intra

OM FLERFUNKTIONSHINDER OCH INLÄRNINGSSVÅRIGHETER
I KULTUR OCH SAMHÄLLE

NR 4. 2016

Det handlar om solidaritet, rättvisa och jämlikhet

LSS är en rättighetslag. Det innebär att den som tillhör personkretsen har rätt till insatserna om behoven finns. Då är varken den kommunala ekonomin eller andra förhållanden skäl nog för att neka någon en insats.

Motivet är glasklart: att någon fötts med, eller senare erhållit, en allvarlig funktionsnedsättning ska inte innebära en inskränkning i möjligheten att kunna leva ett fullvärdigt liv. Så här står det i grundlagen (Regeringsformen 2 §):

> *Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.*
> *Den enskildes personliga, ekonomiska och kulturella välfärd ska vara grundläggande mål för den offentliga verksamheten. Särskilt ska det allmänna trygga rätten till arbete, bostad och utbildning samt verka för social omsorg och trygghet och för goda förutsättningar för hälsa.*
> ….
> *Det allmänna ska verka för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället och för att barns rätt tas till vara. Det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som gäller den enskilde som person.*

Rättighetslagen, LSS, innebär ett erkännande av den funktionshindrades mänskliga rättigheter och samhället åtar sig att, med insatserna som grund, garantera att hen erhåller goda levnadsvillkor.

Vägen till ett sådant erkännande har handlat om politisk kamp för rättvisa, solidaritet och jämlikhet. En kamp som vad gäller LSS sträckte sig över flera decennier. Det som skedde när den solidariska kampen blev till lagstiftning var att kampen växlades om till en juridisk strävan att bevaka att kommuner, landsting och stat levde upp till rättighetslagstiftningens intentioner. Snart började man se rättigheterna i sig som självklara, däremot uppstod strid om själva den juridiska tolkningen av dessa rättigheter. Juridiken verkade för ett tag vara viktigare än politiken.

Genom lagstiftningens utformning – där insatsernas omfång i praktiken kom att bestämmas av de mer luddiga målsättningsparagraferna i LSS – blev rättigheterna en förhandlingsfråga som i många fall avgjordes i domstol. Redan när 1985 års omsorgslag antogs som en rättighetslag fanns flera landsting, och senare kommuner, som på olika sätt förhalade och motsatte sig insatsernas genomförande. Statsmakterna svarade till en början med olika sanktioner och genom att stärka inspektionsarbetet. Man försvarade den LSS-reform som samtliga partier hade ställt sig bakom. Men något har hänt. Under senare år har statens inställning till LSS svängt. Senast manifesterat i direktiven till den nya LSS-utredningen.

Dags igen för politiskt påverkansarbete! Solidariteten kan bara existera mellan människor – enskilda eller i grupp. Ändå är det på den det ytterst beror om vi ska förmå regering och riksdag att stärka och förbättra LSS-lagstiftningen. Och vill man öka solidariteten, rättvisan och jämlikheten i samhället så fungerar det inte att samtidigt stödja de krafter som verkar i motsatt riktning. Den solidaritet som LSS är ett uttryck för existerar inte i ett vakuum, utan är beroende av vad som sker i samhället som helhet.

intra

NR 4/2016

innehåll

Grundad 1991 av
Karl Grunewald

Redaktion

Hans Hallerfors
Redaktör, layout, ansvarig utgivare
Tel 08-647 87 90
e-post: hans.hallerfors@telia.com

Roger Blomqvist
Ekonomi och prenumerationer

Erik Tillander
Text, reportage
e-post: erik.tillander@hotmail.com

Sara Hallerfors
Layout mm
e-post: sara.hallerfors@gmail.com

Prenumerantärenden

www.tidskriftenintra.se
Eller ta kontakt med
Intra/Kaktusvägen 38
125 55 ÄLVSJÖ
e-post: info@tidskriftenintra.se
Tel 08-647 87 90
Fax 08-97 11 04

INTRA är en tidskrift som utkommer med fyra nummer per år. Prenumerationen gäller för fyra nummer när än du börjar.
Betala på PlusGiro: 636 55 62 - 5 eller bankgiro: 5308 - 1485.
Prenumerationspris: 340 kr.

Finland: Betala 35 Euro på postgiro 800011-70844089.

Organisationsnummer: 814000-8890.

Tryck: Sjuhäradsbygdens tryckeri

ISSN 1102-4143

INTRA är befriad från moms.

INTRA ges ut av Stiftelsen Utvecklingsstörda i Fokus vars ändamål är att verka för ökad information om resultatet av forskning, metodutveckling och samhällets insatser beträffande personer med utvecklingsstörning och andra med närliggande problematik.
Ledamöter: Roger Blomqvist, Hans Hallerfors, Mårten Söder, Erling Södergren, Iren Åhlund.
Suppleant: Erik Tillander .

Besök Intras hemsida:
www.tidskriftenintra.se

Pokémonjakt! Sid 4
På föreningen Funkibator i Växjö motionerar man med hjälp av Pokémon Go.

Regeringens LSS-utredare 6
"Jag hade inte tagit det här uppdraget om det handlade om försämringar". Det säger Désirée Pethrus som har fått regeringens uppdrag att utreda LSS.

Brist på kunskap inom hälsovården 8
Helena Antonsson, forskare från Umeå, ser stora brister i den hälsovård som är riktad till personer med intellektuell funktionsnedsättning.

Lathund vid läkarbesök 9
Goda råd till LSS-personal om man följer med någon på läkarbesök.

Kan nagellack vara ett kognitivt stöd? 10
Kerstin Gatu fortsätter att guida oss till smarta kognitiva hjälpmedel.

Vårdhund på besök 12
Att få umgås med en hund kan betyda mycket!

Enköpingsmodellen 14
Att förverkliga LSS målsättningar med hjälp av personalens egen kompetens.

KONFLIKT – om personalkonflikter i gruppbostäder 16
Om att komma som ny till en gruppbostad och känna att något är fel. 17
Två personalkonsulter intervjuas om personalkonflikter. 20
I Malmö har kommunen anställt psykologer för att bland annat stödja personalen. 22

En mammas erfarenheter och en pedagogs insikter 26
Gun Stenmark har skrivit en bok om hur det är att ha en son med diagnos.

Borttappad barndom 28
Leif Hagberg kan se tillbaka på en barndom fylld av uppbrott och svek.

Allt fler får aktivitetsersättning 31
Hans Goine har forskat om aktivitetsersättningen.

Maktutövning och medborgarskap 32
Niklas Altermark har skrivit en avhandling om hur personer med intellektuell funktionsnedsättning är delaktiga i samhället.

Dessutom

Omslagets konstnär 35
Daglig verksamhet i Forshaga 35
Årets Intradagar 35
Minnesstund för Karl Grunewald 35

26:e årgången
101:a numret

PÅ POKEWALK I VÄXJÖ

Du kan knappat ha missat det här med Pokémon Go. Detta att samla små japanska varelser med hjälp av mobilen var ju sommarens största grej. Och inte bara för barn. Följ med på en Pokewalk med föreningen Funkibator i Växjö.

Alla är fullständigt upptagna av sina skärmar. Intensivt umgänge. Ingen verkar märka att det regnar.

”Kolla – här är en Vaporeon! Det brukar finnas massor av dem här längs vattnet.” En Vaporeon är en vattenpokemon. Femton personer i olika åldrar går bredvid varandra, diskuterar livligt – men inte en enda av dem lyfter upp huvudet. Det ser rätt roligt ut. Som ett slags intensivt umgänge via skärm och i verkligheten på en och samma gång. Plötsligt stannar alla upp. Vi har kommit till ett Pokegym där samtliga plötsligt börjar bekämpa varandras Pokémon – utan att en enda gång lyfta huvudet från skärmarna. Vad är det här för människor? Några skolbarn, några gymnasister, några unga vuxna och några medelålders – samt en senior.

På Funkibator får alla vara med!

I Växjö har föreningen **Funkibator** samlat alla intresserade av Pokémon GO för gemensamma Pokewalks på torsdagskvällar. En vandring som rör till det lite i huvudet för den som är van att dela upp folk i kategorier. För i Funkibator får alla vara med.

Stefan Johansson arbetar som verksamhetsutvecklare i föreningen Funkibator och är den som ska leda kvällens promenad:

– Vi är en förening där personer med funktionsnedsättning umgås och gör saker tillsammans. Vi ordnar fritidsaktiviteter, erbjuder hjälp med myndighetskontakter och har verksamhet inom arbetsmarknadsområdet. Vi har en alternativ daglig verksamhet enligt LSS för personer där det inte fungerar med den vanliga dagliga verksamheten. Dessutom har vi rehabiliteringsverksamhet med ny teknik, arbetsprövning och liknande.

