Specialnummer till Intradagarna 24–25 september 2012

intra

Två studiedagar om stöd och service till personer med intellektuella funktionshinder. Intra i samarbete med FUB och Stiftelsen ala.

Det här är ett specialnummer av tidskriften Intra som ges ut till Intradagarna 2012. Här kan du läsa artiklar om eller av föreläsarna. De flesta artiklarna har tidigare varit publicerade i tidskriften Intra.

Intradagar 24–25/9

Måndagen den 24 september

09.00 – 09.30 Registrering, kaffe

09.30 – 09.40
Inledning
Conny Bergqvist, Riksförbundet FUB

09.40 – 10.00
Aktuella frågor
Karl Grunewald, Intra

10.00 – 10.45
LSS värdegrund
Erik Blennberger

10.45 – 11.10 Kaffe

11.10 – 12.15
Mellan daglig verksamhet och arbete
Representanter för Gävles och Partilles dagliga verksamhet och Lars Lööw.

12.15 – 13.20 Lunch

13.20– 14.05
Kontaktperson – svårigheter och möjligheter
Ove Mallander

14.05 – 14.40
Jag är mer kaffeälskare än CP
Jonas Helgesson

14.40 – 15.05 Kaffe

15.05 – 15.50
LSS och verkligheten
Barbro Lewin

15.50 – 16.00
Hjälp och stöd till äldre
FUB presenterar nytt material

Tisdagen den 25 september

09.00 – 09.30
Medborgare – skattebetalare eller kund?
Bengt Göransson

9.30– 10.00
Orättvisor
Anders Svensson

10.05 – 10.45
Syskonskap
Siri Ambjörnsson

10.45 – 11.10 Kaffe

11.10 – 12.00
Personals makt och brukares vanmakt
Per Enarsson

12.00 – 12.15
Årets Intrapris

12.15 – 13.20 Lunch

Kompetens i arbetet!

13.20 – 14.05
Personalkompetens
Sølvi Linde

14.10 – 14.40
Yrkeskrav och kunskaper
Carpe

14.40 – 15.05 Kaffe

15.05– 15.35
Socialstyrelsen om kompetens hos personal
Ulla Essén

15.35– 15.50
Nu vill vi det här!
FUB

– Avslutning –

Lyckade intradagar!

Intradagarna har på sex år befäst sin position som det viktigaste forumet för idéutbyte och kunskapsinhämtning för alla som är engagerade i LSS-verksamhet. Personal, Intraläsare, forskare, FUB:are och andra engagerade har mötts och fått viktiga idéer och kunskaper.

Till Intradagarna framställer vi ett specialnummer av Intra med artiklar av och med alla föredragshållare. Specialnummer från tidigare år finns för nedladdning på Intras hemsida: www.intra.info.se

Boka redan nu!

Nästa års Intradagar: 23–24 SEPTEMBER 2013

Föreläsare

Karl Grunewald Flitig debattör och ansvarig utgivare för Intra. Han var under de avgörande åren på 1900-talet drivande i att utveckla omsorgerna bort från torftiga institutioner till dagens individuella och integrerade stöd.

Sidan 4

Erik Blennberger är teologie doktor och docent i socialt arbete med inriktning på etik. Han har författat flera böcker om etiska frågor i socialt arbete och bl a skrivit om etiska frågor i LSS-utredningen.

Sidan 5

Marianne Merin arbetar med projekt Arbetsliv i Partille.

I Partille och Gävle har man arbetat aktivt med att skapa alternativ för alla som söker daglig verksamhet.

Sidan 8

Ann-Helen Dahlqvist har lett arbetet med att förnya daglig verksamhet i Gävle.

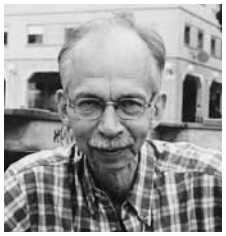
Lars Lööw har varit jurist på FUB, Handikappombudsman och verksam på Samhall. Han har arbetat mycket med frågor runt sysselsättning och arbete.

Jonas Helgesson är populär ståuppkomiker och författare.

Sidan 23

Barbro Lewin är med. dr. och funktionshinderforskare vid Uppsala universitet. Hon har ett barn med funktionsnedsättning och har främst intresserat sig för LSS-lagen och dess tillämpning.

Sidan 13



Ove Mallander är docent i socialt arbete vid Malmö Högskola. Har bland annat forskat om stödet till människor med funktionshinder i gränslandet mellan stat och civilt samhälle.

Sidan 16

Bengt Göransson var bland annat kultur- och utbildningsminister 1982–1991. År 2010 gav han ut boken *Tankar om politik* där han frågar sig vad som händer med demokratin och medborgartanken när samhället blir butik.

Sidan 20

Anders Svensson är leg psykolog. Han har arbetat med stöd till personer med funktionshinder sedan 1984 och bland annat tagit emot många som utsatts för sexuella övergrepp i terapi.

Sidan 24

Siri Ambjörnsson började utbilda sig till psykolog men sadlade om och blev journalist, författare och radioproducent. Hon är storasyster till Nadja som föddes med svår funktionsnedsättning.

Sidan 26

Per Enarsson är chef för kommunens stöd till funktionshindrade i Katrineholm. Han kommer att doktorera på en avhandling om vårdares förhållningssätt då personal och personer med funktionsnedsättning inte är överens.

Sidan 29

Sølvi Linde är socionom och verksam vid högskolan i Bergen. Hon har, tillsammans med Thomas Owren, gett ut boken "Vernepleiefaglig teori og praxis".

Sidan 30

CARPE

Carpe är ett samverkansprojekt i Stockhom. Genom bland annat nationella konferenser har man undersökt vilka krav på kompetens som kan ställas inom framtidens LSS-verksamheter.

Sidan 33

Carin Bergström arbetar med kompetensfrågor på Carpe.

Ulla Essén har lång erfarenhet av tillsyn och utredning av arbetet med stöd till personer med intellektuella funktionshinder. Nu arbetar hon på Socialstyrelsen där hon undersökt vilken kompetens personalen behöver.

Sidan 34

Övriga medverkande:

Conny Bergqvist Ombudsman FUB

Hans Hallerfors Konferensvärd Intra

Tuula Augustsson Konferensvärd FUB

Roger Blomqvist Konferensvärd Intra

Bilden på framsidan är gjord av Lena Örbo vid Ateljé Skepparbacken i Västerås.

Layout, textbearbetning mm har utförts av Hans Hallerfors.

Besvikelser

Maria Larssons tid som statsråd för frågor som rör funktionshinder är en stor besvikelse. Hon har fullföljt den trista tradition av ignorans och handlingsförlamning från Socialdepartementets sida som grundlades efter kommunaliseringen av LSS-insatserna. Sedan dess har på punkt efter punkt viktiga förslag skjutits på framtiden eller kastats i papperskorgen. Särskilt de som är förenade med kostnader.

Trots att forskning och kunskap inom funktionshinderområdet hela tiden ökar så har det skett en markant försämring av möjligheterna till praktisk tillämpning av dessa kunskaper. Det började med att kommunerna inte fick pengar för kompetensutveckling då de fick ansvar för LSS och sedan har det fortsatt. Allvarligast är att man helt ignorerat den fortlöpande degraderingen av personalens utbildning. Det har fått fortgå år efter år utan regeringens ingripande.

I bakgrunden spökar regeringens senfärdighet med att bromsa de skenande kostnaderna för assistansersättningen. Den personliga assistansen har förvisso inneburit en revolution i förbättrad livskvalitet för många. Men samtidigt har reformen missbrukats av kapitalstarka assistansfirmor och okvalificerade anordnare.

Av LSS-kommitténs många förslag 2008 blev det bara en skärpning av reglerna för assistansersättning och några psykologiska förbättringar. Likadant med kommitténs förslag att skapa en ny stödform ”personlig service med boendestöd”. Många har tolkat det som ett sämre sätt att ge personlig assistans för den som inte kommer upp till 20 tim/veckan, men glömmer då att det faktiskt behövs en sådan stödform för den stora grupp av personer med lindrig utvecklingsstörning som vill bo självständigt. Nu är de hänvisade till Socialtjänstlagen.

Regeringens löfte i LSS-propositionen att personer med psykiska funktionshinder skulle få rätt till daglig verksamhet ”då landets ekonomi tillåter det” har omvandlats till en blygsamt subventionerad försöksverksamhet på några håll.

Sedan länge har särskilt LSS-personal klagat över hur gode män fungerar. Ibland får de ingen utbildning för sitt uppdrag och de som inte är föräldrar saknar ofta kunskap om funktionshinder. Många gode män engagerar sig inte så som de borde. De personer som har omfattande funktionshinder behöver ha gode män som ständigt bevakar att de få likvärdiga livsvillkor, men så är inte alltid fallet. Det är nu sju år sedan en statlig utredning föreslog en rad förbättringar. Sen dess har endast marginella förändringar genomförts.

För tio år sedan föreslog en annan statlig utredning inrättandet av gruppbostäder istället för fängelse för personer med utvecklingsstörning som begått brott. Trots ett brett remisstöd har ingenting hänt. Nu förelår Psykiatrilagsutredningen samma sak: Lagöverträdare med uttalad kognitiv funktionsnedsättning ska få avtjäna sitt fängelsestraff eller få rättspsykiatriska vård i gruppbostäder. De kallas slutna stödenheter. Kommer det att hända något nu?

Vuxenhabiliteringen ser helt olika ut i de olika landstingen. Gemensamt är dock att de tappat kontakten med gruppbostäderna. Personer med omfattande funktionsnedsättningar får endast undantagsvis den fortlöpande habilitering de är i behov av. Samma sak med läkargenomgångar på gruppbostäderna och kontrollen av läkemedlen.

Kommunförbundet har ända sedan kommunerna tog över ansvaret 1994 motarbetat tillämpningen av LSS. Kravet på att staten ska ta över kostnaderna har lamslagit förhandlingar om förbättringar. Och våra funktionshinderorganisationer har inte kraft nog att påverka utvecklingen.

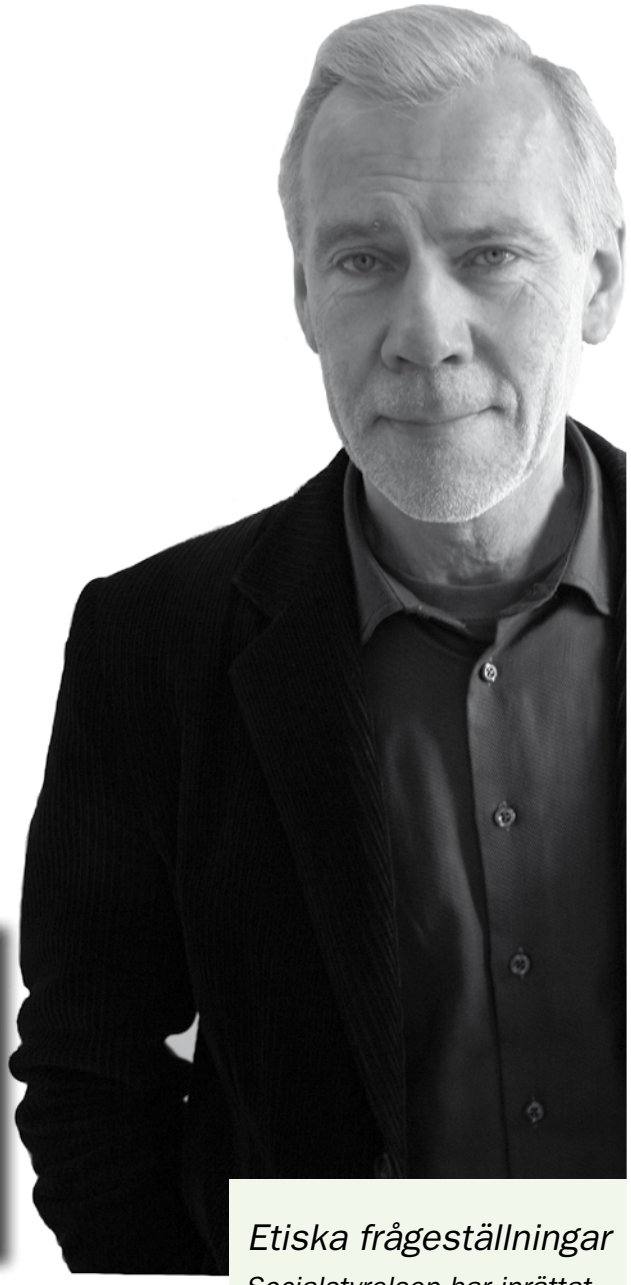
Om handlingsförlamning har präglat regeringens inställning till innehållet i det stöd som ges till personer med funktionshinder, så gäller motsatsen för formerna. Det tycks som om frågan om vem som förmedlar stödet varit viktigare än innehållet.

Karl Grunewald

”Tänk igenom dina värderingar!”

Förmåga till etisk reflektion är viktigt för arbetet inom handikappomsorg, säger Erik Blennberger, teologie doktor, docent i socialt arbete med inriktning på etik och forskningsledare vid Institutet för organisations- och arbetsetik vid Ersta Sköndal högskola i Stockholm. Han har författat flera böcker om etiska frågor i bland annat socialt arbete, och skrivit en bilaga om etik till LSS-kommittén. Dessutom är han ledamot i Socialstyrelsens etiskt råd och även i rådets särskilda utskott för socialt arbete (se nedan).

– Det är viktigt att man tänker igenom och arbetar med sina värderingar och att man är klar över vilka värderingar som verksamheten bygger på, fortsätter han. Det finns en serie starka värderingar och normer som har betydelse för verksamheter inom t ex handikappomsorgen: värdighet, självbestämmande, rättvisa, jämlikhet, humanitet, solidaritet, mänskliga rättigheter, människovärdesprincipen mm.



Här följer ett bearbetat avsnitt ur boken ”Värdigt liv och bemötande” av Erik Blennberger och Bengt Johansson. Boken riktar sig främst till personal inom äldreomsorg men mycket går att överföra till LSS-verksamhet.

2010, förlaget Fortbildning. Pris 294 kr på Bokus.

Att värdera bemötande

I ett professionellt bemötande – alltså bemötande i den roll man har inom ett yrkes och arbetssammanhang – kan vi göra olika bedömningar av bemötandets karaktär. Vi ska ge några exempel på bedömningskategorier som kan användas för att kommentera – berömma eller kritisera – bemötandet.

Grad av uppmärksamhet?

En viktig fråga är vilken *grad av uppmärksamhet* som visas i bemötandet i en viss situation. Hur intresserad och observant är den som bemöter en annan person i en viss situation?

Graden av uppmärksamhet kan bedömas med uttryck som till exempel empati, lyhördhet och intresse – och naturligtvis med dess motsatser: nonchalans, ointresse och likgiltighet.

Det är en slags startfråga för ett bra bemötande. Den som bemöter bör helst inte spela upp en standardroll där den som blir bemött är utbytbar mot vilken som helst. Man spelar sin roll, men har svagt intresse för den andra. Självklart finns det många situationer där det kan vara direkt besvärande med för mycket uppmärksamhet. När vi handlar en vara i en butik eller lånar en bok på biblioteket är vi oftast mest intresserade av att det ska gå snabbt – vi kräver ingen empati eller lyhördhet. Men när vi besöker en läkare eller en begravningsentreprenör är villkoren annorlunda. Det är naturligtvis sällan bemötandet inom äldreomsorgen liknar den första situationen.

Erkännande och bejakelse?

Vi kan också bedöma ett bemötande utifrån dess grad av *erkännande och bejakelse* av den andra. Det aktualiserar omdömen som till exempel respekt, aktning, sympati, tillit och vänlighet

Etiska frågeställningar

Socialstyrelsen har inrättat ett Etiskt råd (där bl a Erik Blennberger sitter med) som ”skall välja och värdera olika handlingsalternativ där konsekvenserna för klienterna framför allt på lång sikt, är svåra att förutse.”
På sin hemsida redovisar man olika etiska dilemman i det praktiska arbetet. Flera av dem handlar om konkreta frågor i LSS-verksamheter.
Gå till:
www.socialstyrelsen.se
Nedanför rubriken ”Utveckling och kvalitet” finns en underrubrik: ”Etik i socialtjänsten”. Där finns en lista på olika etiska dilemman som det Etiska rådet har behandlat.

– och dess motsatser missaktning, misstänksamhet, antipati och förakt.

På den punkten kan vi ta upp kommentarer som förekommer om att bemötandet ibland kan ha ett infantiliserande tonfall. Det innebär att en äldre person tilltalas med samma tonfall och kanske språkbruk man har till barn i förskoleåldern. Är det vanligt med ett sådant bemötande, vad beror det i så fall på och hur kan det undvikas?

Flexibilitet och samspelsförmåga?

En annan testfråga är vilken grad av *flexibilitet och samspelsförmåga* som bemötandet visar.

Vi kan då använda omdömen som till exempel variation, individanpassning, hänsyn och just flexibilitet – eller standardisering, likformighet och rigiditet.

Vi har hittills beskrivit bemötandet så att det uttrycker en grundinställning till andra, en attityd och en envägskommunikation: En person bemöter en annan (eller flera), som är föremål för bemötande. Men ofta sker bemötandet inom ett samspel mellan två eller flera personer under en viss tidsomfattning och kanske vid upprepade tillfällen. Bemötandet är då inte bara uttryck för en grundinställning. Det ger också uttryck för en förmåga (eller oförmåga) till ett – för sammanhanget relevant – socialt samspel, en förmåga till social responsivitet.

Inom omsorg och vård räcker det inte att bara tala om bemötande – där finns också möten och relationer. Det kan vara relationer över flera års tid. Men i alla möten och relationer finns det ett bemötande som den professionella aktören har ett ansvar för. Det förutsätter en förmåga till flexibilitet och samspel under en längre tid, inte bara i en enskild situation.

Personlig involvering – hur personligt berörda är vi?

En ganska svårfångad bedömning har att göra med graden och formen av *personlig involvering* hos den som bemöter en person i ett visst sammanhang, alltså hur personligt berörd man är av en person i en viss situation. Då kan vi använda ord som *intresse, vänlighet* och *sympati,* men också ord som *engagemang* och *vänskaplighet.* Uttryck som *distansering* kan naturligtvis också användas, liksom *irritation* och *ilska.* De senare uttrycken uttrycker också en form av personlig involvering.

