

Personliga ombud i Fyrbodal – utredning på uppdrag av socialcheferna i Fyrbodals 14 kommuner

2016-04-11

Arbetsgrupp:

Maria Klamas, Fyrbodals kommunalförbund

Tore Andersson, Personligt ombud, Dalsland (Mellerud, Åmål, Dals Ed & Bengtsfors)

Anneli Fredriksson, Personligt ombud, Trollhättan

Lena Johansson, socialchef, Trollhättan

Marie Olander, samordnare socialpsykiatri, Vänersborg

Johanna Rydiander, enhetschef, Strömstad

Innehåll

Uppdrag: Personliga ombud (PO) i Fyrbodalen.....	3
Rapportens disposition	3
1. DEL ETT – Personliga ombud; uppdrag, styrning och bemanning	4
1.1. Personliga ombud – uppdrag och styrning	4
1.2. Antal PO.....	5
2. DEL TVÅ – Organiserings- och samordningsformer	6
2.1 Inledning.....	6
2.2. Organisationsformer	6
2.2.1. Samordnare.....	6
2.2.2. PO-verksamhet via kommunalförbund.....	8
2.2.3. PO-verksamhet via värdkommun	10
2.2.4. PO-verksamhet på entreprenad.....	11
3. DEL TRE – Arbetsgruppens alternativ, förslag och argumentation.....	12
3.1. Samordning och organisering.....	12
3.1.1. Fyra alternativ samordning (och chefskap)	13
3.2. Bemanning.....	17
3.3. Ekonomi (lön och omkostnader)	18
Källor.....	19
Litteratur	19
Samtal	19
Tabeller.....	19
BILAGA 1	20

Uppdrag: Personliga ombud (PO¹) i Fyrbodal

Fyrbodals kommunalförbund fick uppdrag ”Personliga ombud i Fyrbodal” av socialcheferna i september 2015. Uppdraget skulle startas upp 1 december 2015 och avrapporteras senast 1 maj 2016, däremellan skulle en avstämning ske med socialchefsnätverket i mars 2016. Maria Klamas på FoU-Socialtjänst blev ansvarig person för uppdraget.

Uppdraget bestod i att;

- Ta fram förslag till bemanning av PO inom Fyrbodal
- Ta fram förslag till samverkan mellan PO inom Fyrbodal. Samverkan syftar till att höja kvaliteten samt minska sårbarheten för verksamheten.

Syftet med detta uppdrag var att;

- Säkerställa tillgången av PO inom Fyrbodal
- Skapa samverkan mellan PO inom Fyrbodal (metoder, kompetensutveckling, kollegialt stöd)
- Säkra PO:s fristående ställning gentemot socialförvaltningarna

En arbetsgrupp tillsattes bestående av;

Maria Klamas, Fyrbodals kommunalförbund (ansvarig för uppdraget)

Tore Andersson, PO Dalsland

Anneli Fredriksson, PO Trollhättan

Marie Olander, samordnare socialpsykiatri Vänersborg

Johanna Rydiander, enhetschef Strömstad

Lena Johansson, socialchef Trollhättan

Rapportens disposition

Det är arbetsgruppen som har sammanställt föreliggande underlag beträffande PO-verksamhet i Fyrbodal. Rapporten är uppdelad i tre delar. Den första delen ger en introduktion till personliga ombud vad gäller såväl uppdrag, styrning och bemanning. I del två presenteras olika organisations- och samverkansformer med stöd i konkreta exempel från fyra PO-verksamheter i Sverige. Syftet med detta är att ge en bild av vad respektive organisations- och samverkans form kan innebära och vilka för- och nackdelar som respektive verksamhet själva lyfter fram med sin organisering och samverkan av PO-verksamheten. I den avslutande och tredje delen av rapporten presenteras arbetsgruppens alternativ, förslag och argumentation.

¹ I rapporten kommer förkortningen PO att användas.

1. DEL ETT – Personliga ombud; uppdrag, styrning och bemanning

1.1. Personliga ombud – uppdrag och styrning

Verksamheten med personligt ombud riktar sig till personer 18 år och äldre, med långvarig och omfattande psykisk funktionsnedsättning som har behov av särskilt stöd för att kunna tillvarata sina rättigheter i samhället. Bakgrunden till verksamheten finns i psykiatrireformen (psykiskt stördas villkor, proposition 1993/94:218). PO-verksamheten inleddes med tio försöksverksamheter där olika metoder och arbetssätt testades. I och med att utvärderingen visade positiva resultat av PO-verksamheterna beslutade regeringen år 2000 att verksamheter med personliga ombud skulle bli permanenta och landsomfattande (Regeringsbeslut S98/7454ST, S1999/4985ST). Verksamheten är frivillig för kommunerna. Den 1 augusti 2013 trädde förordning SFS 2013:522 i kraft, om statsbidrag till kommuner som bedriver verksamhet med personligt ombud för vissa personer med psykiska funktionsnedsättningar. I förordningen anges bland annat att:

Statsbidrag lämnas för verksamhet med personligt ombud som syftar till att den enskilde ska;

- Ha bättre möjligheter att påverka sin livssituation och vara delaktig i samhället
- Ha möjligheter att leva ett mer självständigt liv och få en förbättrad livssituation
- Ges möjligheter att få tillgång till samhällets utbud av vård, stöd och service på jämlika villkor samt rättshjälp, rådgivning och annat stöd utifrån sina egna önskemål och behov.

Verksamheten syftar även till att;

- Få myndigheter, kommuner och landsting att samverka utifrån den enskildes önskemål och behov
- Ge underlag till åtgärder som kan förebygga brister i fråga om att den enskilde kan få tillgång till samhällets utbud av vård, stöd och service, rehabilitering och sysselsättning utifrån egna önskemål, behov och lagliga rättigheter.

Ett personligt ombud ska;

- Stödja den enskilde för att så långt det är möjligt uppnå ändamålen i § 3 förordningen, första stycket
- Arbeta på den enskildes uppdrag

Socialstyrelsens roll är att ansvara för samt stödja och utveckla verksamheterna i samverkan med länsstyrelserna och huvudmännen. Socialstyrelsen har även haft ansvaret för att definiera arbetsuppgifter och kriterier för arbetet som ombud samt ansvar för att ordna utbildningar för PO. Enligt 5 § i förordningen (SFS 2013:522) om statsbidrag till kommuner som bedriver verksamhet med personligt ombud ska det finnas en ledningsgrupp med representanter från kommun, landstingets primärvård och psykiatri, arbetsförmedling och försäkringskassa och patient-, brukar- och anhörigorganisationer ska erbjudas att delta i ledningsgruppen. Ledningsgruppens uppgift är att leda ombudens arbete, men också att arbeta strategiskt med kvalitets- och utvecklingsarbete.