Christoffer Warga är praktikant. Favoritpokemon: Dragonite team röd nivå 25.

Träna med ny teknik

En del av Funkibators verksamhet är det nystartade Allmänna arvsfondsprojektet Cyberhjärta. Det startade för bara några månader sedan och går ut på att träna med hjälp av ny teknik.

– Träning i vid bemärkelse, berättar Stefan Johansson. Det kan vara motorik, fysisk träning, kognitiv eller social träning. Och vi använder såväl appar som analoga spel, virtual reality, digitala spelväggar och dansspel med dansmattor. Vi har inspirerats av sådana koncept där man har en ”digital tränare” och jobbar med Nintendo Wii.

– Det låter jätteroligt.

– Det är det. Meningen är att vi ska ha något för alla. För folk behöver ju träna på olika saker. Den befintliga träning som finns behöver ju inte vara dålig – men det här blir som ett extra lager ovanpå.

Tio Pokewalks

Funkibator har redan hunnit med runt tio Pokewalks och varje gång dyker 20–25 personer upp. Färre, om vädret är dåligt. Ofta går de runt Växjösjön och fikar halvvägs.

– Man går väldigt många steg när man fångar Pokemon – utan att ens märka det, skrattar Stefan Johansson.

Text och foto: Maria Korpskog.

Förändra samhället och rädda världen

Funkibator startade för åtta år sedan när en tjej som var rullstolsanvändare flyttade till Växjö och upptäckte att det fattades en plattform för den här gruppen. Hon var utbildad interaktionsdesigner vid IT-universitetet i Göteborg och behövde helt enkelt en arbetsplats där hon kunde arbeta tillsammans med andra.

Idag har föreningen 400 betalande medlemmar, 25 anställda och 25 personer som exempelvis har praktik, arbetstränar eller är volontärer.

Funkibator är en del av Nätverket SIP, där SIP står för Samhällsförändring i praktiken och som samlar engagerade personer som vill ”rädda världen”! Stora ord.

– Ja, vi tänker försöka skapa ett nationellt riksförbund.

– För vilka då?

– För dem som inte passar in. Vi arbetar med utvecklingsfrågor, entreprenörskap och innovation vad gäller funktionsnedsättning.

Stefan Johansson verksamhetsutvecklare. Favoritpokemon: Wigglypuff. Team blå nivå 26

Sedan Désirée Pethrus fick regeringens uppdrag att utreda LSS har hon varit flitigt i elden på olika träffar och sammankomster med LSS-användare. Här på årets Intradagar där hon redogjorde för sitt uppdrag.

Désirée Pethrus, Regeringens LSS-utredare:

"Jag ser inte mitt uppdrag som att jag i första hand ska spara pengar"

Många har kallat det ett Kamikaze-uppdrag. Att utreda LSS och föreslå "en hållbar kostnadsutveckling". Men Désirée Pethrus ser annorlunda på sitt uppdrag.
"Jag hade inte tagit det här uppdraget om det handlade om försämringar. Min ambition är att förbättra för gruppen och öka kvaliteten i samhällets stöd" säger hon till Intra.

Désirée Pethrus tar emot i Riksdagens kafeteria. Hon är inte det minsta tveksam till sitt uppdrag att utreda LSS:

– Jättemånga har sagt: varför ska du ta på dig ett sådant här uppdrag?, berättar hon. Många har ju redan utrett LSS. Men jag är inte rädd för utmaningar. Jag fick ju uppdraget för att jag har ett socialt engagemang och har arbetat med de här frågorna.

Hon menar också att de som sett utredningen som enbart ett sätt för statsmakterna att få till stånd besparingar inom främst personlig assistans har fel:

– Alla lyfter ju fram kostnadsfrågan. Men i direktiven finns många fler olika frågeställningar.

Spara eller förbättra

Ändå är det uppenbart när man läser direktiven att huvudpunkten ligger på kostnadssidan. Frågan är om utredningens huvudinriktning handlar om att spara pengar eller om att förbättra stödet?

– Man kan aldrig nonchalera kostnader, menar Désirée Pethrus. Vi måste ha en hållbar kostnadsutveckling som alla är överens om. Jag ser inte mitt uppdrag som att jag i första hand ska spara pengar. Det har jag pratat med ministern om. Uppdraget handlar istället om att vi inte ska få en kostnadsutveckling som driver iväg. Kan vi hitta besparingar som också är bra för den enskilde behöver ju inte det vara dåligt. Vi ska däremot inte föreslå något som är billigt men dåligt för den enskilde.

Bara om personlig assistans?

Många befarar att utredningen bara kommer att handla om personlig assistans, men Désirée Pethrus är av en annan mening:

– Snarare säger man i direktiven att de som inte har personlig assistans är lite eftersatta, säger hon. Och att vi ska försöka lyfta den gruppen. Men, de stora kostnadsökningarna har skett i assistansen och det är lite svårt att förklara varför. Det handlar ju om vad det finns för incitament för att öka kostnaderna.

Är det inte så att vi har skapat ett system där vi kopplat starka ekonomiska intressen till frågan om vilken omfattning stödet ska ha?

– Jo, det är möjligt att vi kommer fram till den slutsatsen, säger Désirée Pethrus. Men min inriktning är ändå att vi ska undersöka hur resurserna bäst kommer den enskilde till del. Och vi måste se till så att stödet blir mer jämlikt mellan regioner och mellan kön.

Storleken på det stöd man får är ju mycket beroende på hur aktiva och kunniga företrädare man har.

– Jo, det kan också vara så, där kommer frågan om personligt ombud in. Och det ska vi titta på.

Kansliet

Désirée Pethrus fick uppdraget som LSS-utredare i våras. Hon arbetar med detta uppdrag en dag i veckan. Till sin hjälp har hon ett kansli på tre personer. Anders Wiklund som är ekonom och huvudsekreterare, Helena Höög som är statsvetare och ytterligare en person som är jurist men som ännu inte anställts*. Man har hunnit med att presentera uppdraget på Almedalsveckan och på årets Intradagar. Désirées almanacka har långsamt fyllts med möten, inbjudningar, uppvaktningar och intervjuer. Kansliet har redan fått många mail från allmänheten.

* Vill du komma i kontakt med LSS-utredningen har de e-post: s.lss@regeringskansliet.se

"Det handlar ju om att vi måste ha personer som är väl lämpade att arbeta i den här branschen"

Hur mycket styr direktiven

De tidigare utredningar som ledde fram till 1985 års omsorgslag och till LSS 1994 förhöll sig ganska fritt till utredningsdirektiven. Hur pass låst av detta aktstycke känner sig Désirée Pethrus?

– Det vill jag inte utveckla nu. Skulle man gå utanför direktiven kan det bara ske i dialog med departementet. Det är ju också en begränsning i tid, vad vi ska hinna med. Sedan kan det ju också hända att man gör tillägg i direktiven. Men det känns som om vi har tillräckligt mycket att "grotta" i. Det är också många kommuner som har hört av sig – som vill visa goda förebilder och som arbetar på ett bra sätt. T ex Solna, Simrishamn och Östersund.

Bengt Westerberg partisk

Många har upprörts över att Désirée Pethrus har avfärdat Bengt Westerbergs kritik av LSS-utredningen som en partsinlaga.

– Jo men han sitter ju själv som ledamot i styrelsen för en assistansfirma. Och det är ju ingen hemlighet att hans rapport togs fram av KFO och vårdföretagarna. Så han är ju inte en helt neutral röst. Sedan har ju alla rätt att ha åsikter, men han har ju den här kopplingen som man kanske inte helt kan bortse ifrån.

Désirée Pethrus är också kritisk till att han och andra redan bestämt sig om utredningen.

– Det ingen bra ingång om man bara säger att den här utredningen är fel, säger hon. Låt oss istället ha en bra dialog. Vi politiker har inte obegränsade resurser. En krona ytterligare i ersättningsnivån för personlig assistans innebär en fördyring på 100 milj kr. Vi ska få ut det bästa ut av varje krona som vi satsar. Och resurserna måste komma dem som är mest utsatta till del. Nu har vi den här rättighetslagstiftningen och då ska vi göra vårt absolut bästa av det. Jag har inget uppdrag i att försämra rättighetslagstiftningen, däremot finns det ett stort behov av att förtydliga lagstiftningen.