Påverkan och förändring?

Ytterligare ett exempel på en testfråga för bemötande är om det finns ambitioner och försök till *påverkan och förändring* gentemot den andra. Frågan är främst hur man försöker genomföra sådana förändringar. Handlar det om *beröm, belöning, övertalning* eller kanske *manipulation.* Finns det kanske också inslag av *direkt kravställande,* kanske också av *kritik* och *konfrontation?*

Dessa olika sätt att bedöma ett bemötande är naturligtvis inte heltäckande. I praktiken kan det vara svårt att skilja olika sådana testfrågor från varandra. I en del fall kan också samma uttryck användas som svar på olika testfrågor. Vi menar ändå att analyser av det slaget är värdefulla för att diskutera och få en klarhet om olika slags bemötande i olika sammanhang – och för att få uppslag för att förändra sitt bemötande.

De testfrågor om bemötande som vi gett exempel handlar alltså om:

- Uppmärksamhet,
- erkännande och bejakelse,
- flexibilitet och samspelsförmåga,
- personlig involvering – frågan om hur personligt berörd man är och
- försök till påverkan och förändring.

Personbemötande och organisationsbemötande

Vi har hittills resonerat om bemötande i betydelsen att en *person* uppträder mot en eller flera andra personer. Det kan helt enkelt kallas personbemötande. Men det är också poängfullt att tala om hur en viss *verksamhet* – till exempel en skola, ett äldreboende eller ett varuhus – bemöter de personer som berörs av verksamheten. Vi kan kalla detta organisations- och verksamhetsbemötande.

Det bemötande som de enskilda medarbetarna har i en organisation eller verksamhet kan kallas *personbemötande.* Det handlar främst om hur de som direkt får omsorg bemöts. Hur bemöts sedan deras närstående och hur bemöts de personer som ansöker om stöd, men kanske inte får det beviljat?

Med *organisations- och verksamhetsbemötande* avses då först ”det samlade personbemötandet” från alla medarbetare som finns inom en verksamhet. Men till organisations- och verksamhetsbemötandet hör också sådant som till exempel hur lokalerna ser ut, vilken inredning, konst och utsmyckning som finns, hur maten smakar och hur näringsriktig den är. Till organisations- och verksamhetsbemötandet hör också sådant som hur lättillgänglig informationen är om äldreomsorgens service, bland annat via kommunens hemsida. Till organisationsbemötandet hör med andra ord allt det som omsorgstagaren erbjuds – eller inte erbjuds. Det är alltså ett mycket omfattande begrepp.

Bemötandets pedagogik

Vi kan också göra en annan och kompletterande indelning med tre andra frågor. Den första kan handla om hur *pedagogiskt* tilltalande och välfungerande bemötandet är. Får omsorgstagarna och deras närstående information på ett lättillgängligt sätt? Hur ser rutinerna ut? Finns det former för brukarnas delaktighet, har omsorgstagarna möjlighet till inflytande över sin vardag?

Bemötandets estetik

Dessutom kan bemötande bedömas utifrån *estetiska* utgångspunkter. Då avses vilken stil som finns i personbemötandet, till exempel i fråga om språkbruk och sätt att samtala. Olika estetiska aspekter av verksamhetsbemötandet är lätt att föreställa sig. Det kan t ex handla om inredning i gemensamhetslokaler och om måltider.

Det förekommer att gemensamhetsutrymmena har usel akustik, halvvissna – eller inga – blommor i fönstren, en överbliven tavla uppsatt lite slumpvis där det fanns en krok osv.

Bemötandets etik

För det tredje kan vi bedöma bemötandet utifrån *etiska* aspekter. Det innebär inte något helt nytt utifrån de andra två aspekterna. Både pedagogiken och estetiken kan ha etiska aspekter genom att de visar hur man värdesätter dem som verksamheten är till för. Men alla pedagogiska eller estetiska frågor har naturligtvis inte en etisk karaktär.

Den etiska sidan av bemötandet avser främst hur en annan person värderas i bemötandet. Uttrycker bemötandet empati, respekt och vänlighet? Finns det också uttryck för nonchalans och likgiltighet, kanske till och med för missaktning och motvilja?

Ideal för personbemötande

Rätten till ett värdigt liv innefattar ”ett gott bemötande av personen och dennes närstående”. I Värdighetsutredningen som handlar om ett värdigt liv i äldreomsorgen framhålls att ett gott bemötande främst bör beskrivas med hjälp av följande begrepp:

- Respekt, artighet och hänsyn,
- empati – uppmärksamhet och lyhördhet,
- vänlighet och generositet,
- stöd och uppmuntran.

Är dessa punkter tillräckliga för ett gott bemötande? Vad finns det för andra viktiga bemötandeuttryck?

När vi gav exempel på olika testfrågor för bemötandets karaktär användes flera andra positiva uttryck om bemötande. De kan aktualiseras igen och ger oss fler förslag på vad ett gott bemötande innebär:

- Intresse,
- variation, flexibilitet och individanpassning,
- sympati,
- tillit,
- generositet,
- engagemang och
- vänskaplighet.

Dessutom skulle vi vilja föreslå ytterligare två bemötandeuttryck som kan vara mycket viktiga:

- Jämlikhet och
- humor.

Jämlikhet i bemötandet

Jämlikhetstanken har en etablerad ställning i vårt samhällsliv och den har direkt relevans för vårt bemötande. En ideal om jämlikhet är relevant som en regel för attityder och bemötande av andra personer. Innebörden är att varje person bör bemötas som en jämlike. Det innebär dock inte att man bortser från att relationen inom strängt taget alla verksamheter är asymmetrisk och ojämlik i fråga om makt.

Jämlikt bemötande innebär att jag uppfattar och behandlar den andre utifrån den grundläggande insikten om vår gemensamma mänskliga identitet och på ett sätt som jag skulle godta om rollerna vore ombytta. Det innebär att jag ser den andra som en likvärdig person. I symmetriska relationer finns det en ömsesidighet som gör är jämlikheten given med själva relationen, men i asymmetriska relationer kan och bör jämlikhet vara en vald hållning från den person som är den starkare i relationen.

Filosofen Harald Ofstad har uttryckt en enkel jämlikhetsregel formulerad så att jag bör uppfatta och behandla varje person utifrån att hon har ”värdet ett”. Ingen har ett lägre värde och ingen har heller ett högre. Den grundtanke som ligger bakom det resonemanget är naturligtvis idén om alla människors lika värde.

Det är skillnad på det bemötande som i uppmärksamhet, ögonkontakt och tonfall präglas av jämlikhetens mentalitet och det bemötande som ser den andre som en sekunda och ointressant – eller rentav motbjudande person.

Humor i bemötandet

I Värdighetsutredningen (bilaga 4) gjordes några kommentarer om vikten av humor i bemötandet. Men det temat togs inte upp i Värdighetsutredningens slutbetänkande, inte heller i propositionen. Det är inte förvånande. Humor passar inte in som en rekommendation i en författningskommentar. Överhuvudtaget är det tveksamt om man kan ha humor som ambition och den kan helt klart inte vara en föreskrift. Det hindrar inte att humor behövs i all omsorg, i allt social verksamhet.

En humorns avslappning, lättsamhet och distans behövs i all verksamhet och i alla organisationer. Det finns ett välbefinnande i leendet och det goda skrattet. Man kan ha en beredskap för humorns dimension, men humor går knappast att ha som en direkt ambition.

Bemötandet i den inre kulturen

Vi har tagit upp bemötandet av omsorgstagaren och dennas närstående. Men i huvudsak samma uttryck kan användas för att tänka igenom och ställa testfrågor om det interna bemötandet – hur medarbetarna bemöter varandra, bemötandet i olika relationer i den inre kulturen i en organisation. Också det är en nyckelfråga för omsorgen.

Partille

Mellan arbete och daglig verksamhet

Fram till 1999 var den dagliga verksamheten i Partille ungefär som på de flesta andra ställen. Ett dagcenter, en kaféverksamhet och en grupp som arbetade på posten. Men sedan hände det saker.

Johan Morkvist paketerar och etiketterar olika hjul på företaget TENTE AB.

För 25 år sedan fanns det tre personer som hade daglig verksamhet i Partille. Idag är det 110.

– Och fler lär det bli, säger Ann Britt Davidsson som är avdelningschef för funktionshinderområdet i Partille kommun. Om tio år räknar vi med att 180 personer kommer att ha denna insats.

Fram till 1999 var den dagliga verksamheten enkel och överblickbar. Där fanns dagcentret Stubbvägen med storkök, verkstad, datagrupp och Färg och form. Samt ca 40 arbetstagare. Dessutom en kafé-verksamhet i centrum, Sävens kafé och hantverk, och en utflyttad grupp på posten.

Men då började man fundera i andra banor. Vad var egentligen meningen med Daglig verksamhet? Var det verkligen att arbetstagarna skulle gå till samma konstlade arbete under resten av sina liv? Och hur skulle man möta önskemålen från de unga om realistiska arbetsuppgifter på ”vanliga” arbetsplatser?

Projekt Steget

Man sökte pengar och efter många turer fick man 2006 sitt första anslag från EU för att förändra inriktningen på den dagliga verksamheten.

Enhetschef Eva-Lena Morschheuser och biträdande enhetscheferna Ulla Stenström och Marianne Merin har hållit i trådarna för de två projekten *Steget*, och *Projekt Arbetsliv* (EU-projekt sedan 2009). Man tog kontakt med MISA, ett företag som sysslar med supported employment i Stockholm och började utbilda personalen. Man rustade upp en lokal där man tidigare bedrivit traditionell legotillverkning och inrättade ett arbetslivscentrum. Därifrån dirigerades verksamheten som snart började ta form. I första etappen fick 35 personer av de 110 som har daglig verksamhet en praktikplats. I båda projekten var målet att deltagarna skulle närma sig arbetslivet, och i *Projekt Arbetsliv* tänkte man att 13 personer skulle ha jobb inom tre år. Man bjöd in ortens företagare och utvecklade samarbetet med alltfler arbetsplatser. En rad nya grupper startades. En del hjälpte till att fixa saker, andra arbetade på lager, i butiker eller på andra industrier.

Hur man lagar sin lunchlåda

För att kunna stödja dem som nu lämnade den trygga tillvaron på dagcentret startade projektet en rad stödformer och cirklar som bland annat handlade om hur man lagar sin lunchlåda, hur man kommer upp på morgonen osv. Några fick gå truckutbildning och tre lyckades ta körkort för truck.

– Det blev en boost för självkänslan, säger Marianne Merin glatt.

Överhuvud taget verkar det som taket verkligen lyft i Partilles dagliga verksamhet. Idéerna har flödat och inriktningen mot ett annorlunda yrkesliv har utvecklats.

Ann Britt Davidsson, Marianne Merin och Eva-Lena Morschheuser har förändrat den dagliga verksamheten i Partille.

Samlar kort med bilder

För dem som nu beviljas daglig verksamhet är mottagandet ett helt annat än tidigare. All personal har genom utbildningar fått ett annat synsätt. Förut handlade det om vilka platser som fanns tillgängliga, nu handlar det om att ta reda på vad den enskilde är intresserad av och vill göra.

Innan det blir aktuellt med någon arbetslivsinriktad placering träffas man på arbetslivscentrum och försöker utröna vad som skulle passa.

Genom att personen får samla ”egna” kort ur en kortlek med bilder på olika typer av fritidsaktiviteter får man en bild av personens intressen. Sedan tittar man på en annan kortlek med arbetsbilder och ser vilka typer av arbeten som lockar. Därefter får man göra studiebesök på några olika arbetsplatser, för att sedan gå direkt ut på praktik med stöd av arbetskonsulent, utan förträning i grupp.

– Inlåsningseffekten i våra grupper är väldigt stark, menar Marianne Merin. Det kan kännas tryggt att vara tillsammans där. Men flera av dem som arbetar i grupp skulle på sikt kunna få en anställning om de bara ville och vågade ta steget ut på en riktig arbetsplats. Därför är det bra om de som är nya först prövar på enskilda praktikplatser. Och alltfler går nu också direkt ut på en praktikplats. I början får de väldigt mycket stöd. Men trots det förekommer det att någon inte klarar av praktiken och kanske behöver den trygghet som man kan få i en grupp.

Hur gick det?

Hur gick det då med dem som man hoppades skulle få en riktig anställning?

– Av dem som fått praktikplatser under perioden är det 10 personer som fått någon form av anställning med statligt stöd, berättar Marianne. 25 personer har närmat sig arbetslivet medan 5 personer har misslyckats på sin praktikplats och övergått till någon av grupperna. Och sedan är det några som flyttat eller som slutat av andra skäl.

Svårt att få jobb

Trots framgångarna kan man ändå konstatera att det inte är så lätt för den enskilde att få en anställning.

– Det är inte alltid att lönen innebär en ekonomisk vinst för den enskilde, säger Marianne Merin. Aktivitets- eller sjukersättning, bostadsbidrag och habiliteringsersättning (som i Partille är 43 kr/dag) kan ge nästan lika mycket. Och många tycker det är skönt med små krav. Man nöjer sig och ser inte vad det innebär för framtiden. Dessutom är det inte alltid lätt att få arbetsgivarna att gå med på anställning.

Det senare av de två projekten, *Projekt Arbetsliv*, fick sammanlagt ca 8 milj. kr från EU. Och nu har man i dagarna blivit beviljad en fortsättning. De sex arbetskonsulenterna får fortsätta att motivera arbetstagare att våga ta steget ut i arbetslivet.

Text och bild: Hans Hallerfors

Säven Café och hantverk i Sävedalen har funnits ända sedan 1993 och har många stamkunder. En grupp vägarbetare kommer varje dag och fikar och där träffas ibland några nyligen pensionerade vårdare med minnen från gamla omsorgsnämndens tid. Mariam Michail står i kassan som har en anpassad kassaapparat.

Maria Kitsaki arbetar i köket på Säven Café och hantverk.

Olle Nordkvist arbetar med reklamutdelning i Jonsered.

Det officiella målet med daglig verksamhet är att personerna ska utvecklas så att de klarar ett förvärvsarbete. Men det ligger långt från verkligheten – nästan inga övergår till ett lönearbete. Detta trots att erfarenheten visar att vägen dit går över en individuell placering på en reguljär arbetsplats. Sådana placeringar förekommer i de flesta kommuner, men i alltför litet antal. Det var endast ca. 15 % av dem som hade daglig verksamhet häromåret som hade en individuell placering. Men det finns kommuner som utvecklat en systematik för individuella placeringar med goda resultat. Östersund, Örnsköldsvik, Partille och Gävle har nämnts. I Gävle arbetar halva antalet av dem i daglig verksamhet på ett företag eller i en samhällsverksamhet! Och flera flyttar över till lönearbete varje år. Enhetschefen Ann–Helen Dahlqvist berättar hur detta är möjligt.

Vägen ut

av Ann-Helen Dahlqvist

Vårt arbete i Gävle för att ”rätt person ska vara på rätt plats med rätt stöd” i den dagliga verksamheten började 1995 med att alla 172 brukarna fick välja vilken typ av verksamhet de önskade sig. Det visade sig att halva antalet ville ha en helt annan än den de redan hade! Även personalen fick välja – en tredjedel av dem ville byta. Detta ledde till att en allsidigt sammansatt arbetsgrupp föreslog nya gruppindelningar med en omtumlande förändringsperiod som följd.

Sedan dess gör vi årliga uppföljningar då varje brukare får framföra sina önskemål. Det har lett till att ca 15–20 % byter inriktning på sitt arbete eller arbetsplats varje år.

Hälften i extern verksamhet

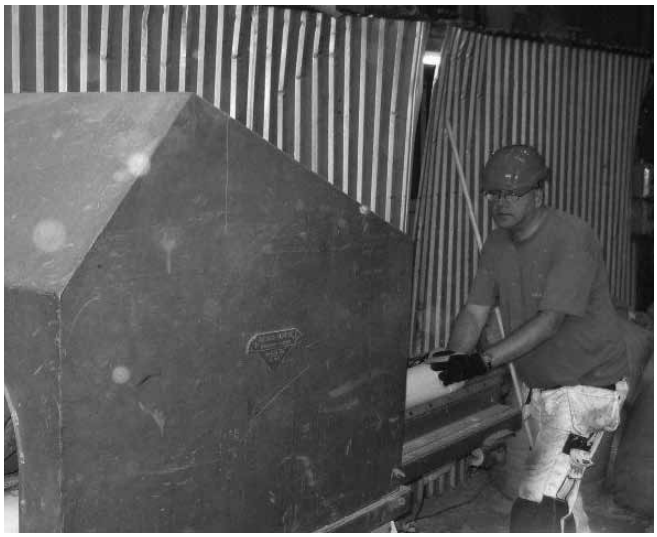
Sedan några år har vi mer och mer arbetat med fokus mot sysselsättning i företagsgrupper och på samhällsplatser. 2009 hade 69 % av personerna plats i en basverksamhet och 31 % i sådan extern verksamhet. I höstas hade antalet i de senare stigit till 50 %. Det rör sig om hela 142 personer i vardera gruppen. Utöver dessa har vi alltid ett antal brukare som är under kartläggning eller som deltar i *Steget*, en arbetsförberedande verksamhet.

Från att varit skötare inom psykiatrin började **Ann-Helen Dahlqvist** som vårdare på Vågbrohemmen 1978, ett vårdhem för nära 300 personermed utvecklingsstörning. Därefter var hon ADL-tränare på ett ”dagcenter” och föreståndare på ett ”inackorderingshem”. Efter studier på Sociala omsorgslinjen 1990 blev Ann-Helen Dahlqvist föreståndare på ett dagcenter i Gävle till 1995, då hon blev enhetschef för den dagliga verksamheten.

Arbetet fortsätter med att finna nya arbetsplatser i samhället där man börjar se brukarna som en naturlig resurs i arbetslivet. I juni 2010 tog Kommunstyrelsen ett beslut om att 1,5 % av kommunens tjänster ska avdelas till personer med funktionsnedsättning rent generellt. Detta kräver att samtliga förvaltningar och bolag samverkar, vilket är på god väg att ge ett antal trygghetsanställningar. (En trygghetsanställning kan förekomma på hela arbetsmarknaden och är ett alternativ till skyddat arbete hos Samhall.)