1.2. Antal PO

Enligt Socialstyrelsen (2014-3-23) är det 84 % av landets kommuner som har PO verksamhet, d.v.s. 245 kommuner. Det finns 310 heltidstjänster som PO fördelade på 110 verksamheter². I Västra Götaland är det 27 kommuner som har 49 heltidstjänster PO fördelat på 16 verksamheter. I Fyrbodals kommun finns det åtta (8) kommuner av 14 som har sex (6) heltidstjänster PO fördelat på fem verksamheter. Det vill säga; ett PO i Vänersborg, ett PO i Trollhättan, ett PO i Färgelanda, två PO i Uddevalla samt ett PO som ansvarar för Bengtsfors, Åmål, Dals Ed och Mellerud. Det är således sex kommuner i Fyrbodals kommun som inte har någon PO-verksamhet; Strömstad, Tanum, Munkedal, Sotenäs, Orust och Lysekil.

Medelåldern bland ombuden i landet är drygt 50 år och 65 % av dem är kvinnor. Över tre fjärdedelar av ombuden är högskoleutbildade. Totalt sett anger Socialstyrelsen att PO-verksamheten årligen når ca 6000 klienter. Enligt socialstyrelsen har de heltidsanställda ombuden mellan 13-20 klienter samtidigt. Socialstyrelsen anger dock att ett riktmärke för varje PO är att ha ca 15 aktiva ärenden. Det finns inga fasta kriterier för hur bemanningen av PO ska beräknas, utan kommuner gör olika. Det finns flera aspekter som bör tas i beaktande för att hitta rätt nivå avseende bemanning och det kan se olika ut för olika kommuner. Ett sätt för att beräkna bemanning kan vara att utgå från befolkningens mängd. Riktmärket som angavs under projekt-tiden 1995-1998 var 1 PO/ 25-30 tusen invånare. Ett annat sätt kan vara att utgå från statistik över hur många personer i kommunen som beräknas ha psykiatrisk sjuklighet. Detta kan dock enbart ge en fingervisning då alla med psykiatrisk sjuklighet inte har behov av eller rätt till personligt ombud. Nedanstående tabell visar andel personer med psykiatrisk sjuklighet i befolkningen i Fyrbodals kommuner år 2014³.



² Om flera kommuner eller stadsdelar driver verksamheten tillsammans räknas detta som en verksamhet

³ Tabell 1, Källa VG-regionen se länk i litteraturlistan.

2. DEL TVÅ – Organiserings- och samordningsformer

2.1 Inledning

Nationellt sett visar det sig att det framförallt är kommuner som är utförare av PO-verksamheter, men det kan också finnas andra utförare såsom föreningar, stiftelser eller andra entreprenörer. Det är främst i storstäderna som PO drivs på entreprenad. I de kommuner i Fyrbodal som har PO-verksamhet drivs dessa av kommunerna antingen enskilt eller i samverkan.

Av Socialstyrelsens uppföljning av verksamheten med PO (2014-3-23) anges att de län som har en gemensam organisation av ombudsverksamheten har identifierat flera fördelar med det. Att arbeta flera tillsammans ger bredare kompetens. Verksamheterna blir inte lika sårbara vid sjukdom och semester och det kan vara en fördel om klienten kan välja ett ombud bland flera. Det är också lättare att tillsätta en ledningsgrupp på länsnivå än på kommunal nivå. Just det som har med en fungerande ledningsgrupp att göra är en viktig faktor att ha i beaktande då Socialstyrelsens uppföljning visade att det i många ledningsgrupper saknas viktiga samverkansparter. Vad gäller Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan så fanns de endast representerade i cirka en tredjedel av ledningsgrupperna. Saknas representation från vissa parter leder det till minskad samverkan vilket givetvis får återverkningar ytterst för klienterna. Just det som gäller ledningsgruppen, aktörers representation är något som Socialstyrelsen ser som ett viktigt område att förbättra.

För Fyrbodals del, där flera kommuner saknar personliga ombud, och där uppdraget arbetsgruppen fått från socialcheferna fokuserar tillgång till och samverkan vad gäller PO ser vi det som relevant att fokusera detta underlag på olika möjliga samverkansformer för att om möjligt skapa förutsättningar för en utveckling av PO-verksamheten inom samtliga Fyrbodals fjorton kommuner. Detta menar vi också stöds av den uppföljning som Socialstyrelsen gjort av PO-verksamheterna, vilken vi refererar till i stycket ovan.

2.2. Organisationsformer

I detta avsnitt presenteras fyra olika former av organisering och samordning för PO-verksamheter; PO som samordnare, PO-verksamhet via kommunalförbund, PO-verksamhet via värdkommun samt PO-verksamhet på entreprenad.

2.2.1. Samordnare

Samordnare kan inrättas för flera kommuner eller inom en kommun som har flera personliga ombud. Nedanstående beskrivning bygger på hur Kristianstad har organiserat sig vad gäller

samordnare för PO-verksamheten⁴. I detta exempel är samordnaren även personligt ombud, men man skulle också kunna tänka sig att ha en samordnare som inte har några egna klienter.

Kristianstad har cirka 82. 000 invånare och bemannas av fyra personliga ombud, alla fyra på 100 % vardera, varav en av dessa är både samordnare och personligt ombud. Bemanningen är beräknad utifrån folkmängd även om de menar att det finns andra faktorer som också borde tas i beaktande. Klientantalet går stadigt uppåt och det har från och till under åren förts samtal om behov av ytterligare en tjänst. Skälen till ökningen tros handla om att fler fått kännedom om PO-verksamheten (både offentliga verksamheter, allmänheten och personer med psykisk ohälsa). Nya grupper av klienter har tillkommit och flera av klienterna har mer komplexa svårigheter och behov idag än tidigare. Det är också så att fler människor mår psykiskt dåligt i dag än tidigare.

PO-verksamheten i Kristianstad har sin administrativa chef vid arbets- och välfärdförvaltningen, vuxenenheten. De träffas var fjärde vecka för APT. PO-verksamheten är lokaliserad i en lägenhet i centrala Kristianstad. Man får det sedvanliga statsbidraget, utöver statsbidraget lägger kommunen till närmare 1 miljon kr/år. Detta täcker bl.a. handledning, löner, lokal, bil och omkostnader. Utöver detta tillkommer kostnad för kompetensutveckling och utbildning.