Fler i arbete

Désirée Pethrus har tidigare varit engagerad i arbetet med att förnya LSS-insatsen daglig verksamhet.

– När jag såg att det fanns en passus i direktiven om att fler måste komma in i arbete kände jag att det här har jag ju arbetat med tidigare, berättar hon. Jag har skrivit en rapport om hur fler personer med funktionshinder ska komma i arbete. Det handlar om grundläggande mänskliga rättigheter. Om att unga ska känna hopp inför framtiden. Men det är ingen enkel fråga. Bland dem som har daglig verksamhet tror jag att det är en liten andel, ca 10%, som kan gå vidare ut i arbetslivet. Men tyvärr är det bara ett fåtal av dem som verkligen gjort det. Där måste vi titta på var hindren finns. Och hur organisationen fungerar för att uppnå målet om ökat deltagande i arbetslivet.

En viktig fråga för dem som har daglig verksamhet är habiliteringsersättningen. En del kommuner har dragit in på den. Det rör sig om en ganska blygsam kostnad men den betyder mycket för de berörda.

– Jo, säger Désirée Pethrus, det vet jag att vi diskuterat. Det ska vi titta på.

En annan viktig fråga som FUB har lyft är nyfattigdomen hos dem som bor i gruppbostad, har daglig verksamhet och som har aktivitetsersättning eller sjukersättning. Är det vettigt att de betalar högre skatt än alla andra?

Désirée Pethrus verkar uppriktigt intresserad när jag redogör för hur det ser ut, men hon säger samtidigt att den frågan kanske inte ligger inom direktiven. Samma gäller frågorna om god man och om flera andra av mina förberedda problemställningar. Hon frågar och lyssnar intensivt. Kanske är hennes intresse bara ett sätt att desarmera mina kritiska frågor, men jag tror inte det. Hon är faktiskt genuint intresserad av sitt uppdrag.

Kompetensutvecklingen

Vi pratar om vikten av kompetensutveckling hos dem som arbetar i LSS-verksamheter. Hon berättar då att hon i sin ungdom arbetade på Torsbygården, ett litet framsynt vårdhem på Värmdö utanför Stockholm.

– Jo, det kände jag ju själv när jag jobbade där hur många svåra situationer man måste klara av. Hur handskas jag med det här? Hur bemöter man någon som kanske kan bli våldsam. Jag hoppas att jag kan få med något om utbildning i utredningen. Det handlar ju om att vi måste ha personer som är väl lämpade att arbeta i den här branschen. Det är konstigt att vi inte har högre krav. Min utgångspunkt är att kompetensutveckling är bra. Att det leder till att man stannar i arbetet så att det inte blir ett genomgångsyrke.

Sondotter till Levi Pethrus

Désirée Pethrus är stockholmare och äkta pingstadel från födseln. Hon föddes 1959 som sondotter till Levi Pethrus, pingstkyrkans (och kristdemokraternas) grundare.

– Från början fick jag inpräntat att man skulle ha ett socialt engagemang, säger hon. Helt följdriktigt tog hon som 22-åring socionomexamen och hamnade efter praktik på LP-stiftelsen som bedriver missbruksvård inom pingstkyrkans ram. Där levde hon och arbetade med missbrukare under ett antal år.

– Det blev lite ansträngande i längden att vara så involverad och till slut, 1987, bytte jag jobb och blev personalkonsult på Stockholms tingsrätt.

Det är också nu det politiska intresset tar form. Hon engagerar sig i stadsdelsnämnden, bland annat för att förbättra villkoren inom daglig verksamhet, hon engagerar sig i landstinget och 2004 blir hon ersättare i riksdagen. Sedan 2006 har hon suttit där och har bland annat en plats i arbetsmarknadsutskottet och i EU-nämnden.

Hur är hon då som politiker?

– Jag kan vara tuff men jag har också ett socialt hjärta, säger hon och ler. Sen handlar det om att jag måste lära mig. Att förstå.

Hans Hallerfors

Sjukvården kan för lite

Brist på kunskap om personer med intellektuella funktionsnedsättningar inom sjukvården riskerar leda till traumatiska sjukvårdsbesök som i sin tur resulterar i att personerna undviker sjukvården. Det menar Helena Antonsson som forskar om personer med intellektuella funktionsnedsättningar och utmanande beteende.

Helena Antonsson menar att sjukvården generellt saknar kunskaper om personer med intellektuella funktionsnedsättningar vilket kan resultera i att missförstånd lätt uppstår vid ett besök.

– När personer som bor i ett LSS-boende träffar en distriktsläkare eller distriktssköterska så har de inte samma kapacitet att förklara att de har ont i huvudet eller magen. Forskning visar att vårdpersonal oftast använder ett verbalt språk medan personer med intellektuella funktionsnedsättningar oftare använder sig av ett ickeverbalt språk.

En ond cirkel

Kunskapsbristerna kan resultera i en ond cirkel: eftersom miljön inte är anpassad har personer med intellektuella funktionsnedsättningar väldigt få primär- och öppenvårdskontakter. När vård sedan blir nödvändigt blir det istället ofta en traumatisk slutenvård som i sin tur gör dem än mer obenägna att återkomma till sjukvården.

– Det kan vara svårt att vårdas på en vårdavdelning. Kanske är det de dåliga erfarenheterna man fått därifrån som gör att man inte vill besöka vården alls.

Svåra konsekvenser

Kunskapsbristerna syns på en lång rad områden. Generellt finns en överdödlighet bland personer med intellektuella funktionsnedsättningar vilket Helena Antonsson menar delvis kan ha sin förklaring i dessa brister.

– Överdödligheten märks bland annat genom att avsevärt fler kvinnor i gruppen avlider i bröstcancer än andra. De vill inte gå på mammografi och personalen på boendena undviker att utsätta personerna för den stress undersökningen innebär.

Psykofarmaka vid fysiska besvär

Ett annat exempel är att psykisk ohälsa är vanligare hos personer med intellektuell funktionsnedsättning eftersom de varken förstår eller kan förklara sina besvär. Helena Antonsson hänvisar till forskning av Inger Näslund och Lena Nylander.

– Nedsatt förmåga att kommunicera leder till ökad risk för psykiska symtom vilket resulterar i att de varken får eller söker den vård de behöver. Däremot är användning av psykofarmaka anmärkningsvärt hög, trots att forskning visar att förskrivningen inte ger önskad effekt. Även stresståligheten är låg.

– Vi andra kan ju hantera stress, kompensera och stå ut vid ett läkarbesök men personer med intellektuella funktionsnedsättningar har inte de resurserna. Så därför ställer det höga krav på boendepersonalen.

Föll bort med normaliseringen

En av orsakerna tror Helena Antonsson är en dold baksida av normaliseringen.

– Förr bodde personer med intellektuella funktionsnedsättningar ofta på institution och där fanns det läkare och sjuksköterskor. Sen kom de stora reformerna och alla flyttade till LSS-boenden och skulle tas hand om i primärvården när de blev sjuka. Det var bra på de flesta sätt men här är något som föll bort.

Helena Antonsson säger också att ämnet intellektuell funktionsnedsättning helt ”flyttats” från sjukvården till de samhällsvetenskapliga institutionerna; psykologi, beteendevetenskap och socialt arbete.

– I jämförelse med socionomer och pedagoger forskar man i mycket låg grad om intellektuella funktionshinder i sjukvårdsprofessionerna, säger hon.

Dags att satsa utbildningsresurser

Gruppen personer med intellektuella funktionsnedsättningar är dessutom ibland mycket vårdkrävande och Helena Antonsson menar att det är dags att satsa utbildningsresurser så att sjukvårdspersonal får kunskap om personer med särskilda behov.

– Hade man haft kunskap att möta dem i primärvården så skulle mötet med vården kunna anpassas till behoven och bli mindre traumatiskt.

Erik Tillander.

Helena Antonsson är universitetsadjunkt vid Umeå Universitet.
E-post: helena.antonsson@.umu.se

Läs mer:
Helena Antonsson. *Interaktion i särskilt boende för personer med utvecklingsstörning och utmanande beteende.* Institutionen för Omvårdnad. Umeå 2013. Avhandlingen kan hämtas på: umu.diva-portal.org

LATHUND

för personer med utvecklingsstörning och/eller autism.

VID LÄKARBESÖK

Lathunden riktar sig främst till personal på LSS-boenden. Utgångspunkten är att den enskilde själv alltid, utifrån förmåga, ska vara delaktig i det stöd och den vård som han/hon får och att stödet/vården ska vara utformat utifrån hans/hennes önskemål, behov och förutsättningar. Texten är en förkortad version av en skrift som Enköpings kommun och Landstinget i Uppsala län har framställt.