Nya brukare

Majoriteten av de nya brukarna i daglig verksamhet är lindrigt utvecklingsstörda med olika tilläggshandikapp/diagnoser. Av dem som de sista åren gått vidare till företagsgrupper/samhällsplatser är ca 60 % nya brukare och 40 % personer från våra basverksamheter. Det är viktigt att alla nya brukare blir kartlagda liksom de i basverksamheten som bedöms ha förmåga/intresse för extern verksamhet. Vi har som mål att 2012 ska samtliga brukare vara kartlagda.



Peter Nordin på företagsgrupp Fjällbacken jobbar vid maskin. Foto: Magnus Söderbäck.

Kent Eriksson på företagsgrupp Jula hänger upp skyltar. Foto: Johnny Eriksson.

Vi tar emot personer från personkrets 1 och 2. Det finns ingen daglig verksamhet för psykiskt funktionshindrade men en träffpunkt och en socialpsykiatrisk verksamhet. De som fyller 65 år erbjuds plats på en träffpunkt för äldre, en verksamhet i första hand för personer med utvecklingsstörning. Alla som bor i en gruppbostad och som inte är över 65 år deltar i en daglig verksamhet, förutom ett mindre antal som har arbete med lönebidrag eller en trygghetsanställning.

45 kr om dagen

Habiliteringsersättning utgår med 45 kr/dag för heltid. De i extern verksamhet får ingen extra ekonomisk ersättning, men de får tillgång till en del personalsociala förmåner och aktiviteter som andra på arbetsplatsen samt arbetskläder. Och mycket uppskattning!

Personen eller dennes företrädare får skriva under ett dokument att den ger sitt medgivande till att vi har kontakt med, och inhämtar uppgifter av, andra utanför den dagliga verksamheten. För dem i särskilt boende görs en genomförandeplan i boendet och en i den dagliga verksamheten. Med boendepersonalen kommunicerar vi på sedvanligt sätt, med kontaktböcker, mail m.m..

En arbetskonsulent

Vi har på enheten en arbetskonsulent vars uppgift det är att informera nya arbetsplatser och med arbetshandledare bestämma vilka arbetsuppgifter som kan vara tänkbara. Konsulenten bistår brukaren i kontakter med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen inför en ev. anställning. Han eller hon är enhetens representant i olika samarbetsgrupper.

Riktlinjer till förfogande

Utbildnings- & Arbetsmarknadsförvaltningen i Gävle har antagit riktlinjer för den dagliga verksamheten med titeln "Uppdraget i EDV". I dessa beskrivs momenten: planera, genomföra, utvärdera och utveckla. De innehåller även beskrivning av arbetsuppgifterna för den kontaktansvarige och handledaren, innehållet i brukarpärmar, checklista för genomförandeplanen m.m.. "Uppdraget i EDV" finns på edv.uag@gavle.se

Se även Socialstyrelsen. *På tröskeln. Daglig verksamhet med inriktning på arbete.* 2010. Finns för nedladdning på: www.socialstyrelsen.se

För personerna i företagsgrupp/samhällsplats finns 22 arbetshandledare som stöd och 47 handledare, varav 3 är poolhandledare i basverksamheten.

När någon vill börja

När det blir fråga om att en brukare bör kunna gå över till ett externt arbete träffar denne och vår arbetskonsulent en särskild handläggare på Arbetsförmedlingen. Vi använder oss inte av Arbetsförmedlingens särskilda introduktions- och uppföljningsstöd, SIUS, utan står för alla kostnader själva.

Arbetskonsulenten följer fortlöpande brukarens arbetsinsats. Redan vid en av de första träffarna med arbetsgivaren tar konsulenten upp möjligheten att brukarens arbetsförmåga kan utvecklas. Om intresse då finns från båda håll och om Arbetsförmedlingen säger ok kan det bli fråga om en anställning. Det är handledaren och arbetshandledarna som genom observationer och samtal bevakar att det inte förekommer något utnyttjande av den enskilde. På varje arbetsplats finns en kontaktperson som förmedlar kontakten med oss om brukaren.

Betalar resor och lunch

Den dagliga verksamheten betalar för resorna och bedömer behovet enligt samma kriterier som för färdtjänst. Verksamheten tar sedan ut en egenavgift av den enskilde månadsvis motsvarande kollektivtrafikens taxa. Det görs ingen skillnad på boendeform eller var man har sin dagliga verksamhet. Varje person betalar för sin lunch. För dem i basverksamheten är det fråga om 45 kr per måltid.

Anställning och kostnader

Vid anställning med lönebidrag alt. trygghetsanställning avslutas platsen i den dagliga verksamheten. 2010 gick sju personer och 2011 fem personer över till en anställning. Men ingen har anställts på SAMHALL under de senaste 15 åren. De ställer för höga krav på produktionsresultat.

Den årliga kostnaden för en person på en samhällsplats – i snitt 54.000 kr per plats – är mindre än en tredjedel så stor som den är för en person i en basgrupp – i snitt 175.000 kr. En plats i företagsgrupp kostade i snitt 132.000 kr. Till platskostnad för samtliga nivåer tillkommer resor och overheadkostnader (förvaltning & kommunledning).

Det viktigaste är dock att nästan alla externt placerade brukare – det finns naturligtvis undantag – upplever att de är på ett ”riktigt” jobb där de behövs och att man räknas med på ett annat sätt. Får de sedan erbjudande om en anställning är det för många en dröm som går i uppfyllelse!

Exempel på brev till företag inför påtänkt placering:

Vi är en verksamhet i Gävle Kommun som arbetar med sysselsättning/arbetsträning för personer med funktionsnedsättning. Vi har mångårig erfarenhet att, i samarbete med näringslivet, skaffa platser för dessa personer. Exempel på företag är: XXX. Målet är att skapa goda förutsättningar för ett bra samarbete.

Varför välja att samarbeta med oss?

- *Vi/personerna kan bli en extra resurs/tillgång för ert företag.*
- *Vi ger introduktion och kontinuerligt stöd till personen.*
- *Vi ger stöd till kontaktpersonen på ert företag.*
- *Mångfald kan ge styrka till ert företag och ni visar god vilja att ge personerna chansen till en bra arbetsträning.*
- *Personerna är försäkrade genom oss.*
- *Vi strävar efter ett långvarigt samarbete. Ni är fria att avbryta samarbetet om det inte fungerar.*

Vår målsättning är att personerna ska utvecklas mot en anpassad anställning.

Verkar detta intressant för Er? Jag kontaktar dig per telefon.

Med vänlig hälsning,

.....

Arbetsgång för arbetshandledare i Gävle

Besöka arbetsplatsen med arbetskonsulent. Skriv ner arbetsuppgifterna.

Besöka arbetsplatsen med brukare. Planering kring brukarens struktur och schema. Vid behov testkör handledare arbetsuppgifterna för att ge brukaren bra introduktion och rätt stöd.

Arbetshandledare handleder brukaren. Brukaren börjar med introduktion. Arbetshandledaren skriver avtal med arbetsplatsen, lämnar närvarolistor samt informerar och planerar in uppföljningsdatum med arbetsplatsen.

Handleda brukaren i uppgifterna på arbetsplatsen.

Regelbundna besök utifrån nivåbedömning. Stöd och handledning.

Uppföljning efter 4 veckor, använd formuläret – arbetssamtal. Bestämma nytt datum för uppföljning om brukaren vill/får fortsätta sin sysselsättning.

Fortsätt med nivåanpassade besök på arbetsplatsen. Stöd och handledning.

Uppföljning av brukaren – arbetssamtalet. Genomförandeplan.

LSS som garanti för ett fullvärdigt medborgarskap

Av Barbro Lewin

LSS HANDLAR OM en särskild sorts bemötande: ett bemötande i syfte att stärka medborgarskapet för människor med funktionshinder. I LSS-propositionen slås det grundläggande värdet bakom LSS fast: den humanistiska människosynen. Det kan nämnas att denna inte finns i lagtexten utan bara beskrivs i LSS-propositionen på följande sätt (Prop. 1992/1993:159):

> *Den humanistiska människosynen innebär att människan alltid är att betrakta som en individ med ett värde i sig. Ingen människa är mer värd än någon annan. En ovillkorlig rätt till respekt för människovärdet förändras inte av grad eller art av funktionsnedsättning. Den människa som har ett svårt handikapp får aldrig betraktas som "föremål för åtgärder", utan skall ses som en individ med rättigheter.*

LSS värdegrund har en tydlig koppling till medborgarskapet. När vi talar om medborgarskap i det här sammanhanget är det inte fråga om vilken nationalitet man har. Det är istället fråga om den enskildes ställning gentemot det offentliga.

Drygt ett decennium efter det att LSS infördes kom FN:s Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättningar. Där formuleras den humanistiska människosynen och medborgarskapstanken på liknande sätt. Staterna "erkänner det inneboende värdet och värdigheten hos alla dem som tillhör människosläktet och deras lika och obestridliga rättigheter som grundvalen för frihet, rättvisa och fred i världen".

Medborgarperspektivet, rätten att få vara den man är, har alltså ersatt ett medicinskt synsätt där personen med funktionshinder främst är någon som skall tas om hand, behandlas, botas eller åtminstone rehabiliteras, tränas och förbättras till en större förmåga. I det medicinska synsättet ligger en kompetenstanke, en skyldighet att utvecklas, bli duktig. Ett sådant kompetensperspektiv var tydligt i samband med utflyttningen från vårdhemmen. Man måste visa sig vara tillräckligt duktig för att få flytta därifrån, ha vissa färdigheter. Numera är det medborgarperspektivet som gäller.

LSS har ett "hyperindividualistiskt" förhållningssätt

I forskning om personer med omfattande funktionshinder påpekas ibland att omsorgsarbetet präglas av ambivalens, att personal ofta känner sig frustrerad över den balansgång man anser sig tvingad till för att göra ett bra jobb. Det är sant att arbetet är svårt och krävande. Men mycket av ambivalensen kan lösas upp om man har insikt och förståelse för hur värden kan förverkligas i det praktiska livet. LSS värdegrund är extremt individinriktad. Jag brukar säga att LSS kräver ett "hyperindividualistiskt" förhållningssätt för att markera att det inte bara är stödanvändarens behov, utan även önskemål, intressen och livsprojekt som ska prioriteras.

LSS-propositionen understryker att det är den enskilde som ska ha tolkningsföreträde och att det är personalens uppgift att möjliggöra ett förverkligande av den enskildes vilja. Detta kan naturligtvis vara svårt och inte alltid sammanfalla med vad personalen tycker är lämpligt. Men då är det inte fråga om ambivalens utan ett dilemma mellan vad stödanvändaren önskar och personalens uppfattning. Alla blir sällan nöjda i sådana situationer, men det viktiga är att man hela tiden har LSS värdegrund för ögonen. Den talar om vilka önskemål som ska väga tyngst och att man ska försöka nå så långt som det bara är möjligt. Kunskapen om LSS värdegrund är desto viktigare idag eftersom allt fler yrkesverksamma i personalgruppen kommer från andra kulturer med annan människosyn och uppfattning om hur funktionshindrade personer bör bemötas.

Det individualistiska synsättet innebär att ett gruppinriktat, kollektivistiskt "göra saker tillsammans"-synsätt egentligen borde vara otänkbart i samma andetag som man talar om LSS. Så är det emellertid inte beroende på att LSS-verksamhet ofta innebär en kollektiv organisation. Jag tänker främst på boendeinsatsen och daglig verksamhet. I praktiken innebär en sådan organisation att det ibland kan bli väldigt svårt att upprätthålla ett "hyperindividualistiskt" förhållningssätt.

Kanske vi i framtiden kommer att se andra, mer individualiserade stödformer. Dagens unga personer med lindrig utvecklingsstörning, neuropsykiatriska eller andra funktionshinder vill liksom andra ungdomar ha en egen bostad och arbeta ute i det vanliga arbetslivet.

Personals bemötande och målen för LSS

I lagens första målparagraf beskrivs vad som ska uppnås med LSS-verksamheten på följande sätt:

> *Verksamhet enligt denna lag skall främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet [för personkretsen]. Målet skall vara att den enskilde får möjlighet att leva som andra (5 §).*

Under rubriken Rätten till insatser preciseras vad stödet ska leda till:

… Den enskilde skall genom insatserna tillförsäkras goda levnadsvillkor. Insatserna skall vara varaktiga och samordnade. De skall anpassas till mottagarens individuella behov samt utformas så att de är lätt tillgängliga för de personer som behöver dem och stärker deras förmåga att leva ett självständigt liv (7 §).

Lagtexten anger inte bara vad som ska uppnås utan även hur målen ska förverkligas. Inriktningen anges så här:

Verksamheten enligt denna lag skall vara av god kvalitet och bedrivas i samarbete med andra berörda samhällsorgan och myndigheter. Verksamheten skall vara grundad på respekt för den enskildes bestämmanderätt och integritet. Den enskilde skall i största möjliga utsträckning ges inflytande och medbestämmande över insatser som ges. Kvaliteten i verksamheten skall systematiskt och fortlöpande utvecklas och säkras… (6 §).

Ett närbesläktat värde till självbestämmande är värdet Valfrihet. Det finns inte nämnt i lagtexten men ges desto större tyngd i LSS-propositionen. Det sägs vara det viktigaste värdet tillsammans med värdet Integritet.

Under rubriken Rätten till insatser betonas också att LSS-stödet är frivilligt. Värdet Frivillighet används inte i lagtexten men det är ju vad lagtexten beskriver nedan:

Insatser enligt denna lag skall ges den enskilde endast om han eller hon begär det… (8 §).

De här citaten ur lagtexten tillsammans med propositionens ord om den humanistiska människosynen och valfriheten uttrycker det goda bemötandet. Rättighetslagen LSS är det politiska verktyget för att stärka medborgarskapet hos funktionshindrade människor. Det ska förverkligas genom att personal verkar för att stödanvändaren får goda levnadsvillkor.

Goda levnadsvillkor för att stärka den enskildes medborgarskap

Rent intuitivt har vi nog alla idéer om vad goda levnadsvillkor innebär – åtminstone för oss själva. Men det måste väl ändå finnas vissa gemensamma nämnare för vad som kan sägas ingå i Goda levnadsvillkor? Av lagtexten framgår att det innebär varaktighet, samordning, anpassning till individuella behov, lätttillgänglighet samt möjligheter till ett självständigt liv. Socialstyrelsen tar mer utförligt upp detta överordnade värde i en handbok för rättstillämpningen av LSS med titeln *Bostad med särskild service för vuxna enligt LSS. Stöd för rättstillämpning och handläggning* (2007).

De särskilda insatserna skall förebygga, minska följderna av och kompensera för funktionshinder. De skall vara samordnade och utformade så att de stärker den enskildes möjligheter att leva ett självständigt liv och kunna delta aktivt i samhällslivet. Insatserna måste grundas på behov och önskemål som den enskilde tycker är angelägna.

Socialstyrelsen nämner också andra kvalitetskriterier som känns igen från lagtexten: att leva som andra, jämlika levnadsvillkor, självbestämmanderätt, inflytande och integritet, delaktighet, tillgänglighet. Socialstyrelsen tar likaså upp värdet kontinuitet som ju betyder samma sak som lagtextens värde varaktighet. Slutligen nämner Socialstyrelsen värdet helhetssyn. Det står inte nämnt i lagtexten men lagens krav på samordning kan väl sägas ange en förutsättning för att en helhetssyn ska kunna tillämpas. Och helhetssynen är i sig en förutsättning för goda levnadsvillkor.

LSS värdegrund i ett medborgarperspektiv: Personals bemötande av personer med funktionshinder

Den humanistiska människosynen ska prägla bemötandet

Goda levnadsvillkor ska stärka medborgarskapet hos funktionshindrade personer

Värden som handlar om hur stödet ska ges:

- Självbestämmande
- Integritet
- Frivillighet

Värden som handlar om vad stödet ska leda till:

- Möjlighet att leva som andra
- Självständighet
- Full delaktighet i samhällslivet

En god omvårdnad

Värdegrunden och ett gott bemötande gäller naturligtvis för alla LSS-insatser men blir kanske särskilt viktig vid insatser som innebär omvårdnad. Av insatsparagrafen i LSS 9 c § anges att omvårdnad ingår i insatserna avlösarservice i hemmet, korttidsvistelse utanför det egna hemmet, korttidstillsyn för skolungdom över 12 år utanför det egna hemmet i anslutning till skoldagen samt under lov, boende i familjehem eller bostad med särskild service för barn eller ungdomar som behöver bo utanför föräldrahemmet, bostad med särskilt stöd och service för vuxna samt daglig verksamhet.

Socialstyrelsen har förtydligat vad omvårdnad innebär (2007). Omvårdnad avser all individuellt anpassad hjälp i den dagliga livsföringen. Den ska tillgodose stödanvändarens psykiska, fysiska och sociala behov, t.ex. hjälp med att äta, dricka och förflytta sig, sköta personlig hygien och klä sig, sköta hemmet, tillreda måltider, göra ärenden och inköp, kommunicera, upprätthålla sociala kontakter och bryta isolering, göra tillvaron begriplig, förutsägbar och trygg, planera framåt, göra tillgänglig den hälso- och sjukvård, inklusive habilitering, rehabilitering och hjälpmedel, och den tandvård som stödanvändaren behöver, samt se till att misstankar om övergrepp och andra brott mot den enskilde polisanmäls.

Uppräkningen handlar om själva stödet och servicen både i och utanför hemmet. Den svarar alltså på

frågan vad som är innehållet i omvårdnaden, beskrivningen är neutralt hållen och uttrycker väldigt lite av värderingar.

