



Utvärdering av metodstödjarfunktionen på SoL-boendeenhetens socialpsykiatriboenden i Helsingborg

Malin Hagman

Handledare: Sanna Melling



HELSINGBORG

FoU HELSINGBORG

Forsknings- och utvecklingsenheten för social hållbarhet

fou.helsingborg.se

2021

Foto omslag: Peter Brinch

Innehåll

Förord	5
Sammanfattning	6
Bakgrund	7
Teori och begrepp	10
Måluppfyllelsemodellen och bieffektsmodellen	10
Begreppsanvändning	11
<i>Kvalitet</i>	11
<i>Brukare och klient</i>	11
Metod	12
Urval	12
Datainsamling och genomförande	13
Dataanalys	13
Tematisk analys	14
Forskningsetiska överväganden	14
<i>Information och samtycke</i>	14
<i>Konfidentialitet</i>	15
Resultat	16
Översikt huvudkategorier och subkategorier	16
Metodstödjarnas uppdrag	16
<i>Närvaro & synlighet</i>	16
<i>Tydlighet & struktur</i>	18
Stöd i arbetet	19
<i>Utbildningar</i>	19
<i>Kollegornas roll</i>	21
<i>Handledning & reflektion</i>	22
Utmaningar i arbetet	24
<i>Samverkan med andra aktörer & socialpsykiatrins roll</i>	24
<i>Utmaningar med målgruppen</i>	25
Dokumentation	26
<i>Metodstödjarnas uppfattning av arbetet med dokumentation</i>	26
<i>Personalens upplevelser</i>	27
<i>ESL</i>	28
Förbättringsförslag	29

Analys	31
Kompetenssäkra verksamheten	31
Ge medarbetarna stöd och trygghet i arbetet med en komplex målgrupp	31
Förbättra den sociala dokumentationen	32
Hålla i utbildningen Psyk E-bas för medarbetarna på boendena	32
Säkra kvaliteten för brukarna	33
Slutsatser och rekommendationer	35
Slutsatser	35
Rekommendationer för fortsatt arbete och utvärdering	35
Slutord	38
Referenser	39
Bilagor	40
Författarpresentation	50

Förord

Vi får högre krav på oss att arbeta med evidensbaserade metoder och då måste vi också systematiskt utvärdera dessa.

Att utvärdera, följa upp och kvalitetssäkra de metoder vi inför och använder och göra det till en naturlig del av utvecklingsarbete blir allt mer viktigt i socialt arbete. Problematiken hos de brukare/klienter vi möter blir mer komplex och samsjukligheten medför ett behov av fördjupad kunskap och förståelse.

Det ligger också i linje med Vuxenverksamhetens förändringsprocess med att nå målbild 2022 där förvaltningen arbetar mot att införa personligt anpassade tjänster.

Allt detta sammantaget ledde till att vi beslutade att under hösten 2020 göra en systematisk utvärdering av metodstödet som infördes vid halvårsskiftet 2018 på SoL-boendeenheten och därefter utökats till att även införas på Stöd-boendeenheten samt Stöd-och behandling på Socialförvaltningen i Helsingborgs stad.

SoL-boendeenhetens arbete har som syfte att stötta sina brukare samt att skapa förutsättningar för dem att kunna leva ett så självständigt liv som möjligt. Metodstödjarfunktionens huvudsakliga syfte är att kompetenssäkra verksamheten för att kunna möta de behov som finns, säkra kvaliteten i verksamheten samt att ge medarbetarna stöd i arbetet med en komplex målgrupp.

Vad vi vill uppnå är en tydlig bild av vilken betydelse som metodstödet har haft för verksamheterna och om effekterna av funktionen överensstämmer med de uppställda målen, i syfte att utveckla funktionen metodstödjare än mer efter alla de olika enheters behov.

Mia Löveråsen

Enhetschef september 2020, Vuxenverksamheten, Socialförvaltningen Helsingborg

Sammanfattning

På uppdrag av Socialförvaltningen i Helsingborg stad har det under hösten 2020 genomförts en utvärdering av den metodstödjarfunktion som infördes inom socialpsykiatri på SoL-boendeenheten sommaren 2018. Syftet med utvärderingen var att undersöka vilken betydelse som metodstödjarfunktionen har haft och har för enhetens olika verksamheter samt om de mål som formulerades inför att funktionen infördes har uppfyllts. Under utvärderingen genomfördes tio semistrukturerade intervjuer med medarbetare på de boenden som ingår i enheten. Materialet tolkades med hjälp av en tematisk analys. Utöver detta hölls intervjuer med andra nyckelpersoner som var delaktiga i processen att införa en metodstödjarfunktion på SoL-boendeenheten, i syfte att få en bredare förståelse för implementeringen av funktionen och hur metodstöd-jarnas arbete bedrivs. Utifrån vad som framkom i intervjuerna med medarbetarna har resultatsammanställningen delats in i fem olika huvudkategorier, vilka är *metodstöd-jarnas uppdrag*, *stöd i arbetet*, *utmaningar i arbetet*, *dokumentation* och *förbättringsförslag*, med tillhörande subkategorier. Därefter följer en analys och rapporten avrundas med slutsatser samt rekommendationer för hur metodstödjarfunktionen kan utvecklas och utvärderas framöver.

Bakgrund

Socialförvaltningen Helsingborg består av tre verksamheter: *Vuxen, Barn och unga* och *Gemensamma resurser*. SoL-boendeenheten och socialpsykiatrien är en del av Vuxenverksamheten.

Socialpsykiatrien i Helsingborgs stads består av fem verksamheter: Hebsackersgatan, Maria Sol, Elineberg, Sköldenborg och Västergård. Maria Sol, Hebsackersgatan och Sköldenborg är boenden där brukarna bor i huset. På Västergård och Elineberg bor brukarna i sina egna lägenheter i området som täcks av respektive verksamhet. Brukarna som tar del av ovan nämnda verksamheter har någon form av psykosocial funktionsnedsättning och är i behov av stöd i sin vardag. SoL-boendeenhetens arbete har som syfte att ge sina brukare detta stöd samt att skapa förutsättningar för dem att kunna leva ett så självständigt liv som möjligt, vilket framkommer i uppdragsbeskrivningen för SoL-boendeenheten¹ (*Bilaga F*).

Ökad samsjuklighet, som inom ramarna för de verksamheter som utvärderats innebär psykisk ohälsa och substansbrukssyndrom i kombination², och fördjupad problematik hos brukarna samt bristande kunskaper om missbruk inom socialpsykiatrien låg till grund för beslutet om att implementera metodstödjarfunktionen.

När metodstödjarfunktionen infördes på SoL-boendeenheten i juni 2018 låg fokus på lågaffektivt bemötande och att förmedla de grundläggande kunskaper som behövs i mötet med brukarna.³ Metodstödjarfunktionen huvudsakliga syfte är att kompetenssäkra verksamheten för att kunna möta de behov som finns, säkra kvaliteten i verksamheten samt att ge medarbetarna stöd i arbetet med en komplex målgrupp (*Bilaga G*). Metodstödjarfunktionen har sedan 2018 även införts på Stödboendeenheten och Stöd- och behandlingsenheten, som ingår i Vuxenverksamheten.

På SoL-boendeenhetens socialpsykiatriboenden i Helsingborg stad finns två metodstödjare. Metodstödjarnas uppdrag spänner över uppgifter av varierande karaktär, gemensamt för dessa är att de ska fungera som ett stöd i det dagliga arbetet för medarbetarna och säkra kvaliteten för brukarna (*Bilaga G*). Detta görs bland annat genom utbildningar för medarbetarna, till exempel i Psyk E-bas och MHFA (Mental Health First Aid), förbättring av och kontinuerligt arbete med den sociala dokumentationen

¹ I detta avsnitt samt teoriavsnittet förekommer referenser till interna dokument på Socialförvaltningen, dessa finns bifogade som bilagor i slutet av rapporten

² Joakim Linderström, *Samsjuklighet - "hur kan vi förstå, bemöta på bästa sätt"*, Helsingborg: Socialförvaltningen, 2020, s. 3 [internt arbetsmaterial]

³ Intervju med enhetschef på vuxenheten, Socialförvaltningen Helsingborg, september 2020

och handledning. Det har tidigare gjorts kortare kursutvärderingar som fungerat som feedback i samband med de olika utbildningstillfällena.⁴

Ovan nämnda kursutvärderingar har fokuserat på specifika utbildningar, till exempel MHFA. Denna utvärdering av metodstödjarfunktionen syftar till att undersöka vilken betydelse som metodstödet har haft för verksamheterna och om effekterna av funktionen överensstämmer med de uppställda målen.

⁴ Intervju med enhetschef på vuxenenheten, Socialförvaltningen Helsingborg, september 2020



ACTISME DES ENFER
SHARA MERILLI

TRIGEMUS

Teori och begrepp

Måluppfyllelsemodellen och bieffektmodellen

För att genomföra utvärderingen har två utvärderingsmodeller, måluppfyllelsemodellen och bieffektmodellen, använts som teoretiska utgångspunkter. En utvärderingsmodell definieras som "(...) en mall som grovt anger utifrån vilka dimensioner en utvärdering kan utföras."⁵ Måluppfyllelsemodellen tar sin utgångspunkt i följande fem frågeställningar:

- Hur ser interventionens mål ut?
- Hur ser interventionen ut?
- Hur ser sakernas tillstånd ut inom målområdet (dvs. det område inom vilket målen förväntas bli uppnådda)?
- Vilka är interventionens effekter inom målområdet?
- Stämmer effekterna överens med interventionens mål?⁶

Interventionen, hädanefter benämnd insatsen, är i detta fall den metodstödjarfunktion som infördes inom socialpsykiatrien 2018. Några av insatsens mål nämndes i föregående avsnitt, men för tydlighetens skull upprepas de även här tillsammans med ytterligare två målsättningar för metodstödjarfunktionen:

- Kompetenssäkra verksamheten
- Ge medarbetarna stöd och trygghet i arbetet med en komplex målgrupp
- Förbättra den sociala dokumentationen
- Hålla i utbildningen Psyk E-bas för medarbetarna på boendena
- Säkra kvaliteten för brukarna

Den sistnämnda punkten, att säkra kvaliteten för brukarna, kommer att undersökas ur personalens perspektiv. I framtida utvärderingar hade istället brukarnas perspektiv på kvaliteten kunnat undersökas, till exempel genom en enkät. Utöver dessa mål tillkommer även ytterligare uppgifter i uppdragsbeskrivningen för metodstödjare (*Bilaga F*). De ovan nämnda målsättningarna utgjorde dock mål när metodstödjarfunktionen infördes och kommer att användas som utgångspunkt för utvärderingen.

