulturella arrangemang. Det är viktigt att medarbetare i verksamheterna förstår betydelsen av en aktiv och meningsfull tillvaro, oavsett om det handlar om arbete/daglig sysselsättning eller fritid. Medarbetarnas uppgift är ofta att stimulera och motivera till aktivitet och att tillsammans med individen planera aktiviteter som motsvarar personens behov och önskemål.

## Social gemenskap

En viktig uppgift för medarbetare inom verksamheter för personer med funktionsnedsättning är att vara ett stöd när det gäller social gemenskap. Vissa funktionsnedsättningar innebär att personen själv har svårt att skapa, bygga upp och bevara relationer med andra. Det är därför av stor vikt att medarbetare kan stimulera, motivera och bidra till gemenskap och relationsbygge utifrån varje individs behov och önskemål. Medarbetare behöver också ha förståelse och kunskap att vara ett stöd när det gäller sex- och samlevnadsfrågor.

## Dialog med närstående

Närstående, t.ex. föräldrar, syskon, andra anhöriga och vänner, har ofta en viktig roll för en god livssituation och hög grad av livskvalité. För medarbetare i verksamheter för personer med funktionsnedsättning är det därför viktigt att ha en god relation och dialog med de närstående som är betydelsefulla för den enskilde. Relationen och dialogen med närstående ska präglas av professionalism, respekt och värme. Medarbetare behöver ha kunskap att ta ansvar för relationen med närstående i syfte att skapa goda förutsättningar för den enskilde.

## Hjälpmedel

Många människor som har en funktionsnedsättning använder olika typer av hjälpmedel för att göra det lättare att använda nedsatta funktioner eller för att kompensera för dem. Medarbetare inom funktionshinderverksamheterna behöver ofta vara ett stöd i användningen av hjälpmedel, och ibland också vara behjälplig när det gäller att erhålla rätt slags hjälpmedel. Det kan handla om att utifrån individens svårigheter förstå vilken typ av hjälpmedel som kan vara bra, och på vilket sätt individen kan få hjälpmedlet. Det kan också handla om att motivera användningen av hjälpmedlet eller att medarbetaren själv använder hjälpmedlet tillsammans med individen.

# STÖD OCH SERVICE

Inom verksamhetsområdet ”stöd och service till personer med funktionsnedsättning” förekommer många olika typer av verksamheter med olika uppdrag och målsättningar.

Gemensamt för alla verksamheter är att de som får stöd och service har någon form av funktionsnedsättning som påverkar förmågan att självständigt klara sina vardagsaktiviteter. En viktig arbetsuppgift för medarbetare inom verksamheten är att stödja den enskilde i både det privata rummet, hemmet, och det offentliga. Detta innebär att arbetsuppgifter för medarbetare inom verksamhetsområdet till stor del är präglade av ”vardagssysslor”, så som matlagning, städning, tvätt och kontakter med individens nätverk och det omgivande samhället.

Hur dessa arbetsuppgifter ska utföras beror på varje enskild individs förmåga, behov och önskemål. Ibland kan det handla om att ge ”full service”, alltså att utföra ”vardagssysslorna”

utan individens medverkan. Men det kan också handla om att "stå med händerna bakom ryggen", alltså att finnas till hands medan individen självständigt utför "vardagssysslor". Oavsett vilken nivå stödet ligger på finns en övergripande målsättning att underlätta och stödja varje individ till ett självständigt och kvalitativt liv.

Medarbetare behöver ha kunskaper om dessa "vardagssysslor", både hur man praktiskt utför dem och hur man kan motivera och stödja individens självständighet i utförandet. Det handlar om att ha kunskap om det närliggande samhället och om de aktörer/kontakter som kan vara viktiga för den enskilde. Det handlar också om att ha kunskap och praktisk förmåga att sköta i hemmet vanligt förekommande sysslor.

Yrkeskravet **Stöd och Service** handlar främst om praktiskt stöd i vardagen. Under detta yrkeskrav finns två ämnesområden.

### Vardagskontakter

Alla människor har ett flertal kontakter i sitt vardagsliv, allt ifrån kontakt med den närmsta familjen till mer formella kontakter med olika yrkesgrupper i samhället. Personer med funktionsnedsättning behöver ofta mer eller mindre stöd i dessa kontakter. Medarbetare inom verksamheterna behöver därför kunskaper om vilka kontakter som är aktuella och viktiga för den enskilde, men också om vilka kontakter som kan vara tänkbara utifrån den enskildes behov.

