

Bilaga 2a

Fylls i av stadsledningskontoret:
Diarienummer: 210-1196/2016
Ansökningsnummer:

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Enskede Årsta Vantörs stadsdelsförvaltning

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Jeanette Wåhslén	Jeanette.wahslen@stockholm.se	08-50820618
Avdelning/enhet: Egen regi, Dalig verksamhet LSS		

Insatt controller på förvaltningen

Namn	E-post	Telefon
Marijana Grahic	marijana.grahic@stockholm.se	08-50820020
Avdelning/enhet: Ekonomienheten		

Rubrik på kompetensutvecklingsinsatsen

Lågaaffektivt bemötande inom funktionsnedsättning och
socialpsykiatri

Ange önskad summa för insatsen

2 111 240 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad 1 080 000 kronor

Vikarietäckning	Totalt: 1 002 240 kr	Kr/timme: 216 kr
	Antal timmar: 4 640	Befattning: Undersköterska
Lokalkostnad: 0 kr		

Övriga kostnader: 29 000 kr
Övriga kostnader ska täcka: Fika vid 4 tillfällen per utbildningsomgång.

Beskrivning av behov

Verksamheternas målgrupper har i och med ökningen av diagnoser inom neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF), i allt större omfattning liknande behov trots olika lagstiftningstillhörighet, SoL och LSS.

Lågaffektivt bemötande är en metod som fungerar bra för målgruppen inom samtliga verksamheter men som inte ingår i grundutbildningen för personal.

Situationer som innebär hot och våld är dagligt förekommande inom verksamheterna. Lågaffektivt bemötande är ett arbetssätt med verktyg för att hantering av svåra situationer utan att trappa upp konflikter, utvärdering av varför det blev fel samt förändring så att det inte händer igen.

Verksamheterna inom funktionsnedsättning och socialpsykiatri samarbetar för att ha en gemensam kunskapsgrund och gemensam begreppsbas. Det kommer att underlätta samarbete över verksamhetsgränserna och vid ev övertalighet eller behov av omplaceringar.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Under två dagar får deltagarna kunskap och förståelse för teorin kring lågaffektivt bemötande och vad det är som orsakar utmanande beteenden. Deltagarna får verktyg, metoder och konkreta tips på vad man som personal kan fokusera på så att utmanande beteenden inte uppstår. Utbildningen blandar teori och praktiska övningar där deltagarnas erfarenheter spelar en viktig roll. Kompetensutvecklingssatsningen sker

verksamhetsöverskridande, vilket berikar erfarenheten och kunskapen kring funktionsnedsättnings svårigheter, som annars kunde ha uppfattas som specifikt för ett lagstiftningsområde.

All personal, 290 personer, går utbildning i lågaffektivt bemötande under 2 dagar.

2 dagar utbildning för 25 personer, pris 90 000 kr á 12 tillfällen
Ersättning för vikarier 290 personer x 16 timmar x 216 kr =
1002240 kr

Tidplan för genomförandet av insatsen

2019

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Egen regi Socialpsykiatri boendestöd, Egen regi LSS
gruppboendestäder och servicebostad, Egen regi Personlig assistans LSS
samt Egen regi Daglig verksamhet LSS.
Boendestödare, vårdare och personliga assistenter.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

290 medarbetare.

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Genom att använda verktygen inom lågaffektivt bemötande och tydliggörande pedagogik är förhoppningen att varje individ ges större möjlighet att lyckas, genom att vardagen blir mer begriplig, hanterbar och meningsfull (KASAM).

Verksamheten förväntas få färre rapporterade incidenter som har grund i felaktigt bemötande. Hot och våldssituationer kommer att minska för både målgruppen och personal.

Att arbeta med metoderna lågaffektivt bemötande och tydliggörande pedagogik kommer att ge personalen ett nytt och gemensamt arbetssätt som fokuserar på att skapa en pedagogisk miljö med positiva förväntningar på målgruppen. Arbetssättet syftar till att minska stress och problemskapande beteenden.



Denna kompetensutvecklingssatsning är en del i att vara en attraktiv arbetsgivare i en utvecklingsorienterad organisation och bidrar till att trygga kompetensförsörjningen.

Personal får ökad kunskap och verktyg att använda sig av i för att förebygga, hantera och utvärdera svåra situationer. Denna kompetensutvecklingssatsning kommer både höja kvaliteten i verksamheterna och kompetensen bland medarbetarna

Lågaaffektivt bemötande är en metod som fungerar bra för målgruppen inom samtliga verksamheter men som inte ingår i grundutbildningen för personal.

Verksamheterna inom funktionsnedsättning och socialpsykiatri samarbetar för att ha en gemensam kunskapsgrund och gemensam begreppsbas.

En grund för verksamheterna är att vardagen ska vara begriplig, hanterbar och meningsfull, KASAM. Med ett lågaaffektivt bemötande förväntas målgruppens upplevelse av trygghet och självständighet öka.

Verksamheten förväntas få färre rapporterade incidenter som har grund i felaktigt bemötande.

Hot och våldssituationer kommer att minska för både målgruppen och personal.

Att arbeta med metoden lågaaffektivt bemötande kommer att innebära ett nytt arbetssätt i verksamheterna.

Detta är en del i att vara en attraktiv arbetsgivare i en utvecklingsorienterad organisation och bidrar till att trygga kompetensförsörjningen.

Personal kommer att ha en ökad kompetensbas som ger ökad trygghet för samarbete över gränserna och vid ev omplaceringsbehov.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Lågaaffektivt bemötande är en metod som påverkar och förändrar arbetssättet i verksamheterna. Det kommer att innebära att ordinarie personal sprider kunskapen vidare till nyanställda och vikarier.

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Lågaffektivt bemötande är en metod som direkt kommer målgruppen till gagn genom att metoden ger personal verktyg för att kunna hantera problemskapande beteenden. Om man kan hantera problemskapande beteenden är det inte längre problemskapande och man påverkar inte längre beteende negativt på samma sätt som innan.

Personal får verktyg för hantering av svåra situationer utan att trappa upp konflikter, verktyg för utvärdering av varför det blev fel och verktyg för förändring så det inte händer igen.

Inga andra ordinarie kompetensutvecklingssatsningar erbjuder konkreta verktyg för att motverka hot och våld på detta sätt. Kompetensutvecklingssatsningen sker verksamhetsöverskridande, vilket berikar erfarenheten och kunskapen kring funktionsnedsättnings svårigheter, som annars kan ha uppfattas som specifikt för ett lagstiftningsområde.

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Insatsen följs upp i samband med att bemötande granskas i den årliga brukarundersökningen.

Utbildningsinsatsen kommer att höja den faktiska kompetensen för personal inom verksamheterna och detta kommer att framgå i arbetet med individuella kompetensutvecklingsplaner.

I dag använder vissa verksamheter extern handledning för ärenden av hot- och våldskaraktär. Detta kan mätas i vilken omfattning det minskar.

Insatser kan även följas upp genom att mäta och gå igenom inkomna incidentrapporteringar rörande felaktigt bemötande och hot och våld.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

1

**Från och med november 2018 ska ansökan signeras av
förvaltningsdirektör:**

Lena Lundström Stoltz