Lex Sarah – när omvårdnaden inte fungerar

Lex Sarah är till för att stävja missförhållanden och infördes i LSS 2005. Från 1 juli 2011 gäller nya och striktare bestämmelser i Lex Sarah:

> *Var och en som fullgör uppgifter enligt denna lag ska medverka till att den verksamhet som bedrivs och de insatser som genomförs är av god kvalitet (24 a §).*
>
> *Den som fullgör uppgifter i verksamhet enligt lagstiftning om stöd och service till vissa funktionshindrade ska genast rapportera om han eller hon uppmärksammar eller får kännedom om ett missförhållande eller en påtaglig risk för ett missförhållande, som rör den som får eller som kan komma ifråga för insatser enligt sådan lagstiftning (24 b §).*

Så här förtydligar Socialstyrelsen vad som avses med missförhållanden (2011a):

> *Med missförhållanden, som ska rapporteras … avses såväl utförda handlingar som handlingar som någon av försummelse eller av annat skäl har underlåtit att utföra och som innebär eller har inneburit ett hot mot eller har medfört konsekvenser för enskildas liv, säkerhet eller fysiska eller psykiska hälsa.*
>
> *Med en påtaglig risk för ett missförhållande, som också ska rapporteras, ska avses att det är fråga om en uppenbar och konkret risk för ett missförhållande.*

Kommunen ska informera alla i LSS-verksamheterna om hur Lex Sarah ska tillämpas, vad som menas med ett missförhållande och hur ett sådant ska rapporteras.

Arbetssätt och metoder

Själva LSS och dess förarbeten tar inte upp arbetssätt och metoder mer än att man understryker det individualiserade förhållningssättet. Varje individ ses som unik och individanpassningen är självklar. Inte heller beskriver man närmare hur personalens kompetens ska se ut, vad som är tillräcklig och önskvärd kompetens. Som väl tydligt framgått ser jag kunskap om LSS värdegrund som en absolut nödvändig förutsättning för goda levnadsvillkor. Och då är det kritiska förhållningssättet och reflektionen ett ständigt måste kring arbetssätt och metoder. Det kan inte nog understrykas att oberoende av vilket arbetssätt eller metod man använder sig av måste de vara förenliga med LSS värdegrund. Och för de etablerade metoderna måste personalen ha adekvat utbildning.

Empatisk förmåga för gott bemötande

Framgången i personalens bemötande är inte bara avhängig av kunskap om arbetssätt och metoder. En förmåga som alltid framhålls är förmågan till empati. Psykologen Ulla Holm har forskat mycket om empati. Hennes definition lyder så här:

> *Empati betyder att fånga upp (affektiv del) och förstå (kognitiv del) en annan människas känslor och att vägledas av den förståelsen (beteendedel) i kontakten med den andra. Det är alltså fråga om både en inre process av att nå förståelse och ett sätt att kommunicera denna förståelse, inte bara i ord utan i alla handlingar som riktas mot den andra.*

Empati kan utvecklas.

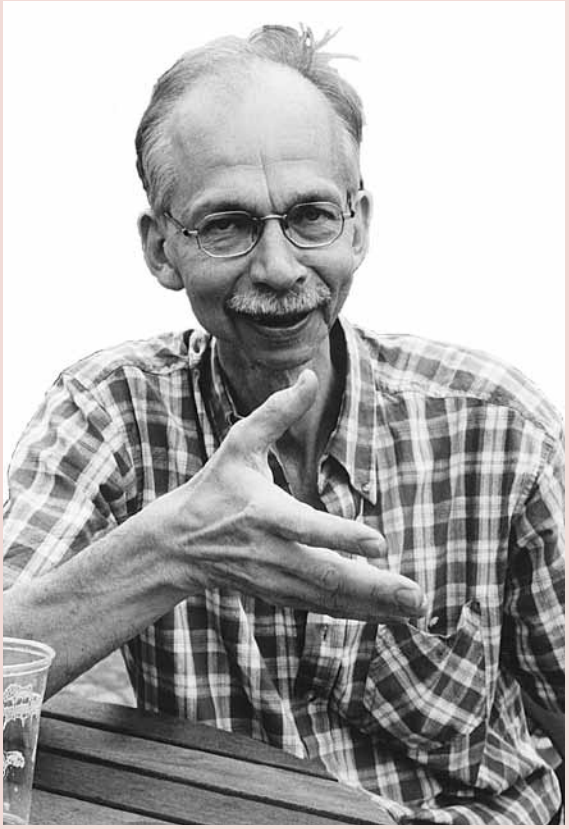
> *Vi kan öka vår självkännedom och även vår affekttolerans [att orka med egna och andras känslor]. Vi kan öka vår förmåga att stå ut med och hjälpa till att bära andras känslor. Vi kan öka vår förmåga att ta till vara den information som vi får genom våra egna och andras känslor. Vi kan skaffa oss ökad kunskap om hur vi tar hand om andras känslor, hur vi ska samtala, vad vi ska lägga märke till i kontakten med andra och vad vi kan använda den informationen till.*

Med kunskap och empatisk förmåga kan personal utveckla en professionell identitet, ett etiskt och socialt beteende, som hon kallar ett professionellt överjag eller jagideal. Det låter hoppfullt, tycker jag att inget är kört. Vi kan alla bli bättre och kanske den här boken kan bidra med kunskap och insikt om den specifika värdegrund som ska styra personalens arbete för personer med omfattande funktionshinder.

Det här är ett redigerat utdrag ur Barbro Lewins bok "För din skull, för min skull eller för skams skull?".

Barbro Lewin är med. dr. och funktionshinderforskare vid Uppsala universitet. Hon är anhörig till en 44-årig man med funktionsnedsättning och har främst intresserat sig för LSS-lagen och dess tillämpning. Nu har hon skrivit en bok om hur man tillämpar LSS värdegrund i praktiken.

Barbro Lewin. *För din skull, för min skull eller för skams skull? Om LSS och bemötande.* Studentlitteratur. 2011. 136 sidor. Pris 217 kr på Bokus.



Ove Mallander.

Ove Mallander har skrivit en gedigen bok om kontaktperson enligt LSS. Ingen har tidigare undersökt vad det innebär att vara kontaktperson, men Mallander har intervjuat ett antal, gjort en rikstäckande enkät till samtliga kommuner och en kartläggning av kontaktpersoner i Malmö.

Insatsen kontaktperson infördes genom 1985 års omsorgslag. Den har efterfrågats mer och mer och idag har tjugo tusen personer en sådan – den är den vanligaste insatsen efter daglig verksamhet och bostad. Från början var inriktningen mycket på rådgivning och hjälp till fritidsaktiviteter. Det diskuterades även att lägga ett ansvar på kontaktpersonen för samordning av insatserna, men det blev inte så.

Ett fåtal kommuner erbjuder en kortare utbildning. Om kontaktpersonerna får allt för mycket utbildning försvinner tanken om vänskap och medmänsklighet, har någon sagt.

Mallander beskriver utförligt vilka kontaktpersonerna är, deras successivt förändrade relation till den funktionshindrade, kommunernas organisation m.m.. Ingen av de övriga LSS-insatserna har fått en så ingående och allsidigt beskrivning som insatsen kontaktperson genom denna bok har fått. Den kan säkert bidra till att öka förståelsen och betydelsen av en insats som griper så direkt in i livets centrala domän. Insatsen måste värnas till varje pris !

Karl Grunewald

Den problematiska kontaktpersonen

Av Ove Mallander

Kontaktperson i socialtjänstens alla former är en populär insats. Med stöd av LSS är det också den tredje vanligaste. Men medan vi här vet en del om de övriga omfattande stödinsatserna liksom om kontaktfamiljer/person enligt SOL, så är kunskapsluckan stor när det gäller kontaktperson enligt LSS.

Eftersom kontaktperson i denna form, riktat mot personer med funktionsnedsättningar, är en unik skandinavisk företeelse är det bara här som vi kan återfinna någon motsvarande forskning, framför allt i Norge där utformningen (støtteperson) uppvisar stora likheter med vår svenska variant (12) men även i Danmark där insatsen dock länge fokuserat på främst psykiska funktionshinder (5, 8)[1].

Min bok *Nära Vänskap – En analys av kontaktperson av LSS* är ett försök att fylla denna lucka. Studien bygger bl.a. på en riksomfattande enkät till landets kommuner och kommundelar och till samtliga kontaktpersoner i Malmö kommun samt intervjuer med 14 kontaktpersoner ur den senare gruppen. Merparten av datamaterialet är insamlat under åren 2002–2005.

[1] Siffrorna inom parentes hänvisar till referenslistan på sid 11.

En intresserad medmänniska

Förenklat är kontaktperson en intresserad medmänniska som på fritiden skall berika en brukares tillvaro[2]. Några krav på särskild utbildning eller kompetens finns inte, det är vardagens logik och erfarenhet som gäller. Man skall vara en (vägledande) medmänniska och kompis[3]. SCB uppskattade den årliga genomsnittliga kostnaden 2003 för en kontaktperson

[2] Jag använder fortsättningsvis det mera formella begreppet ”brukare” framför det bland kontaktpersoner närmast allenarådande ”kompis” för att undvika förvirring då också ”brukaren” ofta talar om kontaktperson som sin kompis. Där kompis trots detta förekommer syftar det således på brukaren, inte kontaktpersonen.

[3] Att detta till synes så okomplicerade förhållande inte är helt enkelt framgår dels av de skilda funktioner som kontaktpersonen enligt de nämnda lagarnas förarbeten förväntats uppfylla (metaforiskt uttryckt rådgivaren, fritidspedagogen, talesmannen, emotionella stödpersonen och t.o.m. under en period samordnaren) liksom att förhållandet mellan kompis och vän är långt ifrån oproblematiskt (6, kap 1.3 samt beträffande vänskapsbegreppet kap 10–11).

enligt LSS till c:a 20 000 (jämför personlig assistent 485 000 och gruppbostad 600 000)[4].

Med vissa kommunala variationer är den vanligaste utformningen att brukaren tilldelas ett antal mötestimmar (ofta 8–10) per månad och att kontaktpersonen för sin insats uppbär dels en viss kostnadskompensation, dels en (skattepliktig) ersättning som sammantaget innebär ungefär 600–700 kronor efter skatt. Det är således en billig verksamhet sett ur kommunal synvinkel och samtidigt knappast något den enskilde kontaktpersonen kan skära guld med täljkniv på.

Ur denna studie vill jag här göra några axplock och problematisera tre aspekter: graden av autonomi i relationen mellan uppdragsgivaren och kontaktpersonen, bristen på transitivitet (överförande av vänskap) i relationen och problemet med att kontaktpersoninsatsen blivit en standardiserad tjänst. Men först något om hur kontaktpersonverksamheten har utvecklats.

Bakgrunden

Insatsen kontaktperson växte fram ur FUB:s ansträngningar att göra livet för utvecklingsstörda på institutioner mera drägligt. Insatsen skulle komplettera de dåvarande omsorgsstyrelsernas kurativa insatser[5]. Skillnaderna mellan hur landstingen behandlade insatsen uppfattades snart av statsmakten som besvärande. Av de drygt 30 000 personer – företrädesvis vuxna – som vid slutet av 1980-talet var inskrivna i de s.k. särskilda omsorgerna (10, 11), var det i vissa landsting bara två till tre procent som hade kontaktperson medan det i andra kunde vara femton procent. Åren före omsorgslagens upphörande hade den genomsnittliga andelen i landet stigit till tjugo procent för att sedan fortsatt tillväxa. Jämför vi året efter LSS ikraftträdande (1995) och idag så har antalet ökat från drygt 10 000 till knappt 20 000. En procentuell tillväxt som bara överträffas av ledsagare samt korttidsvistelse bland LSS-insatserna[6].

Svarar mot behovet av ökad individualism

Ett av många sätt att tolka den iögonfallande expansionen av insatser av kontaktpersonens art – tillsammans med bl.a. ledsagare och den långt mera beforskade personliga assistansen – är att de bättre svarar mot den ökande och institutionaliserade individualismen i samhället (1) och kraven på att brukaren/medborgaren aktivt själv skall styra över sitt liv och därmed insatsernas innehåll. Expansionen av dessa

[4]Fortsättningsvis diskuteras bara kontaktperson enligt LSS när inget annat uttryckligen sägs.

[5] Med kontaktperson åsyftades då någon som frivilligt hjälper en annan person, där den senare själv ”är förhindrad att lösa sina praktiska problem, eller som har sådana emotionella behov, som inte kan tillfredsställas om man inte vidtar dessa speciella åtgärder”(11 sid 15).

[6]Ledsagare har för övrigt från 2009 börjat minska i antal och dessutom ville LSS-kommittén helt ta bort servicen i dess nuvarande form.

Ove Mallander. *Nära vänskap? En analys av kontaktperson enligt LSS*. 498 sid. Égalité 2011. Pris på Bokus 282 kr. Kan också beställas från www.egalite.se

”nya sociala stödformer” kan då ses som ett svar på den kritik som under främst 1990-talet riktades mot välfärdsstaten. Den sades vara alltför byråkratisk och professionsdominerad och den anklagades för att förlita sig på standardiserade insatser, vilket gav litet utrymme för den enskilde med funktionsnedsättningar att själv råda över sitt liv och sin vardag (4).

Oklar målsättning

Målsättningen med kontaktperson är inte alldeles klar men vid LSS-lagens tillkomst framhölls att kontaktperson var en insats som bl.a. skulle bidra till att brukaren skulle få en rikare fritid och bryta en social isolering. En rikare fritid genom att kontaktpersonen bidrog till att kompisen kom i kontakt med förut okända fenomen och erfarenheter som gav nya stimulerande upplevelser samt vidgade vyer och att han eller hon därmed lärde sig nya saker.

Den sociala isoleringen skulle hanteras genom att kompisens nätverk genom kontaktpersonen vidgades bortom det ”vanliga” av främst anhöriga, avlönad personal och andra människor med funktionsnedsättningar, där den senare relationen i huvudsak förklarats med olika varianter på tesen ”likar söker likar” när det gällde valet av vänner och bekantskaper (2, 9).

Kontaktperson passar inte alla

Hur kan en service som bevisligen är populär bland brukare vara problematisk? I takt med att nya grupper tillkommit i Omsorgslag och LSS har den ursprungliga målgruppen vidgats till att idag omfatta LSS tre personkategorier med alltmer isärgående behov bl.a. beträffande fritiden.

Det standardiserade tidsupplägget och avsaknaden av speciella erfarenhetskrav förefaller fungera väl för kompisar från personkrets 1 och för dem inom personkrets 3 med fysiska funktionsnedsättningar. Däremot är erfarenheterna inte lika självklart positiva när det gäller den senare gruppens psykiska motsvarighet.

Den oklara och opreciserade innebörden av insatsen och den standardiserade enhetligheten i tilldelning av tid samt vardagsorienteringen, blir i detta ljus både dess styrka, och dess största svårighet.

I studien rapporterar kontaktpersonen till kompisar med psykiska problem om dels en otillräcklig timtilldelning[7], men framför allt egna alltför begränsade kunskaper om de svårigheter denna grupp står inför.

[7] Flera kommuner ger denna grupp en större, (bland t.o.m. dubbel) timtilldelning, sannolikt just av nämnda skäl.

Martina Cederqvist med sin kontaktperson Stina Andersson. Foto: Stefan Ilstedt.

Så här beskriver t.ex. en kontaktperson sin kompis när denne är inne i en akut sjukdomsfas:

> *De är väldigt utagerande. De skadar sig själva, de manipulerar, de kör över en totalt om man inte kan det här med att sätta gränser och vet vad det vill säga att de kommer med blodiga sår i ansiktet och att man bara säger: "jaha, skall du inte ta och torka dig innan vi går ut". Där måste man ha lite kunskap innan. Men annars tycker jag att i de flesta fall behöver man inte så mycket kunskap.*

Trots att vissa kommuner börjat tillämpa en generösare timtilldelning för denna grupp är behoven på grund av de individuella skillnaderna ibland ännu större. Dessutom kan behoven förändras snabbt och kontaktpersonens erfarenheter kan kännas otillräckliga. Samtliga intervjupersoner med denna bakgrund understryker detta men man är likaså noga med att inte diabolisera sina kompisar och deras grupp.

Här skulle man som alternativ kunna snegla på de övriga skandinaviska lösningarna. I Danmark är kontaktperson av tre slag:

- fast anställda/professionella (nio av tio),
- honnorarlønnede (ungefär som vår kontaktperson) samt
- oavlönade frivilliga.

Detta system medger en successiv anpassning av stödet beroende på hur akuta problemen är samt ger i "besvärliga" faser tillgång till den i citatet efterlysta kunskapen.

I Norge utsträcks ambitionen till långt vidare målgrupper samtidigt som utbudet är vida mera differentierat och dessutom har det byggts upp ett system för utbildning av handläggare för att säkra en likartad kompetens i kommunerna[8].

Stor handlingsfrihet

En ordinär handläggare har ett stort handlingsutrymme, men ramstyrs ändå av organisation, regelsystem, ledarskap, konventioner m.m. Men vad gäller för kontaktpersonen? Vilken styrning kan uppdragsgivaren utöva över kontaktpersonerna och relationen?

Att vara kontaktperson är just ett uppdrag, ingen anställning. Utöver att vara bunden av tystnadsplikt och en oklar bekräftelseordning att man har träffat sin kompis, är handlingsfriheten formellt mycket vidsträckt. Men detta innebär också att LSS-handläggarna saknar egentliga kontrollmöjligheter av relationen utöver nämnda krav på underlag för utbetalning av ersättningar trots att lagstiftningen faktiskt föreskriver en dokumentationsskyldighet[9].

Myndighetskontakten är således ytterst begränsad. En kontaktperson uttrycker detta lite tillspetsat att efter beslutet har han inte haft med denna förvaltning att göra:

> *Nej dit har jag bara skickat papperna. Jag har inte ens sett människan. Så det vet jag inte ens vem det är. ..//..Nej, jag tror inte de tar någon kontakt. Jag vet inte. Jag har aldrig hört att det är nån av oss kontaktpersoner som har.*

Om vi till detta lägger ett outtalat kontrakt (vad jag i studien kallat den underförstådda icke-interventionen) mellan kontaktpersonen och övrig personal, baserat på att var och en sköter sitt, blir resultatet sammantaget ett handlingsutrymme som är närmast obegränsat. På vad sätt är detta problematiskt?

Denna handlingsfrihet är säkert av godo vad anbelangar idérikedom i vad man företar sig liksom att det finns anledning att tro att det underlättar rekryteringen.