### Vardagsstöd

Personer med funktionsnedsättning som behöver andra människors stöd i vardagen, har oftast stort behov av stöd i praktiska vardagssysslor såsom att ta hand om hemmet, laga mat, inköp och klädvård. Hur det praktiska vardagsstödet ser ut beror på individuella förutsättningar och förmågor hos den enskilde. Ibland kan det handla om att medarbetaren utför sysslorna utan individens medverkan, men det kan också handla om att medarbetaren i första hand motiverar individen att själv utföra sysslorna. Ofta består stödet av en kombination av att medarbetaren utför vissa delar och sedan vägleder och motiverar den enskilde utifrån hans/hennes förmåga till självständighet.

Medarbetare i funktionshinderverksamheter behöver därför ha kunskaper att själv utföra praktiska vardagssysslor, men också kunskaper att vägleda och motivera utifrån individens förmåga till självständighet i vardagssysslorna.

## HÄLSOFRÄMJANDE

Alla människor är beroende av sin hälsa för att uppnå sina mål i livet och för att uppleva hög grad av livskvalitet. Oavsett sjukdom och/eller funktionsnedsättning upplever alla människor någon grad av hälsa/ohälsa. En funktionsnedsättning i sig är inte detsamma som ohälsa men en funktionsnedsättning kan vara en hälsorisk. De flesta personer som har en funktionsnedsättning eller sjukdom kan uppleva god hälsa och hög grad av livskvalitet. Personer som i olika grad behöver stöd i sin vardag är dock mer eller mindre beroende av medarbetare som arbetar i verksamheterna för att uppnå så god hälsa som möjligt.

Alla som arbetar inom yrken där man möter människor i behov av stöd har ett ansvar att skapa trygga miljöer där varje individ har möjlighet att må bra och känna välbefinnande,

samt att undvika situationer som direkt eller indirekt riskerar individers liv och hälsa. I allt arbete där man möter människor krävs därför kunskaper om hur människor fungerar, hur hälsa kan stärkas och hur ohälsa/sjukdom/skador kan förebyggas.

För att stärka funktioner och skapa förutsättningar för goda livsvillkor behöver stödet utformas utifrån individuella behov och med respekt för den personliga integriteten och självbestämmandet. Stöd kring personlig omvårdnad eller kring måltidssituationen bör utformas så att självständighet stimuleras.

Vissa funktionsnedsättningar innebär också en ökad risk för olika medicinska komplikationer och/eller ökad sårbarhet inför olika sjukdomar/sjukdomstillstånd. Det är därför viktigt att noga följa hälsorelaterade förändringar och komplikationer hos varje individ. Oftast är det medarbetare som arbetar inom verksamheter för personer med funktionsnedsättningar, och som dagligen möter individen, som har möjlighet att upptäcka förändringar. Medarbetare behöver därför kunskaper för att observera hälsorelaterade förändringar och för att informera/rapportera till rätt person om förändringarna.

Yrkeskravet **Hälsofrämjande** handlar främst om faktorer som bidrar till god hälsa och livskvalitet, samt faktorer som handlar om ge en trygg och säker omvårdnad. Under detta yrkeskrav finns fem ämnesområden.

### **Förebyggande och främjande arbete**

En viktig uppgift för medarbetare inom verksamheter för personer med funktionsnedsättning är att motivera och skapa förutsättningar för hälsosamma val i vardagen, samt skapa en trygg och säker miljö. Medarbetarens insatser ska bidra till en positiv hälsoutveckling hos den enskilde och dessutom vara präglad av respekt för den enskildes rätt att leva på det sätt han/hon själv har valt.

### **Personlig omvårdnad**

Personlig omvårdnad kan utgöra en stor del av arbetet inom verksamheterna för personer med funktionsnedsättning. För detta krävs både teoretiska kunskaper och praktiska färdigheter. Teori och praktik tillsammans skapar en kompetens hos medarbetaren att kunna utföra/ge stöd/assistera/vägleda den personliga omvårdnaden på ett respektfullt sätt; att vara jagstödande och respektera integritet och självbestämmande. Det är viktigt att medarbetare förstår hur viktigt det är att personer med funktionsnedsättning medverkar och gör så mycket som möjligt självständigt för att utveckla och inte förlora sina förmågor, även om arbetet tar lite längre tid. Detta ska göras med respekt för den individuella förmågan hos varje enskild person.