Bieffektmodellen utgår från samma uppställda frågeställningar som ovan, men med tillägget att man studerar vilka eventuella bieffekter som insatsen har fått. Bieffekts-

⁵ Evert Vedung, "Några traditionella utvärderingsmodeller", i *Utvärdering i socialt arbete: Utgångspunkter, modeller och användning*, redigerad av Björn Blom, Stefan Morén & Lennart Nygren, Stockholm: Natur och kultur, 2011, s. 103

⁶ Vedung, "Några traditionella utvärderingsmodeller", s. 104-105

modellen fångar även in de effekter som en insats kan få utöver de huvudeffekter som var ämnade att nås med insatsen⁷. Genom att kombinera dessa modeller för att studera metodstödjarfunktionen blir bilden av vilken betydelse metodstödjarfunktionen har och har haft mer heltäckande.

Begreppsanvändning

Kvalitet

I 3 kap. 3 § Socialtjänstlagen (2001:453) anges att insatser inom socialtjänsten ska vara av god kvalitet och att kvaliteten fortlöpande ska utvecklas och säkras. Kvalitet är således ett centralt och viktigt begrepp i de verksamheter som lyder under Socialtjänstlagen. I begreppet kvalitet såsom det förstås inom socialt arbete finns flera olika aspekter som kan beaktas vid en utvärdering: strukturkvalitet (förutsättningar för arbetet), processkvalitet (själva utförandet av arbetet) och resultat kvalitet (verksamhetens mål och resultat).⁸ Vad som rymms inom dessa begrepp beror på den intressentgrupp⁹ som är föremål för utvärderingen. I fokus för denna utvärdering står intressentgruppen *medarbetarna* på boendena. Kvalitet i socialt arbete har två sidor som bör beaktas, dels *servicekvalitet*, med vilket åsyftas en verksamhets samlade resurser och kompetenser och den service som är produkten av denna verksamhet, dels *livskvalitet*, med vilket menas vilken påverkan verksamhetens insatser har på brukarens situation.¹⁰ Inom ramen för denna studie står servicekvalitet i fokus. Aspekter av samtliga av de tre olika områdena struktur-, process- och resultat kvalitet har använts som utgångspunkt för intervjuguiden.

Brukare och klient

I rapporten förekommer benämningarna "brukare" och "klient" när det talas om de personer som tar del av socialpsykiatriens verksamheter. I denna studie behandlas dessa synonymt med varandra då respondenterna i intervjustudien använde båda begreppen. I de textstycken som inte utgör citat används begreppet "brukare".

7 Vedung, "Några traditionella utvärderingsmodeller", s. 108

8 Björn Blom & Stefan Morén, "Kvalitetsbegreppet", i Utvärdering i socialt arbete: Utgångspunkter, modeller och användning, redigerad av Björn Blom, Stefan Morén & Lennart Nygren, Stockholm: Natur och kultur, 2011, s. 77-79

9 Blom & Morén, "Kvalitetsbegreppet", s. 76

10 Blom & Morén, "Kvalitetsbegreppet", s. 80-81

Metod

Metoden som har valts för att utvärdera metodstödjarfunktionen är semistrukturerade intervjuer med personer som på olika sätt har varit och är involverade i metodstödjarfunktionen samt medarbetare på socialpsykiatriboendena. Den semistrukturerade intervjun kännetecknas av att det finns en på förhand konstruerad intervjuguide och teman, men en öppenhet för vad som framkommer under själva intervjun.¹¹ Det kvalitativa tillvägagångssättet ger utrymme för respondentens egna upplevelser och tankar om det som studeras.¹² Denna metod har valts då syftet med utvärderingen var att få ta del av personalens upplevelser och erfarenheter av metodstödjarfunktionen.

Urval

Urvalet till den del av studien som bygger på medarbetarna på socialpsykiatriboendenas upplevelser och erfarenheter av metodstödjarfunktionen gjordes genom att via samordnarna och sektionscheferna på boendena vidareförmedla information om studien (*Bilaga A*) till samtliga i personalgruppen på varje boende. De medarbetare som var intresserade av att delta fick anmäla sig via mejl till ansvarig för studien. Medarbetare på två av boendena valdes ut direkt av sektionschefen, då anmälningar därifrån inte kom in självant. Den urvalsmetod som valts för denna studie medför att respondentgruppen inte kan ses som representativ för populationen, i detta fall hela gruppen av medarbetare med samma arbetsuppgifter på boendena. Resultatet av denna datainsamling kan ändå ses som en bra indikation på hur metodstödjarfunktionen fungerar i praktiken.

De som fick möjlighet att anmäla sig till studien är anställda som skötare eller under annan titel med samma och/eller utökade arbetsuppgifter på de fem socialpsykiatriboendena på SoL-boendeenheten. Hädanefter kommer gruppen benämnas som *medarbetare*. Samtliga boenden är representerade i urvalsgruppen. Totalt har tio medarbetare intervjuats. En ytterligare intervju var planerad men genomfördes inte på grund av svårigheter att hitta en tid som passade. Deltagarna har olika utbildnings- och arbetsbakgrund men har generellt varit verksamma under en längre tid inom socialt arbete, dels inom socialpsykiatri men även inom andra verksamhetsområden.

Utöver intervjuer med medarbetare på boendena har en intervju hållits med den enhetschef på Vuxenverksamheten på Socialförvaltningen Helsingborg som initierade metodstödjarfunktionen. Denna intervju hölls i september 2020. Det har även genomförts en intervju med metodstödjarerna som anställdes för uppdraget när

¹¹ Alan Bryman, *Samhällsvetenskapliga metoder*, 3 uppl., Malmö: Liber, 2018, s. 563

¹² Bryman, *Samhällsvetenskapliga metoder*, s. 561

funktionen implementerades 2018, denna intervju genomfördes i oktober 2020. Till den sistnämnda finns en intervjuguide (*Bilaga B*), medan den förstnämnda intervjun var utformad som ett öppet samtal om bland annat implementering och målen med metodstödjarfunktionen. Syftet med intervjuerna med enhetschefen och metodstödjarerna var att få en djupare förståelse för syftet med metodstödjarfunktionen och implementeringen av denna. Intervjuguiden till medarbetarintervjuerna bygger på vad som framkommit i intervjuerna med metodstödjarerna och enhetschefen samt de dokument som behandlar metodstödjarfunktionens syfte och uppdrag.

Datainsamling och genomförande

En intervjuguide (*Bilaga C*) konstruerades inför intervjuerna med medarbetarna. Intervjuguiden består av några introducerande frågor om medarbetarens roll på boendet, hur länge hen har varit anställd, vilken bakgrund hen har och frågor om själva boendet. Intervjuguiden är uppdelad i tre teman med mestadels öppna frågor som tar sin utgångspunkt i de mål som formulerades när metodstödjarfunktionen infördes.

Samtliga intervjuer med medarbetarna genomfördes digitalt via Skype eller på telefon under november 2020. Omställningen till intervjuer på distans berodde på de nya restriktionerna med anledning av Covid-19 som infördes under hösten 2020. En intervju tog cirka 30-45 minuter och spelades in på telefon, endast med ljudupptagning. En av intervjuerna genomfördes med två medarbetare samtidigt av tidsmässiga skäl. Bägge respondenter fick svara på samma frågor och godkände detta upplägg.

Intervjun med metodstödjarerna genomfördes på plats på deras kontor på Gåseback och spelades in, också det med ljudupptagning. Som ovan nämnt fanns en intervjuguide. Intervjun med metodstödjarerna tog cirka 30 minuter. Intervjun med enhetschefen hölls på Socialförvaltningens kontor på Bredgatan. Anteckningar togs under denna intervju.

Dataanalys

Intervjuerna med medarbetarna transkriberades ordagrant efter hand som de hölls. Under transkriberingen har uppgifter som kan härledas till medarbetarna som har intervjuats, till exempel namn, avidentifierats och varje deltagare har i denna rapport blivit tilldelad ett nummer. De tio transkriberingarna utgör tillsammans ungefär 70 sidor material. I de citat som används i rapporten har utfyllnadsord, till exempel "ju" och "liksom", till stor del tagits bort om de inte fyllt en funktion för förståelsen av citatet. Även upprepningar som bedömts irrelevanta i sammanhanget och olika ljud, till exempel skratt och "eh", har uteslutits i de citat som förekommer i rapporten. Detta har gjorts för att förenkla läsningen av rapporten. I övrigt har citaten återgetts i rapporten så som de transkriberats.

Även intervjun med metodstödarna har transkriberats. Metodstödarna har i rapporten inte blivit avidentifierade, vilket framgår i samtyckesblanketten som lämnades till dem inför intervjun (*Bilaga D*) och som har godkänts av dem.

Tematisk analys

Analysen av materialet har gjorts som en tematisk analys. Ett tema kan definieras som en av forskaren identifierad kategori.¹³ Parallellt med att materialet transkriberades markerades återkommande ämnen som togs upp i flera intervjuer och uttalanden som hade anknytning till de uppställda målen för metodstödjarfunktionen och denna utvärderings syfte. Uttalanden som gjordes under intervjuerna har kategoriserats och sorterats in under fem olika huvudkategorier. Dessa kategorier är:

Metodstödjarnas uppdrag	Utmaningar i arbetet	Förbättringsförslag
Stöd i arbetet	Dokumentation	

Kategorierna är inte uteslutande, till exempel framfördes förslag på förbättringar av metodstödjarfunktionen under flera områden. De olika kategorierna har konstruerats utefter vad som framkommit under intervjuerna och kommer utgöra underrubriker i den kommande resultatsammanställningen. Till fyra av huvudkategorierna hör ett antal subkategorier. En fullständig schematisk översikt över både huvud- och subkategorier kommer att presenteras i resultatsammanställningen.

Forskningsetiska överväganden

I detta avsnitt diskuteras forskningsetiska överväganden. Diskussionen tar sin utgångspunkt Vetenskapsrådets rapport *God forskningssed*.¹⁴

Information och samtycke

Alla potentiella deltagare i utvärderingsstudien har via mejl fått samma information (*Bilaga A*). Detta följdes upp med information om studien, hanteringen av inkomna data och användning av materialet i den samtyckesblankett (*Bilaga E*) som skickades ut på mejl till de personer som anmälde sig till studien. Samtyckesblanketten fick respondenterna läsa igenom inför intervjun och de fick möjlighet att ställa eventuella frågor i början av intervjun. På grund av restriktioner med anledning av Covid-19 kunde inte respondenterna lämna det fysiska exemplaret av den påskrivna blanketten. Bild på påskrivna samtyckesblankett skickades istället till ansvarig forskares arbetstelefon. I samtyckesblanketten framgick tydligt att deltagande i studien är frivilligt och när som

¹³ Bryman, *Samhällsvetenskapliga metoder*, s. 703

¹⁴ Vetenskapsrådet, *God forskningssed*, Stockholm: Vetenskapsrådet, 2017, <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2017-08-29-god-forskningssed.html>, hämtad 2021-01-04, s. 13-14, 40.

helst kan återkallas, samt att intervjun spelas in med ljudupptagning. Detta informerades deltagarna även om innan inspelningen startade under intervjutillfället. Om en person hade valt att avbryta sitt deltagande hade det material med denna person som funnits raderats omedelbart.