Liten insyn

Samtidigt har myndighetsutövarna bara undantagsvis insyn i vad som sker, vilket gör att missförhållanden och övergrepp aldrig kan uteslutas.

Det i studien visade fenomenet att övriga berörda personalgrupper inte heller "lägger sig i" och därmed sällan torde slå larm, gör att vi faktiskt inte har en aning om hur det förhåller sig på denna punkt. Mot detta kan anföras att det faktiskt inte uppdagats några grava missförhållanden och att den ekonomiska ramen knappast lockar äventyrare på det sätt som så olyckligt varit fallet när det gäller den betydligt penningstinnare verksamheten personlig assistans.

[8] Ursprungligen var målgruppen människor med funktionshinder och äldre, numera även missbrukare, nyanlända invandrare samt s.k. multiproblemfamiljer. Tjänsteutbudet är inte bara som i Sverige individuellt utan också grupporienterat och ibland organiserat i samverkan med frivilligorganisationer. Se (6).

[9] Att utröna hur de föreskrivna paragraferna (§21–24 LSS) har materialiserats efter ikraftträdandet 2005 (då mitt empiriska material färdiginsamlats) skulle kräva en särskild undersökning. Den centrala frågan är vilka inskränkningar (t.ex. en utökad formell rapporteringsskyldighet för den enskilda kontaktpersonen av vad som skett vid mötena etc.) som skett och hur det påverkat viljan att anta uppdraget i en redan besvärlig rekryteringssituation. Att döma av mina muntliga kontakter med handläggare förefaller ingen ytterligare rapporteringsskyldighet ha ålagts kontaktpersonerna.

Överföring av vänskap

Blir mina vänner dina vänner? Uppstår självständiga relationer mellan kontaktpersonens vänner och brukaren respektive mellan brukarens nära och kontaktpersonen?

Detta förefaller nästan aldrig vara fallet. Det finns flera skäl, men den främsta anledningen synes vara att relationen har en närmast privat karaktär. Många kontaktpersoner i intervjuerna gav eftertryckliga belägg för att det ofta var brukarna själva som ville ha det så.

En kontaktperson berättar t.ex. att när hon föreslog att en av de medboende på gruppbostaden skulle kunna få följa med henne själv och hennes kvinnliga brukare till parken och äta våfflor så var det som att sätta eld på en krutdurk. Hon blev så arg.

> *Aldrig i livet! .//..Du och jag, inga andra. Nej, nej, nej, det går inte". Hon ville inte..//... Men så menade jag att det hade inte gjort något om hon hade någon annan med sig som aldrig kom ut. "Ja", säger hon, "jag vet det är synd om dom, men nu är du min kontaktman". Så ville hon inte prata mer om det.*

Förekommer någon annan (t.ex. kontaktpersonens familj) så är dennes uppgifter närmast av service-karaktär (kör kontaktpersonen och brukare till evenemang etc.) eller kortvarigt deltagande (dricker kaffe tillsammans med paret). När detta är avklarat är det åter bara paret som gäller [10].

Detta kan vara problematiskt på två sätt. Att bryta en social isolering innebär ju att själv etablera egna relationer. För de flesta sker detta genom just att sociala band fördjupas vilka förmedlats av någon annan person [11].

Att vara kontaktperson är just ett uppdrag, ingen anställning.

Om kontaktpersonen är en av fåtaliga relationer vid sidan av anhöriga, personal och gelikar blir det en tung börda att axla om man skall vara den enda dörröppnaren till nya relationer. Bristen på överföringen av relationen till vänner kan förefalla märklig. Ibland blir ju brukaren och kontaktpersonen vänner. Därmed borde det finnas en möjlighet att bredda kontakterna till fler relationer. Tyvärr blir det sällan så. Om brukarens och kontaktpersonens relation sedan upphör är brukaren tillbaka på ruta ett, dvs lika isolerad som i utgångsläget. Men med ytterligare en erfarenhet av att inte räcka till eller vara "socialt intressant".

Betyder mycket

Avslutningsvis är det värt att understryka huvudintrycket: Kontaktperson är en insats som betyder mycket i brukarnas liv såväl socialt som utvecklingsmässigt.

Men även solen har sina fläckar. Det finns inbyggda spänningar även i denna populära sociala insats.

Att den dessutom är billig gör det sannolikt att den i växande omfattning kommer att användas både som LSS- och SoL-insats. Men när något växer omskapas det också och därmed förändras förutsättningarna för dess verksamhet. Därför bör alla inneboende problem så tidigt som möjligt läggas på bordet och bli föremål för diskussion.

[10] Detsamma gällde för brukarens vänner vivasi kontaktpersonen, men detta är mindre problematiskt utifrån syftet med verksamheten. Eftersom privatheten ofta upprättas i en offentlig miljö (i allt väsentligt utanför hemmet) är det av stort intresse att se hur mötena går till och hur "privathet" upprättas, något som jag tillsammans med en kollega påbörjat en särskild studie kring.

[11] Läsaren kan ju rannsaka sin egen vänkrets och se hur många av dem som (inom eller utom arbets-/studieplatser) förmedlats via andra relationer.

Referenser:

1 Giddens, Anthony (2002). *Modernitet och självidentitet. Självet och samhället i den senmoderna epoken*. Andra tryckningen. Göteborg: Daidalos.

2 Gustavsson, Anders (1996). *Utvecklingsstörning i dagens och gårdagens samhälle. Får integrationsgenerationen plats i välfärdssamhället?* I Tideman, M (red) (1996) *Funktionshinder & Handikapp*. Stockholm: Johansson & Skyttmo förlag.

3 Hallerfors, Hans (1999). *Kontaktperson*. Intra nr 4:22-26

4 Hauptman, Bente (2000). *Oppsøgende indsats – at etablere kontakt med isolerede sindslidende. Tio år med Støtte- og kontaktpersonordningen i Århus kommune*. Århus: Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen.

5 Lindqvist, Rafael (2009). *Funktionshindrade i välfärdssamhället.* Malmö: Gleerups.

6 Mallander, Ove (2011). *Nära vänskap? En analys av kontaktperson enligt LSS.* Malmö: Egalité förlag.

7 McPherson, Miller; Smith-Lovin, Lynn & Cook, James (2001). *Birds of a Feather: Homophily in Social Networks.* Annual Review of Sociology Vol 27 Pp 415-444.

8 Ministerialtidende (2011). *Vejledning om hjælp og støtte efter serviceloven* (Vejledning nr 2 til serviceloven). Vejledning av den 15 februari 2011, Offentliggjord i Ministerialtidende nr 13. Köpenhamn.

9 Socialstyrelsen (1978). *Förmyndare, god man, kontaktpersoner*. Socialstyrelsen anser 1978:1.

10 SOU 1990:19. *Handikapp och välfärd – En lägesrapport*. Delbetänkande av 1989 års handikapputredning

11 SOU 1991:46. *Handikapp – Välfärd – Rättvisa*. Betänkande av 1989 års handikapputredning

12 Soldal, Kristin Andresen (2003). *Støttekontakter. Soveputer eller resurser i velferdssamfunnet?* Bergen: Fagbokforlaget.

Medborgare eller kund?

Av Bengt Göransson, f d kultur och utbildningsminister.

Det politiska språket förändras, ofta utan att man lägger märke till det. Begrepp försvinner, andra nyskapas och inte sällan innebär de nya begreppen dramatiska förändringar i politikens innehåll. Numera säger de som har politiska uppdrag praktiskt taget aldrig att de företräder medborgarna. De representerar i stället skattebetalarna, och så säger företrädare för alla politiska partier. De säger det för att i tider då allt större vikt lagts vid samhällsekonomin visa att de tar ekonomiskt ansvar, att de inte slarvar bort de skattepengar som anförtrotts dem. Problemet är bara att det ändrade språkbruket markerar en helt ny syn på den politiska uppgiften.

Medborgare eller skattebetalare

Fundera ett ögonblick över begreppet medborgare som betyder något helt annat och mycket mer än det numera oftare använda begreppet skattebetalare. Medborgaren har ett ansvar för sin del av samhället medan skattebetalaren i första hand ses som och ser sig som köpare av nyttigheter som tillhandahålles av samhällsapparaten. Skattebetalarens fokus är den egna personen, medborgarens perspektiv måste omfatta alla.

Den som i sitt politiska uppdrag representerar medborgaren säger till den som inte kan gå: Det är mitt uppdrag att som din företrädare försöka medverka till att du får en fungerande rullstol. Representerar han skattebetalaren säger han istället: Hur mycket kan man egentligen begära att en vanlig skattebetalare ska betala för att du ska få en rullstol? Så öppnar man för en ny och helt annan, osocial människosyn. Extra märklig blir denna syn på uppdraget när samma person med kraft hävdar individens och individualismens företräde framför kollektivets. Den som talar för skattebetalarintresset kommer ju per definition att företräda det största av alla kollektiv, skattebetalarkollektivet, gentemot de enskilda medborgare som kan ha behov av stöd från samhällsgemenskapen.

Samhället som butik

Samtidigt som det politiska uppdraget har kommit att reduceras till ett ansvar för att skattepengar inte slarvas bort har samhället omdefinierats till att ses som ett slags butik vars uppgift är att betjäna medborgarna i deras roll som kunder. Tanken har varit att kunden är viktigast för affärsmannen och om samhället ser sina medborgare som kunder vinner man i effektivitet och koncentrerar sig på det som av kunden uppfattas som viktigast.

Svagheten i denna i förstone sympatiska uppfattning är att den inte är sann. Kunden är nämligen inte alls viktigast för affärsmannen, det är butiken som är det.

Ingen affärsman är så galen att han låter sin butik

gå i konkurs därför att det skulle gynna kunderna. Affärsmannen erbjuder sina kunder varor som han hoppas att de ska vilja köpa, men gör det bara under förutsättning att han kan ta ut ett pris som täcker hans kostnader för inköp, lagerhållning och marknadsföring med mera. Det är inte kundens dokumenterade behov som avgör handlarens erbjudande utan i regel den senares förhoppning att kunna väcka en önskan hos den tänkte köparen att skaffa sig varan. Redan detta får förödande konsekvenser när tesen omsätts i offentlig verksamhet.

De egna behoven styr

När jag går in i en livsmedelsbutik för att köpa en tomat gör jag det som kund. Med omsorg väljer jag ut en tomat som är mogen, vacker, fläckfri, läckert röd, välsmakande. När jag sedan står i kassakön struntar jag i om kunden bakom mig har råkat få en rutten tomat i sin varukorg. Marknadsekonomin fungerar därför att jag inte bryr mig om någon annans tomater än mina egna.

Skulle jag klockan tio på förmiddagen när jag just valt ut min tomat börja fundera över om tomaterna kommer att räcka till också de sista kunderna klockan åtta på kvällen, bryter det marknadsekonomiska systemet i varudistributionsledet samman. Förutsättningen för dess effektivitet är nämligen att köpare och säljare vid varje tillfälle sluter exklusiva avtal, utan hänsynstagande till andra behov än sina egna. Samhället går å andra sidan under om inte medborgarna funderar över hur stor del av den gemensamma kakan de kan rå för sig. Och medan handlaren med glädje måste se att tomaterna är slutsålda när kvällen nalkas och kan reservera sig med plakatet »Så länge lagret räcker« kan knappast Skolstyrelsen triumferande hänga upp en »fullbelagt« skylt på skolporten och låta dem som står utanför bli utan skolgång.

Köpare och säljare måste dessutom ha hemligheter för varandra. Kunden gör ingen bra affär om han lägger upp sin plånbok på disken och visar sina pengar, lika lite som säljaren kan visa sin kalkyl för att tala om hur mycket han kammar hem på affären. Vad händer om de som vi valt att företräda oss i riksdag, landsting och kommuner blir försäljare och i den egenskapen skaffar sig hemligheter för oss? Fundera en stund över hur det ser ut i många kommuner idag när de politiska förtroendevalda söker dölja vad de sysslar med för dem som valt dem. I Stockholm hade vi en landstingspolitiker som sålde hela tunnelbanan utan att ens informera styrelsen – affären var för viktig och för ömtålig för att han skulle kunna blanda in flera, tyckte han.

Håll isär samhälle och affärer!

Slutsatsen av detta resonemang blir att affärer och samhälle ska hållas isär. Låt politiken vara politik och affären affär. Då kan medborgaren lättare se vilket ansvar han eller hon har för sin del av samhället och kan också enklare rensa ut meningslös, ibland till och med skadlig affärsverksamhet ur rabatten.

Det marknadsekonomiska systemet har till följd av att det setts som – och sannolikt är – effektivt tillåtits prägla hela samhället. Det har vunnit en legitimitet som befriat det från också de lägst ställda anspråk på moral och etik som offentlig verksamhet måste leva upp till för att inte gå under. Som tidigare har påpekats kännetecknas alla affärsuppgörelser av att de görs upp mellan två parter, och exklusivt mellan dessa två parter. Goda – och justa – affärer kräver paradoxalt nog att de som gör uppgörelsen inte tar hänsyn till andra intressen än dem som gäller de inblandade själva. Och eftersom affärsuppgörelsen träffas mellan dessa två, utan inblandning av andra, blir också frågan om lag och rätt mindre viktig: om du och jag är överens, om jag för att genomföra affären avstår från en del av det jag borde ha fått, är det i sin ordning. Principer blir förhandlingsbara.

Att förvalta skattepengar

De som ansvarar för medborgarnas pengar ser sig oftare som finansförvaltare än som ansvariga för bestämda och avgränsade verksamheter som måste skötas och betalas av medborgarna tillsammans. Ett socialdemokratiskt kommunalråd förklarar utan att sväva på målet att han ser som sin uppgift att »förvalta skattebetalarnas pengar så att de räcker till så mycket som möjligt«. Att medborgarna betalar skatt för att bekosta bestämda kommunala nyttigheter har han förträngt, med skicklig finansförvaltning vill han förmera skattepengarna för att också kunna göra sådant som inte fanns upptaget på ärendelistan.

När de som i allmänna val fått uppdraget att företräda medborgarna tror att deras uppgift är att representera skattebetalarna, lockas de att på liknande sätt förhandla fram vad de anser vara affärsmässigt rimligt och bortser från vad som står i överensstämmelse med medborgarnas rättskänsla, och de drar sig inte sällan för att handla i direkt strid med lagen. Det är mot denna bakgrund man kan förstå att en ledande kommunalman öppet väljer att bryta mot lagen eftersom laglydnad skulle försena en åtgärd som han anser angelägen. Och han glömmer att samhället bara kan bestå om de som är medborgare tar gemensamt ansvar, om den enskilde också tar ansvar för större markyta än den som täcks av de egna skosulorna. Och på samma sätt som finansmäklare när de genomför tvivelaktiga affärer ursäktar sig med att deras aktieägare vunnit på affären förtränger politiska ledare att de förskingrar allmän egendom när de säljer ut exempelvis skolor till reapriser – i bästa fall får köparen betala inventarierna, men aldrig det som en köpare av ett företag på en privat marknad skulle ha fått betala för, nämligen upparbetad kompetens hos personal och institution.

Expansionslusten

Dessutom har all affärsverksamhet en drivkraft som är starkare än alla andra, starkare än vinstkravet, och som, märkligt nog, nästan ingen talar om, nämligen expansionslusten. Alla affärsmän vill se sina företag växa och när samhället görs om till butik går det knappast att hejda expansionen. Sjukhuset som drivs affärsmässigt kommer inte att ge upp förrän alla blivit patienter. Och denna lust att växa drabbar också

kommuner vars ledning av politiskt principiella skäl vill minska på traditionella kommunala verksamheter. De kan expandera med hjälp av annat, till exempel kan man undersöka om det inte går att satsa på kommunal vinodling (exemplet hämtat från en kommun i Stockholmsområdet).

Eftersom all affärsverksamhet syftar till expansion leder den nya tidens medborgaren-som-kund-begrepp till ett omfattande läckage i offentliga ekonomier. Ambitionen blir inte att hålla medborgarnas/kundernas kostnader nere utan att skapa expansionsutrymme för vinster.

Inget fritt val

Man kan på praktiskt taget alla samhällsområden bara genom en enkel analys av områdets art belägga risker och svagheter i den nyliberala föreställningen att samhällsapparaten bör drivas som vore den en affärsverksamhet med medborgarna som kunder.

Än värre är det att synen på medborgaren som kund inte är konsekvent. Det politiska och det politisk-administrativa systemet, som disponerar skattebetalarnas pengar, låter nämligen inte alls den enskilde skattebetalaren välja fritt. Politikern inträder i själva verket i den senares ställe som beställare av de tjänster som ska erbjudas.

Vissa valfrihetsivrare tror på fullt allvar att de ökar valfriheten genom att först ta ut skatt och sedan dela ut checkar som gäller för sådana nyttigheter, till exempel teaterföreställningar som den politiska ledningen godkänt för betalning med skattemedel. Att en betydande del av dessa skattemedel då förbrukas i den politiska förvaltningsapparaten går inte att bestrida. Snarare än att som avsett göra medborgarna till kunder gör det politikerna till medborgarnas ekonomiska förmyndare, som utan att tveka förklarar för dem att de behov de känner och kanske är villiga att betala för inte kan tillgodoses därför att det saknas pengar. Samtidigt förbrukar de samma medborgares pengar på sådant som medborgarna skulle kunna tänka sig att avstå från.

En konkretisering av resonemanget. Är det alldeles säkert att flertalet stockholmare prioriterar en ny fotbollsarena för att varje allsvensk Stockholmsklubb ska ha sin egen när de som finns nästan aldrig är fyllda? Att detta skapar ett gigantiskt trovärdighetsproblem borde inte förvåna.

Leder till samhällets upplösning

Kunden har därtill bara en enda skyldighet – att betala. Det har till och med framhållits som ett värde av kundsamhällets förespråkare att den missnöjde medborgaren kan »rösta med fötterna «, det vill säga överge den butik han eller hon ogillar. Just detta kan få irreparabla konsekvenser. Ty vem kommer att äga den butik som riskerar att överges? Den missnöjde kunden har inget ansvar för dess framtid. Den blir med andra ord ägarlös, och sådana företag anses med rätta vara de farligaste av alla företagsformer.