Beslutet att organisera PO-verksamheten på detta sätt togs 1998. Det finns inte någon avgränsning i procent för hur mycket tid som ska avsättas för samordning respektive klientarbete och det har heller aldrig varit tal om det. Fördelningen mellan dessa positioner görs pragmatiskt med stöd av chef och övriga PO utifrån vilken del av tjänsten som kräver mest för tillfället. Just nu har Ola 9-10 mycket komplexa ärenden som PO och resterande tid avsätts för samordning. Som han ser det är det positivt att det finns en flexibilitet mellan positionerna då det ger en möjlighet att fokusera på det som för tillfället kräver hans tid bäst. Förutsättningen för att det ska fungera med att inte ha fasta procent för respektive position och ett max antal klienter är att man är del av en arbetsgrupp med respekt för varandras uppdrag, möjligheter och begränsningar, vilket i sin tur förutsätter en inlyssnande chef, något som Ola menar att de har i Kristianstad. Vad Ola vet har det aldrig varit uppe till diskussion om att fastställa en procentsats för samordning, och det är heller ingenting han har reflekterat över tidigare. Men när det kommer upp påtalar han att det kanske hade varit bättre och mer avstressande för honom att ha en viss procent i veckan för samordning, men samtidigt kan det vara svårt att mäta hur mycket som ska vara vad och det är även föränderligt över tid.

En annan förutsättning för att få PO-verksamheten att fungera bra enligt Ola är att det finns en tydlighet kring vad som är samordnarens respektive chefens ansvar. Detta ökar tydligheten gentemot andra aktörer och blir mer resurseffektivt då diskussioner och frågeställningar landar hos rätt person från början. En annan framgångsfaktor, han lyfter fram, är att ha en chef som är väl insatt i PO-verksamheten. Som arbetsgrupp upplever de att chefen har en viktig roll i att

⁴ Samtal med Ola Golderyd personligt ombud och tillika samordnare för personliga ombud i Kristianstad

skapa ett gott arbetsklimat. Detta konkretiseras genom stöd vad gäller arbetsbelastning, kompetensutveckling, gruppanda och vid behov, handledning.

Det har inom vissa områden blivit svårare att få stöd och hjälp vilket också visar sig i antal medborgare som vänder sig till PO för att få hjälp. När det gäller uppsökande verksamhet så menar de att det är socialtjänsten som har huvudrollen, men PO-verksamheten jobbar uppsökande i den mån de får påringningar från exempelvis bostadsbolag eller grannar till personer som uppfattas vara i behov av något stöd. Det offentliga stödinsatser är till viss del väl utbyggt och brister till vissa delar, det är således vissa grupper som är mer prioriterade än andra. Vad gäller personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar så har stödet i form av t.ex. boendestöd och boende i Kristianstad utökats kraftigt de senaste åren. Dock har det varit uttalat sedan start av PO-verksamheten att de inte ska arbeta med denna målgrupp, dvs. de personer som har neuropsykiatriska funktionshinder anses inte inrymmas i definitionen av vilka som har rätt till PO.

Brukarmedverkan är något som det satsas stort på i Kristianstad och det är flera professionella inom vård och stöd verksamheterna som brinner för brukarmedverkan, och en reell sådan. Det förs ett ständigt pågående och medvetet arbete i att personer med brukarerfarenhet som en naturlig del, ska vara med i att t.ex. att forma verksamheter och vid anställningsintervjuer med mera. Det finns också flera brukar- och ideella organisationer i Kristianstad med omnejd som är relativt stora och är viktiga aktörer i PO-verksamheternas arbete exempelvis; RSMH, OCD-Ananke, Shedo (Självskador och ätstörningar), SPEC (suicidprevention) och Attention.

2.2.2. PO-verksamhet via kommunalförbund⁵

Lapplandskommunerna; Kiruna, Pajala, Gällivare och Jokkmokk har cirka 53. 000 invånare på en yta av 60. 000 km². PO-verksamheten är organiserad via Lapplands kommunalförbund⁶. De personliga ombuden är således anställda vid kommunalförbundet och chef för dem är förbundschefen Lennart Andersson. LKF är arbetsgivare och utför PO-verksamheten åt medlemskommunerna och det finns framskrivet i förbundsordningen och i ett särskilt avtal kring personliga ombud mellan kommunerna och LKF. Det finns fyra personliga ombud, där två av dem arbetar heltid och två av dem arbetar 50 % vardera, d.v.s. PO-verksamheten i Lappland är baserad på tre heltidstjänster. De ombud som arbetar 50 % arbetar enbart som PO, de har alltså inte delade tjänster. Bemanningen av antal PO är baserat på;

- Erfarenhet av köbildning och resultat av utökad uppsökande verksamhet (särskilt mot yngre, man har exv. nått fler i åldern 18-30 år genom uppsökande verksamhet)
- Medlemskommunernas ”vilja” att finansiera kostnader utöver statsbidrag, prioriteringar inom socialtjänsterna.

Den styrgrupp (ledningsgrupp) som Lappland har består av AF, FK, Psykiatrin, kommunrepresentanter från vardera de fyra kommunerna (från IFO) samt representant från

⁵ Information om denna organisationsform har erhållits via samtal med Lennart Andersson, förbundschef vid Lapplands kommunalförbund.

⁶ Hädanefter kallad LKF.

LKF (förbundschefen). Dessvärre har man inte någon representation från brukarorganisationerna då dessa inte finns etablerade i den utsträckning som önskas i området.

Skälet till att man valde att organisera PO-verksamheten via kommunalförbundet var att;

- Ge underlag för hela tjänster
- Samordnad ledning/styrning
- Enhetlig kontaktyta mot externa organisationer i ledningsgruppen (FK, AF, Landstinget)

De fördelar som Lennart lyfter fram med att ha PO-verksamheten organiserad inom kommunalförbundet är;

- Samordningsfördelar
- PO frikopplade från socialtjänsterna vilket kan ge klienterna en ökad känsla av ”neutralitet” eller att ”PO jobbar på mitt uppdrag”

De risker som lyfts fram är;

- Tidsbrist, då PO är en mycket liten verksamhet vid kansliet så får andra verksamheter större utrymme
- Risk för kompetensbrist vid kansliet då PO är den enda verksamheten inom den sociala sektorn (LKF arbetar mest med utbildning).