Inför läkarbesök

- Planera i god tid innan besöket.
- Det är viktigt att någon som har god kännedom om personen följer med vid läkarbesöket.
- Inhämta samtycke för att få vara med under läkarbesöket och för att få prata med och delge läkaren information som är viktig.
- Avsätt en stund innan för att prata med personen om läkarbesöket och om orsaken till detta.

Du som följer med

- Se till att du är så uppdaterad som möjligt.
- Stäm av i arbetsgruppen innan läkarbesöket och prata igenom vad som kan vara viktig information.
- Gå igenom dokumentation och förbered vad som behöver tas med på läkarbesöket, t ex läkemedelslista.
- Ta reda på personens begränsningar och svårigheter, t ex vad gäller kommunikation eller reaktion på nya människor och miljöer.
- Om god man eller anhörig ska följa med vid läkarbesöket, ordna om möjligt ett möte innan för information/överföring från boendepersonal till god man/anhörig.

Förbered läkaren

- Kontakta vid behov läkaren innan besöket. Det kan bland annat behövas om det finns risk för svårigheter vid läkarbesöket beroende på t ex beteendestörning eller psykisk ohälsa. I sådana fall är det bra att beskriva detta för läkaren innan besöket. Inhämta först samtycke.

Checklista med förberedande frågor

- Varför har personen sökt läkare?
- Vad blir problemet i vardagen?
- Hur yttrar det sig?
- Vem ville ha besöket?
- Hur ser patienten på problemet?
- Hur ser du på det?

Etiskt dilemma

Ett svårt etiskt dilemma uppstår ofta när personen vill vara självständig men samtidigt har svårt att bedöma sitt behov av hjälp och stöd. Med god samverkan kan personen få hjälp att bevara sin självständighet och samtidigt ta emot och motiveras till eventuell behandling eller återgång till arbete efter sjukskrivning. Samarbeta med det nätverk som finns runt individen såsom exempelvis god man, sjuksköterska, sjukskrivande läkare, arbetsplatsen och habiliteringen.

Vid läkarbesöket

- Personer med utvecklingsstörning kan ha bristande förmåga och är i vissa fall oförmögna att beskriva sin situation och/eller bedöma sitt eget behov av hjälp och stöd. Du som deltar vid läkarbesöket har därför ett ansvar för att det som behöver sägas blir sagt och att alla som har kunskap om personen och dess vardagssituation kommer till tals.
- Hjälp personen att beskriva – din information är avgörande.
- Dela vid behov upp besöket, ta en paus eller ha personen med vid en del av besöket.

För att underlätta kommunikation

För personer med svår funktionsnedsättning:

- Ta med det bildstöd/kommunikationsstöd som personen har i vardagen.
- Undersök om ni eller mottagningen/vårdcentralen har bilder (ibland finns det sådana som är tänkta för barn) på hur t ex en undersökning/provtagning går till – använd dem för att förklara vad som kommer att ske.
- Visa först konkret på annan person.
- Informera läkaren om hur man enklast förklarar för personen.

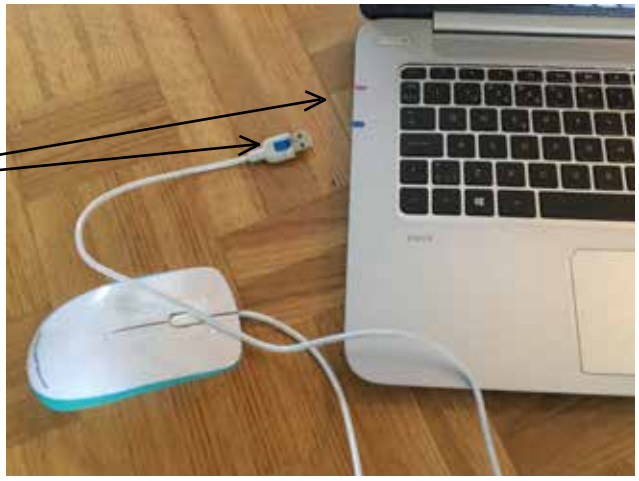
För personer som ligger nära normalfungerande

- Var kort och koncis i dina frågor.
- Var kort och koncis i din information.
- Undvik frågor som man kan svara ”ja” eller ”nej” på.
- Använd hellre antingen/eller frågor eller öppna frågor.
- Tillåt ”jag vet inte” som möjligt svar.
- Ställ frågor som kräver konkreta svar.
- Stå ut med att vänta länge på att få ett svar.
- Be personen att upprepa hur de har förstått läkaren information, t ex ” Berätta nu vad du har fått veta av mig”.
- Fråga personen hur han/hon ska göra det ni kommit överens om.

Efter läkarbesöket

- Sitt ner med personen så nära i tiden efter läkarbesöket som möjligt för att se om han/hon är nöjd med besöket och för att prata om vad som blev sagt. Prata om eventuell behandling och motivera till denna. Prata om vad som blev sagt om uppföljning/återbesök till läkare.
- Om personen inte är nöjd med besöket tas kontakt med läkare för nytt besök.
- Inhämta samtycke till att Informera alla berörda.
- Motivera till eventuell behandling. Använd de kompetenser och det nätverk som finns runt individen, till exempel kommunens sjuksköterska och god man.

Kan nagel-lack



vara ett kognitivt stöd?

Av Kerstin Gatu

När vi skulle starta utbildningen ”Anpassad IT – vägen till digital delaktighet” hade vi 13 identiska datorer, alla utrustade med nätadapter, headset, scannermus och svart ryggsäck.

Deltagarna, som alla har en kognitiv funktionsnedsättning, skulle först koppla upp sina datorer. Då behövdes en hel del stöd och en deltagare, som var alltför snabb, försökte sätta i en kontakt i fel port, med påföljd att vi fick skicka in datorn för reparation.

Rosa, blått och gult nagellack

Av detta lärde vi oss. Vi köpte nagellack i rosa, blått och gult och målade kontakt och port med samma färg. Från nästa träff var alla deltagare självgående och ingen mer port har förstörts trots att deltagarna packar upp datorerna många gånger vid varje träff.

Efter ett år har vi nu kompletterat med en fjärde färg. Det är vid en port för ett USB minne med fotografier. Vi har kopplat den porten till en sökväg i programmet Fotostudion. Då kommer bilderna på USB-minnet automatiskt att öppnas i programmet och deltagaren kan själv bildbehandla och välja om han/hon vill skicka det i ett mail eller spara det någon annanstans.

Klisteretiketter

Vi har också skaffat klisteretiketter med personbilder så att alla datorer har ett foto, likaså alla ryggsäckar och alla adaptrar.

Deltagarna vet direkt vilken som är deras ryggsäck och skulle någon adapter vara kvar på golvet behöver vi inte leta igenom 13 ryggsäckar. Det blir enkelt, snabbt och alltid rätt. Dessa personklisterbilder använder vi i många olika sammanhang. Märka dokument t ex när man skrivit på ett kontrakt för att medverka på film, saker de skapat, vattenflaskor, sittunderlag, ja allt det vi brukar skriva namn på. De flesta deltagare kan skriva sina namn men de har svårt att läsa andras, bildstödet hjälper oss att skapa lika villkor och att energin används på rätt sätt.

Svårt med vissa begrepp

En utvecklingsstörning innebär ofta att man både har svårt med spatiala begrepp som höger och vänster, näst längst upp osv, samt med antal.

När jag första gången upplevde detta var jag hemma hos en ung man med utvecklingsstörning som skulle göra fruktsallad i sitt eget kök. Han fick använda ett bildrecept och när han skulle plocka fram redskap började han alltid med första lådan ”Inte här” sedan nästa osv tills han hittade rätt. Varje gång var det så. Ni vet, som det kan bli när man ska hjälpa till i ett kök man aldrig varit i. Han hade stort stöd av att få bildsymboler utanpå sina lådor. Det hade säkert också fungerat med handtag i olika färg.

En del förenklar också genom att ha glasdörrar i köket eller genom att helt enkelt att ta bort köksdörrarna.

Svårt att föreslå

Det är dock inte ofta uppmärkning eller färgsymboler efterfrågas av målgruppen, men det betyder inte att det inte behövs.

På de 17 år jag arbetade inom habiliteringen med

Tema Kognitivt stöd

Kerstin Gatu, Mora, har arbetat med begåvningsstödjande hjälpmedel sedan 90-talet. Hon har initierat en rad olika projekt: "En enkel mobiltelefon", "Bildstödet Mora", "IT-verkstan", "Handiprojektet" och "iLearn". Nu arbetar hon med projektet "Anpassad IT – Vägen till digital delaktighet".