De politiker som under en fyraårsperiod utsetts att vara företaget Samhällets direktörer riskerar inget eget kapital. Vi kan se vart ett sådant system leder. Att med öppna ögon verka för en samhällsutveckling där medborgarna i stället för att förmås ta ansvar för samhället får chansen att överge det leder på sikt till samhällets upplösning.

En kommersialisering

Synen på medborgaren som kund leder också till en kommersialisering av synen på samhällets uppdrag. Avgiften för polistillstånd för offentliga möten sattes för några år sedan med hänvisning till det marknadsvärde som respektive torg ansågs representera. En del kommunala bostadsbolag tar idag betalt av Räddningstjänsten för att lämna ut kartor där placeringen av brandposter finns angiven.

När så den politiskt valde medborgarföreträdaren känner sig företräda säljaren i förhållande till medborgaren som kund, inträder ytterligare en komplikation. Det blir nämligen aldrig den enskilde skattebetalarens intressen han eller hon söker bevaka, utan alltid det stora skattebetalarkollektivets, det vill säga de som i det aktuella fallet inte är kunder utan ägare till det organ som säljer den aktuella tjänsten. Politikern identifierar sig därför utan närmare eftertanke med samhällets administrativa organ, blir förvaltningens chef i stället för att företräda ett medborgarintresse gentemot förvaltningen.

Folktribun

I medborgarnas samhälle är den ideale politikern det som i det forna Rom kallades folktribun, i butikssamhället är den rollen omöjlig. Att politikern inte alltid kan fylla folktribunens roll måste medges, inte sällan tvingas han eller hon att företräda makten men bör även då göra det med distans till den politiska förvaltningen. Något förenklat, men inte banaliserat, när stadsdelsnämnderna infördes i Stockholm såg många av deras ledamöter sin uppgift vara den att betjäna medborgarna på medborgarkontoret och där ta emot klagomål på också sådant som bristande sandning vintertid. De kom därigenom att identifieras med den kommunala förvaltningen. »Folktribunperspektivet« är att ledamoten själv går runt i stadsdelen och kontrollerar sandningen! Just detta sätt att agera sägs vara en förklaring till den franske populisten Le Pens framgångar – han och hans aktivister rörde sig på torgen på lördagarna och pratade med folk.

En förklaring till rollsammanblandningen politiker/förvaltare som uppstått kan vara att vi har fått allt fler hel- eller deltidsanställda politiker och att dessa dessvärre är alltför flitiga. Den som har halvtidsarvode för ett uppdrag och utför sin tjänst på medborgarkontoret, går inte hem klockan ett när den arvoderade tiden går ut utan stannar till klockan tre för att visa sig göra nytta för arvodet. Därvid förs han allt längre in i det som är politisk förvaltning i stället för att syssla med politik. I stället borde han eller hon röra sig i samhället utanför den kommunala administrationen för att se att den kommunala verksamheten fungerar.

Medborgarens ansvar

Att medborgaren å sin sida har skyldigheter som går långt utanför dem som skattebetalaren eller kun-

den har, det vill säga att betala, måste betonas. Varje medborgare har ett ansvar för sin del av samhällets helhet. Att det finns skolor för alla barn, att samhället inte bara omfattar det som nyliberalerna kallar nattväktarstaten, som främst syftar till att skydda den enskilde medborgarens privata ägodelar och intressen, att den som drabbas av sjukdom inte lämnas åt sitt eget öde – allt sådant ingår i ett allmänt medborgaransvar.

Vad detta medborgaransvar innefattar kan belysas med hänvisning till den franska revolutionens klassiska valspråk: frihet, jämlikhet, broderskap.

Alla tre begreppen har en moralisk dimension som de skenbara synonymerna valfrihet, jämställdhet, rättvisa saknar. Valfriheten privatiserar, kräver inte den hänsyn till andras behov av rörelseutrymme i det gemensamma rummet utan vilken ingen frihet i verklig mening är möjlig. Jämställdheten kan tillämpas samtidigt som den som gynnats av en givmild natur med begåvning eller av en rik familj med pengar får privilegier i förhållande till den som drabbats av svåra funktionshinder eller fötts i fattigdom. Rättvisan är ofta mekanisk, som när barn får exakt lika mycket saft i sina glas, rättfärdigheten kräver att den som behöver mer också ska få mer. Det är belysande att Olof Palme i sina stora tal aldrig hävdade vikten av en rättvis politik utan just en rättfärdig politik. Att det socialdemokratiska partiet för tjugotalet år sedan ersatte begreppet solidaritet med rättvisa berodde antagligen på att man ville undvika ett främmande ord utan att inse att det inte är synonymt med rättvisa. Solidariteten är nämligen ömsesidig, alla behöver den, inte bara du som har det dåligt ställt. Intressant att notera är att när en partisekreterare nyligen i TV-programmet Agenda ställdes inför begreppet solidaritet svarade han att det var ett bra ord men att rättvisa var bättre.

Jag är medveten om att det medborgarideal som jag beskriver inte är alldeles okomplicerat. När vi idag i en strävan att visa öppenhet inför omvärlden i allt större omfattning godkänner dubbla medborgarskap kan det inte uteslutas att den enskilde som är medborgare i flera länder kan mötas av svårigheter när det gäller att ta det personliga ansvar som medborgarskapet ålägger honom eller henne.

Bengt Göransson.
Tankar om politik.
Ersatz. 2010.
144 sidor. Pocket.
Pris 39 kr på Bokus.

Men om vi inte ser till att skaffa oss en mera genomtänkt och bättre definierad syn på samhälle och politik riskerar vi att begränsa vårt inflytande och ansvar som medborgare. Politik är inte en form för beslutsfattande i frågor som redan står på dagordningen. Politik handlar om samhällsbygge, inte om brandkårsinsatser i krissituationer. Om vi nöjer oss med de senare kommer vi inte ens att klara av dem. Tänk efter! Nog är det märkligt an ledande politiker - inget parti undantaget – numera hellre kommenterar det som sker än medverkar i skeendet. Fredrik Reinfeldt har övertagit Göran Perssons vana att likt en förstående storpappa lugnt och med allvar förklara för sina undersåtar hur det verkligen ligger till och tillägger att han inte tänker svika dem i farans stund. Väljaren/skattebetalaren kan i lugn och ro titta på han också.

Och då finns inte längre någon plats för den ansvarstagande medborgaren.

Det här är ett redigerat utdrag ur Bengt Göranssons bok "Tankar om politik".

Jag jobbar för ett samhälle där man kan skriva CP på sitt CV.

Behandla inte människor som strumpor – gallra inte bort de udda.

Vi behöver inte bete oss annorlunda när vi möter "annorlunda" människor.

Vi handikappade vill inte ha bidrag. Vi vill bidra.

Dessa och andra tänkvärda sentenser kan man hitta i Standupartisten Jonas Helgessons nya bok: "Etiketter ska man sätta på julklappar – inte på människor". Han har tidigare skrivit de uppmärksammade böckerna "Grabben i kuvösen intill" och "Ett CP-bra liv". Alla kan beställas från www.libris.se

Läs mer på Jonas hemsida: www.jonashelgesson.se

Där kan man också hitta flera roliga standup-videos.

Vi måste ta oss tid att lyssna!

Än idag finns det människor som växt upp under nästan obegripligt svåra och fattiga förhållanden. Flera av dem vi möter inom LSS-verksamheterna bär på traumatiska upplevelser. Det är viktigt att någon kan ta sig tid att lyssna på dem, menar psykolog Anders Svensson.

Anders Svensson har lång erfarenhet av arbete med stöd till personer med utvecklingsstörning. Han fyller 60 år i år och kan se tillbaka på nästan 30 års arbete som psykolog inom omsorgerna. Efter utbildningen i Lund på 70-talet började han först som skolpsykolog, men trivdes inget vidare. Men 1984 kände han att han kommit rätt när han sökt och fått deltidsjobb inom omsorgen.

– Det var trevlig verksamhet och mycket fina människor. Där fanns en värme och ett lugn som jag inte var van vid.

Sexuella övergrepp

En av hans uppgifter var att fungera som stöd till ett vårdhem på Rönneholms slott som landstinget drev.

– Där arbetade man med stöd åt personer som var avvikande och utagerande. Det fanns gott om kvalificerad och duktig personal där som gjorde ett fint jobb.

Anders Svensson började intressera sig för dessa personer och märkte att flera hade varit utsatta för sexuella övergrepp. Under årens lopp har han tagit emot 35 av dem i terapi. Dessutom 5 personer med utvecklingsstörning som har utsatt andra för sexuella övergrepp.

För att skapa en större medvetenhet i samhället om dessa problem har han, tillsammans med psykolog Barbro Carlsson, bildat en särskild rådgivningsgrupp som stöd till polis, åklagare m.fl. Under årens lopp har de utbildat över 1 000 personer i detta ämne.

– Det har säkert betytt en ökad medvetenhet om att de här övergreppen faktiskt förekommer och kunskap om hur man ska gå till väga vid upptäckt. Tyvärr har detta inte inneburit några framgångar i rättsärendena. Trots ett stort engagemang från personal som hanterat bevismaterial och berättelser. Endast två personer här i Skåne har blivit fällda för övergrepp och då har det handlat om personer som själva erkänt. De övriga har gått fria eftersom bevisläget ansetts för dåligt. Det är sorgligt.

Anders Svensson är född 1952. Han är leg psykolog och har arbetat inom handikappomsorgen sedan 1984 och bland annat tagit emot många personer som utsatts för sexuella övergrepp i terapi. Han arbetar idag vid Vuxenhabiliteringen i Lund, Habilitering & Hjälpmedel, Region Skåne.

Terapi hjälper

Däremot har det fungerat bra att arbeta med offren för sexuella övergrepp i terapi. De fall som Anders Svensson mött har handlat både om övergrepp som skett för länge sedan och sådana som skett nyligen. Han berättar om en kvinna som var 75 år och bodde i en gruppbostad. Hon hade fotografier uppsatta på väggen och han brukade prata med henne om dem.

– Men när jag kom till fotografiet där hennes styvpappa fanns och jag bad henne att berätta om honom blev hon så upprörd att hon hamnade i chocktillstånd. För 60 år sedan hade han förgripit sig på henne och hon mindes allt som om det var idag. Det hade legat där och pyrt i hennes minne under alla åren.

Behöver stöd utifrån

Om personal misstänker eller får reda på att en person utsatts för ett övergrepp är det nödvändigt att de får stöd utifrån. Kanske måste någon annan ta på sitt ansvar att anmäla. Då är det viktigt med rollfördelning, säger Anders Svensson.

– En hel personalgrupp kan hamna i ett chocktillstånd. Då behöver man stöd av enhetschef, psykolog och kanske kurator. Ofta kan det handla om det värsta man varit med om. I ett fall var det en personalgrupp på 17 personer som gemensamt gick in till chefen och yppade sina misstankar om att en annan person i personalgruppen hade begått sexuella övergrepp. Man var tvungna att vara allihop, annars hade det inte gått.

För Anders Svensson har det varit viktigt att få den drabbades tillstånd att prata med personalgruppen utan att den drabbade deltagit.

– Det finns så många funderingar och det finns alltid personal som vill tro att allt bara är fantasifoster, säger han.

Vår människosyn

I sitt arbete har Anders Svensson hämtat inspiration från framför allt professorn och psykiatrikern Anton Dosen från Holland och den engelska psykoanalytikern Valerie Sinason.

ORÄTTVISOR

Författarinnan Herta Müller växte upp i en avlägsen tid med halmtak på husen, lakan på tork och vuxna som viskade. Himlen låg där inte som ett tillskruvat lock, utan var öppen, allt möjligt kunde klättra ner från molnen. Träden var stora, gräset högt.

Man möter människor från samma, liksom avlägsna barndom här i nutiden med dess tillval. Vi sitter i var sin samtalsstol, inte i samma båt, men på samma våglängd.

Anna berättar hur hon stängdes in i hönshuset när föräldrarna skulle iväg på dans.

Boel berättar om kattungen hon bar på och dyngan hon gick i, två steg bak sin mor.

Carl pratar om svinhuset där han och far bodde med råttorna som rasslade under golvet.

Doris tog betor, som det heter i Skåne, flyttade in i ett litet hörn av en lägenhet i en gruppbostad. Här i rummen skulle en stor familj kunna bo, sa hon. Jag nöjer mig med fåtöljen.
Hon började med vattenfärger, målade måsar och ankor, innan mörkret kom och täckte hela papperet.

Det gemensamma i deras berättelser är bilder från en barndom på landet, men det gemensamma är också en mycket stark känsla av att vara drabbade av orättvisor. Orättvisor lika tydliga och bestående som när någon går med en ständig smak av ättika i munnen.

Orättvisorna gäller oftast mellan familjen och omgivningen, men också inom familjen.

Anna led av att bli inlåst med hönsen och bar starkt på känslan av att ha blivit utsatt för något som var fel; något som var orätt och vettlöst. Men hon led också av omgivningens blickar.

Boel kände varje dag att hon var en av de fattiga, en av dem som kunde möta andras förakt. Hon led när modern lagade julmat i bondens kök, men hade ont om tid i sitt eget. Hon led när någon red förbi på häst.

Carl ville inte att någon skulle veta var han bodde, eller hur han bodde. Men han försökte hitta ett varför som kunde duga.

Mitt bland uppkopplingarna, nedladdningarna och värmegolven finns alla vi som vill vara behjälpliga i att sakta men säkert hjälpa till att smälta de bittraste orättvisor, som kan mildras av att luftas och inte av att förringas och döljas.

Anders Svensson, leg psykolog, Vuxenhabiliteringen i Lund

–Det är viktigt att vi som arbetar med detta har en människosyn som gagnar dem vi arbetar med. Att vi inte har en stel, mekanisk, statisk syn på människan – tyvärr är det en syn som blir allt vanligare, säger Anders Svensson. I vår tid handlar det mesta om att träna upp sin kropp, mindre om att träna upp det inre. Ska man arbeta med denna grupp måste man ha tillgång till sin empati och sin fantasi, man måste ha god kontakt med sitt inre.

Någon som lyssnar

Texten ovan skrev Anders Svensson efter att ha läst nobelpristagaren Herta Müllers böcker. Han upplevde att många av de fruktansvärda barndomsupplevelser i Rumänien som hon skildrar liknade dem som en del av hans terapipatienter berättade om. En del av dem hade nästan obegripligt svåra uppväxtförhållanden.

– Dessa människor som växer upp under svåra och fattiga förhållanden fanns och finns. Också här. Det är tidlöst. Och för dessa personer är det livsviktigt att de möter någon som kan lyssna på deras tunga öden, för deras sorg går inte över så lätt. Det behöver inte vara en psykolog, det kan lika gärna vara personal som tar sig tid att lyssna.

Text: Hans Hallerfors

”Jag blev vuxen väldigt fort!”

Siri och Nadja 1986.

Siri Ambjörnsson var tio år när hon blev storasyster till tvillingarna Nadja och Liv. När det visade sig att Nadja hade svåra funktionsnedsättningar fick Siri snabbt axla en ny roll i familjen.

Siri Ambjörnsson tar emot i kontorslokalerna på Söder. Där arbetar hon som producent av radioprogram som t ex ”Radiopsykologen”,”Tendens” och ”Helgsmål”. Siri är född 1975, dotter till Ronny Ambjörnsson och Lilian Levin. Efter gymnasiet började hon utbilda sig till psykolog, men hoppade av efter tre år och fick sin utbildning till radioproducent på Dramatiska institutet.

Medan vi pratar blir hon avbruten några gånger av kollegor som frågar om råd. Hon har svar. Hela hon utstrålar seriöst kunnande och kompetens. Det är också det som är hennes sätt att berätta, allvarligt och intensivt söker hon efter ord som speglar hennes upplevelser.

– Alla pratade babyspråk med mig ända till den dagen då jag blev storasyster, säger hon. Det blev en väldigt tvär förändring!

Siri var tio år när hennes mina föräldrar blev med barn. Hennes storasyster Fanny var tolv.

– Vi fick veta att vi skulle få tvillingar. Vi blev jätteglada. Mamma mådde ganska bra under större delen av graviditeten. Men under sista delen blev det tydligt att allt inte stod rätt till. Tvillingarna som var tvåäggstvillingar växte olika snabbt. Läkarna var oroliga för att Liv som var den lilla inte skulle överleva. Frågan blev om de skulle avbryta graviditeten – sju veckor för tidigt – för att om möjligt rädda livet på båda. Så blev det.

Komplicerad förlossning

Nadja och Liv föddes i augusti 1986. Fanny och Siri var kvar på Gotland där familjen hade sommarhus.

> ”Tvillingarna har kommit nu, säger pappa i telefonen. En liten och en stor. Allt är bra. Pappas röst låter trött och glad.”*

Siri och Fanny hade förberett sig noga. De hade stickat tröjor och läst böcker. När de fick beskedet blev det stort jubel.

– Det är den lyckligaste dagen i mitt liv, sa Fanny.

Men förlossningen hade inte varit okomplicerad. Allt fokus låg på Liv som var den lilla, men det var Nadja som fick syrebrist när hon föddes. Hon hamnade i respirator, Liv i kuvös.

> ”1:a besöket på sjukhuset. Alla väggar är av glas. Jag håller Liv innanför tröjan som en hamster. Kroppen är liten och luden men hennes hjärta slår stadigt. Nadja får vi bara titta på i kuvösen Man ser mest sladdarna. En ur näsan, en ur munnen, flera stycken på magen. Det ser kallt ut därinne. Nadja har svårt att andas, säger mamma.”

*Utdrag ur Siri Ambjörnssons radiodokumentär ”Syster min” som handlar om hur hennes lillasyster kom till världen. Den kan man avlyssna på Sveriges radios hemsida: www.sr.se, sök på ”Lilla syster”.

Blev duktig storasyster

Det första halvåret var Siris mamma och Nadja mycket på sjukhus. Nadja fick hjärnhinneinflammation och läkarna trodde att hon hade vatten innanför skallbenet. De skar bort en bit av skallbenet. Då upptäcktes en varbildning där innanför. Operationen fick till följd att Nadja fick svår epilepsi. Efterhand stod det klart att hon var blind och svårt cp-skadad.