Budget för 2016 baserad på 300 % PO är fördelat enligt nedan;

- Personalkostnader, 1 442 000 kr
- Övriga kostnader, 229 400 kr
- Fria nyttigheter (vissa lokaler, ledningsgrupp) 0 kr
- Totala kostnader 1 671 400 kr
- Statsbidrag 907 200 kronor
- Kommunernas finansiering 764 200 kr (fördelat enligt fördelningsnyckel)

LKF har tre olika fördelningsnycklar, men när det gäller PO-verksamheten är det en fast fördelning som innebär att Kiruna betalar 44 %, Gällivare 36 %, Jokkmokk och Pajala 10 % vardera. De statsbidrag som utgår, menar Lennart, täcker mindre och mindre av den faktiska kostnaden för PO-verksamheten. Från att tidigare ha täckt cirka 70 % av kostnaderna täcker det numera cirka 55 %.

Gruppen PO i Lappland består av tre kvinnor och en man, två av dessa är arbetsterapeuter och två har gymnasial bakgrund. När det gäller mentorskap, introduktion vid rekrytering etc. så har de ingen egen struktur kring detta utan försöker via Länsnätverket Norr finna sätt att stödja varandra. När det gäller kompetensutveckling och utbildning för PO så ingår detta i den post vilken benämns ”fria nyttigheter” d.v.s. de utbildningar som kommun och landsting anordnar får PO delta i utan kostnad. PO-verksamheten har två leasingbilar samt möjlighet att hyra ytterligare bil i den mån det skulle behövas. Avstånden är stora i deras geografiska område och kollektivtrafiken är inte utbyggd på ett sådant sätt att det skulle vara möjligt att nyttja. Det finns

dock en utbyggd möjlighet att nyttja videokonferenser för att på så sätt slippa vissa resor, denna möjlighet skulle kunna nyttjas än mer tänker Lennart.

2.2.3. PO-verksamhet via värdkommun⁷

I Värmland drivs sedan 2002 PO i samverkan mellan alla 16 kommunerna där Karlstad är värdkommun för verksamheten.

Värmland är indelat i fyra geografiska områden där det finns två PO i varje område förutom i Karlstad som har 3.5 PO. Det ger att Värmland har totalt 10 PO. Monica Hjelte som är chef för PO har även ett antal klientärenden och är därmed såväl chef som PO. Det innebär att statsbidrag även kan rekvireras för Monicas tjänst. Värmland har fyra lokalkontor och fem bilar, varav två i Karlstad. När PO är i annan kommun än där deras lokalkontor finns lånar de lokal av den kommunen eller av FK/AF. Detta fungerar enligt uppgift väldigt bra och har inte genererat ökade kostnader, d.v.s. de får låna lokalerna utan kostnad. De personliga ombuden har gemensam handledning och APT.

De har en ledningsgrupp för Värmland där representanter från; landsting, försäkringskassa, arbetsförmedling, socialtjänsten och brukarorganisationer deltar. De träffas fyra gånger/år (två heldagar och två halvdagar). Utöver det har de så kallade miniledningsgrupper vid de fyra lokala kontoren/områdena. Där finns representanter från AF, FK, socialpsykiatri, landsting och PO. De träffas mellan 2-4 gånger/år. När det kommer nya representanter i ledningsgruppen har chefen ett introduktionsprogram för dessa som hon tagit fram.

PO-verksamheten i Värmland har en budget på totalt sex (6) miljoner kronor där hälften är statsbidrag. Kommunernas kostnad fördelas utifrån folkmängd, 18 år och äldre. Kostnader debiteras kommunerna två gånger per år ⁸. För varje PO finns en utbildningssatsning och två planeringsdagar budgeterat. Kostnaderna är inte differentierade mellan kommunerna även om det kan skilja sig i faktiska kostnader per kommun då exempelvis vissa delområden har längre och/eller fler resor eller olika kostnader för lokalhyror. Eventuellt överskott går tillbaka till kommunerna. PO-verksamheten kan äska mer pengar vid speciella tillfällen såsom t.ex. för höj- och sänkbara bord, konferenser, datorer etc.

PO Värmland har två manliga PO resten är kvinnor. Vid nyrekryteringar har de haft upp till 70 sökande. De har en formulerad kravprofil och de strävar efter en tvärprofessionell personalgrupp för att därigenom kunna nyttja varandras kompetens vid exv. kollegial handledning (de har även extern handledning som då är mer klientfokuserad). Bemanning är baserad på befolkningensmängd 18 år och äldre⁹. Det finns tidvis kö för att få tillgång till PO. De

⁷ Information om denna organisations- och samordningsform har inhämtats via samtal med Monica Hjelte, chef för PO-verksamheten i Värmland.

⁸ Uppräkningar görs varje år även om det inte formellt finns inskrivet i avtalet.

⁹ De räknar på befolkningsunderlag från SCB 18 år och äldre och får fram antal/kommun sedan använder de ett nyckeltal för att beräkna antal klienter/ombud och kommun. Ex. Värmland är uppdelat i fyra geografiska områden utifrån befolkningensmängden och demografin. De har räknat på att en årsarbetare ska täcka ca 10,5 % av befolkningsunderlaget/kommun. Västra området i Värmland har Arvika som tätort de har 9,4 % av sin

är på gång att inleda ett utvecklingsarbete som rör uppdragsmätning ihop med klienterna, det ska då handla om tre mättillfällen. De arbetar strategiskt med uppsökande verksamhet och information. Det finns ett gemensamt informationsmaterial och broschyr som alla använder och de fokuserar sina informationssatsningar på olika grupper/verksamheter varje år (t.ex. ett år fokus på diakoner eller vårdcentraler). De har även ett kvalitetsuppföljningssystem och i detta ingår exv. att vartannat år intervju klienterna.

Socialstyrelsen lyfter fram de framgångsfaktorer som Värmland har angett med sin organisering av PO (Socialstyrelsen 2014-3-23)

- PO fristående ställning
- Fungerande ledningsgrupp och samlad länsorganisation
- Tydligt formulerat uppdrag för PO
- Klienten är uppdragsgivare
- Klienten sprider positiva omdömen om hjälp och stöd som erhållits
- PO arbetar långsiktigt och med kontinuitet för hållbar förändring
- PO identifierar och påtalar brister, hinder och systemfel
- PO bidrar till verksamhetens utveckling
- PO erhåller kontinuerlig kompetensutveckling

2.2.4. PO-verksamhet på entreprenad¹⁰

I Göteborg drivs PO-verksamheten på entreprenad via Bräcke Diakoni. Social resursförvaltning är den förvaltning som sköter upphandlingen och har således ansvar för PO-verksamheten som Bräcke Diakoni sköter. PO-verksamheten består av en verksamhetschef och 22 PO, motsvarande 19 årsarbetare (sex män och 16 kvinnor). Verksamhetschefen har egna klienter, ca 25 % av arbetstiden, men inget statsbidrag är beviljat för henne. Budgetmässigt menar Anna-Lena att statsbidraget täcker cirka 40 % av kostnaderna för PO-verksamheten, resterande står Göteborgs stad för. Härryda och Mölndal ingick tidigare i deras upptagningsområde och hade hängavtal men har hoppat av, troligen p.g.a. ekonomisk skäl enligt Anna-Lena. Totalt sett har Göteborgsområdet, som PO-verksamheten har som upptagningsområde cirka 548. 000 invånare.