I tidigare nummer av Intra har Kerstin skrivit om datorn som hjälpmedel (nr 4/2015), om olika hjälpmedel för att klara av pengar (1/2016) och om hur man använder en Handi (2/2016).

kognitivt stöd, kan jag bara minnas en gång jag fått en direkt fråga om uppmärkning, oftast kom förslagen om uppmärkning från mig, från personal eller anhöriga.

Jag fick frågan av en ung man med utvecklingsstörning som nyligen flyttat till egen lägenhet. "Jag vill ha svart-vita" Det var en utmaning att förstå vad han menade, men han ville ha pictogramsymboler i sin garderob för han upplevde att personalen inte lade hans tröjor, kalsonger och strumpor på samma ställe. Men han ville inte ha några symboler i köket för där tyckte han att det fungerade bra utan.

Bra att tänka på

Vi har alla nytta av när det finns en bra uppmärkning och skyltning.

Att tänka på för att skyltningen ska bli bra:

- Den behöver vara noga genomtänkt så man får informationen när man behöver den.
- Den behöver vara konsekvent.
- Det behöver vara tydliga symboler som är lätta att skilja från varandra och här är svartvita pictogram oslagbara.
- Det behöver vara bra kontrast, tillräckligt stor text beroende på avstånd, bra belysning, inga störande reflexer.
- Skyltarna behöver vara placerade så de syns och inte skyms.

På många ställen behöver skyltning/uppmärkning göras tydligare, till exempel på skolor, arbetsplatser, fritidsgårdar, gruppbostäder och inom daglig verksamhet.

Listan kan göras lång och skyltning behöver dessutom vara levande och ses över med jämna mellanrum. På samma sätt som dataprogram revideras och uppgraderas skulle det behövas nya reviderade versioner, Skyltning 1.0, Skyltning 2.0 …

Möjlighet till större självständighet

Om man gör miljö och aktiviteter tillgängliga genom uppmärkning kan personer med utvecklingsstörning bli mer självständiga och de kan känna att de lyckas.

Det är en utmaning för oss i omgivningen att upptäcka dessa behov och här gäller verkligen devisen "Nödvändigt för somliga, bra för alla".

Ingenting nytt

Vän av ordning kanske undrar varför jag skriver om uppmärkning, det är väl ändå inget nytt. Nej förvisso inte men när jag besöker vissa gruppbostäder, även nystartade, och dagliga verksamheter, lyser symboler och uppmärkning genom färg med sin frånvaro.

Kanske kan denna text inspirera någon personal att sätta på sig tillgänglighetsglasögonen eller någon chef att sätta ner foten och säga till om att sätta igång.

Det finns också många goda exempel på olika håll att lyfta fram, tänk om de kunde samlas lättåtkomliga på något tillgängligt webbforum. Vem skulle kunna vara initiativtagare och administratör av ett sådant forum?

Pictogrambilder kan vara ett bra stöd när man ska hitta sina strumpor på morgonen.

Vårdhund
på besök

Maggan Ström är 73 år och bor på Folkparksvägens gruppboende i Älvsjö. När hon gick i pension ändrades vardagen snabbt. Det sociala umgänget på hennes dagliga verksamhet försvann liksom lusten att gå ut. Besök från vårdhunden Signe och matte Sara Friman har nu blivit veckans höjdpunkt.

Maggan och Bambi pratar med Signe. – Akta dig för glasbitar på marken Signe. Och drick vatten om det blir varmt på sommaren.

Maggan väntar vid ytterdörren när vi kommer som hon gör varje måndag och torsdag när Sara Friman och bostonterriern Signe kommer. Idag hinner vi precis ta några bilder innan en hagelstorm drar in. Det blir ingen promenad idag utan det blir sångstund och fika i Maggans lägenhet. Sara packar upp små portmonnäer som hon lägger i en korg till Signe medan hon pratar med Maggan.

– I början ville du inte gå ut alls men i höstas var vi ute varje gång vi kom på besök, säger Sara.

– Ja när det var fint väder, svarar Maggan.

– Maggan säger tydligt ja eller nej så hon vet vad hon vill, men jag har märkt att om jag säger att Signe gärna skulle vilja ta en liten promenad går det mycket lättare att få ut Maggan, då blir det för Signes skull, berättar Sara som på så sätt lyckats motivera promenaden för Maggan.

När Maggan gick i pension för tre år sedan slutade hon också på sin dagliga verksamhet. Resultatet blev att hon blev sittande hemma i gruppboendet. Personalen försökte förgäves få ut Maggan på promenad men för det mesta höll hon sig hemma eller gick med sin rullator till serviceboendet i samma byggnad. Ungefär i samma veva höll Sara, som arbetar som vårdare i en närliggande gruppbostad, på att utbilda sin hund Signe till att bli certifierad vårdhund.

Tränad att hälsa på alla

Under praktiken provade Sara att ta med Signe till Maggan en gång i veckan eftersom hon hört att Maggan inte längre ville gå ut. Maggan som hade haft en katt i 13 år under sin tid på serviceboendet reagerade positivt på att få besök av Sara och Signe.

– En vårdhund är tränad för att hälsa på vem som helst, men allt handlar om att det ska vara ett positivt möte, menar Sara.

– Gillar du rock´n roll frågar Maggan mig genom Bambi, Maggans gosedjur som varit med Maggan i 25 år.

Vårdhundar eller terapihundar går under beteckningen sociala tjänstehundar och används inom vård, skola och omsorg. Syftet ska vara att stärka en persons motivation, hälsa och välbefinnnade. Till skillnad från assistanshundar är en vårdhund inte knuten till en specifik person utan besöker olika personer tillsammans med sin förare och ett krav är att okända personer ska kunna klappa och kela med den.

– Javisst, svarar jag.

– Signe hämta! säger Maggan genom Bambi och Signe hämtar en portmonnä ur korgen.

Signe går och lägger den i Maggans utsträckta hand som sen fiskar upp en papperslapp ur portmonnän. På den står en titel på en sång som vi sjunger.

Efter sången är det fika och då ställer Maggan och Bambi frågor till Sara om gruppboendet där Sara jobbar till vardags. Hon får veta vilka som jobbar idag och ikväll och om det ska bli en sommarfest i år eller inte.

Bemötande som fungerar

Det är oklart om det är besöket av Signe eller Sara som betyder mest för Maggan, men att få ha relationer med andra personer än personalen verkar vara en nyckel.

Mötet med djur beskrivs ofta som viktigt då djur inte ställer krav på samma sätt som människor, de dömer inte och vårdhundar är just tränade för att låta personen de möter få styra och bestämma när de vill hälsa eller klappa.

Att just hundar fungerar så bra i mötet med människor beror på att de är unika som art i sin avsaknad av rädsla för främlingar. De tycker tvärtom att det är roligt. Hundarnas positiva inställning kan vi uppleva som kravlös, vi slipper bli bedömda och mötet sker utan förväntningar och krav. Ett sådant neutralt möte har en terapeutisk inverkan på oss.

– Jag tror att det betyder jättemycket att Maggan får tala om för Signe vad hon ska göra och att Signe förstår och lyssnar, menar Sara. Maggan får vara den som styr och det tror jag är en roll som är väldigt bra att öva.

Maggan Ström, Bambi, Sara Friman och Signe utanför Folkparksvägens gruppboende.

Tränad att hälsa på alla

Under fikastunden pratar Maggan med Signe och berättar för henne om allt hon ska akta sig för när hon är ute. Signe sitter och lyssnar. Maggan får styra samtalet utan frågor eller krav på svar. Hon får bara prata. Kanske finns där något att lära om vikten av att få prata utan att bli avbruten, att bli bemött med glädje utan krav eller förväntningar.

När det är dags att gå träffar vi Arleta, en personal på vägen ut. Hon lyser också upp när hon ser Sara och Signe. Jag frågar hur hon har upplevt besöken.

– Det betyder jättemycket för Maggan. Jag var skeptisk i början men nu har har verkligen ändrat mig. Besöken har blivit veckans ljuspunkt för Maggan, menar Arleta.

Maggan och Bambi säger hejdå till oss och tar rullatorn till serviceboendet där hon tidigare bott och som ligger i anslutning till gruppboendet. Det är dags för eftermiddagskaffe.

Text och bild: Sara Hallerfors

Boktips!

