

# Struktur och självständighet

Lilla Edets kommun

## Beskrivning av problemet

Det arbetssätt som används idag på daglig verksamhet för personer inom LSS, kräver stora personalresurser och ger inte de bästa förutsättningarna för att arbetstagare ska nå målet om inflytande, självständighet och ett närmande till den reguljära arbetsmarknaden.

Arbetstagarna får idag stöd av personalen under varje moment under dagen, till exempel vid ändring av arbetsuppgifter eller beskrivning av hur arbetsuppgiften ska utföras. Detta genererar stress för personalen som har svårt att hinna med att ge stöd vid rätt tid. Hos arbetstagaren kan det generera inaktivitet och frustration över att vara beroende av personalen. I ett längre perspektiv ger arbetssättet inte möjlighet för arbetstagaren att utvecklas till att kunna ha och behålla en praktik eller ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

Det finns behov av ett annat typ av stöd, ett digitalt stöd, som arbetstagaren kan nyttja i varje moment under dagen och som både personal och arbetstagare kan använda.

---

<p><b>Vad handlar problemet om?</b></p> <p>Att arbetstagarna inte kan träna på att arbeta självständigt på daglig verksamhet för att komma närmare att klara av ett arbete/praktik på den reguljära arbetsmarknaden.</p> <p><i>Hur vet vi att det är ett problem?</i></p> <p>Brukarna behöver stöd av personal vid ändring av lokal och eller arbetsuppgift samt under tiden en arbetsuppgift pågår. Utgångspunkten är att arbetstagaren har förmåga att arbeta mer självständigt om det fanns rätt typ av hjälpmedel.</p>	<p><b>Problem och problemförklaring</b></p> <p>Enligt LSS-lagstiftningens intentioner samt utifrån verksamhetsplan för daglig verksamhet i lilla Edet ska verksamheten "främja delaktighet i samhället och att utveckla den enskildes möjlighet till arbete. Sysselsättningen ska vara meningsfull, begriplig och hanterbar för den enskilde. Verksamheten ska erbjuda (...) arbetsuppgifter utifrån den enskildes förutsättningar, eget inflytande och intressen."</p> <p>Problemet är att arbetssättet idag inte främjar självständighet och delaktighet och inte heller utvecklar den enskildes möjlighet till arbete. Detta på grund av att personal stöttar med påminnelser i de olika momenten under en arbetsdag, och det är inte möjligt vid ett arbete/praktik på den reguljära arbetsmarknaden.</p> <p>Problemet blir också att personalen får koncentrera sin tid och sitt stöd till att gälla arbetstagarens arbetsuppgifter, istället för andra delar som är viktiga inför ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Alla de delar som ingår i att få, men framförallt behålla, en praktik eller anställning, till exempel sociala koder.</p>	
--	---	--

Hur påverkar problemet/situationen personalen?	Problem och problemförklaring	Effekt – behov
<p>Personalen behöver hålla reda på var alla brukarna är, samt var i sina arbetsuppgifter de befinner sig för att sedan kunna stötta vid förflyttning/ändring av arbetsuppgift.</p> <p>Personalen behöver förtydliga arbetsuppgifterna för arbetstagaren vid varje ny arbetsuppgift.</p> <p>Personal behöver motivera arbetstagaren under tiden en arbetsuppgift genomförs, och även att komma igång med den.</p> <p>Ibland kan det bli så att personalen inte hinner med att vara hos arbetstagaren just när det är dags att byta arbetsuppgift/lokal.</p>	<p>Det kan bli stressigt för personalen som behöver hålla reda på många arbetstagares scheman och vara tillgängliga varje gång en förflyttning/ändring av arbetsuppgift ska ske. Personal känner kanske inte att de hinner med, eller räcker till.</p> <p>Det kan också innebära att personalens roll blir att "tjata" istället för att coacha och motivera. Personalen känner sig därmed inte tillfreds med sin egen arbetsinsats.</p> <p>Arbetsmiljön kan bli lidande om en arbetstagare inte får det stöd den behöver i rätt tid, till exempel vid byte av lokal/arbetsuppgift. Stress/uttråkning eller annat då arbetstagaren behöver vänta, som kan leda till beteendeproblem.</p>	<p>Personalen behöver ett sätt att kommunicera och ge arbetstagaren struktur och stöd utan att själv vara på plats. Stödet behöver kunna vara tvåvägs och det bör kunna gå att ändra i till exempel det dagliga schemat och det skulle behövas steg-för-steg instruktioner.</p> <p>På detta sätt kan personalen lösgöra tid för att arbeta med andra aspekter av att närma sig arbetsmarknaden med arbetstagaren, till exempel reflektera gemensamt kring vikten av att komma i tid, vad man pratar om i lunchrummet osv.</p> <p>Personalen får också mer tid att reflektera kring och erbjuda nya typer av arbetsuppgifter som kan vara utvecklande för arbetstagarna.</p> <p>Personalen behöver inte känna sig lika stressad och kommer inte att ha "tjatrollen" på samma sätt, utan kan bygga en annan typ av relation med arbetstagaren.</p>

Hur påverkar problemet/situationen brukaren?	Problem och problemförklaring	Effekt – behov
<p>Arbetstagaren tränar inte på att bli mer självständig i sitt arbete</p> <p>Arbetstagaren är beroende av att personalen har tid och möjlighet att ge stöd, vilket personalen inte alltid har.</p> <p>Arbetstagaren kan inte känna sig trygg med att klara av sina arbetsuppgifter och förflyttningar under dagen utan stöd av personal utan är beroende av deras stöd.</p>	<p>Arbetstagaren får inte stöd att bli mer självständig för att på sikt möjliggöra en praktik/anställning på den reguljära arbetsmarknaden.</p> <p>Då arbetstagaren är beroende av att personalen ska ge stöd, kan hen få vänta på "sin tur". Det innebär inaktivitet, vilket i sin tur kan innebära svårigheter att motivera arbetstagaren att komma till daglig verksamhet, eller eventuellt ett problemskapande beteende.</p> <p>Arbetstagaren känner inte trygghet och förutsägbarhet vilket kan leda till att hen har svårt att motivera sig att komma till daglig verksamhet, alternativt kan det generera problemskapande beteende.</p> <p>Arbetstagaren upplever att personalen "tjatar" på den vilket kan leda till en ej önskvärd relation mellan arbetstagare och personal samt eventuellt problemskapande beteende, svårt att motivera sig att komma till daglig verksamhet.</p>	<p>Arbetstagaren får möjlighet att genomföra sina arbetsuppgifter utan att någon påminner eller visar, arbetstagaren har själv tillgång till de instruktioner och påminnelser som hen behöver. Det innebär att arbetstagaren kan arbeta mer självständigt, mer effektivt och kan också skapa en annan roll gentemot personalen.</p> <p>Arbetstagaren kan själv påverka hur stödet ska se ut och är inte beroende av personalen, vilket skapar en trygghet och förutsägbarhet.</p> <p>Arbetstagaren slipper väntetid och kanske känner större motivation att arbeta på daglig verksamhet.</p>