PO-verksamheten har två kontor på ”stan” och en möteslokal på Bräcke Diakoni. Verksamheten har inte några bilar utan alla PO får Västtrafiks årskort. De har en gemensam broschyr som utformats beträffande personliga ombud.

Som PO arbetar man över gränserna inom varje kontor om det behövs, men har även öppnat upp för att samarbeta mellan kontoren vid de tillfällen det finns kö på klienter. Vad gäller

befolkning 18 år och äldre, därefter Eda 3.1 %, Årjäng 3,5 % och Säffle 5,6 %. Tillsammans blir det 21,6 % i området och så baseras deras 2,0 tjänst PO i Västra området.

¹⁰ Informationen är hämtad från samtal med Anna-Lena Slibar, verksamhetschef för PO-verksamheten vid Bräcke Diakoni

introduktion och fortbildning av personliga ombud så står Bräcke Diakonis utbildningsenhet Speranza för denna.

Ledningsgruppen träffas tre gånger per år. Den består av representanter från PO-verksamheten, socialresursförvaltning, primärvården, psykiatri allmän och psykos, arbetsförmedling, försäkringskassa, samt brukarorganisationerna, NSPHiG och Suicidprevention.

3. DEL TRE – Arbetsgruppens alternativ, förslag och argumentation

I detta avsnitt presenteras de olika alternativ som arbetsgruppen finner relevanta för att utveckla PO-verksamheten i Fyrbodals samtliga 14 kommuner. Arbetsgruppen förordar, som vi tidigare varit inne på, en översyn och utveckling av PO-verksamheten i hela Fyrbodal via samordning¹¹ mellan samtliga fjorton kommuner. I texten argumenterar arbetsgruppen för och emot dessa olika alternativ vad gäller organisering och samordning. Ett av dessa alternativ ser arbetsgruppen som särskilt relevant och detta förordas således (alternativ 2b). Vad gäller förslag för bemanning så är detta relaterat till en tänkt samordning mellan de 14 kommunerna i Fyrbodal. Denna bemanning är baserad på befolkningsmängd och det kan behöva korrigeras i den mån man önskar ta fler aspekter i beaktande inför inrättande av fler personliga ombud i Fyrbodal.

3.1. Samordning och organisering

Personliga ombud kan organiseras i enskilda kommuner eller i samverkan mellan två eller flera kommuner. I Fyrbodal finns båda formerna. En organisering där varje kommun ansvarar för sitt personliga ombud kan fungera bra och om fler kommuner inom Fyrbodal startar upp PO-verksamhet skulle ett Fyrbodals-nätverk kunna inrättas. Viss samverkan skulle kunna ske mellan kommunernas olika PO-verksamheter utan att en gemensam administration och organisering tillskapas. Utifrån samtal med olika aktörer inom PO-verksamheter och Länsstyrelsen samt socialstyrelsens uppföljning ser arbetsgruppen det som möjligt med större vinster och minskad sårbarhet om en samordning av PO-verksamheterna i Fyrbodal skulle genomföras. En sådan samordning kan organiseras på olika sätt och vi kommer nedan att argumentera för och emot de olika formerna. Som ytterligare argument för och emot olika former av organisering kan den undersökning som arbetsgruppen genomfört i de kommuner i Fyrbodal som idag saknar PO-verksamhet ligga till grund (se bilaga 1). Där framkommer bland annat den svårighet det kan innebära att som ensam (i synnerhet liten) kommun starta upp en egen PO-verksamhet.

¹¹ På vår uppdragshandling användes ordet samverkan. Arbetsgruppen föredrar ordet samordning då det mer beskriver hur vi inom Fyrbodal kan samordna oss kring uppdraget PO. Allt för att skilja ut gentemot begreppet samverkan som då mer beskriver de aktörer som PO-verksamheten ska samverka med, såsom socialtjänst, AF, FK m.fl.

Arbetsgruppen förordar organisationsalternativ 2b¹². Ledande för oss i val av alternativ och argumentation har varit att;

- Säkerställa den fristående ställning som personliga ombud ska ha gentemot socialförvaltningarna,
- Skapa samverkan mellan personliga ombud som kan främja kompetensutveckling, kollegialt stöd, säkerhet och trygghet för PO samt ökad tillgång till PO, kvalitet och kontinuitet för klienterna
- Verka för en tydligare roll för personliga ombud i Fyrbodal, gentemot såväl klienter som andra aktörer runt klienten
- Minska sårbarheten för verksamheten

3.1.1. Fyra alternativ samordning (och chefskap)

1. Ett PO i någon av Fyrbodals kommuner har som uppdrag att vara samordnare av samtliga PO i Fyrbodal (exv. som i Kristianstad)
2. En person på Fyrbodals kommunalförbund är enbart samordnare *eller* chef och samordnare. D.v.s. det finns två varianter av alternativ 2:
 - a) Fyrbodals-personen ansvarar *enbart* för samordning, chefskapet för och anställning av PO ligger kvar i placeringskommunen¹³.
 - b) Fyrbodals-personen, är chef *och* samordnare för PO i Fyrbodal¹⁴. D.v.s. samtliga PO blir anställda vid Fyrbodal, men har fortfarande en (eller flera) placeringskommun(er) där denne jobbar konkret som PO (exv. som kommunerna i Lappland).
3. ”Värmlandsmodellen” (en värdkommun ansvarar för chefskap samt samordning och alla PO är anställda i denna kommun, men varje PO har en (eller flera) placeringskommuner.
4. Ansvar för chefskap och samordning läggs ut på entreprenad, intresseorganisation eller stiftelse (exv. Bräcke Östergård)

3.1.1.1 Alternativ 1

Ett PO är på viss del i tjänsten ansvarig för samordning av PO i Fyrbodal, chefskapet för PO ligger kvar i respektive placeringskommun.