Om du vill veta mer om hur hundar kan användas i vården har Bräcke diakoni gett ut boken Hundassisterad terapi. Boken redogör grundligt för hur terapin går till genom åtta olika fallstudier.

Hundassisterad terapi för unga med flerfunktionsnedsättning. Metod och effekter.
Av Stina Wahl, Elin Wikström och Monica Broman.
Artemis förlag, 2016.
188 sid.
Cirkapris 230 kr i nätbokhandeln.

Lena Nyman, Agneta Åkesson, Irene Hansson, May Karlsson har arbetat fram Enköpingsmodellen.

Enköpingsmodellen:

”Vi vill ta vara på all kompetens som redan finns i organisationen!

– Det finns alltid saker att förbättra, säger verksamhetschefen Agneta Åkesson. Hon har varit med och ändrat inriktning på LSS-verksamheterna i Enköping.

Det började med att LSS-verksamheterna i Enköping deltog i studien *Hur går det egentligen till när metoder sprids och förändras?* som leddes av professor Mårten Söder. Studien visade bland annat att förhållningssättet delvis var alltför grupporienterat. Det fanns brister när det gällde brukarnas självbestämmande och att det förekom belöningar som metod.

– Det var då vi insåg att vi behöver ta ett omtag med vad LSS står för, säger utvecklingsledare Irene Hansson.

Nästa steg blev att anordna en skrivarverkstad. Under fem dagar deltog över 60 medarbetare som var inbjudna att skriva om sitt arbete. De samlade texterna resulterade i en bok: *Som en blomma i tapeten.*

Verskamhetschef Agneta Åkesson berättar:

– Vi kände att vi behövde tänka på ett nytt sätt. Brukarna har ju rätt att leva som de själva vill även om det inte är som vi vill.

– I vår bok diskuterar vi just sådana frågor, säger Irene Hansson: Hur gör vi för att säkerställa att personen själv har bestämt och inte någon annan? Hur lever medarbetarna i personalgruppen upp till att vara förebilder? Hur mycket av deras agerande blir synligt?

Lektioner med Barbro Lewin

Nästa steg blev blev tio lektioner med forskaren Barbro Lewin.

– Hon var lite provokativ, säger May Karlsson som på den tiden arbetade som boendestödjare men nu jobbar som processtödjare och samordnare för det som nu kallas *Enköpingsmodellen.*

– Kurserna engagerade alla och man kom in i djupa diskussioner som fortsatte med kollegorna på jobbet. Och så föddes det nya tankar.

Lena Nyman, som också arbetar med Enköpingsmodellen men inom äldreomsorgen fortsätter:

– Man behöver diskutera för att komma ihåg. Får man bara lagen rabblad för sig minns man den inte sen.

Fem miljoner…

Efter tiden med Barbro Lewin tog de ett mycket avgörande steg när de sökte och fick pengar, fem miljoner kronor, från Europeiska Socialfonden.

– Vi ville pröva ett nytt arbetssätt och utveckla ett arbetsplatsnära lärande, säger Irene Hansson.

Med pengarna kunde de validera alla i organisationen, det vill säga bedöma vilka kunskaper var och en av medarbetarna hade. Modellen kallas *Kravmärkt yrkesroll.*

– Betoningen ligger inte så mycket på vad man inte kan utan på vad man kan. Efter valideringen fick alla medarbetarna en individuell utvecklingsplan, utbildning och därefter ett kompetensbevis, säger Irene Hansson. Vi vill ta vara på all kompetens som redan finns i organisationen.

Det innebär bland annat att personer inom alla olika yrkesgrupper, inklusive boendestödjare, eller stödassistenter som de kallas i Enköping, kan nyttjas som ”lärare”. Det ges också möjlighet till en karriärväg inom organisationen för dem som är intresserade av det.

– Vårt nya arbetssätt innebär att vi ställer frågan ”vad kan du?”, säger Irene Hansson. Det handlar om att hitta den egna kompetensen och vara lyhörd för den.

– Personalen mår bättre nu och självförtroendet har höjts i alla led, säger Lena Nyman. Och mår man bra så gynnar det också brukaren!

Tid för reflektion

En av nycklarna till Enköpingsmodellen är att det ska finnas tid för reflektion över sitt arbete. May Karlsson beskriver skillnaden mellan förr och nu:

– Tidigare pratade vi nästan bara om praktiska saker på våra möten, vem som skulle sköta olika sysslor, när taxi skulle beställas och sådant. Nu är tiden för reflektion schemalagd och utgör minst hälften av mötestiden. Och det är viktigt att alla får komma till tals.

Lena Nyman, berättar att det till en början fanns sådana som motsatte sig dessa reflekterande samtal, att de innebar att vi ”tappade bort” brukarna.

– De kunde säga ”vi måste prata om brukarna!” men när vi reflekterar så pratar vi faktiskt om dem. Om jag reflekterar över vad jag gör i mitt arbete så får ju allt det jag gör en annan innebörd och jag kan se hur jag kan göra arbetet bättre.

Delaktighetstanken viktig

Från början gällde projektet endast LSS-verksamheterna men efter hand har samma process startats inom bland annat äldreomsorgen och hemtjänsten och med biståndshandläggare, arbetsterapeuter, sjukgymnaster och utredare.

Nu är nästan all personal positiv till förändringarna men från början var det inte självklart för alla.

– När vi sa att vi måste lära oss mer om LSS kunde de svara ”det har vi kunnat i flera år” eller ”vi som arbetat så länge på vår enhet vet minsann hur vi ska göra”. Och kanske de kunde LSS rent teoretiskt men det måste också leda till handling. Delaktighetstanken är jätteviktig. Får man inte vara med utan det kommer någon expert utifrån och talar om hur arbetet ska utföras så blir det inga förändringar.

Upprättelse för dem som hade haft rätt

Tidigare hade enheterna varit, som Irene Hansson säger,”mer som isolerade öar” och på några ställen hade gamla kulturer som inte stämde med LSS blivit kvar.

– Det behöver inte vara negativt att gruppbostäderna skiljer sig från varandra, eftersom personerna som bor där är olika, men arbetssätten måste ändå alltid följa lagens intentioner. Nu har de olika LSS-enheterna, genom utbildningarna och ibland gemensam reflexionstid, blivit öppnare gentemot varandra och det finns en dialog mellan enheterna. Det har också medfört att personal som tidigare arbetat för förändringar fått upprättelse.

– Genom att ledningen har sagt att ”det är de här värdena som vi vill slå vakt om och se mer av” så har de medarbetare som visste intentionerna i lagen och jobbat för det fått rätt. Nu fick de ledningens stöd.

Politikerna har stått bakom

Agneta Åkesson poängterar vikten av att de haft stöd även från politiskt håll i Enköping.

– De har varit väldigt intresserade och har stått hundraprocentigt bakom oss under hela resans gång. Man har till och med skrivit in i målet för verksamheten att minst 95 procent av medarbetarna ska vara validerade. Det har varit väldigt bra för oss, och för hela kommunen.

May Karlsson betonar vikten av kontinuitet:

– Nu är alla medarbetare medvetna om Enköpingsmodellen och vet vad den handlar om. Innan fanns en oro att det skulle vara ett projekt som ”alla andra”, men nu ser man förändringen i verksamheten.

Samtidigt är de ödmjuka och har inga planer på att luta sig tillbaka och bara känna sig nöjda:

– Nej, processen fortsätter, vi har hela tiden saker som behöver förbättras, så klart, säger Agneta Åkesson.

Och på frågan om de anser att även andra kommuner borde ta efter deras modell så svarar Agneta Åkesson:

– Ja, men man måste nog alltid göra saker till sitt om det ska bli bra.

2016 utsågs Enköping till årets tredje bästa LSS-kommun av tidskriften Föräldrakraft.

Text och foto: Erik Tillander.

Enköpingsmodellen

Grunden är att all personal i verksamheten ska arbeta enligt LSS intentioner. Namnet, Enköpingsmodellen, kom till genom det projekt som drevs med pengar från ESF, Europeiska socialfonden, under 2012 och 2013. Enköpingsmodellen handlar bland annat om att validera personalens kunskaper och att göra individuella utvecklingsplaner. Utbildningarna sker internt och man ”lär av varandra”. En viktig del i modellen är att personalen ska ha reflektionstid då man tillsammans medvetandegör sitt eget sätta att arbeta.