### **Måltider och näringslära**

Medarbetare inom verksamheterna för personer med funktionsnedsättning behöver ofta planera och tillreda måltider. Detta kräver kunskap om allt ifrån näringslära och läkemedels påverkan på aptiten, till hur mat tillreds och serveras på bästa sätt samt hur måltiderna bör fördelas över dygnet. Det är också viktigt att kunna skapa en måltidsmiljö som är lustfylld och trivsam både för enskilda individer och för grupper. Medarbetare behöver också kunna utföra matning och annan hjälp kring måltider på ett respektfullt sätt.

## Hälso- och sjukvård

I ett flertal verksamheter för personer med funktionsnedsättning arbetar medarbetarna i olika omfattning med kroppsnära omvårdnadsarbete. Det handlar om att stärka hälsa, lindra och förebygga sjukdomar och komplikationer. Arbetet består också av åtgärder för att undvika smittspridning och att med delegering administrera läkemedel och utföra enklare behandlingar. I första hand har medarbetare ansvar för att uppfatta och observera förändringar samt informera/rapportera till rätt person (medicinsk expertis/profession). Medarbetare i verksamheter för personer med funktionsnedsättning behöver kunskaper för att kunna utföra dessa arbetsuppgifter.

## Läkemedel

Inom verksamheterna för personer med funktionsnedsättning är läkemedelsutdelning en vanligt förekommande arbetsuppgift. Medarbetare behöver kunskap kring vanligt förekommande läkemedel och deras biverkningar samt hur dessa läkemedel kan ges.

# PLANERING OCH ADMINISTRATION

Viktigt för att säkerställa tryggheten och kvaliteten för den enskilde och för verksamheten, är att medarbetare inom verksamheter för personer med funktionsnedsättning förstår vikten av och besitter kunskaper i planering, rapportering och dokumentation av arbetet.

Då arbetet inom verksamheter för personer med funktionsnedsättning till stor del är händelsestyrt krävs förmåga att prioritera och fördela arbetet så att det som verkligen måste göras blir gjort.

Medarbetare inom verksamheterna är ansvariga att sköta dokumentation och rapportering för att säkerställa att varje individ får sina behov mötta samt för att det ska kunna vara möjligt att följa skeenden och händelser i de fall detta behövs. Medarbetare behöver därför ha kännedom om att det är lagar och anvisningar som styr arbetet med dokumentationen och även insikt i vad dessa lagar säger.

Yrkeskravet **Planering och administration** handlar framför allt om verksamhetsplanering och social dokumentation. Under detta yrkeskrav finns två ämnesområden

## Planera och prioritera i verksamheten

Då arbetet inom verksamheterna för personer med funktionsnedsättning har relativt självständigt krävs det att medarbetare kan planera och prioritera. Under ett arbetspass inträffar ofta oförutsedda händelser som gör att medarbetare behöver planera om och omprioritera ordningsföljden på arbetet. Det är därför viktigt att medarbetare har kunskap om, och kan bedöma vad som kan vänta och vad som är akut.

## Dokumentera och rapportera

Alla insatser enligt LSS ska hålla god kvalitet och regelbundet följas upp. Insatserna ska genomföras på ett tryggt och säkert sätt med hög grad av delaktighet för den enskilde. För att kvalitetssäkra och ständigt förbättra insatserna ställs höga krav på dokumentation och rapportering.

Medarbetare i verksamheter för personer med funktionsnedsättning behöver kunskaper att dokumentera både genomförandeplanering och löpande utveckling i det dagliga arbetet. Det är också viktigt att medarbetare har kunskap att rapportera till varandra och till andra yrkesgrupper/professioner när det behövs. Dokumentationen och rapporteringen ska ske på ett säkert sätt för att värna den enskildes integritet.

## UTVECKLING AV ARBETSPLATSEN

Att ha medarbetare som har kunskap och vilja att delta i arbetsplatsens förändrings- och utvecklingsarbete, är en avgörande faktor för en verksamhets framgång och utveckling.

I yrkesrollen som medarbetare inom verksamheter för personer med funktionsnedsättning ingår att samarbeta med kollegor och ledning och att känna till hur verksamheten är organiserad. Det är viktigt att känna till vilka lagar som styr arbetet och vilka mål som gäller inom organisationen och på arbetsplatsen.

Arbetet innebär också att kunna planera och leda möten, att förstå vikten av samarbete och samverkan och ha kännedom om hur man själv påverkar och påverkas av andra och veta hur och varför konflikter ibland uppstår.