De möjligheter vi ser med denna form av organisering är att;

- Samordningen sker av en person som har god kännedom om professionen och uppdraget som PO.
- En person ansvarar för information och omvärldsbevakning
- Kan jobba aktivt med de så kallade ”vita kommunerna” (om sådana finns kvar)
- Sprida information och kännedom om PO

¹² Presenteras på sidan 14

¹³ Placeringskommun är den kommun/de kommuner där PO har sina klienter.

¹⁴ Denna person skulle kunna vara såväl chef som PO på samma sätt som Monica Hjelte i Värmland.

De svårigheter vi ser med denna form av organisering är att;

- Hitta praktiskt fungerande fördelning mellan tid för uppdraget PO och tid för uppdraget samordnare.
- Samordnaren får många chefer att förhålla sig till då samtliga PO i Fyrbodals kommun har var sin chef i placeringskommunen
- Längre och fler beslutsnivåer för samordnaren och PO att diskutera och förankra beslut
- PO-frågorna kan komma hanteras i marginalen beroende på var i organisationen PO är placerad, dvs. chefen kan ha en annan större personalgrupp som får ett större fokus.

3.1.1.2. Alternativ 2

Alternativ 2a – En person anställs vid Fyrbodals kommunalförbund som samordnare för samtliga PO, men chefskapet för PO kvarstår i placeringskommunen. (samma argument gäller till viss del för om det är en PO som är samordnare eller annan person på kommunalförbundet)

De styrkor arbetsgruppen kan se är att;

- En person ansvarar för information och omvärldsbevakning
- PO-möten av typen APT kan hållas gemensamt
- Kan jobba aktivt med de så kallade ”vita kommunerna” (om sådana finns kvar)
- Sprida information och kännedom om PO

Svårigheter/risker som arbetsgruppen ser är;

- Samordnaren får många chefer att förhålla sig till då samtliga PO i Fyrbodals kommun har var sin chef i placeringskommunen
- Längre och fler beslutsnivåer för samordnaren och PO att diskutera och förankra beslut
- En tjänst till att avlöna, då vi på detta sätt skapar en nivå till i organisationen runt PO
- PO-frågorna kan komma hanteras i marginalen beroende på var i organisationen PO är placerad, dvs. chefen kan ha en annan större personalgrupp som får ett större fokus.

Alternativ 2b - En person anställs på Fyrbodals kommunalförbund som chef och samordnare för samtliga PO i Fyrbodals kommun och samtliga PO får sin anställning vid Fyrbodals kommunalförbund

Det är detta alternativ som arbetsgruppen förordar, då vi funnit mest fördelar och styrkor för detta alternativ utifrån vårt uppdrags syfte och målsättning. I argumentationen, i de

fördelar/styrkor vi lyfter fram skymtar också arbetsuppgifter för denna person, något som kan användas som utgångspunkt i en utvecklig av uppdragsbeskrivning för denna position.

Alla nedanstående punkter syftar ytterst till att stödja klienten, vi har dock valt att presentera dem utifrån tre aspekter; organisation, personligt ombud och klient även om de överlappar varandra. De styrkor och möjligheter arbetsgruppen ser med denna form av organisering är;

- **Organisation**

- Den fristående ställningen för PO tydliggörs då ingen är anställd av socialförvaltningen, men alla finns kvar i den kommunala verksamhet som kommunalförbundet utgör.
- Främjar möjligheten att tydliggöra och förmedla systembrist exv. till FK, AF, psykiatri, kommun m.fl.
- Den lagstadgade ledningsgruppen (AF, FK, m.fl.), tydliggörs; det blir 1 sådan inte 14
- 14 tänkbara chefer blir 1 chef
- Möjlighet att säkerställa kontinuitet, rekrytering, säkerhet och trygghet, kompetensutveckling, introduktion, mentorskap, handledning och erfarenhetsutbyte ökar
- Renare administration exv. löner, samtal, APT mm
- Ekonomi; en rättvis och tydlig fördelningsmodell
- Närmare socialchefsnätverket
- En chef för flera PO ger ökade förutsättningar för en chef som blir inläst och kunnig på det som berör PO
- En chef i relation till exv. Länsstyrelsen
- Information och omvärldsbevakning underlättas
- Entydighet med en chef för alla
- Tyngd i argumentation, diskussion och samverkan med andra aktörer
- Platt organisation
- Stark organisering utåt både nationellt och för klient
- Placeringskommunerna blir en samverkansaktör bland andra samverkansaktörer – kopplat till fristående ställning för PO
- Nätverk och APT
- Ökade förutsättningar för att hitta former för hur uppsökande verksamhet ska gå till

- **Personligt ombud**

- PO blir ett tydligt kollektiv vilket skapar förutsättningar för en enhet och gemenskap för PO som yrkesgrupp i Fyrbodalen
- Gemensamma APT – i frågor som berör PO (i dagsläget kan PO ha APT med andra yrkesgrupper beroende på var i organisationen PO har placerats för att få en så fristående ställning som möjligt)
- Naturligt nätverk för PO
- Lönesättning för PO

- **Klient**
- o Ökade förutsättningar att arbeta med matchning PO - Klient, rättssäkerhet för individen, även om varje PO har sin (sina) placeringskommun(er) kan denna samordningsform öppna upp för annan matchning vid behov.

Svårigheter/risker arbetsgruppen ser med detta alternativ är;

- Tappa samverkan med och insyn i kommunen

Förutsättningar som måste tydliggöras;

- Vad kommunerna ansvarar för när det gäller PO
- PO behöver ha rum/lokal i varje kommun
- Ekonomiska frågor
- Möjlighet till fordon
- Fördelning av PO i geografiska områden

3.1.1.3. Alternativ 3

Värmlandsmodellen, d.v.s. att en värdkommun ansvarar för hela PO-verksamheten. Fördelar och nackdelar med denna organiseringsform är i stort sett de samma som i alternativ 2b, men som arbetsgruppen ser det har inte Fyrbodal en tydlig värdkommun på samma sätt som Värmland. Utöver det menar arbetsgruppen att man genom en organisering via kommunalförbundet inte avhänder ansvar för inflytande och styrning till en enda kommun utan istället bibehåller delaktighet samt ansvar för inflytande och styrning på lika villkor för samtliga fjorton medlemskommuner.

3.1.1.4. Alternativ 4

Alternativ 4 innebär att såväl samordning, chefskap och samtliga PO förläggs på entreprenad (exv. som i Göteborg där Bräcke Östergård bedriver PO-verksamheten).