Konfidentialitet

Deltagarna försäkrades innan intervjun om att deras identitet inte skulle röjas. Den data som inkom under studiens gång har förvarats på forskarens lösenordskyddade dator. I rapporten har, som tidigare nämnt, varje intervjuperson tilldelats en siffra och det har gjorts en avvägning kring de citat som inkluderats i rapporten och huruvida de skulle kunna härledas till någon av intervjupersonerna. Har bedömningen gjorts att de kan härledas till någon av intervjupersonerna har citatet uteslutits. I vissa fall har delar av citat uteslutits och namn på till exempel boenden har bytts ut mot en bokstav. Ljudinspelningarna och transkriberingarna samt annat material som tillhör intervjustudien har inte spridits till någon. Allt material kopplat till intervjuerna raderades när rapporten var färdigskriven.

Resultat

I detta avsnitt kommer studiens resultat att presenteras. Avsnittet är tänkt att återge vad som framkommit under intervjuerna under respektive tema och analys och slutsatser utifrån materialet kommer därmed i efterföljande avsnitt, det vill säga under *Analys och Slutsatser och rekommendationer*. I vissa citat förekommer "(...)", vilket innebär att en del av citatet har uteslutits, mestadels för att det inte varit relevant för temat eller för att det förekom en uppgift som skulle kunna härledas till respondenten.

Översikt huvudkategorier och subkategorier

HUVUDKATEGORI	SUBKATEGORIER
<i>Metodstödjarnas uppdrag</i>	Närvaro & synlighet och tydlighet & struktur
<i>Stöd i arbetet</i>	Utbildningar, kollegornas roll och handledning & reflektion
<i>Utmaningar i arbetet</i>	Samverkan med andra aktörer & socialpsykiatrins roll och utmaningar med målgruppen
<i>Dokumentation</i>	Metodstödjarnas uppfattning och personalens upplevelser
<i>Förbättringsförslag</i>	

RESULTAT

Som tidigare nämnt i föregående avsnitt är dessa kategorier inte uteslutande och överlappar till viss del. Materialet består av omfattande mängder text och således har inte allt som framkommit i intervjuerna kunnat tas med i rapporten.

Hädanefter kommer varje huvud- och subkategori att redogöras för var för sig. Intervjumaterialet som presenteras kommer huvudsakligen från intervjuerna med medarbetarna, och under ett par rubriker kommer även utdrag ur intervjun med metodstödjarna att presenteras.

Metodstödjarnas uppdrag

Närvaro & synlighet

Metodstödjarna beskrevs återkommande av medarbetarna som har intervjuats som tillgängliga och enkla att ha att göra med:

(...) Och sen kan man ju ringa metodstödjarna vid behov och så, för de kommer

hit när man behöver, då har de ju kommit snabbt, när man verkligen behövt dem.¹⁵

(...) alltså att kontakta dem är absolut inga konstigheter, de är lätta att ha med att göra på det sättet och lätta att boka in. (...) de kommer när man ber dem.¹⁶

(...) de är väldigt lätta att ha att göra med och de är väldigt öppna, jag tror att ingen fråga är dum heller, de är inte på något sätt dömande eller något sånt (...)¹⁷

Att metodstödjarna är tillgängliga framhölls av en respondent som viktigt och som en del av deras uppdrag:

(...) Det är klart, som metodstödjarna, där vill man att de ska vara tillgängliga, om man sitter i en situation där man inte vet vad man ska göra, man behöver liksom bolla saker och ting. (...)¹⁸

Att metodstödjarna blir mer synliga ute i verksamheten och "sträcker ut handen" efterfrågades av några respondenter:

(...) ja, det hade nog varit bra om de också kunnat sträcka ut en hand, liksom att... Men det verkar som att allting ligger på oss.¹⁹

Ja, men då skulle jag väl vilja säga att jag vill se dem mer här ute i verksamheten, på plats. För det, ja. Som sagt, det är lätt att... lite lätt att glömma bort att man har dem ett telefonsamtal bort. Men om de bara är här och sticker in huvudet så har man alltid massa saker att ta upp och diskutera och prata om och... så att, mer synliga.²⁰

(...) Nä men jag tänkte, kanske det skulle vara något mer forum än verksamhetsmöten var tredje vecka, för det kan ju hända mycket, visst, vi kan alltid ringa dem, men ibland kanske man inte ens tänker på dem när man står i något aktuellt ärende. Kanske om man skulle höras av veckovis eller något sånt, eller att de checkar av på något vis. (...)²¹

15 Respondent 9, intervju med medarbetare, november 2020

16 Respondent 3, intervju med medarbetare, november 2020

17 Respondent 4, intervju med medarbetare, november 2020

18 Respondent 7, intervju med medarbetare, november 2020

19 Respondent 1, intervju med medarbetare, november 2020

20 Respondent 10, intervju med medarbetare, november 2020

21 Respondent 4, intervju med medarbetare, november 2020

En annan respondent funderade kring huruvida nyanställda vet om möjligheten att få hjälp av metodstödarna:

(...) jag kan tänka mig att skulle jag vara nyanställd så skulle jag hänga på dörren hos dem hela tiden, men jag tror att många vet inte om det eller vågar inte, lite blyga och så (...) ²²

Tydlighet & struktur

Vad metodstödjarnas uppdrag innebär och ett behov av att tydliggöra och strukturera deras roll var ett återkommande tema i de intervjuer som hölls med medarbetare.

Alltså, det jag tänker är att, liksom att man borde ta ett helhetsgrepp och se över, vad är det egentligen metodstödarna ska göra? För den frågan kan jag känna är... ligger lite uppe i luften. (...) Man skulle kanske behöva sätta sig ner från chefshåll och bestämma, vad ska vi egentligen, vad ska metodstödarna faktiskt jobba med? För när man ska jobba med allt, så blir det ibland inget, är min upplevelse. (...) Så det känns ju litegrann som att antingen får man tänka sig att de ska vara spända rätt mycket över rätt mycket och då får man kanske dra ner på vissa bitar, eller så ska de vara väldigt tydligt inriktade mot att de ska stötta. ²³

Alltså, det här är ju, här har man tagit personer och sagt att de ska jobba som metodstödare och det verkar ibland som att de inte riktigt själva vet vad det är de ska göra. (...) de ska stödja oss i metoder, okej, ja, vad innebär det liksom? ²⁴

(...) Jag tror att vi riktigt vet inte ens, vad är det... vad kan de hjälpa oss med, hur kan vi jobba med dem... Jag vet att det är klientel och har vi frågor, jobba med Procapita eller något som är lite svårt, så hjälper de gärna, men det är allt jag vet. (...) ²⁵

²² Respondent 2, intervju med medarbetare, november 2020

²³ Respondent 3, intervju med medarbetare, november 2020

²⁴ Respondent 1, intervju med medarbetare, november 2020

²⁵ Respondent 2, intervju med medarbetare, november 2020

Stöd i arbetet

Utbildningar

Under intervjuerna ställdes frågan vilka utbildningar som medarbetarna på boendena deltagit i (*Bilaga C*). Ett flertal respondenter menade att metodstödjarna har bidragit till att utveckla deras kunskap, till exempel genom utbildningarna de håller. Några respondenter hänvisade till tidigare erfarenhet och att de därmed inte haft lika stort behov av metodstödjarfunktionen. De utbildningar som det lades mest fokus på under intervjuerna var Psyk E-bas och MHFA. ESL behandlas under rubriken *Dokumentation*. I detta avsnitt kommer det som framkommit kring utbildningarna att redogöras för var för sig.



Psyk E-bas

Psyk E-bas är ett utbildningsmaterial bestående av föreläsningfilmer med tillhörande övningar som behandlar olika ämnen, till exempel depression, självmord och beroendesjukdomar. Dessa utbildningstillfällen hålls vanligtvis på boendenas verksamhetsmöten. Upplägget på filmerna, det hittillsvarande upplägget med Psyk E-bas på verksamhetsmöten samt förslag på andra upplägg diskuterades av ett flertal respondenter:

(...) För det första är videona jättejobbiga att titta på, de har... det är ju en föreläsare och det är svårt att ta till sig och det finns inte tillräckligt med tid, när vi har det på våra verksamhetsmöten. (...) utan det är precis som att vi måste köra igenom det, sen måste vi göra annat. Det känns lite tråkigt när det gäller Psyk E-bas, för det är mycket matnyttigt i den, alltså, som vi har nytta utav här. (...)²⁶

²⁶ Respondent 7, intervju med medarbetare, november 2020

(...) Men det hade varit bra om man hade fått informationen innan, att på X ska vi ha detta tema, och så att man hade fått mejlet kanske... man får alltid ett papper efter utbildningen men det hade kanske varit bra om man hade fått det innan, ja okej, det är ångest på X, så kan man läsa igenom och kolla lite innan för då tror jag att man får ut mer av det. Lite mer struktur i Psyk E-bas, lite mer framförhållning. (...) ²⁷

(...) Men har man ingen bakgrundsfakta innan, man har inte sett filmen innan, så är det ju svårt att ha en diskussion direkt efter, därför tycker jag att det hade varit bättre att vi hade sett filmerna och sedan hade man haft en mer strukturerad diskussion istället när metodstödjarna var här. (...) ²⁸

En respondent framförde att upplägget varit väldigt bra, framförallt diskussionerna, och att detta gett upphov till reflektion kring och kopplingar till de egna brukarna²⁹. En annan respondent exemplifierade hur de fått användning för Psyk E-bas genom att referera till hur personalen på det aktuella boendet använt sig av ett specifikt kapitel som var relevant för en brukare som var på väg att flytta in.³⁰

Relevansen i materialet som presenteras i Psyk E-bas ifrågasattes i en intervju:

(...) och det är ju så med lite andra grejer i Psyk E-bas också att nu sedan nya diagnosmanualen kom för några år sedan så är det ju väldigt mycket som är gammalt i Psyk E-bas. Jag vet inte riktigt när filmerna är gjorda, men visst, en del av dem håller ju fortfarande, men mycket annat är gammalt.³¹

Det framkom även att Psyk E-bas kan fungera som ett repetitionstillfälle av tidigare förvärvad kunskap³².

MHFA

MHFA är en förkortning för Mental Health First Aid och är en utbildning med fokus på suicidprevention. Ett genomgående tema i intervjuerna var att utbildningsmaterialet i MHFA och upplägget på själva utbildningen ansågs vara bra.