– Min storasyster hade precis börjat högstadiet och behövde nog fly undan, hon hade fullt upp. Hon var bra på att säga nej. Mamma och Nadja var på sjukhuset och kvar hemma var pappa, jag och Liv. Jag ville vara hemma. Jag tyckte det var roligt att känna mig viktig. Och jag blev verkligen viktig! Jag behövdes. För vi var en familj i kris. Jag såg mamma gråta, hon och pappa åkte ut och åkte skidor för att komma över sorgen. De ville nog skydda oss från de där känslorna av sorg. Men det förstod jag inte. Jag var inte ledsen. Jag tyckte det var ett svek mot Nadja om man sörjde att hon kommit till världen.

Trött Siri med Nadja och Liv.

Hoppade över puberteten

För Siris del innebar det att hon till en stor del hoppade över sin ungdom. Hon hade liten förståelse för sina kamraters tonårsliv. Istället tog hon hand om sina småsyskon. Blev det någon tid över så engagerade hon sig politiskt runt frågor om tredje världen.

– Jag kände mig mycket äldre än mina jämnåriga. Kanske var det också av något slags farhågor, att jag kände att min tonårstid skulle bli väldigt konfliktfylld och jobbig. Därför ”stängde jag av” puberteten och valde att bli duktig storasyster som tog hand om mina småsyskon. Jag tyckte det var roligt att vara viktig, säger hon. Jag kände att jag skulle ha koll på allt. Mina föräldrar och omgivningen tyckte nog att jag skulle släppa ansvaret en smula. Men jag kände att jag behövdes. När min moster en sommardag föreslog att jag skulle åka och bada blev jag kränkt och arg. Jag tyckte inte att hon respekterade att jag kunde en massa saker och behövdes hemma!

Tungt ansvar

Förvandlingen hade gått snabbt. Från sorglös lillasyster till kompetent och ansvarsfull storasyster. Ibland blev ansvaret för tungt.

– En dag var när Mamma och Nadja var på sjukhuset och jag hade hand om Liv hände det. Jag skulle springa uppför trappan och titta på Lilla sportspegeln på TV. Jag hade korviga strumpor och halkade i trappan. Jag snubblade med Liv i famnen och tappade henne. Det första jag tänkte var att hon var död eller hjärnskadad. Jag vände på henne och hon var alldeles blodig och skrek. Jag tänkte – det får inte vara mitt fel. Tänk om vi får två barn som är sjuka! Pappa satt tyst i bilen på väg till sjukhuset. Det var fruktansvärt. När vi kom in tvättade de av henne och då var det bara ett litet skrubbsår. Min känsla var att en sådan sak bara inte kunde hända mig eftersom jag var så duktig. Jag var ju den som var bäst på att ta hand om Liv. Jag tror mina föräldrar tänkte samma och blev lite chockade. Men jag var ju ändå så liten också.

Ett bra liv

I dag har Nadja ett bra liv, tror Siri.

– Till en del handlar det nog om att vi hade en så fysisk och trygg kontakt med henne de första åren. Mina föräldrar var inte så bra med det där med hissar och andra hjälpmedel. Så vi bar omkring på henne överallt.

En annan sak som Siri tror har betytt mycket är att Nadja inte själv har begrepp om sitt funktionshinder.

– Nu har hon fått vara den där gulliga som man sjungit för och pussat på och bara gett kärlek. Vi har inte behövt förhålla oss till hennes känslor över att ha fötts med ett funktionshinder. Men det betyder inte att hon inte förstår. Hon förstår andra saker – hon är mycket känslig för vem som kommer in i rummet och hon känner igen oss och kan kommunicera med olika ljud.

Jessica Andersson

Men det som kanske betytt allra mest för Nadja är ändå något helt annat.

– När Nadja var sex år gick hon på en förskola där man anställde en tjej som var ungefär lika gammal som mig. Hon hette Jessica Andersson. Vi hade spelat i samma volleyboll-lag. Idag, när Nadja är 28 år är hon fortfarande Nadjas assistent. Det är helt fantastiskt. Hon har följt Nadja genom alla år och är den som känner henne bäst av alla. Jag vet inte hur Nadja och vi annars hade klarat det.

Jessica Andersson och Siri är goda vänner och Siri försöker besöka Nadja i hennes bostad när Jessica är där.

– Hon har blivit som en dotter i familjen. Min mamma har försökt övertala henne att utbilda sig och komma vidare i yrkeslivet, det är ju så vi i medelklassen alltid tänker. Men Jessica är bestämd på att hon vill göra det hon gör. Hon är stark i det där. Samtidigt

har hon ju också ett eget liv, hon har make och tre egna barn.

Det är också Jessica som är främsta orsaken till att Nadja bor kvar i Umeå där familjen bodde när hon föddes. Detta trots att föräldrarna, Fanny och Siri numera bor i Stockholm och Liv bor i Malmö.

– Mina föräldrar flyttade förra året. De har funderat mycket runt detta. Men så länge Jessica finns är det nog den bästa lösningen för Nadja. Vi försöker komma upp till Umeå så ofta som möjligt och hälsa på.

Allra käraste syster

Siri har präglats mycket av det som hände den där augustidagen för 26 år sedan. Det dröjde länge innan hon själv vågade ta steget och bli mamma. I tio år levde hon i en relation med en äldre man som ville ha barn. Men hon sköt det framför sig. Först i sitt nya förhållande vågade hon ta steget. Nu är hon mamma till Eli som är två år.

– Men jag är fortfarande den som ska ta ansvaret och vill inte gärna låta någon annan vara med. Så min sambo har det inte så lätt, skrattar hon.

Alldeles innan jag går berättar Siri om en novell av Astrid Lindgren, ”Allra käraste syster” där sjuåriga Barbro har en hemlig tvillingsyster, Ylva-li som bara tycker om Barbro. Ylva-li är drottning i gyllene salen. Dit kommer man om man kryper ner genom hålet under rosenbusken, Salikon. Där leker de med sina hundar Ruff och Duff, matar sina små vita kaniner och rider på sina hästar.

– Tänk om det finns en sådan hemlig värld där Nadja finns, säger hon.

Hela familjen samlad på kökssoffan 1986.

Text: Hans Hallerfors.

Åtta bra skrifter från Intra:

VÄLKOMMEN!

För den som är nyanställd i LSS-verksamheten. Här förklaras det mesta som man undrar om i början.

ÖVERGREPP

Skriften diskuterar rutiner och tillvägagångssätt vid övergrepp och missförhållanden inom LSS-verksamhet.

GRUPPBOSTADEN

Massor av bra läsning om gruppbostäder.

FÖRTROENDEVALD

En 16-sidig skrift som riktar sig till förtroendevalda politiker i nämnder och styrelser.

HANDIKAPPLAGEN–LSS

Ett redskap för alla som är engagerade i stödet till personer med funktionshinder.

Svåra frågor 1 och 2 tar upp frågor av etisk och moralisk karaktär i LSS-verksamheten.

GOD MAN

En informativ skrift för alla som är gode män till personer med funktionshinder.

Beställ från e-post: intra@swipnet.se, eller från hemsidan: www.intra.info.se

Gemensamma förhållningssätt kan vara kränkande!

Per Enarsson disputerade 25 maj vid institutionen för omvårdnad, Umeå universitet med avhandlingen "Mellan frihet och trygghet" Personalgemensamt förhållningssätt i psykiatrisk omvårdnad. Han arbetar som tf. vård- och omsorgschef i Katrineholms Kommun.
per.enarsson@katrineholm.se
070-693 17 95

Vårdares makt leder ofta till brukares vanmakt, menar Per Enarsson som undersökt personalens förhållningssätt inom gruppbostäder.

Hans avhandling "Mellan frihet och trygghet" visar att då vårdpersonal i kommuner och landsting som arbetar med att stödja brukare/patienter i psykiatrisk omvårdnad upplever att de har svårt att bemöta en viss brukare, så pratar de sig samman om att ha ett likartat bemötandet – "Ett personalgemensamt förhållningssätt".

Vårdarnas egna behov styr

Vårdarna som arbetade på kommunala gruppboenden eller psykiatriska vårdavdelningar, angav att brukarens behov står i centrum då ett personalgemensamt förhållningssätt används. Men i verkligheten stämde inte detta. De fyra delstudierna i Per Enarssons avhandling visar att det i stället är vårdarnas egna behov av trygghet och förutsägbarhet i vardagen som ligger till grund för hur brukaren blir bemött. Särskilt svårt var det för vårdarna att hantera situationer då de upplevde att de inte fick vara ifred för brukaren.

Motiven skilde

När vårdarna tillfrågades om varför de använde olika förhållningssätt använde de olika etiska resonemang för att motivera dessa. Motiven skilde sig mellan olika vårdare beroende på om de tog sin utgångspunkt i sig själva eller i omgivningen. Förhållningssättet som användes kunde också ändra sig, särskilt om patienten inte levde upp till personalens förväntningar på uppförande. Då förordades ofta ett strängare bemötande.

Flera vårdare ansåg att man hade ett uppfostrande uppdrag som gav dem rätt att begränsa brukarens egna val.

Det fanns emellertid enskilda vårdare som såg brukarens utsatta situation och som då valde att bryta mot det överenskomna förhållningssättet. En handling som ofta utlösta indignation hos kollegor.

Kände sig kränkta

Brukarna/patienterna, som alla led av psykisk ohälsa och/eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, berättade i huvudsak att de kände sig kritiserade och kränkta av vårdarna då ett personalgemensamt förhållningssätt användes.

Förhållningssättet upplevdes ofta bestå i att bli begränsad i sitt liv: som att inte få gå ut själv eller inte få välja vilka kläder man vill ha på sig.

Särskilt svårt upplevdes att bli kritiserad av vårdarna då brukaren misslyckades att leva upp till vårdarnas förväntningar.

Gemensamma förhållningssätt är vanligt

Per Enarsson har följt vårdare och brukare vid kommunala gruppboenden samt intervjuat vårdare och patienter vid psykiatrisk klinik. Att vårdare inom kommunala gruppboenden eller psykiatrisk slutenvård pratar sig samman om hur man ska bemöta en viss brukare är förmodligen mycket vanligt, men har inte tidigare studerats på detta sätt

Om personal-kompe-tens

Thomas Owren
och
Sølvi Linde

Thomas Owren: Har du förresten sett att Hans har använt titeln ”Personalkompetens” på ditt inlägg till Intradagarna?

Sølvi Linde: Javisst. Hurså?

Thomas: Men, vi skriver ju inte om personalkompetens i boken?

Sølvi: Jo, i grunden tänker jag att allt det vi har skrivit om, på ett eller annat sätt, berör personalkompetens. I arbetet med personer med funktionsnedsättningar handlar det om att förstå individen, trots att det kan förekomma stora skillnader i språk och kommunikation, upplevelser och värderingar. Alltså, först och främst observationskompetens och tolkningskompetens.

Thomas: Men är inte detta vad varje mamma och pappa gör gentemot sitt funktionsnedsatta barn, oavsett barnets ålder?

Sølvi: Personalen behöver få mer teoretisk kunskap kring hur funktionsnedsättningar påverkar kognitiv förmåga. De måste kunna anpassa sin egen kommunikation, anpassa och arrangera situationer och använda sig av hjälpmedel. Dessutom måste de som har ett arbetsledaransvar kunna handleda annan personal.

Thomas: Även mamman och pappan anpassar väl kommunikationen efter situationen. Men jag håller med: Personalen, särskilt yrkesansvariga, förväntas ha mer teoretisk kunskap och mer ansvar. De behöver få pedagogisk kompetens, och de behöver en avsevärd juridisk kompetens, i form av kunskap om individens rättigheter och hur tjänsteutbudet kan utformas för att säkra rättigheterna. Och då är vi ju precis inne på det som vi skriver om i vår bok.

Sølvi: Det finns också en annan skillnad i mammans och pappans roll, kontra personalens och arbetsledarens roll. Så länge en ung person med funktionsnedsättning bor hemma har mamman och pappan en viktigare uppfostringsroll med mer möjligheter att sätta gränser. När den det gäller ska bo på egen hand, och dagligen tillgodoses tjänster, bör personalgruppen inte bara anpassa tjänsteutbudet och egna beslut utifrån personens rättigheter, de bör även kunna redogöra för hur de går tillväga.

Thomas: Och då är du inne på vår interaktionsmodell, som just sätter fokus på personalens och tjänstemottagarens handlingar, kontra tjänstemottagarens självbestämmande. Det handlar om att låta sig styras av den funktionsnedsattes synpunkter och respons. Och om skillnaden mellan inviterande och insisterande praxis.

Sølvi: Ja, detta är det ena jag ska behandla under Intradagarna, för personalen behöver få några begrepp att reflektera över för att kunna bedöma den egna praxisen. Det andra är vårt begrepp ”Lokal kunskapsutveckling.” För att personalen ska kunna låta sig styras, eller veta om de är inviterande eller insisterande, behöver personalgruppen utveckla och upprätthålla en gemensam samsyn om vad som är individens vilja, önskningar och preferenser. Denna kunskap kommer de aldrig att få tag på i någon lärobok, utan den kan endast utvecklas nära, och i samarbete med personen ifråga.

Interaktionsmodell

Vi har presenterat en teoretisk modell, som fokuserar på en särskild aspekt kring samspelet mellan personal och brukare: förhållandet mellan personalens tillvägagångssätt å enda sidan, och brukarens autonomi å andra sidan.

Modellen definierar fyra interaktionskategorier:

1. Att låta sig styras.
2. Inviterande praxis.
3. Insisterande praxis.
4. Tvång.

Dessa kategorier skildrar hur personalens handlingssätt kan och bör förstås i ljuset av brukarens direkta vilja, önskningar och preferenser. De är tänkta att fungera som ett verktyg för att analysera samarbetet mellan tjänsteutövare och individen ifråga.

Utgångspunkten för modellen är inte normativ: Det kan vara lika riktigt att utöva tvång för att avvärja betydande skada i en situation, som det kan vara att låta sig styras av brukarens synpunkter och önskemål i en annan. Samtidigt blir det vid flera tillfällen ett mål att ersätta tvång med det vi kallar ”insisterande praxis” – om ett ingrepp i brukarens självbestämmande är berättigat – eftersom det resulterar i mindre ingrepp. På samma sätt kommer det vid flera tillfällen bli ett mål att ersätta en insisterande praxis med en inviterande praxis, eftersom man då befinner sig innanför gränsen till det som kan kallas självbestämmande.

En viktig poäng är att de olika kategorierna kräver skilda typer av motiveringar, och att ju längre bort man kommer från att låta sig styras, desto mer behöver man kunna motivera sitt handlande.

1. Att låta sig styras

Innanför denna kategori är det brukarens självbestämmande som råder. För personalen betyder detta att man låter sig styras. Det är vad brukaren vill, önskar sig och föredrar – uttryckt antingen verbalt eller kroppsligt – som blir den enda målsättningen för personalens insats i situationen. Inom denna kategori fungerar personalen först och främst som brukarens förlängda arm i världen.

För tjänsteutbud som till sin helhet är baserade på kategori 1, har brukaren praktiskt taget fullständig kontroll över utbudet. Men det betyder också att för flertalet brukare med funktionsnedsättningar kommer denna kategori att bli otillräcklig. Det beror på att många har behov av mer hjälp och av fler tjänster än de själva kan specificera eller be om.

2. Inviterande praxis

I en inviterande praxis tar personalen initiativ utöver vad brukaren ber om eller visar att han eller hon önskar. Personalen ändrar och anpassar sina handlingar och rutiner, även om brukaren själv inte har begärt dylika förändringar. De prövar sig fram – men är samtidigt uppmärksamma på all sorts verbal och icke-verbal respons från brukaren. Om de exempelvis genomför ett initiativ som förefaller oönskat, avslutas detta. Om de gör någonting på ett nytt sätt, ändrar rutiner, eller ordnar en situation på ett annorlunda vis, och förstår att brukaren inte vill det, låter de sig styras utifrån reaktionen. Detta innebär att denna kategori samverkar nära med den första kategorin.

Det vi kallar ”inviterande praxis” är ett sätt som personalen kan använda för att erbjuda nya upplevelser för brukaren, utforska nya samarbetsmöjligheter, samt både anpassa och utveckla tjänsteutbudet samtidigt som man bevarar brukarens självbestämmande.

3. Insisterande praxis

Även här tar personalen initiativ som går utöver brukarens uttryckta vilja eller önskan, men de låter sig varken styras eller begränsas av brukarens respons innan de står på gränsen till tvång.

Denna praxis är inte tillräckligt ingripande för att kategoriseras som tvång men likväl är den inte i linje med brukarens självbestämmande. I dessa situationer prioriteras i praktiken andra värden högre än brukarens autonomi. Därigenom står personalen inför ett etiskt dilemma: Oavsett vad de gör kommer detta att strida mot viktiga värden och hänsyn.

Exempelvis om Geir är svettig och smutsig, men säger nej till att duscha eller tvätta sig, ska de då

1. prioritera hänsyn gentemot hans hygien och sociala framtoning och fortsatt motivera eller manipulera honom till att duscha? Eller ska de
2. prioritera hans autonomi och självbestämmande och ge upp utan att beröra saken ytterligare?

Eller ett annat scenario: om Trude skriker och ropar i gemensamhetsutrymmet på ett sätt som gör de andra boende rädda, men vägrar att ge sig eller gå iväg, vad ska personalen då prioritera? Trudes rätt att bestämma över sig själv eller de andras rätt att leva i en trygg miljö? Härom finns inga enkla svar, vilket är exempel på ett etiskt dilemma.

Enligt vår uppfattning tyder även detta på att dylika frågor, som i slutändan är normativt eller kulturellt betingade, inte kan avgöras från en rent yrkesmässig utgångspunkt.

Insisterande praxis är i sig inte fel: Det kan vara lika riktigt att insistera i en situation som att invitera eller låta sig styras i en annan. Om det är rätt, eller inte, avgörs i hög grad av utvärderingarnas kvalitet, vem som involveras i diskussionen och inte minst hur en sådan praxis kan berättigas. Vid utvärderingen bör man avgöra om samma effekt kan uppnås genom praxis som är i linje med brukarens självbestämmande.

En av de starkaste anledningarna till insisterande praxis kan vara att de uppfattas som enda alternativ till tvång.