De fördelar arbetsgruppen ser med detta koncept är på många sätt samma som alternativ 2b, där chefskap, samordning och PO samlas under en hatt. Dock är detta alternativ utanför den kommunala verksamheten vilket *kan* ge att samarbetet med de kommuner där PO verkar kommer längre ifrån, än om samordningen sker via kommunalförbundet som ändå ägs och styrs ytterst av medlemskommunerna. Att låta PO-verksamheten stanna i kommunal verksamhet stärker, som arbetsgruppen ser det, förutsättningar för såväl samverkan med och insyn i kommunernas verksamhet.

3.2. Bemanning

Grundtanken med arbetsgruppens förslag är att tillse att samtliga kommuner i Fyrbodalsområdet kan erbjuda PO eftersom det idag är sex kommuner som helt saknar denna verksamhet. En väg att gå är att anställa personliga ombud i de kommuner inom Fyrbodalsområdet som idag saknar PO. Arbetsgruppen rekommenderar dock att en översyn och fördelning görs på Fyrbodals-nivå, d.v.s. i samtliga fjorton kommuner, oavsett om man idag har eller inte har PO-verksamhet. Detta innebär att alla nuvarande PO-verksamheter också kommer att påverkas och kan således leda till såväl ökade som minskade kostnader för PO-verksamheten beroende på den organisationsform och bemanning som man beslutar sig för. Fördelen med att göra en total översyn vad gäller bemanning av PO i Fyrbodalsområdet är att det kan öka förutsättningarna för hela tjänster, minska risken för klient-köer m.m.

Idag finns totalt sett sex personliga ombud inom Fyrbodalsområdet;

- 2 PO i Uddevalla
- 1 PO i Vänersborg
- 1 PO i Trollhättan
- 1 PO i Färgelanda
- 1 PO i samverkan mellan Mellerud, Åmål, Bengtsfors och Dals Ed

Att räkna ut bemanning när det gäller PO innebär som arbetsgruppen ser det att ta fler aspekter i beaktande än enbart befolkningsmängd. Detta är betydelsefullt att ta hänsyn till för att uppdraget ska bli rimligt och trovärdigt både för PO och för klienter. De aspekter vi önskar ska diskuteras och tas hänsyn till är;

- Hur målgruppen ska avgränsas
- Tyngd/dignitet på ärendet (p.g.a. föränderlig problematik för målgruppen)
- Avstånd mellan ärenden, d.v.s. hur lång resväg för PO
- Nätverk PO ska delta i
- Uppsökande verksamhet (i vilken omfattning och på vilket sätt)
- Samverkan med och tillgänglighet till andra aktörer (FK, AF, Kriminalvården, Frivården, Öppen och slutenvården, primärvården, socialtjänsten, kronofogden, konsumentkontoret m.fl.)
- Stöd och vårdverksamheters tillgänglighet (boende, boendestöd, öppenvård, slutenvård etc.)
- Deltagande i ledningsgrupp (lagtvång)

Den lägsta bemanningen, om vi bara går på befolkningsmängd, är att ytterligare tre PO anställs, vilket skulle ge totalt nio PO i Fyrbodalsområdet. Utöver det en samordnare/chef på viss procent beroende på vilket alternativ av organisering socialchefsnätverket väljer att gå vidare med. Hur dessa nio PO ska fördelas rent geografiskt behöver man i så fall titta vidare på och kanske göra någon form av indelning i olika områden liknande det Värmland har gjort.

Arbetsgruppens förslag är att man efter ett beslut om organisering och samordningsform tittar vidare på bemanning av PO i Fyrbodalsområdet utifrån de aspekter som man finner relevanta att använda

som beräkningsgrund. Men som ovan beskrivits är det ytterligare minst tre till personliga ombud som behöver anställas.

3.3. Ekonomi (lön och omkostnader¹⁵)

Nedan finns en idéskiss på budget för det organiserings- och samordningsalternativ som arbetsgruppen förordar, dvs. alternativ 2b. Denna idéskiss är inspirerad av Värmlandsmodellens budget, men har modifierats på vissa punkter. Observera att det endast är att betrakta som en idé för att få en uppfattning om vad det skulle kunna innebära för kostnad per kommun. Denna budget är dock baserad på befolkningens mängd i alla åldrar, då det är den vanliga kostnadsberäkningen som används i Fyrbodalen. En fördelning baserad på 18 år och äldre skulle kunna vara ett alternativ för att fördela kostnaden utifrån den befolkning som faktiskt kan ta del av PO. Vad gäller statsbidrag så ansöker man om det hos Länsstyrelsen och en diskussion kan då föras om i vilken mån statsbidrag kan erhållas för samordnare/chef. En viktig förutsättning för att få statsbidrag för chef/samordnare är dock att denna person har egna klienter och att man kan visa på hur verksamheten gynnas av en sådan position. Statsbidrag beviljas inte för arbetsledning. För vidare diskussion hänvisas till Ylva Fredén Engvall, Länsstyrelsen. Arbetsgruppen ser det inte som troligt att ”enbart” vara chef/arbetsledning för PO skulle medföra 100 % -tjänst då arbetsgruppen är relativt liten, men detta behöver givetvis diskuteras utifrån omfattning på de arbetsuppgifter som ska inkluderas i en sådan position.

Idéskiss budget – alternativ 2b

Kostnader:

Löner:	3 240 000 kr	(9 PO med snittlön 30,000 kr/månad)
	456 000 kr	(1 PO och chef 38,000 kr/månad)
Semesterlönetillägg	70 000 kr	
PO-påslag (38,46 %)	1 448 000 kr	
Utbildning	30 000 kr	(Snitt 3000 kr/anställd)
Handledning	50 000 kr	
Leasingbilar	450 000 kr	(5 leasingbilar inkl drivmedel och service)
Telefon	75 000 kr	(Smartphone med surf)
It	100 000 kr	?
Personalrepr	29 000 kr	(Planeringsdagar m m)
Lokalkostnad	100 000 kr	? chef- och samlingslokal
Summa kostnader	6 048 000 kr	

Intäkter

Statsbidrag	3 024 000 kr	
Kommunbidrag	3 024 000 kr	kostnad utifrån befolkningens mängd
Summa intäkter	6 048 000 kr	

Kostnad per invånare (antal inv. 279 515 pers) 11 kr

¹⁵ Lokal, resor, konferenser, nätverksträffar mm

Kommun	Folkmängd 31 december 2015	
Bengtsfors	9 626	104 142 kr
Dals-Ed	4 799	51 919 kr
Färgelanda	6 495	70 268 kr
Lilla Edet	13 178	142 570 kr
Lysekil	14 464	156 483 kr
Mellerud	9 169	99 198 kr
Munkedal	10 205	110 406 kr
Orust	15 010	162 390 kr
Sotenäs	9 006	97 434 kr
Strömstad	12 854	139 065 kr
Tanum	12 455	134 748 kr
Trollhättan	57 092	617 667 kr
Uddevalla	54 180	586 163 kr
Vänersborg	38 381	415 236 kr
Åmål	12 601	136 328 kr
<i>Summa</i>	279 515	3 024 017 kr

Källor

Litteratur

Psykiatrireformen; Psykiskt stöd villkor, proposition 1993/94:218

Regeringsbeslut S98/7454ST, S1999/4985ST

Socialstyrelsen 2014-3-23 Personligt ombud för personer med psykisk funktionsnedsättning – uppföljning av verksamheten med personligt ombud.