Medarbetare måste ha kompetens att introducera/handle, vara en förebild och kunna förmedla sitt yrkeskunnande samt hålla det aktuellt genom att regelbundet ta del av aktuell information och fakta.

Yrkeskravet **Utveckling av arbetsplatsen** handlar främst om yrkesrollen och verksamhetsutveckling. Under detta yrkeskrav finns fyra ämnesområden.

### Styrning, mål och organisation

Det är viktigt för medarbetare inom verksamheter för personer med funktionsnedsättning att känna till de lagar som styr arbetet. För att kunna förstå hur beslut fattas och vad som påverkar arbetet i verksamheten och på arbetsplatsen är det viktigt att känna till organisationen man verkar inom. Eftersom mycket av arbetet inom verksamheterna är beroende av samarbete är det viktigt att känna till vad övriga arbetskamrater och yrkeskategorier har för kompetens samt att kunna arbeta i team.

### Kommunikation i yrkesrollen

Det professionella förhållningssättet är mycket viktigt i arbetet inom verksamheterna för personer med funktionsnedsättning. Medarbetare ska kunna förhålla sig till både personer med funktionsnedsättning, deras närstående samt kollegor på ett yrkesmässigt sätt. Medarbetare ställs ofta inför svåra etiska överväganden som kräver goda kunskaper om det egna ansvaret och yrkesrollen, samt förmåga till reflektion och självinsikt.

Arbetet ställer också stora krav på samarbetsförmåga eftersom samverkan i team är ett krav. I alla arbetsgrupper och samarbetsituationer med andra, kan oenighet och konflikt uppstå. Genom att ha kunskaper om vad som sker i grupper och vid möten med andra människor, kan medarbetare se både den egna och andras roll i konflikten och därigenom nå en lösning

## Introduktion av nyanställda och studerande

Alla medarbetare i verksamheter för personer med funktionsnedsättning har ett ansvar när nya medarbetare börjar och när studerande gör praktik på arbetsplatsen, genom att vara goda förebilder. Det är därför alla medarbetares ansvar att bidra till och ha kunskap i att ge en positiv och bra introduktion. För att nyanställda ska ges möjlighet att snabbt och säkert komma in i arbetet och för att studerande ska få en lärorik och givande praktik krävs en tydlig och genomtänkt start samt ett fungerande handledarskap i det dagliga arbetet.

## Yrkes- och kvalitetsutveckling

Alla verksamheter påverkas av omvärlden i olika grad. Verksamheterna för personer med funktionsnedsättning behöver ständigt utvecklas i takt med samhällsutvecklingen och förändringar av regelverk och andra beslut som styr verksamheterna. För att verksamheternas kvalitet ska utvecklas och förbättras behöver alla medarbetare ha viss omvärldskunskap samt delta i kvalitets- och utvecklingsarbetet.

# Användningsområden

Individnivå	Gruppnivå	Kommunnivå	Nationell nivå
<ul style="list-style-type: none"><li>• "Checklista" – vad kan jag?</li><li>• Underlag vid medarbetarsamtal</li><li>• Underlag för individuell kompetensplan</li><li>• Lönesättning</li><li>• Validering</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kompetensprofil för arbetsplatsen</li><li>• Beställning av kurser/utbildning</li><li>• Underlag för gemensam diskussion</li><li>• Rekryteringsprocessen</li><li>• Lönekriterier</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kompetenstrappa</li><li>• Lönekriterier</li><li>• Kvalitetsarbete</li><li>• Underlag för beslutsfattare</li><li>• Vid omplacering</li><li>• Diskussion med skolor/utbildningsanordnare</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbetsförmedlingen – tydliggöra yrket</li><li>• Diskussion med myndigheter och beslutsfattare</li><li>• Diskussion med skolor/utbildningsanordnare</li></ul>



## Framtagen inom projekt CARPE 2009-2011

### Arbetsgruppen bestod av:

Helen Dahlgren	Enhetschef	Södermalm SDF
Eva Hjalmarsson	Enhetschef	Hägersten-Liljeholmen SDF
Lena Larnesjö	Enhetschef	Sollentuna
Eva Eriksson	Enhetschef	Sollentuna
Sam Grandell	Enhetschef	Värmdö
Anna Thomsson	Enhetschef	Lidingö
Ruth Aourell	Enhetschef	Huddinge
Anneli Kimsjö	Gruppledare	Huddinge
Birgitta Lindh	Bitr. Enhetschef	Älvsjö SDF
Ann-Marie Wallenius	Enhetschef	Älvsjö SDF
Liv Mannberg	Projektledare	CARPE