²⁷ Respondent 9, intervju med medarbetare, november 2020, respondenten lade till att situationen med Covid-19 kan försvåra framförhållningen.

²⁸ Respondent 3, intervju med medarbetare, november 2020

²⁹ Respondent 4, intervju med medarbetare, november 2020

³⁰ Respondent 7, intervju med medarbetare, november 2020

³¹ Respondent 3, intervju med medarbetare, november 2020

³² Respondent 1, intervju med medarbetare, november 2020

Jag tyckte den MHFA-utbildningen var väldigt bra, tyckte jag. (...) Det är en viktig utbildning och jag tyckte de gjorde det väldigt bra. (...) ³³

(...) MHFA, första hjälpen i psykisk ohälsa, tyckte det var jättebra, jättespännande. Jag skulle gärna vilja ha lite mer sådana utbildningar. (...) ³⁴

Den här MHFA-utbildningen, den var jättebra, verkligen, den var... den var riktigt bra var den, men det var ju också ett väldigt bra material. (...) ³⁵

Att ha med sig kunskap kring suicid framhölls som viktigt ³⁶. Vidare menade en respondent att gruppens sammansättning vid utbildningstillfällena i MHFA var bra, då personer från olika verksamheter samlades ³⁷.

ESL

ESL kommer att utvecklas mer under avsnittet om dokumentation.

Kollegornas roll

Ett annat tema som identifierats i intervjuerna med medarbetarna på boendena är vikten av att ha ett fungerande samarbete med sina kollegor och att arbeta tillsammans för att lösa frågor:

(...) det tycker jag ingår i min yrkesroll att man givetvis måste tipsa de som är unga och nya. Varför gjorde jag si och varför gjorde jag så, vad hade jag för plan när jag pratade såhär, jag tycker att man ska dela med sig utav kunskaperna (...) ³⁸

(...) det viktiga är gruppen, ja alltså, att man kan bolla med varandra, tycker jag är det som behövs för det vardagliga här. (...) ³⁹

Alltså, de närmaste kollegorna är ju egentligen de som är det viktigaste stödet, kan jag tycka, för det är ju vi som går igenom situationerna tillsammans, så hade man inte kunnat prata med kollegorna så hade det varit... det hade varit jobbigt. (...) ⁴⁰

³³ Respondent 9, intervju med medarbetare, november 2020

³⁴ Respondent 2, intervju med medarbetare, november 2020

³⁵ Respondent 10, intervju med medarbetare, november 2020

³⁶ Respondent 3, intervju med medarbetare, november 2020

³⁷ Respondent 1, intervju med medarbetare, november 2020

³⁸ Respondent 4, intervju med medarbetare, november 2020

³⁹ Respondent 6, intervju med medarbetare, november 2020

⁴⁰ Respondent 10, intervju med medarbetare, november 2020

(...) Och sen lär jag mig klart genom att lyssna på mina kollegor, den här liksom naturliga kunskapsöverföringen, där lär jag mig också (...) ⁴¹

Nja, det viktigaste stödet tänker jag är att man har, när man jobbar i en arbetsgrupp, det är ju att man har en fungerande arbetsgrupp, där vi har högt i tak och att man kan liksom diskutera saker och det är ett tillåtande klimat, det är ju det allra viktigaste, tycker jag (...) ⁴²

Det är ju kollegialt stöd helt enkelt, att man har någon att ventileras med om man har frågor, alla upplever ju inte en klient på samma sätt, att då är det kollegorna som man rådfrågar med eller man har någon diskussion kring vissa saker (...) ⁴³

Kollegorna kan även fylla en funktion i att rätta till något som blivit fel:

Ja, alltså, ingenting är ju vattentätt helt, ibland så får man påminna varandra lite att du kanske ska tänka på vad du säger här ute (...) ⁴⁴

Handledning & reflektion

Ytterligare aspekter som diskuterades under intervjuerna var behovet av handledning, såväl klienthandledning som handledning på grupp- och individnivå, möjlighet till reflektion och stöd från någon utanför verksamheten. Några respondenter resonerade på följande sätt:

(...) Vi blir lite hemmablinda vi som går här dag ut och dag in och gnetar på och kämpar på och det ligger mycket arbetsuppgifter... så kommer det någon med lite friskare ögon och så sitter man och pratar och sen får hela gruppen kanske en putt i rätt riktning, i den bästa av alla världar. Och då är det ju naturligtvis jättejättebra, och då blir det ju bättre, för ibland kommer vi in i diskussioner som kan likna konflikter men vi tar det rätt så bra i arbetsgruppen då, men det är alltid bättre om det kommer någon utifrån och säger det. (...) ⁴⁵

(...) Så det är klart, om man kopplar det till vad du frågade innan om reflektion, så är det ju ett arbete där man behöver mycket reflektionstid, handledning, liknande eftersom det skapar frustrationer hos en. (...) ⁴⁶

41 Respondent 1, intervju med medarbetare, november 2020

42 Respondent 3, intervju med medarbetare, november 2020

43 Respondent 5, intervju med medarbetare, november 2020

44 Respondent 1, intervju med medarbetare, november 2020

45 Respondent 8, intervju med medarbetare, november 2020

46 Respondent 3, intervju med medarbetare, november 2020

Ytterligare exempel på hur metodstöderna konkret har stöttat medarbetarna framkom i en annan intervju:

(...) om man pratar om några specifika situationer eller så, så hjälper de en att reflektera och de kommer alltid med en bra förklaring från klientens perspektiv om man säger så, de hjälper en, de brukar hjälpa en att få förståelse för klienten, varför kanske en klient har betett sig på ett visst sätt, "ja, men det är ju för det här och det här", ja ja, såklart, det säger sig självt, tänker man sen.⁴⁷

Det framfördes även önskemål om att ha fler möten med metodstöderna:

(...) Det är så speciella omständigheter just nu så det är lite svårt att, ja, just nu är allting så konstigt menar jag, men jag hade väldigt, väldigt gärna velat ha mer möten med dem, mer individuella möten med vissa av våra boende och handlingsplan, alltså hur vi ska gå vidare och bryta negativa mönster, eller försöka bryta negativa mönster.⁴⁸

Under intervjun med metodstöderna diskuterades de reflektionsträffar som tidigare har hållits, där personal från alla fem boenden deltog och reflekterade tillsammans:

Egentligen så innebär det ett avbrott i vardagen, syftet är ju egentligen, tänker jag, alliansskapande, att lära känna varandra, att få ett avbrott i vardagen (...) syftet är egentligen inte att man skulle ha en bestämd agenda utan det skulle vara ett självgående tåg, du skulle egentligen kunna komma och säga "idag skulle jag vilja att vi pratar om frustrationen av att jag känner att jag kommer ingenstans." Då har gruppen med fördel använt sig av kollegial handledning. (...) Det handlar mycket om självreflekterande.⁴⁹

Om de reflektionstillfällen som hållits framfördes bland annat följande av en respondent som hade hört positiva kommentarer om tillfällena från sina kollegor:

(...) det var väldigt bra för man fick lite feedback från de andra boendena, hur de hade reagerat i den situationen, men det skulle ju absolut kunna vara fler tillfällen. (...)⁵⁰

47 Respondent 10, intervju med medarbetare, november 2020

48 Respondent 8, intervju med medarbetare, november 2020

49 Intervju med metodstöderna, oktober 2020

50 Respondent 7, intervju med medarbetare, november 2020

Andra respondenter uttryckte följande om reflektionstillfällena med medarbetare från andra boenden:

Det är lite mer allmänt och lite mer för alla boenden, tycker jag, men inte personligt för mitt boende. Men det är ändå, de är jättebra faktiskt, man kommer med massa förslag, nackdelar, fördelar, idéer. (...) ⁵¹

(...) Jag har ju aldrig varit med på reflektionsträffarna men jag tycker ju att det hade varit bättre om de hade varit anpassade till varje boende, så att jag känner inte att... jag jobbar ju inte med X:s brukare och de jobbar inte med våra brukare, så det känns inte som det finns så mycket syfte med reflektionsträffarna, men samtidigt har jag aldrig varit med heller. (...) ⁵²

Även möjligheten till extern handledning, det vill säga inte från metodstöderna utan från någon utomstående, diskuterades under en intervju:

Ja, jag vill ha någon extern som man inte har en relation till, det tycker jag känns bättre, med handledning och så, det känns... på något sätt tryggare när man inte har någon relation till personen och så för det kan vara lite känsligt att ta upp vissa saker (...) ⁵³

Utmaningar i arbetet

Under denna rubrik kommer några av de utmaningar som togs upp i intervjuerna att redogöras för.

Samverkan med andra aktörer & socialpsykiatriens roll

Samverkan med andra aktörer, framförallt med brukarnas handläggare, var ett återkommande tema under intervjuerna.

(...) Bland annat, man kan utveckla samverkan med handläggare, hur går vi vidare, hur ska vi kunna få fram kunskapen till er, för många gånger så kör man ett race, handläggarna har mycket att göra och så hänger de inte med på vad som händer här och vi står här som frågetecken och säger "men herregud, varför dyker de aldrig upp, varför kommer de inte?" ⁵⁴

⁵¹ Respondent 2, intervju med medarbetare, november 2020

⁵² Respondent 9, intervju med medarbetare, november 2020, namn på boende är ersatt med "X"

⁵³ Respondent 9, intervju med medarbetare, november 2020

⁵⁴ Respondent 7, intervju med medarbetare, november 2020

En respondent framförde frågetecken kring den roll som medarbetarna på socialpsykiatriboendena har:

Finns ju alltid massa luckor att trilla igenom, framförallt hur hela systemet fungerar med förvaltare, goda män, you name it, tvångsförvaltning, vad gör vi när de inte betalar hyran till exempel, vad ska vi... vad är vår del, vad är vårt jobb i detta? (...) ⁵⁵

Utmaningar med målgruppen

En av de frågor som ställdes under intervjuerna med medarbetarna var hur de upplever att det är att arbeta med socialpsykiatrins målgrupp (*Bilaga C*). Framkom i intervjuerna gjorde bland annat att det är givande, men också utmanande. Så här berättade några respondenter hur de upplever att det är att arbeta med brukarna inom socialpsykiatrin:

Ja, jag tycker det är ett spännande arbete, ett arbete jag trivs med, sen är det en målgrupp som är svår på det sättet att det är ju en målgrupp som... Man behöver jobba med förändringsarbete men det är en målgrupp som i princip ofta är väldigt icke förändringsbenägen. (...) ⁵⁶

(...) Det är en utmaning att jobba med den här målgruppen, du får ingenting gratis, det är människor med egna tankar och funderingar om hur saker och ting ska vara och det kan krocka mellan varven, med det uppdraget vi har (...) ⁵⁷