Socialstyrelsen Meddelandeblad nr 5/2011

SFS 2013:522 Statsbidrag till kommuner som bedriver verksamhet för personligt ombud för vissa personer med psykiska funktionsnedsättningar

Samtal

Lennart Andersson, förbundsdirektör Lapplands kommunalförbund, tillika chef för PO-verksamheten i Lappland

Ylva Fredén Engvall, Länsstyrelsen

Ola Golderyd, samordnare och PO i Kristianstad

Monica Hjelte, chef för PO i Värmland

Maria Jorfors, PO i Stenungsund, företrädare i YPOS

Anna-Lena Slibar, verksamhetschef PO-verksamheten Bräcke Diakoni Göteborg

Tabeller

Tabell 1 - <http://www.vgregion.se/sv/Vastra-Gotalandsregionen/startsida/Politik/Namnder-och-styrelser/Namnder-och-styrelser-for-halso--och-sjukvard/Halso--och-sjukvardsnamnder/Rapporter-och-dokument/halsolaget/Norrahsn/Halsan/Psykisk-ohalsa/>

BILAGA 1

Insamlat underlag från de kommuner som inte infört PO gällande förutsättningar för införande samt inställning till införande av PO.

Av de sex kommuner som inte infört PO har fyra kommuner fyllt i denna analys samt besvarat de frågor som arbetsgruppen skickat ut. En kommun återkopplade att de inte hade möjlighet att besvara och en kommun har inte besvarat förfrågan.

Analys gällande kommunernas förutsättningar för kring införandet av PO

Styrkor	Mycket resurser
	Enkla kontaktvägar
	Behovet av samordning finns
	Personer med psykisk funktionsnedsättning blir lätt ”osynliga” och skulle genom PO få förstärkt roll
	Ökad rättssäkerhet för denna grupp
	Ett PO skulle även leda till att socialtjänsten på ett bättre sätt skulle kunna arbeta med målgruppen
	Olika satsningar, ex PRIO, riskerar att bli otydliga och konkreta i vardagen för målgruppen. En satsning på PO är däremot en tydlig och bra inriktad insats
Svagheter	Liten kommun
	Alla känner alla
	Personligt ombud kan bli väldigt ensam och utsatt i sin yrkesroll
	Krävs en styrgrupp, inkl. FK AF och dom gör sig inte tillgängliga för oss i mindre kommuner
	Svårt för en liten kommun att själv införa PO. Det blir för liten tjänst och för sårbart
Möjligheter	Det finns ett stort värde i att samverka med grannkommunerna om personligt ombud
	Tjänsteköp av timmar från mindre grupp av ombud
	Grupp ombud som har stöd i varandra
	Kräver stor kompetens hos PO, betyder att det finns mycket att vinna
	Uppskattningsvis inte svårrekryterat
	Att kommunerna i norra Bohuslän går samman om två PO. Dessa kan stödja varandra och minska sårbarheten

Hot	Kan skapa förväntningar hos brukaren som man kan ha svårt att leva upp till.
	En enda person blir "uppäten" av en brukare
	Svårt att hålla sin roll som ensamarbetare
	Personer med hög kompetens kräver hög lön
	Fortsatt samma belopp som kommunerna kan få. Räcker till mindre varje år
	Personen blir väldigt ensam
	Problem med handledning till ensamarbete
	Har vi så pass god samverkan mellan kommunerna så vi i norra Bohuslän klarar av att gå samman kring två PO?
	Ställer alla upp på finansieringen? Det statliga bidraget täcker bara delar av kostnaden. Kan vi använda PRIO-medel?

Frågor gällande kommunernas inställning till insatsen PO

Vad skulle ni se för värde i att ha personligt/a ombud i kommunen?

- Att ha personligt ombud anställd för att ha ett tydligt brukarfokus som är neutral i kontakter med myndigheter.
- Stöd till enskilda som har svårt att hantera myndighetskontakter
- Myndighetslots som hjälper enskilda att kontakta rätt verksamhet
- Erfarenheter från kommuner med personliga ombud tycks goda. Upplevt goda argument för att det är en värdefull insats
- Blir spindel som medföljer till förändrad myndighetstillhörighet
- Bättre stöd till målgruppen, mer kunskap om målgruppens behov förhindra psykisk ohälsa

Vad skulle ni se för vinster?

- Avlastning för socialtjänstens övriga verksamheter då det tar tid att skapa tillitsfulla relationer.
- En väg in
- Handläggare spindlar i myndighetstillhörighet, vilket delvis PO skulle kunna hantera
- Avlasta både enskilda och medarbetare från kontakttillfällen som är rena missförstånd eller fel
- Kunskapsutveckling för enskilda kring alla de kontakter de har svårt att hålla isär
- Minskat behov av insatser, ökad kompetens

Saknar ni något i er verksamhet som ett personligt ombud skulle kunna täcka?

- Utsatt grupp med stora brister i samordning
- Ja att vara det informella stödet som ett PO kan vara, fånga upp behov och kunna förbygga
- Socialtjänsten skulle behöva arbeta mer med personer med psykisk funktionsnedsättning och PO är ett bra sätt
- Genom PO får den enskilde en konkret stödinsats

Orsaker till att ni inte infört personligt ombud?

- Som liten kommun är det svårt/komplext att ha en person som på timmar ska möta behovet
- Risk för att en medarbetare ”bränns ut” då den ensam ska hantera parallellprocesser m.m.
- Det som nämns ovan kring svårtillgänglig AF/FK, samma kostnadstäckning varje år, löneläge samt ensamarbete
- Har inte haft de ekonomiska möjligheterna att ha eget personligt ombud i kommunen
- Resurser och organisation
- Vi bedömer att kommuner behöver gå samman och anställa två PO som samverkar. Minskar även utsattheten
- Nuvarande bidrag från staten bedöms otillräckligt

Övrigt:

- i en liten kommun är det svårt att få till en organisation där PO hör hemma och som inte är kopplad till förvaltningen