Som en blomma i tapeten

Enköpings kommun har gett ut en rad olika publikationer, bland annat *En blomma i tapeten – Att leva och verka i LSS-verksamhet*, som är byggd på texter skrivna av stödassistenterna själva och är sammanställda av Leif Strandberg. ”Vi vill visa hur värdegrunden inom LSS-verksamheten, att stödja människor att leva ett liv så likt andra människor som möjligt, ser ut i vår vardag”, står det i bokens inledning.

Salutogent förhållningssätt

I Enköping tillämpar man i hög grad ett salutogent förhållningssätt. Begrepp är myntat den av medicinske sociologen Aaron Antonovsky. Kasam, det vill säga *Känsla av sammanhang* är ett viktigt begrepp; en person som har en hög känsla av sammanhang har bättre möjligheter att må bra. Andra viktiga begrepp är *meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet.*

Hur går det egentligen till när metoder sprids och förändras?

Studie av Mårten Söder och Bengt Finn. Studien finns i sin helhet på www.fouvalfard.se och i en kortare version i Intra nummer 2009/3, sid 17. (Finns i vårt nätarkiv.)

KONFLIKT

Tema: personalkonflikter i gruppbostäder, servicebostäder och dagliga verksamheter.

Illustration: Maria Korpskog.

Personalkonflikter i gruppbostäder och servicebostäder är vanliga. Ibland blir dessa konflikter så allvarliga att det påverkar dem som bor där. De får ett försämrat stöd och minskade livsmöjligheter, eftersom man i varierande grad är beroende av personalen för att kunna förverkliga sina önskningar. För arbetsgivaren innebär det ökade kostnader i form av sjukskrivningar, personalomsättning mm.

I Intra nr 1/2016 (sid 8–11) tog vi upp de speciella villkor som råder när man arbetar i någon annans hem – som lätt skapar konflikter eftersom alla har olika åsikter om vad ett hem ska vara. Vi tog också upp enhetschefens roll. Nu fortsätter vi på samma tema. Vi intervjuar två psykologer som har stor erfarenhet av att stödja arbetsgrupper inom LSS-verksamheterna i Malmö. Och vi skildrar en reell konflikt i en gruppbostad – vad som händer när man kommer ny och hittar saker som man vill ändra på. Dessutom intervjuar vi två arbetslivskonsulter som har lång erfarenhet av krisande arbetsgrupper.

EN NYKOMLINGS BERÄTTELSE

Detta är Lasses berättelse om en konflikt i en personalgrupp som han själv var med om för ungefär tjugo år sedan. Det är Lasses egen subjektiva bild om vad som hände. Ingen av de andra inblandade är hörda och deras berättelse av samma händelser skulle självklart se totalt annorlunda ut. Alla namnen i berättelsen är påhittade.

I grund och botten handlade det om att jag tyckte att det fanns en massa brister i den gruppbostad jag började i. Och att jag, vad jag själv tyckte, försiktigt, ville påtala det. Det gick inte alls.

Jämförde

Jag hade jobbat några år i en annan gruppbostad och jag kunde inte låta bli att jämföra med den. Där hade man, i mina ögon, kommit mycket längre på en massa olika sätt: bättre ordning och mer idéer om vad man kunde göra för att de boende skulle få ett bättre liv helt enkelt.

På det nya stället tyckte jag att det var en rad brister. Personalen var absolut inte elaka eller dumma mot de boende, men det kändes som att allt hade fastnat i gamla vanor.

Helt beroende på om personalen hade lust

Trots att nästan alla de boende, utöver utvecklingsstörningen, hade ganska allvarliga psykiska besvär och en rad autistiska beteenden så fanns det ingen tanke på att vardagen skulle göras enkel och förutsebar: all personal gjorde som de själva hade lust till och det existerade över huvud taget inte någon diskussion om vad som fungerade bra eller dåligt. Var det så att man som personal inte orkade eller hade lust kunde man bara strunta i att göra något förutom att fixa maten, ge de boende medicin och se till att de kom i säng.

Man sa så käckt att ”den som känner för att hitta på något kan göra det – det går så bra så”. Så allt som inte var skita-äta-sova-behov var helt och hållet beroende av personalens egen tillfälliga lust. Vilket innebar att det sällan blev något gjort. På kvällar och helger satt de boende mest inne i sina rum, det var minimalt med aktiviteter.

Det mesta gjordes åt de boende och de fick aldrig chansen att delta i sina egna vardagsbestyr. Mest för att det gick fortare. Det här var på den tiden som de boende bara hade egna rum så maten lagades i det stora köket men det var heller aldrig någon diskussion om att någon av de boende kunde vara med och göra matlistor, handla eller laga maten. Maten serverades 17.00, punkt.

Massor som kunde förbättras

Jag minns alla förskönande beskrivningar, hur de irriterade mig. Dåliga omständigheter som beskrevs som bra. Omskrivningar för att man skulle kunna ge sig själv känslan av att man gjorde ett bra jobb.

Jag såg ju att det fanns massor med saker att förbättra. Ett exempel var en kille, Göran, som mådde ganska dåligt, men man diskuterade aldrig vad man skulle kunna göra för att förbättra hans liv, att han mådde dålig var bara som något slags faktum som inte gick att påverka. Själv la jag märke till att Göran tyckte det var otroligt skönt att komma ut på promenader, han levde liksom upp då. Så jag gick ut med honom varje gång jag jobbade. Efter ett tag förstod han det så varje gång jag kom gick Göran och hämtade sina skor och gick fram och visade mig, som en vädjan att vi skulle gå ut på promenad.

Känsligt att vara ny

Jag förstod ju att jag inte bara skulle kunna komma dit och bli mottagen som någon slags Jesus som kommer med ljuset så jag bestämde mig tidigt för att ta det ganska lugnt i mina försök att förändra. Jag hade till och med en uttänkt strategi, att bara komma med ett nytt förslag på varje möte. Men det gick ju inte alls…

Jag visste inte då, vad jag vet nu, några år efteråt, att det är oerhört känslig att komma som ny på en gruppbostad och börja kritisera, även om man gör det i de allra mildaste ordalag. Folk tar verkligen illa vid sig.

Bengt, föreståndaren, var absolut ingen elak despot eller något ditåt. Det var en hygglig karl i femtioårsåldern, med en liten tendens att tycka synd om sig själv. Men han hade en bästa vän där, Kristine, som så att säga var värre och var ganska aggressiv och på ett mer tydligt sätt visade sitt missnöje. De två styrde stället. Bengt liksom tyst och smygande medan Kristine var

mer ”verkställande”, hon visade vad hon tyckte, och hon var trygg i vissheten att hon satt säkert i kraft av att vara föreståndarens bäste vän.

Tvingades att ty oss till varandra

Samtidigt som mig började en annan ny personal, Annika, en lite äldre kvinna. Ironiskt nog kom hon ifrån en annan gruppbostad där hon sade sig ha blivit ohyggligt illa behandlad. Hon var ytterst förbittrad, uppfylld av ångest och sorg och vrede. Hon verkligen, – hur man nu ska uttrycka det – blödde i själen. Personalen där hade gått bakom hennes rygg, jag minns inte om hon hade slutat självmant eller om hon hade fått sparken och hon hade ett enormt behov att få möjlighet att prata av sig. Så vi pratade mycket med varandra om det, nästan jämt när vi jobbade ihop.

Jag och Annika bildade aldrig någon slags ”pakt” i den meningen att vi höll med varandra i allt, men vi tvingades – upplevde jag det som – att ty oss till varandra mer och mer.

Hon var dock inte lika försiktig när det gällde frågan om att uttrycka kritik och det tog inte många veckor förrän det var fullt krig mellan henne och Kristine: öppna högljudda gräl, dörrar som slogs igen, sjukskrivningar…

Ingen demokratisk process

Bengt hade nog uppfattningen att ”hans” gruppbostad fungerade väl. På mötena var det aldrig några diskussioner utan det togs bara upp praktiska angelägenheter. När jag med bultande hjärta tog upp mina ”förslag” blev det aldrig några gräl eller något sådant. Kristine suckade då och då demonstrativt medan de andra i personalen mest satt och nickade. Annika höll med mig, men det var troligtvis mest för att Kristine var emot. Bengt grymtade lite och sa något i stil med att ”ja, vi får väl tänka på saken”. Men några veckor senare kunde Bengt, liksom i förbifarten, som en kort upplysning, säga att ”nej, jag och Kristine bestämde oss för att skita i det där”… Det var alltså så ”den demokratiska processen” såg ut där: de viktiga besluten tog Bengt och Kristine på en rökpaus på terrassen.

Om förslaget att på något vis schemalägga Görans promenader så att han garanterat fick komma ut och gå då och då sa han bara att ”det är väl bra att du går med honom, det räcker väl”.