Jag tycker att det är roligt, det är spännande, det är liksom, den ena dagen är aldrig den andra lik kan man säga. ⁵⁸

På frågan om hur personalen upplever sina förutsättningar att möta målgruppen (*Bilaga C*) diskuterades olika aspekter, till exempel att brukarens egen inställning kan försvåra arbetet:

(...) Jag tänker att, om jag nu pratar utifrån mig själv, att jag kan se, eller vi tillsammans, kan ju se vad en klient har bekymmer med. Det kan vi se, men att, i försöken att möta upp detta så är klienterna oftast väldigt avvisande. (...) ⁵⁹

Även samverkan med andra aktörer, till exempel handläggare och sjukvården, som diskuterades närmare under föregående rubrik nämndes som något som kan försvåra

⁵⁵ Respondent 5, intervju med medarbetare, november 2020

⁵⁶ Respondent 3, intervju med medarbetare, november 2020

⁵⁷ Respondent 1, intervju med medarbetare, november 2020

⁵⁸ Respondent 10, intervju med medarbetare, november 2020

⁵⁹ Respondent 1, intervju med medarbetare, november 2020

förutsättningarna för medarbetarna på boendena att möta sina brukares behov.⁶⁰

Dokumentation

Metodstödjarnas uppfattning av arbetet med dokumentation

Dokumentationen ute i verksamheterna är ett av de områden där det identifierats behov av förbättring, och att arbeta med detta ingår i metodstödjarnas uppdrag. Dokumentationen omfattar bland annat den dagliga journalföringen i Procapita, ESL med tillhörande mallar samt genomförandeplaner, dessa tre kommer att vara i fokus för den här rapporten då de diskuterades mest under intervjuerna. Under intervjun med metodstödjarna i oktober 2020 framkom att de har sett skillnader i dokumentationen över tid:

(...) Man gjorde det [genomförandeplaner] för att det skulle finnas helt enkelt och ett papper som skulle sitta i en pärm, men man jobbade inte efter det, till idag att du på ett strukturerat sätt faktiskt jobbar enligt genomförandeplanen i de allra flesta fall. Och man har sänkt kravbilden, vi gör det för klientens skull, inte för min skull.⁶¹

Ett annat område som förbättrats enligt metodstödjarna är språket i dokumentationen och att det finns en medvetenhet kring att det som dokumenteras har brukaren tillgång till.⁶² En ökad tydlighet framhölls som ett område som behöver förbättras:

(...) Det vi ser idag däremot som man behöver finputsas och jobba vidare med, det är det här med att göra målen tydliga, så att säga, att de ska vara mätbara, för ibland blir det väldigt luddigt. (...)⁶³

(...) Ja, tänk utifrån klarspråk, vem har gjort vad och när, hur?⁶⁴



⁶⁰ Respondent 10, intervju med medarbetare, november 2020

⁶¹ Intervju med metodstödjarna, oktober 2020

⁶² Intervju med metodstödjarna, oktober 2020

⁶³ Intervju med metodstödjarna, oktober 2020

⁶⁴ Intervju med metodstödjarna, oktober 2020

Dokumentation betonades återkommande av metodstödjarna som viktig, eftersom man annars inte vet om något faktiskt har hänt en brukare.⁶⁵ För att upprätthålla och förbättra dokumentationen där det behövs arbetar metodstödjarna med att finnas tillgängliga för medarbetarna ute i verksamheterna och att, i de flesta fall, ta upp brister i dokumentationen med hela personalgruppen för att undvika att en medarbetare ska känna sig utpekad.⁶⁶

Personalens upplevelser

Till de medarbetare som deltog i intervjustudien ställdes ett antal frågor om dels vilken dokumentation som utförs i verksamheterna idag, dels deras upplevelse av arbetet med dokumentation (*Bilaga C*).

Det fanns en samstämmighet bland respondenterna kring att de inte upplever dokumentationsarbetet som svårt, och ett flertal hänvisade till tidigare erfarenhet av att dokumentera. Vikten av dokumentation betonades i flera intervjuer. På frågan om hur metodstödjarna skulle kunna stötta medarbetarna i arbetet med dokumentation framkom bland annat följande:

Ja, det tror jag definitivt att de skulle kunna göra, avdramatisera dokumentationen. Det finns de som känner sig osäkra på grund av stavning och liknande, det finns ju många råd och tips man kan dela ut, till exempel, ja, skriva det i Word och kolla i stavningskontrollen om man nu känner sig osäker. Lära sig dokumentera kort, det behöver inte vara några långa utläggningar alls. (...)⁶⁷

Ja, jag kan tycka att det hade behövts lite stöttning i dokumentationen ja, alltså generellt på arbetsplatsen kan jag känna att det finns flera stycken som, ja, jag vet inte om man ska säga osäkra, men på vilket sätt man ska dokumentera för att det ska vara rättssäkert eller vad man ska säga, alltså, hur man ska uttrycka sig och hur man inte ska uttrycka sig. (...)⁶⁸

(...) och sen tycker jag det är viktigt att skynda långsamt så man får med sig alla som jobbar för att dokumentation är jättebra att ha, men den blir helt meningslös om ingen använder den. Så det är viktigt med allt sånt här, att ha med sig alla på tåget och alla vet liksom... alla vet vad de ska göra med... för att ha en massa dokument som ingen vet vad de ska göra med, då missar man ju målet.⁶⁹

65 Intervju med metodstödjarna, oktober 2020

66 Intervju med metodstödjarna, oktober 2020

67 Respondent 8, intervju med medarbetare, november 2020

68 Respondent 10, intervju med medarbetare, november 2020

69 Respondent 3, intervju med medarbetare, november 2020

Det framkom även i en annan intervju att metodstöderna har varit behjälpliga i arbetet med dokumentation:

Jag tycker väl de har varit rätt så bra, har man problem med det eller man har... behöver stöttning i någonting, bland annat genomförandeplaner eller vad det nu kan vara, så absolut, de har ju funnits här, så det... det tycker jag funkar bra (...)⁷⁰

En respondent efterlyste ett förtydligande kring hur riktlinjerna ser ut när det gäller dokumentation om en brukare som det inte händer någonting nytt kring:

(...) för vi har ju vissa brukare, följer de genomförandeplanen så händer det ingenting, så där kan det gå två veckor på vissa brukare, men vi har inte fått några riktlinjer riktigt kring det. (...) jag tror ändå att man ska dokumentera en gång i veckan, men det kanske skulle finnas ett förtydligande från cheferna där.⁷¹

ESL

Med några av respondenterna diskuterades ESL, då intervjusamtalet kom in på detta. ESL, förkortning för Ett självständigt liv, är en socialpedagogisk behandlingsmodell vars syfte är att öka individens möjligheter till att leva ett självständigt liv.⁷² En av respondenterna uttryckte följande kring användningen av ESL:

(...) Jag kan bara känna att det måste, det måste användas utav våra metodstödare mer för att liksom börja använda det på ett bättre sätt. (...) jag känner att det faller bort lite. Och jag tror då i min värld, samma som med Psyk E-bas på verksamhetsmötena så skulle man ha metodstöderna som går igenom, vad kan vi göra, vad kan vi tänka oss att använda i det här, ja vad det nu kan vara när det gäller ESL, att man uppdaterar sig hela tiden. (...) Vissa är vana vid, tycker det med CAN-skattning, att den är mycket enklare, vissa tycker den andra är mycket enklare. Så det gäller ju att trycka på personal egentligen, att nu använder vi det här, det här underlaget. (...) Men som sagt, jag tror att man hade haft mer... man hade använt det på ett mer effektivt sätt om man hade tagit upp det regelbundet i gruppen.⁷³

En annan respondent hade en liknande upplevelse av arbetet med ESL:

⁷⁰ Respondent 7, intervju med medarbetare, november 2020

⁷¹ Respondent 9, intervju med medarbetare, november 2020

⁷² Socialstyrelsen, Ett självständigt liv, ESL, 2019, <https://www.socialstyrelsen.se/utveckla-verksamhet/evidensbase-rad-praktik/metodguiden/esl-ett-sjalvstandigt-liv/>, hämtad 4 januari 2021

⁷³ Respondent 7, intervju med medarbetare, november 2020

(...) vi har även fått utbildning i ESL, till exempel, och där ska då metodstödjarna vara oss behjälpliga i detta men alltså, det blir ju aldrig någonting av det (...)⁷⁴

Förbättringsförslag

Intervjuns avslutande fråga var vilka förbättringar medarbetarna ansåg kunde göras av metodstödjarfunktionen (*Bilaga C*). Detta ämne berördes även under andra tillfällen av intervjuerna, och förslag på förbättringar förekommer således även under andra rubriker i resultatsammanställningen. Under denna rubrik kommer några förslag som inte framkommit tidigare att redovisas.

En respondent menade att metodstödjarna skulle kunna bli mer informativa, samt att man skulle kunna ha någon form av forum för att ställa frågor i:

Nä, men det är väl att de är mer, i så fall blir mer informativa, till exempel om det händer något nytt, nya rön, nya tekniska detaljer som man kanske ska tänka på, ja, lite mer att de har någon kanske mer informativ... till exempel om de har varit på utbildning eller någonting sånt, om det kommer något nytt helt enkelt. Och att man kanske har något forum där man kan ventilera olika saker som man kanske har problem med när man sitter där och kanske... javisst han ja, just det vill jag veta eller något, och att det finns ett forum man kan söka i, i så fall, annat än att bara ringa dem.⁷⁵

En annan respondent efterfrågade ett ännu större fokus på samsjuklighet:

Men jag ser att vi behöver, jag tänker att det är jättestor brist i hela Sverige, alla kommuner, med samsjuklighet, kanske fördjupa sig mer på det för vi har många som har psykisk sjuklighet i grund och botten, psykisk sjukdom, och sen har de missbruk, det jag kan säga... ofta uppstår problem, vad är det vi ska hjälpa till med, är det missbruket eller är det psykiskt? (...)⁷⁶

En respondent lämnade förslag om att i större utsträckning involvera timanställda medarbetare:

Eller lite mer fokus kanske på timmisar som är här mycket på plats, samla de också på utbildningarna.⁷⁷

⁷⁴ Respondent 1, intervju med medarbetare, november 2020

⁷⁵ Respondent 5, intervju med medarbetare, november 2020

⁷⁶ Respondent 2, intervju med medarbetare, november 2020

⁷⁷ Respondent 6, intervju med medarbetare, november 2020

Andra förbättringsförslag som framkom hade att göra med tydliggörande och utveckling av metodstödjarnas uppdrag, deras synlighet och närvaro på boendena, handledning, dokumentation samt hur Psyk E-bas-utbildningen skulle kunna utvecklas. Detta har tagits upp tidigare i resultatsammanställningen.