4. Tvång

Tvång innebär att vi gör något mot brukarens vilja, även om han eller hon har uttryckt en tydlig motvilja. I Norge är tvång gentemot personer med utvecklingsstörning reglerat med eget lagverk. Det är endast som en sista utväg när det finns risk för betydande skada på personen själv, eller andra som det är tillåtet. Personalen ska förebygga bruk av tvångsmetoder genom att försöka hitta alternativa sätt att hantera sådana situationer.

I ljuset av vår modell innebär detta att det vid varje tillfälle bör bedömas huruvida tvång kan ersättas med former för praxis innanför kategori 1, 2 eller 3. Gentemot en del brukare kan inslag av tvång några gånger vara oundvikligt.

Trude är arg. Hon står vid soffan i gemensamhetsutrymmet, där det sitter flera andra boende. Då hon kom in, stod Geirs rullstol där hennes stol brukar stå, och trots att hennes stol står på plats nu, är hon fortfarande arg, förtvivlad och frustrerad. En personal står mellan henne och Geir och har både låtit sig styras, varit inviterande och insisterande på diverse

sätt utan att det har hjälpt. Nu ser han att Trude lyfter armen för att slå Geir. En annan ur personalen kommer fram. De tar tag i varsin överarm, vänder om Trude och för ut henne från gemensamhetsutrymmet. Detta är tvång, för de släpper inte även om hon gör kraftigt motstånd. Men redan på väg mot dörren lossar de greppet eftersom de märker att hon slappnar av i kroppen. När de har kommit ner till hennes lägenhet, behöver de bara hålla lätt på hennes arm. När hon är inne i sitt rum, markerar den ene med handen mot soffan, och Trude sätter sig ner. De två sätter sig, stilla, en bit bort från Trude. Inom loppet av några minuter ser de hur hon pustar lugnt och verkar avslappnad. När hon går och hämtar sina skor, drar de slutsatsen att det är tryggt att låta henne gå ut. De behöver endast ge besked åt de andra som är på jobbet. Inom loppet av ett par minuter har personalen gått från att utöva tvång, till att vara insisterande och sedan inviterande. Nu låter de sig styras.

I samarbetsmodellen framför vi relativt klara kriterier som skiljer de olika kategorierna åt. Men underlaget som dessa kriterier ska användas utifrån, kan vara oklart: Hur vet vi vad brukaren vill, önskar och föredrar, och vad de tycker om det vi gör? Vilka är de mål som styr våra handlingar? Vilka praktiska färdigheter har vi som kan bidra till att målen uppfylls? Detta är frågor som pekar på behovet av det vi kallar lokal kunskapsutveckling.

Lokal kunskapsutveckling

Den lokala kunskapsutvecklingen består av mer systematiska processer än att bara ”lära känna” brukaren och dennes värderingar, preferenser, handlingsvanor och reaktionsmönster. ”Lära-känna-processer” sker i alla sammanhang där det ges hjälp och tjänster utförs. Det vi pekar på är mer systematiska processer, samtidigt som de inte är tillräckligt systematiska för att definieras som forskning.

Lokal kunskapsutveckling handlar om att personalmiljöer utvecklar och upprätthåller en gemensam, delad kunskap som är knuten till arbetet med en särskild brukare och som gör det möjligt för dem att möta och ta hand om honom eller henne på bästa möjliga sätt i olika situationer över tid, oberoende av om enskilda ur personalen slutar. Det innebär att:

1. Gemensamma förväntningar

Utveckla gemensamma stabila förväntningar gentemot brukaren. Personalens erfarenheter från arbetet med brukaren förtydligas. Antaganden granskas och diskuteras.

Det är lätt att tjänsteutövaren drar för snabba slutsatser om brukaren som man sedan bär med sig i nya situationer. Därför behövs det en ständig diskussion om dessa upplevelser och slutsatser. Således kan kritisk granskning förstås som en kontinuerlig process, en pendelrörelse mellan prövning (och observation) och analys (i form av bedömning och reflektion). Målet är att utveckla en gemensam, delad kunskap inom personalgruppen kring hur det fungerar att arbeta med brukaren i olika situationer.

Det gäller å enda sidan att ge personalen fasta hållpunkter för vad som är bäst att göra i diverse konkreta situationer med brukaren. Å andra sidan handlar det om att ge brukaren en rimlig tillit och förutsägbarhet till personalen, exempelvis att de arbetar i linje med vad brukaren behöver, i de situationer där brukaren visar att något är viktigt för honom eller henne.

2. Formulera och implementera mål

Lokal kunskapsutveckling handlar också om att artikulera mål för arbetet, granska dem i ljuset av överordnade bestämmelser och värderingar och säkra att dessa mål blir kända av alla. Tjänsteutövande kommer alltid att beröra olika mål på olika nivåer. De överordnade målen för arbetet handlar om nationella hälso- och socialpolitiska målsättningar och ändamålet och syftet med de lagar som reglerar verksamheten. Sådana överordnade mål måste konkretiseras. Exempelvis: Vad betyder en god livskvalitet och ett värdigt liv för Trude? Vad är en meningsfull vardag enligt henne? Vilka saker är viktiga för henne, och vad kräver detta av personalen?

3. Säkra att personalen har praktisk kunskap

Lika väsentligt som det är att artikulera mål och säkra att alla känner till dem, är att säkra att alla som ska arbeta med en viss brukare har de nödvändiga färdigheterna. För att något ska räknas som kunskap, måste det kunna artikuleras – men om vi inte kan förmedla det vi vet, går det alltid att visa.

Praktisk kunskap kan också artikuleras, om inte i ord så i handling (Grimen 2008) och den kan både granskas kritiskt och spridas inom en tjänsteutövarmiljö.

En väsentlig poäng här, är att personalens praktiska kunskap och färdigheter behöver anpassas efter brukarens kunskap och färdigheter, således blir deras respektive färdigheter komplementära.

I det föregående exemplet med Trude, där personalen för ner henne till lägenheten, låter de henne lugna ner sig genom att vara stilla. Men då behöver de också klara av att vara stilla, även om de är två och den tidigare situationen varit stressfylld. Detta är praktisk kunskap. Och det som ger deras ”klara-av-att-vara-stilla-kompetens” betydelse, är Trudes ”klara-av-att-lugna-ner-sig-om-personalen-är-stilla-en-stund-kompetens”. På detta vis kommer det alltid att förekomma ett samspel mellan vad personalen kan, och vad brukaren kan. I slutändan är det vad brukaren kan och inte kan som visar vad personalen behöver behärska.

Översättning från norska av Adam Korpskog.

Källförteckning:

Grimen, Harald (2008) *Profesjon og kunnskap.* I Anders Molander & Lars Inge Terum (red.) *Profesjonsstudier.* Oslo: Universitetsforlaget.

Owren, Thomas og Linde, Sølvi (2011) *Vernepleiefaglig teori og praksis - sosialfaglige perspektiver.* Oslo: Universitetsforlaget.

I Stockholms län samarbetar ett stort antal kommuner i Carpe som syftar till verksamhets- och yrkesutveckling inom området funktionsnedsättning. Genom att skapa mötesplatser, genomföra föreläsningar samt vara diskussions- och samverkanspart kring kompetens- och utvecklingsfrågor till bland annat KSL, länets kommuner och privata utförare har man bland annat fraställt ett brett material runt yrkeskraven för ansdtällda inom LSS-verksamheter.

Mer om Carpes yrkeskrav finns att läsa på **www.projektcarpe.se**
Där finns hela materialet i olika versioner att ladda ner, samt en pärm med läs och länktips och diskussionsfrågor att använda i arbetet med yrkeskraven.

Vill du veta mer kan du kontakta projektledare Carin Bergström,
e-post: carin.bergstrom@stockholm.se

ForumCARPE

Yrkeskrav

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

Modellarbetsplatser

Mellan åren 2003–2005 pågick ett projekt inom Stockholms län som kallades ”Modellarbetsplatser”. Syftet var att tydliggöra yrkesrollen inom vård- och omsorgsområdet. Man sökte svar på frågorna: Vad är det vi gör? Vad är det vi måste kunna? Hur kan vi synliggöra och värdera det vi kan och det vi behöver utveckla?

Projektet ledde fram till en modell med sex yrkeskrav samt en valideringsmetod för att bekräfta och erkänna varje medarbetares kompetens.

Gemensamma yrkeskrav

Projekt CARPE startade 2009 och syftar bland annat till att göra verksamhetsområdet ”stöd och service till personer med funktionsnedsättning” både tydligare och synligare för olika grupper och på olika nivåer. Under två år arbetade en grupp i Carpe med att aktualisera och bearbeta de yrkeskrav som tagits fram i Modellarbetsplatser. Arbetsgruppen har bestått av representanter från olika kommuner och olika typer av funktionshinderverksamheter.

Målsättningen har varit att formulera gemensamma yrkeskrav som beskriver de generella kunskaper som krävs för att arbeta inom verksamhetsområdet.

Kunskaper som alla bör ha

Materialet ”Yrkeskrav” är framtaget för att beskriva de kunskaper som behövs inom ”stöd och service till personer med funktionsnedsättning”. Kunskaperna som beskrivs avser generella kunskaper som alla bör ha, oavsett vilken typ av verksamhet man arbetar i.

För att erhålla dessa generella kunskaper krävs både teoretiska kunskaper och praktiska förmågor, vilket innebär att kunskaperna endast kan uppnås genom en kombination av traditionellt lärande i form av utbildning och erfarenhetsbaserat lärande i form av att ha utfört arbetsuppgifter i en kontext.

De generella kunskaperna som beskrivs här kan alltså inte uppnås genom att endast gå en grundutbildning. Man behöver också ha utövat yrket under en period.

I många verksamheter behöver man också fördjupade kunskaper, eller spetskunskaper, utöver de generella kunskaper som beskrivs i detta material.

Yrkeskraven kan användas på olika nivåer

Genom det nya projektet Carpe 2 och Forum Carpe pågår nu spridning och implementering av yrkeskraven i främst Stockholms län, men det finns även ett intresse i landet. Användningsområdena för yrkeskraven är många, de kan exempelvis användas på både individ-, grupp-, kommun- och nationell nivå.

I planerna för framtiden ingår att vidareutveckla både specifika yrkeskrav för boende, daglig verksamhet och personlig assistans, samt påbörja arbetet med att utveckla fördjupade yrkeskrav inom några områden.

Socialstyrelsen har i flera av sina årliga tillsynsrapporter uppmärksammat missförhållanden i olika verksamheter för barn, ungdomar eller vuxna med funktionsnedsättning.
– Det som tillsynen har sett är brister i bemötandet, kränkningar av enskildas integritet samt situationer med inslag av hot och våld i samband med konflikter. Hög arbetsbelastning, låg kunskapsnivå, begränsade möjligheter till fortbildning och brister i stöd och ledning är några av de orsaker som Socialstyrelsen har kunnat identifiera, säger Ulla Essén.

Ulla Essén har arbetat som projektledare för den grupp på Socialstyrelsen som på regeringens uppdrag tagit fram en vägledning för arbetsgivare om hur man ska få rätt kompetens hos personalen. Här skriver om sitt arbete.

Personligt stöd av god kvalitet kräver kompetent personal

Av Ulla Essén

Vilka kunskaper behöver personalen ha för att kunna arbeta i verksamheter som ger stöd, service och omsorg till personer med funktionsnedsättning? Hur kan enskilda medarbetare utvecklas i jobbet så att de som beviljats insatserna får bästa möjliga stöd? Det är två viktiga frågor som vi arbetar med på Socialstyrelsen just nu.

Anledningen är bland annat att vi så tydligt kan se att det finns en koppling mellan låg kompetens hos personalen och brister i funktionshindersomsorgen.

Men den låga kompetensen är inte den enda orsaken till att personer med funktionsnedsättning inte får den goda omsorg som de har rätt till. Andra orsaker är hög arbetsbelastning, att närmsta chefen inte finns på plats eller själv saknar tillräcklig kompetens och att möjligheterna till kompetensutveckling på arbetsplatsen är begränsade. Till detta kan läggas att behovet av personal kommer att öka under de närmsta åren. Därför är det nu hög tid att satsa på att höja personalens kompetens.

Socialstyrelsen kan på flera sätt underlätta för kommuner och enskilda verksamheter i deras arbete med att höja kompetensen. Ett sätt är att ge ut föreskrifter, allmänna råd, handböcker och vägledningar. Här följer information om ett sådant pågående arbete och två nyligen publicerade.

Allmänna råd om personalens kompetens

Våren 2013 beräknar Socialstyrelsen att kunna publicera *Allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar med att ge stöd, service och omsorg till personer med funktionsnedsättning.*

I de allmänna råden kommer vi att ge rekommendationer om vilka grundläggande kunskaper och förmågor som personalen behöver ha, oavsett om de arbetar i verksamheter för barn, ungdomar eller vuxna eller vilka funktionsnedsättningar de personer har som tar emot insatserna.

De allmänna råden handlar alltså om en lägsta nivå, inte om de kunskaper och erfarenheter som är nödvändiga att tillägna sig på plats eller i fördjupad utbildning, till exempel ett specifikt, alternativt kommunikationssätt eller en särskild metod. Däremot ingår att ha kunskap och förmåga inom områden som övergripande mål och principer för funktionshindersomsorgen, funktionsnedsättningar och dess konsekvenser, förhållningssätt och bemötande, kommunikationens betydelse och olika sätt att kommunicera, dokumentation, individuell planering, personlig omsorg med mera.

Vägledning till arbetsgivare

Arbetsgivare inom funktionshindersomsorgen har ansvar för att personalen har den kompetens som krävs för att ge stöd, service och omsorg av god kvalitet.

Som en hjälp i det arbetet har Socialstyrelsen utarbetat vägledningen *Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning – vägledning för arbetsgivare.* Med arbetsgivare menar vi dem som har det faktiska ansvaret för att anställa och introducera personal och att se till att de som är anställda får möjlighet till handledning, fortbildning och andra former av kompetensutveckling.

Vägledningen, som tillkommit på uppdrag av regeringen, tar upp olika bestämmelser som arbetsgivare behöver känna till och kunna arbeta efter, till exempel Socialstyrelsens föreskrifter om systematiskt kvalitetsarbete och hur de kan omsättas i praktiken när det gäller kompetensutveckling, bemanning, rekrytering och introduktion.

Vägledningen ger också en allmän information om vilka personer som får insatser samt om personalen och olika utmaningar som de kan stå inför i sitt dagliga arbete.

Vidare beskrivs de två gymnasieprogram som ska kunna ge grundläggande kunskaper för arbete i omsorgerna – vård- och omsorgsprogrammet och barn- och fritidsprogrammet. Sist i vägledningen ges information om eftergymnasiala utbildningar och validering samt om några kommunala kompetensutvecklingsprojekt.

En handbok som ger stöd i arbetet med barn och ungdomar

För mer än tio år sedan gav Socialstyrelsen ut handboken *Bostad med särskild service för vuxna enligt LSS.* Den är fortfarande en av Socialstyrelsens ”bästsäljare”.

Sedan i somras finns nu också en liknande handbok *Stöd till barn och unga med funktionsnedsättning – Handbok för rättstillämpning vid handläggning och utförande av LSS-insatser.*

Arbetet med att skriva handboken har löpt parallellt med att ta fram *Föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2012:6) om bostad med särskild service för barn eller ungdomar enligt LSS.* Vid utförandet av den insatsen ställs många frågor på sin spets. Därför har utförandet av insatsen bostad med särskild service fått stort utrymme i handboken. Men många av frågorna som ställs när det gäller bostad med särskild service är också aktuella i andra verksamheter för barn, till exempel korttidsboende och korttidstillsyn.

Handboken har en bred målgrupp. Den vänder sig till politiker och tjänstemän i ledande ställning, till handläggare, chefer, omsorgspersonal, föräldrar med flera.

Några av kapitlen är särskilt ägnade åt omsorgspersonalen och de uppgifter de har att hantera. Det handlar om vad som ingår i omvårdnaden, om hur barn och ungdomar kan vara delaktiga i planering av åtgärder som påverkar deras vardag, hur personal och vårdnadshavare kan samarbeta, om dokumentation och mycket mera.

Socialstyrelsen. *Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning. Vägledning för arbetsgivare.* 48 sid. 2012. Art.nr 2012-2-17. Kan beställas eller laddas ner som pdf-fil från www.socialstyrelsen.se

Socialstyrelsen. *Bostad med särskild service för vuxna enligt LSS – stöd för rättstillämpning och handläggning.* 196 sid. 2002. Art.nr 2007-101-6. Kan beställas eller laddas ner som pdf-fil från www.socialstyrelsen.se

Socialstyrelsen. *Stöd till barn och unga med funktionsnedsättning – Handbok för rättstillämpning vid handläggning och utförande av LSS-insatser.* 172 sid. 2012. Art.nr 2012-6-57 Kan beställas eller laddas ner som pdf-fil från www.socialstyrelsen.se

FUB FÖR ALLA

Var med och påverka samhället
och punktera fördomar!
Få kunskap, gemenskap och rådgivning
och tidningen Unik, 6 nummer per år
med mera...

Förändra världen tillsammans med FUB,
för delaktighet mot diskriminering!

Bli medlem du också!

Riksförbundet FUB
Telefon: 08-508 866 00
Post: Box 6436
113 82 Stockholm
Fax: 08-508 866 66
E-post: fub@fub.se
Webb: www.fub.se

FUB | För barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning

www.fub.se

Med Intra är du alltid välinformerad!

Du som lever eller arbetar med personer med intellektuella funktionshinder behöver känna till vad som händer inom ditt område. Sedan 1991 har Intra fortlöpande informerat om metoder, litteratur, forskning och lagstiftning. Vi ger inspiration och kunskaper.

INTRA är en fri och obunden tidskrift som ägs av en ideell stiftelse.

INTRA kommer ut med fyra 36-sidiga nummer per år.
En prenumeration kostar 320 kronor och gäller för fyra nummer när du än börjar.
Prenumerera på tel 08-647 87 90 eller fax: 08-97 11 04 eller e-post: intra@swipnet.se
Eller prenumerera från vår hemsida: www.intra.info.se

INTRA ger också ut en rad angelägna skrifter (se mer på hemsidan) .