Analys

Under denna rubrik följer en sammanfattning av de mål som metodstödjarfunktionen har som utgångspunkt samt analys av vad som framkommit under intervjuerna med medarbetarna. Målen som formulerades för metodstödjaruppdraget är som följer:

- Kompetenssäkra verksamheten
- Ge medarbetarna stöd och trygghet i arbetet med en komplex målgrupp
- Förbättra den sociala dokumentationen
- Hålla i utbildningen Psyk E-bas för medarbetarna på boendena
- Säkra kvaliteten för brukarna

Vad som framkommit under intervjuerna kan främst ses som indikationer på huruvida effekterna av insatsen överensstämmer med de ursprungliga målen.

Kompetenssäkra verksamheten

I metodstödjarnas uppdrag ingår att utbilda personalen på socialpsykiatriboendena och finnas tillgängliga som stöd i till exempel dokumentationsfrågor. Flera respondenter uttryckte att metodstödjarna bidragit till att utveckla deras egen kunskap, till exempel genom utbildningar. En del brister, till exempel i dokumentation, påkallades och behöver jobbas vidare med, vilket även metodstödjarna nämnde under sin intervju. Under intervjuerna framkom att man kan arbeta från flera håll för att kompetenssäkra verksamheten, det är med andra ord inte bara metodstödjarna som fyller denna funktion utan det framfördes även att en bra arbetsgrupp är viktig såväl som god samverkan med andra aktörer, till exempel socialtjänstens handläggare. Även andra faktorer såsom tidigare erfarenhet och att dela med sig av den kunskapen till medarbetarna med mindre erfarenhet framhölls som väsentligt i intervjuerna, och fyller en funktion i att säkerställa kompetens. Metodstödjarna kan bidra till att kompetenssäkra verksamheten både genom att själva vara aktiva i det arbetet, till exempel genom att fortsätta hålla utbildningar och reflektionsträffar, och genom att, till exempel, förmedla kontakter och information om utbildningar och andra informationstillfällen som man tror att medarbetarna hade haft nytta av.

Ge medarbetarna stöd och trygghet i arbetet med en komplex målgrupp

Metodstödjarna beskrevs återkommande under intervjuerna som tillgängliga, enkla att ha att göra med och "bara ett telefonsamtal bort", vilket är positivt. Hade situationen varit det omvända och metodstödjarna uppfattats som svårtillgängliga hade det troligtvis haft negativ inverkan på funktionens betydelse för verksamheterna. Deras uppdrag beskrevs av vissa respondenter som oklart och för omfattande, vilket i sammanhanget blir en så kallad bieffekt. Det finns dock inte tillräckligt med infor-

mation för att säga något om huruvida detta är något som har vuxit fram med tiden eller om det är en direkt konsekvens av hur det gick till när metodstödjarfunktionen infördes och implementerades. Som framkom i intervjuerna kan arbetet inom socialpsykiatri vara krävande, och att då ha en funktion som arbetar med att stötta i detta är en bra och viktig tillgång för medarbetarna. Frågan är vad metodstödarna kan göra och vad andra kan göra. Utifrån vad som framkommit under intervjuerna framstår det som lämpligt att diskutera vad som ska innefattas i uppdraget, och vad som inte ska göra det, samt fundera kring hur behovet av stöd i det dagliga arbetet bäst tillgodoses. I tillägg till detta kan ett tydliggörande av vad medarbetarna kan söka hjälp för hos metodstödarna vara användbart. Detta kan till exempel göras genom att tidigt gå ut och presentera sig för nyanställda och att ha någon form av informationsblad som lämnas till medarbetarna, vilket jag återkommer till i avsnittet *Rekommendationer för fortsatt arbete och utvärdering*. Behov av mer kunskap om till exempel samsjuklighet och handledning har framförts, samt att involvera timvikarier vid utbildningar. Det sistnämnda skulle innebära ytterligare kompetenssäkring av verksamheterna. Olika former av handledning och stöd har föreslagits och efterfrågats av respondenterna. En bieffekt av att metodstödjarfunktionen utgörs av två personer som ett antal av medarbetarna känner sedan tidigare är att vissa frågor kan upplevas som svårare att prata om. Det har även framkommit att erfarenhetsutbyte mellan boendena kan vara mer eller mindre givande då boendena inte arbetar med samma brukare. En fråga att arbeta vidare med är således hur man kan ge stöd på olika sätt till de olika boendena, vilket bör ta sin utgångspunkt i vilka behov varje boende har. Det skulle kunna finnas flera forum för handledning och reflektion och det ena behöver inte utesluta det andra, men hänsyn behöver givetvis tas till tids- och kostnadsmässiga aspekter inom verksamheten.

Förbättra den sociala dokumentationen

Metodstödarna uttryckte under sin intervju att de ser skillnader över tid när det gäller dokumentation i verksamheterna. De medarbetare som har intervjuats under utvärderingens gång upplever generellt inte några svårigheter med dokumentationen, men en tydligare och mer kontinuerlig uppföljning med ESL efterfrågades och behov av att metodstödarna fortsätter finnas till hands för frågor och hjälp kring dokumentation uttrycktes. Utifrån vad som framkommit i intervjuerna med metodstödarna och med medarbetarna kan slutsatsen dras att dokumentationen generellt har förbättrats, men att det fortfarande finns utrymme för förbättring, i synnerhet i arbetet med ESL.

Hålla i utbildningen Psyk E-bas för medarbetarna på boendena

Samtliga respondenter uppgav att Psyk E-bas-utbildningen hålls på deras verksamhetsmöten, men att utbildningen och metodstödjarnas deltagande på verksamhetsmötena påverkats av Covid-19. En bieffekt av att hålla Psyk E-bas på det sätt som det görs idag är att det inte upplevs vara så pass givande som det hade kunnat vara med

andra förutsättningar, detta på grund av bland annat tidsbrist på verksamhetsmötena. Olika åsikter framkom om innehållet och upplägget under intervjuerna, varför det blir relevant att se över hur utbildningen genomförs och vilka möjligheter till andra upplägg som finns.

Säkra kvaliteten för brukarna

Samtliga av ovanstående mål kan ses som ett led i att säkra kvaliteten för brukarna på boendena, och det är därför väsentligt att arbeta vidare med dessa och reflektera över hur det fortsatta arbetet ska se ut.



Slutsatser & rekommendationer

Slutsatser

Sammanfattningsvis kan det konstateras att metodstödjarfunktionen har bidragit till att de ovan nämnda målen ska nås, men att det finns saker att arbeta vidare med samt saker som kan förbättras och ses över. Grundläggande i detta arbete är att resonera kring vad metodstödjarnas uppdrag är, vad de kan bidra med och vad andra aktörer och personer kan bidra med.

Rekommendationer för fortsatt arbete och utvärdering

Med anledning av Covid-19 har en del av den ordinarie verksamheten ställts in under 2020, till exempel metodstödjarnas deltagande på verksamhetsmöten och de gemensamma reflektionsträffarna med deltagare från varje boende. Det kan därmed vara möjligt att de rekommendationer som ges i detta avsnitt redan är sådant som görs av metodstödjarna i vanliga fall eller har planerats inför.

Medarbetargruppen på socialpsykiatriboendena är en heterogen grupp och vilka behov som finns skiljer sig både mellan de olika boendena och på individnivå. Mina förslag utgår från vad som framkommit under intervjuerna med medarbetarna på boendena samt det material som jag fått ta del av. Mitt första förslag är att närmare undersöka vilka behov som finns på varje boende:

1. Vilka behov finns på de olika boendena?

I intervjuerna framkom boendenas olikheter. Samtliga arbetar med samma målgrupp, men precis som personalgruppen är denna heterogen och vilket stöd de olika boendena behöver kan därmed skilja sig åt. Under intervjuerna framkom att det finns utmaningar med att arbeta med denna målgrupp, och att mot bakgrund av det fånga upp de behov som finns hos personalen i verksamheterna framstår som angeläget för att de ska förses med goda förutsättningar att göra sitt jobb och skapa god livskvalitet för sina brukare.

För att behoven ska tillgodoses är det viktigt att kartlägga vilka dessa behov är. Vilka behov har Elineberg, vilka behov har Hebsackersgatan och så vidare. För att säkerställa respondenternas anonymitet i denna studie har inga uppgifter om vilket boende respektive respondent arbetar på redovisats. Vad man kan göra framöver är till exempel att ta upp frågan på verksamhetsmötena och höra sig för vad personalen upplever att de behöver hjälp med. Under intervjuerna har det bland annat framkommit behov av och efterfrågan på till exempel extern handledning och mer stöd i arbetet med ESL. Ett annat alternativ är att skapa en kortare enkät med ett par frågor om behov, i denna skulle det även kunna ges utrymme för att lämna förbättringsförslag och andra synpunkter på metodstödjarfunktionen. På grund av denna studies omfattning och

tidsbegränsning har ett urval av alla medarbetare kunnat intervjuas. En enkät skulle möjliggöra ett bredare deltagande och en möjlighet för samtliga medarbetare att lämna sina åsikter i ett anonymt forum, samt även vara ett sätt att undersöka intresset för de konkreta förslag som lämnats i denna utvärdering och om det finns ett större intresse för dem. I en enkät skulle även information om vilket boende man arbetar på kunna lämnas. En enkät skulle kunna konstrueras med till exempel Google Form och skickas ut till alla medarbetares mejladresser, svaren skulle därefter kunna skickas direkt till metodstödjarna.

2. Tydliggöra uppdraget - vad är syftet med metodstödjarfunktionen?

Under ett flertal intervjuer lyftes frågan om metodstödjarnas uppdrag upp. Några respondenter uttryckte att det råder oklarhet kring vad som är metodstödjarnas faktiska uppdrag och vad de kan vara behjälpliga med. Här finns således behov av tydliggörande av metodstödjarnas uppdrag. Eftersom ett av metodstödjarfunktionens mål är att vara en stödfunktion för medarbetarna är det viktigt att medarbetarna vet vad de kan få hjälp med av metodstödjarna. Ett steg i detta är att se över vad man tidigare har gjort, vilket framkommer i interna dokument som jag har fått ta del av, och se över vad som kan göras framöver, vad som eventuellt behöver ändras, vad som fungerar bra och så vidare. Detta görs förslagsvis med denna utvärdering som en utgångspunkt, men även med ovan föreslagen enkät till medarbetarna om vilka behov som finns på boendena.

Ett förslag är att skapa ett informationsblad som finns tillgängligt på varje boende, alternativt att uppdatera ett redan befintligt informationsblad. Metodstödjarnas uppdrag skulle även kunna konkretiseras i en verksamhetsplan som följs upp och utvärderas i slutet på året. En verksamhetsplan med konkreta områden att arbeta vidare med skulle även kunna vara en direkt uppföljning av de behov som finns på boendena. Ett ytterligare förslag är att ha någon form av nyhetsbrev som skickas ut till alla medarbetare. Detta skulle fylla en funktion i att göra metodstödjarna mer synliga för verksamheterna, även när de inte kan vara på plats, samt fungera som ett verktyg för att förmedla information som kan vara intressant för medarbetarna att få ta del av.

3. Hur ska erfarenhetsutbyte utformas?

Erfarenhetsutbyte kan ske på många olika sätt: mellan kollegor, mellan personalgrupper på olika boenden, mellan medarbetare på boende och metodstödjare, mellan medarbetare och en extern handledare och så vidare. Möjligheten till erfarenhetsutbyte uppkom ett flertal gånger under intervjuerna, och det diskuterades såväl begränsningar som möjligheter i till exempel utbyte mellan olika boenden, i form av reflektionsgrupper som metodstödjarna tidigare har hållit i. Ett förslag som uppkom under en av intervjuerna var att ha en form av digitalt forum att ställa frågor i och kunna ha ett utbyte med andra medarbetare även när man inte träffas. I nuläget har

jag inte ett konkret exempel på hur detta forum skulle kunna utformas eller om det hade varit möjligt med hänsyn till sekretess, men det kan vara något att undersöka vidare, speciellt med tanke på de begränsade möjligheter till erfarenhetsutbyte genom fysiska möten som Covid-19 har inneburit. I tillägg till detta rekommenderar jag även att se över hur man i nuläget ger handledning och vilken typ av handledning som kan och bör ges.

4. Arbeta med upplägget på Psyk E-bas

Mot bakgrund av vad som framkommit i intervjuerna är upplägget i Psyk E-bas i behov av att ses över. Det som på ett mer konkret plan brister enligt respondenterna framkommer i resultatsammanställningen ovan, men den rådde en relativt samstämmig bild kring brister i upplägget, framförallt när det gäller hur Psyk E-bas-utbildningen genomförs. Det framkom till exempel att verksamhetsmötena inte ger tillräckligt med tid för utbildningen. För att Psyk E-bas ska bli så givande för medarbetarna som möjligt skulle genomförandet av utbildningen behöva anpassas. Förslag som nämnts tidigare i rapporten är till exempel att informera i förväg om vilket ämne som kommer avhandlas vid nästa utbildningstillfälle, att få möjlighet att se föreläsningsfilmen i förväg och ägna mer tid till diskussion med mera. Genom mer framförhållning och mer diskussionstid skapar man även utrymme för ökat erfarenhetsutbyte mellan medarbetarna på boendena, samt mellan metodstödarna och medarbetarna.

5. Fortsätta med kontinuerliga utvärderingar

Ett förslag är att fortsätta arbeta med utvärderingar och att samla in synpunkter och åsikter från de olika verksamheterna. Kursutvärderingar görs idag till exempel i anslutning till MHFA-utbildningen. En direkt fortsättning på den här utvärderingen är som tidigare nämnt en enkät till samtliga medarbetare på socialpsykiatriboendena. I framtiden kan även jämförande utvärderingar göras med metodstödjarfunktionen på Stödboendeenheten och Stöd- och behandlingsenheten, i syfte att kartlägga vad som fungerar bra och vad som eventuellt kan behöva förbättras samt lära av hur arbetet med metodstödjarfunktionen fungerar på de olika enheterna. Framtida utvärderingar skulle även kunna ha en annan intressentgrupp, brukarna, och deras livskvalitet i fokus.

Slutord

Jag vill börja med att tacka dig, Malin, för det fantastiska arbete du gjort med utvärderingen av metodstödet. Att utvärdera det man gör är en viktig del för att se om man är på rätt väg, om man behöver ändra något i riktningen och inte minst för att se att det man gör skapar nytta.

Vuxenverksamheten är ett stort verksamhetsområde med många enheter som alla behöver olika stöd utifrån uppdraget. Målbilden 2022 *"Att alla invånare i staden ska få personligt anpassade tjänster när de vill och var de vill"* gör att vi behöver vara än mer flexibla och hitta lösningar på hemmaplan för de vi finns till för. Metodstödjarna ska hjälpa till att kompetenssäkra verksamheten. Deras roll är att ge input, skapa stöd och trygghet i både lättare och komplexa ärenden, vara behjälpliga med att få till kvalitativa genomförandeplaner samt att hålla i övergripande utbildningar som MHFA, Psyk E-bas och framöver även kollegial handledning. Målet är att de tillsammans med chefer och kollegor ska ta reda på behovet av stöd i varje enhet för att sedan tillsammans säkra kvalitén i arbetet som görs så att de vi finns till för upplever att våra insatser gör skillnad. Denna utvärdering hjälper oss att utveckla vårt arbete kring metodstödet än mer.

Då Vuxenverksamheten just nu är inne i en förändringsprocess för att nå målbilden 2022 med personligt anpassade tjänster kommer vi att använda utvärderingen i detta utvecklingsarbete. Vi kommer att använda utvärderingen på ett verksamhetsmöte med ledningsgruppen, verksamhetsstöd och metodstödjare för att utveckla funktionen metodstödare än mer efter alla de olika enheternas behov.

Jessica Nordenvall

Verksamhetschef, Vuxenverksamheten, Socialförvaltningen Helsingborg

Referenser

Blom, Björn & Morén, Stefan. "Kvalitetsbegreppet". I *Utvärdering i socialt arbete: Utgångspunkter, modeller och användning*, Björn Blom, Stefan Morén & Lennart Nygren (red.), s. 71-102. Stockholm: Natur och kultur, 2011.

Bryman, Alan. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3 uppl. Malmö: Liber, 2018.

Linderström, Joakim. *Samsjuklighet - "hur kan vi förstå, bemöta på bästa sätt"*. [internt arbetsmaterial]. Helsingborg: Socialförvaltningen, 2020.

Socialstyrelsen. Ett självständigt liv, ESL. 2019. <https://www.socialstyrelsen.se/utveckla-verksamhet/evidensbaserad-praktik/metodguiden/esl-ett-sjalvstandigt-liv/> (Hämtad 2021-01-04).

Vedung, Evert. "Några traditionella utvärderingsmodeller". I *Utvärdering i socialt arbete: Utgångspunkter, modeller och användning*, Björn Blom, Stefan Morén & Lennart Nygren (red.), s. 103-121. Stockholm: Natur och kultur, 2011.

Vetenskapsrådet. *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet, 2017. <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2017-08-29-god-forskningssed.html> (Hämtad 2021-01-04).

Bilagor

Bilaga A

Informationsbrev om studien till medarbetare på SoL-boendeenhetens socialpsykiatri-boenden.

Hej!

Mitt namn är Malin Hagman och jag är anställd som studentmedarbetare på Socialförvaltningens vuxenenhet nu under hösten, med uppgiften att utvärdera metodstödjarfunktionen inom Socialpsykiatri.

Syftet med denna studie är att utvärdera vilken betydelse denna funktion har haft för medarbetarnas förutsättningar i sitt arbete. Detta kommer att göras i form av intervjuer med personal på boendena. Intervjuerna är enskilda, anonyma och kommer att pågå i ca 30-45 minuter. Intervjumaterialet kommer därefter att sammanställas i en rapport som beräknas vara färdig innan jul.

Vänliga hälsningar,
Malin Hagman

Bilaga B

Intervjuguide till intervju med metodstödjarna oktober 2020.

Implementering

Hur såg implementeringen av metodstödjarfunktionen ut på socialpsykiatriboendena?
Vad krävs för en lyckad implementering?

Reflektionsgrupper

Finns reflektionsgrupper för medarbetarna på boendena? Varför/varför inte?

Dokumentation & utbildningar

Vilken form av social dokumentation finns?

Hur länge sparas genomförandeplaner och annan dokumentation?

Ges det någon utbildning i dokumentation? Handleder ni medarbetarna på något annat sätt?

Vilka förväntningar finns på dokumentationen inom verksamheten?

Hur mycket tid förväntas man lägga som medarbetare/skötare på dokumentation?

Varför är dokumentation viktigt ur kvalitetssynpunkt? Hur kan väl genomarbetade genomförandeplaner/dokumentation bidra till ökad kvalitet för brukarna?

Under hur lång tid har ni dokumenterat dokumentationen? Ser ni skillnader över tid?

Finns skillnader mellan boenden? I så fall vad? Vad tror ni det beror på?

Vad karakteriserar en bra respektive mindre bra genomförandeplan?

Hur får medarbetarna information till sig om utbildningarna?

Övrigt

Hur tar funktionen emot förfrågningar och hur kan man få hjälp av er?

Bilaga C

Intervjuguide till intervjuerna med medarbetare på socialpsykiatriboendena november 2020.

Inledande frågor och presentation av studien

Vilken roll har du på boendet?

Hur länge har du varit anställd?

- Hur länge har du arbetat inom detta område?

Vad har du för utbildning i grunden?

Kan du berätta lite om X?

Teman

1. Stöd och trygghet i arbetet
2. Kunskap och arbetssätt
3. Övrigt

Tema 1

Har du deltagit i några utbildningar som hålls av metodstödjarna?

- I så fall vilka?

Vad är din upplevelse av dessa utbildningar?

- Hur skulle du säga att du lär dig saker bäst?

Hur får du information om utbildningar?

- Förväntas du delta?

Ges du möjlighet att reflektera kring din utveckling och saker som händer i grupp/på arbetsplatsen?

- Om ja, hur fungerar det?
- Om nej, är det något du skulle vilja ha? Varför/varför inte?
- Vad hade du velat reflektera kring?

Hur upplever du att det är att arbeta med socialpsykiatriens målgrupp?

Vilket stöd vill du ha i din yrkesroll? Vilket stöd skulle du ha nytta av?

- Får du det stödet av metodstödjarna?
- Har du några exempel?

Tema 2

Har metodstödjarfunktionen haft någon betydelse för arbetsmiljön på boendet?

Vilken kunskap anser du är viktig att ha i din yrkesroll?

Upplever du att metodstödjarfunktionen bidrar till att utveckla din kunskap?

Har du användning för kunskapen i det praktiska arbetet?

- Kan du illustrera med ett exempel?

Finns det något du skulle vilja ha mer kunskap om?

Hur upplever du era, det vill säga personalen på ditt boende, förutsättningar att möta brukarnas behov?

Upplever du att det finns brister i kunskap och bemötande i verksamheten idag?

Hur kan dessa brister åtgärdas?

- Vad skulle metodstödjarfunktionen kunna stötta upp med?
- Finns behov för mer utbildning?

Tema 3

Vilken dokumentation utför ni i verksamheten idag?

Hur används den i den dagliga verksamheten?

Hur upplever du dokumentationskravet?

Hur kan metodstödjarfunktionen stötta er i arbetet med dokumentation?

Känner du dig bekväm med att kontakta metodstödjarna?

- Varför/varför inte?
- Finns det utrymme i arbetsdagen att dra nytta av det här stödet?

Hur kan metodstödjarfunktionen förbättras?

Bilaga D

Samtyckesblankett till intervjuer med medarbetare.

Utvärdering av metodstödjarfunktion

Syftet med denna studie är att utvärdera den metodstödjarfunktion som infördes på Socialpsykiatrins boenden 2018. Studien kommer att genomföras i form av semistrukturerade intervjuer med medarbetare på boendena och resultatet kommer att sammanställas i en rapport vars huvudsakliga syfte är att användas internt inom Socialförvaltningen Helsingborg. Rapporten kan även komma att användas externt. Medarbetarna på boendena kommer att anonymiseras i rapporten.

På grund av rådande situation med Covid-19 och nya restriktioner för november 2020 kommer intervjuerna att genomföras på distans, antingen digitalt via Skype företag eller Teams eller via telefon. Intervjuerna kommer att spelas in (endast ljudupptagning). Data kommer att sparas så länge de bedöms vara relevanta för analys och därefter raderas. De lagras på ansvarig persons hårddisk. Tillståndet att använda data från intervju kan dras tillbaka av medarbetaren utan anledning och klagomål och frågor kan framföras genom att kontakta ansvarig för studien. Deltagande i studien är frivilligt. Ansvarig för forskningsstudien är Malin Hagman som kan nås på malin.hagman2@helsingborg.se. Forskningshuvudman är Socialförvaltningen i Helsingborgs stad.

Efter att ha tagit del av informationen om studien "Utvärdering av metodstödjarfunktion" samtycker jag till att delta i forskningsstudien och till att intervjumaterialet används till ovan nämnda syfte. Jag har fått möjlighet att ställa frågor och fått dem besvarade.

Namn-teckning _____

Namn-förtydligande _____

Datum _____

Bilaga E

Samtyckesblankett till intervju med metodstödjarna.

Utvärdering av metodstödjarfunktion

Syftet med denna studie är att utvärdera den metodstödjarfunktion som infördes på Socialpsykiatrins boenden 2018. Studien kommer att genomföras i form av semistrukturerade intervjuer med medarbetare på boendena och resultatet kommer att sammanställas i en rapport vars huvudsakliga syfte är att användas internt inom Socialförvaltningen Helsingborg. Rapporten kan även komma att användas externt. Medarbetarna på boendena kommer att anonymiseras i rapporten.

Som en del av studien kommer en intervju att hållas med metodstödjarna på Socialpsykiatrins boenden. Syftet med denna intervju är tvådelat: faktainhämtning om metodstödjarfunktionen och vad de har kunnat observera i verksamheterna utifrån sin position som metodstödjare. Intervjumaterialet kommer således att användas såväl i rapportens bakgrundsavsnitt som i själva materialredovisningen. I rapporten kommer metodstödjarna att refereras till med namn, dock som en enhet. Metodstödjarna kommer få möjlighet att godkänna sina uttalanden i rapporten.

Intervjuerna kommer att spelas in (endast ljudupptagning). Data kommer att sparas så länge de bedöms vara relevanta för analys och därefter raderas. Tillståndet att använda data kan dras tillbaka utan anledning. Deltagande är frivilligt. Ansvarig för forskningsstudien är Malin Hagman som kan nås på malin.hagman2@helsingborg.se. Forskningshuvudman är Socialförvaltningen i Helsingborgs stad.

Efter att ha tagit del av informationen om studien "Utvärdering av metodstödjarfunktion" samtycker jag till att delta i forskningsstudien. Jag har fått möjlighet att ställa frågor och fått dem besvarade.

Namn-teckning _____

Namn-förtydligande _____

Datum _____

Bilaga F

Uppdragsbeskrivning SoL-boendeenheten

Uppdragsbeskrivningarna är inte på något sätt fullständiga. De ska ses som ramar och grundprinciper. I medarbetarsamtal, på APT och/eller under verksamhetsmöten förtydligas uppdragen vid behov.

Medarbetarens ansvar innebär att kunna arbeta lösningsorienterat och flexibelt utifrån verksamhetens och brukarnas behov. Medarbetaren ska arbeta efter stadens ledord, det vill säga att kunna leda sig själv, skapa värde för dem vi är till för, samspela med kollegor, chef och andra samarbetspartners och inte minst vilja lyckas i sitt uppdrag! Chefen har tillit till att medarbetarna ansvarsfullt följer dessa principer samtidigt som chefen ansvarar för att följa upp och kvalitetssäkra arbetet.

Uppdragsbeskrivningar på SoL-boendeenheten:

- Skötare
- Samordnande uppdrag
- Metodstödjare
- Sektionschef
- Enhetschef

Uppdragsbeskrivning skötare

Arbeta med att i första hand ge ett socialt stöd i vardagen så att brukaren ska kunna delta i samhällslivet. Ge ett pedagogiskt stöd så att brukaren ska kunna leva ett så självständigt liv som möjligt. Metoder för att göra detta är framförallt ESL. För att kompensera för de hinder som funktionsnedsättningen kan medföra ger vi ett praktiskt stöd i vardagen när funktionen inte finns.

Upprätta genomförandeplaner tillsammans med brukaren.

Samarbeta med kollegor och andra medverkande kopplade till brukaren som finns både inom och utanför Socialförvaltningen.

Social dokumentation.

Följ uppgjorda rutiner i arbetsgruppen så att det praktiska arbetet löper på, bland annat genom de olika ansvarsområdena som finns på varje arbetsplats och ta ansvar för sitt område.

Följ behovsplan, bemötandeplan och genomförandeplan som varje brukare ska ha för att säkerställa att rätt insats ges.

Upprätta bemötandeplan samt ansvara för att den är uppdaterad och efterföljs.

Upprätta riskbedömning på varje brukare och hålla den aktuell.

Delta aktivt i möten såsom APT, verksamhetsmöten, reflektionsträffar mm.

Utföra delegerade uppgifter från sjuksköterska, arbetsterapeut och fysioterapeut.

Samordnande uppdrag

Medarbetare med samordnande funktion arbetar på uppdrag av sektionschef/enhetschef och har inga arbetsledande uppgifter.

Administration i system (Medvind, UBW, Procapitaregistrering samt debiteringsunderlag).

Stötta chefen i schemaplanering.

Anmäla nyanställda och vikarier till delegeringshuset.

Uppdragsbeskrivning metodstödjare

Handleda i dokumentation och genomförandeplaner.

Handleda och stödja i metoder.

Hålla i Psyk-e-bas på verksamhetsmöten.

Vara ett stöd i komplicerade ärende/situationer (antingen rent praktiskt eller i form av kollegial handledning).

Kvalitetssäkra genomförandeplanerna. Inte minst säkerställa att det alltid finns vårdplan som medföljer uppdraget från handläggarna.

Analysera, omvärldsbevaka och rapportera.

Skapa struktur.

Utbilda.

Inventera och kartlägga verksamheternas behov.

Uppdragsbeskrivning enhetschef

Ansvar för verksamheten och leda samt fördela arbetet som stödjer det övergripande målet.

Budget- och personalansvar.

Följa upp enheten och kvalitetssäkra verksamhet och ekonomi

Ingå i verksamhetschefens ledningsgrupp och leda processer i kvalitets- och utvecklingsarbetet inom hela verksamhetsområdet.

Stödja, vägleda och coacha sektionschef på individnivå.

Samverka internt inom kommunen och externt med andra myndigheter och organisationer.

Uppdragsbeskrivning sektionschef

Planera, leda, utveckla och följa upp det gemensamma arbetet.

Budget-, arbetsmiljö- och personalansvar.

Stödja, vägleda och coacha medarbetarna på individnivå för att få dem att växa, vilja och våga.

Ingå i vuxenverksamhetens ledningsgrupp.

Utveckla, leda och coacha arbetsgrupperna för att nå full effektfullhet och kvalitet på ett sätt som kommer till nytta för dem vi är till för.

Följa upp sin sektion och kvalitetssäkra verksamhet och ekonomi.

Bilaga G

Förslag om metodstödjare i SoL-boendeenheten.

Inom SoL-boendeenheten finns ett behov av att säkra upp metoder och verktyg i arbetet med målgruppen personer med psykiska funktionsnedsättningar.

Problematiken blir svårare hos brukarna och samsjukligheten ökar. Inom socialpsykiatrien finns ett kunskapsglapp gällande missbrukskompetens. Vuxenenheten arbetar aktivt med hemtagning av externa placeringar, dvs personer som man köpt platser åt då vi inte kunnat tillgodose behoven på hemmaplan. Om vi ska kunna ta hem personer med svår problematik behöver verksamheten kompetenssäkras.

Metodstödjare har framgångsrikt blivit en ny titel inom socialpsykiatri bland annat i Jönköpings kommun.

Syftet med metodstödjare i verksamheten är att säkra kvalitén för våra brukare men också att ge medarbetare en trygghet i att kunna få stöd i arbetet med målgruppen som är komplex att förhålla sig till.

Uppdraget

SoL-boendeenheten har tagit emot många nya medarbetare i omställningen av Ensamkommande barn, medarbetare som visat intresse av att arbeta med målgruppen men som inte tidigare har erfarenheten. För att de ska utvecklas i sin yrkesroll behöver de stöd i att bygga upp sin kompetens.

En konkret initial arbetsuppgift för metodstödjare är att hålla i utbildningen Psyk-E-bas som förvaltningen köpt in med hjälp av stimulansmedel. Tanken är att arbeta med materialet på verksamhetsmöten i samtliga arbetsgrupper, vilket tar 1/2 - 1 år i anspråk för att gå igenom hela materialet.

Den sociala dokumentationen med behovsbedömningar och genomförandeplaner måste vi säkra upp och förbättra. Det är ett område som kräver verksamhetsnära insatser som metodstödjaren kan ha. Metodstödjarna kommer att schemaläggas vissa pass på boendena för att hålla en verksamhetsnära förankring i vad som är aktuellt.

I budget finns avsatt 2 samordnartjänster. I och med utökningen av antalet boenden inom socialpsykiatrien kommer vi att utse en i varje personalgrupp att ha samordnande funktioner för att sköta delar av uppdraget samordnare haft. De två samordnartjänsterna omvandlas enligt förslaget till metodstödjartjänster och tillsammans arbetar metodstödjarna mot de 6 boendena inom socialpsykiatrien. De svarar direkt till enhetschef som har dialogen om aktuella utvecklingsområden.

Författarpresentation

Malin Hagman har under hösten 2020 varit studentmedarbetare på Socialförvaltningen i Helsingborg med uppdraget att utvärdera metodstödjarfunktionen på SoL-boendeenhetens socialpsykiatriboenden. Malin är socionomstudent vid Lunds universitet och har tidigare arbetat med utvärdering av olika slag i en ideell organisation.