Svårt att backa i utvecklingen

På det tidigare stället hade jag sett vilka möjligheter som fanns, alla verktyg i lådan för att förbättra. Vi hade haft en hel del handledning och det var en jäkla framåtanda och kul att jobba, trots att det fanns en hel del ”svåra” boende där.

För mig kändes otroligt svårt att gå tillbaka i utveckling. Jag minns att jag liknade det med att komma från en mer utvecklad kultur till en mindre utvecklad kultur och visa innevånarna där hur ett hjul fungerar. Och att alla tittade lite grymtande på det konstiga föremålet, lade det på lägerelden och sedan fortsatte att släpa som man alltid gjort. Trots att man visat hur det skulle kunna underlätta.

Förhöll sig passiva

På avstånd har jag under årens lopp sett värre personalkonflikter än den här. Förutom Annika blev inte fler personer inblandade eftersom de andra i

personalen förhöll sig passiva, antingen för att de var nöjda eller bara, som det brukar heta ”knöt näven i byxfickan”.

Men även den här ”lilla” konflikten slutade med tråkigheter. Jag kände mig allt mer frustrerad, och allt mer utfryst framför allt av Kristine men också av föreståndaren. Det stegrades till en sorts tyst mobbning, att man vände ryggen åt mig och behandlade mig som luft: att man inte fick ett ”hej” när man kom och sådana saker. Jag mådde faktiskt otroligt dåligt under den där perioden och jag kände bara att jag snabbt som ögat måste bort därifrån.

Passiv chef

Jag pratade då och då med min chef om problemen. Han – skulle jag vilja säga – förhöll sig otroligt passiv. Han höll med om att det ”finns mycket att göra där” men gav mig aldrig någonsin något praktiskt stöd. Själv försökte jag med lite god vilja tänka att han ville vara”diplomatisk”, att han inte ville göra saker och ting värre eller något i den stilen. Men det ska väl sägas att han var ganska ny som chef och kanske inte riktigt visste hur han skulle förhålla sig. Han hoppades kanske att problemen skulle lösas av sig själv på något vis.

Värst var att det inte gick att nå fram. Det otroligt odemokratiska sättet att styra på och att det var så ohyggligt lågt i tak. Att mina förslag som faktiskt var genomtänkta togs emot med tystnad och suckar och sedan utan diskussion försvann ut i intet.

Det har säkert funnits tusentals gruppbostäder där brukarna farit mer illa än vad de gjorde på det här stället, men det var otroligt frustrerande att man inte ens ville diskutera förändringar som faktiskt med så enkla medel kunde ge de boende en högre livskvalitet. Jag visste redan då, att mina förslag naturligtvis inte var de ”enda rätta” men jag ville ha igång ett samtal … ”hur ska vi göra för att det ska bli bättre? Ligger det något i Lasses förslag eller kan vi göra på något annat sätt?”

Ett brev till chefen

Efter ett år ungefär, i samband med att Annika vägrade komma dit mer och sen slutade, började jag formulera ett brev till chefen.

Från början var det inte tänkt att han skulle få det, utan jag skrev mest av något slags terapeutiska skäl, som ett sätt att ”få ur mig skiten”. Det var en fröjd att i punktform skriva ner alla förslag på förbättringar … det blev ett otroligt långt dokument till sist. Men frustrationen växte så till sist skickade jag honom brevet, precis i samband med att jag slutade eftersom det hade dykt upp ett nytt vikariat i en annan gruppbostad. Och utan att jag visste om det så spreds brevet till alla anställda i gruppbostaden.

Förbättringsprojekt

Värre än så blev aldrig den här konflikten men det kändes som att orsaken till att det inte blev mer bråk var min egen konflikträdsla, att jag gjorde allt jag kunde för att undvika en konfrontation. Skulle jag ha lyft på locket någon gång och sagt vad jag verkligen tyckte så skulle det troligtvis tagit hus i helvete.

”Jag har också insett att jag själv kanske var för ambitiös och för färgad av hur det var på det första stället som jag jobbade på.”

Jag vet inte så mycket om vad som sen hände sen i gruppbostaden. Ryktesvis fick jag höra att föreståndaren långtidsjukskrev sig efteråt och att det startades någon slags förbättringsprojekt där, men jag visste förstås inte om det hade med våra konflikter eller med brevet till chefen att göra. Chefen själv var ganska fåordig om händelsen när vi träffades efteråt.

Kanske för ambitiös

Så här långt efteråt, kan jag skämmas lite när jag tänker på att Bengt troligtvis inte var rustad att ta emot en ny medarbetare som jag och säkert mådde ganska dåligt när jag lät ”hänga ut” honom med det där brevet.

Jag har också insett att jag själv kanske var för ambitiös och för färgad av hur det var på det första stället som jag jobbade på.

Jag trodde liksom att det var det enda rätta sättet att jobba på, och på den tiden minns jag att jag hade svårt att tänka mig att det fanns andra bra sätt. Fast samtidigt jag vet också att jag inte skulle kunnat göra annorlunda än vad jag gjorde då. Jag kunde inte komma på något annat sätt att agera på. Erfarenheten av hur ohyggligt känsligt det kan vara att komma till en ny gruppbostad och vara kritisk till verksamheten hade jag inte då.

Några år senare mötte jag förresten Annika av en slump. Hon hade började om i ytterligare en gruppbostad där hon blivit mycket väl mottagen och där hon trivdes mycket bra.

Erik Tillander.

”Att vara ny kan vara som att kliva ut på ett minerat fält”

Nicklas Andén är civilekonom och har mångårig erfarenhet från näringslivet av lednings- och förändringsarbete, både som konsult och som ansvarig chef.

Ingvar Andersson är organisationskonsult, leg psykolog och leg psykoterapeut. Han är grundare av Smålands Psykologbyrå och har lång erfarenhet som organisa-

Problemet är inte att folk är oense. Istället handlar det om hur man beter sig mot varandra. Det menar både Nicklas Andén och Ingvar Andersson, som båda har lång erfarenhet att hjälpa personalgrupper med att lösa konflikter. Båda förespråkar det som brukar kallas för ”högt i tak”, att alla ska få säga sin mening utan påföljder.

– Krav på enighet är enfald och sådana diktatoriska fasoner hör inte hemma på en arbetsplats som har demokratiska värderingar, säger Nicklas.

Många förklarar konflikter i personalgrupper med att personer eller grupper har olika uppfattningar om saker. Men de två ”konfliktlösarna” Nicklas Andén och Ingvar Andersson vill gärna ändra den bilden.

– Det handlar om hur vi uppför oss mot varandra, säger Nicklas Andén. Det är sunt att tycka olika men att göra det utan att bli ovänner.

Lasse normbrytare

Lasses berättelse (se föregående artikel) verkar handla om graden av mognad i den nya arbetsgruppen, menar Ingvar Andersson:

– Att vara ny och stövla in i en grupp som jobbat ihop länge kan vara som att kliva ut på ett minerat fält. Men om det är en mogen arbetsgrupp kan den ta emot kritiken och fundera på hur eventuella brister ska åtgärdas.

För Lasse handlar det i det här fallet om vanligt mänskligt samspel:

– Det är som att gå på en bjudning. Hur ska jag kunna scanna av de andra för att jag ska kunna säga angelägna saker? Lasse kanske skulle ha börjat med att fråga: ”När kan man ta upp det här? På vårt förra ställe hade vi särskilda möten om förbättringsarbete…”

Kardinalfel att skriva istället för att prata

Nicklas Andén tror att det på Lasses nya arbetsplats råder en norm där man helst ska vara tyst och där man inte är van att handskas med oliktänkande och uppfattar dem som kritiska.

– Han bryter ju normen, som antagligen är att man håller tyst. Normbrytarna är ju oftast väldigt värdefulla, men de tar ju också en risk och får ofta betala ett pris.

Men Nicklas Andén säger att Lasse samtidigt gör ett kardinalfel när han skriver ett kritiskt brev i samband med att han slutar.

– Vid konflikter ska man prata med varandra, inte om varandra och att skriva blir som att skjuta ett skott rakt ut i mörkret – du vet aldrig var eller hur det träffar och det kommer sällan eller aldrig något gott ur sådana alster.

Ta hand om kritiken

Ingvar betonar vikten av ”mötesformer”.

– Grupper som inte har bra mötesformer där man har möjligheter att ta upp angelägna frågor har dåliga förutsättning för att hantera konflikter. Finns det inga mötesplatser där man kan diskutera så kommer konflikten förr eller senare att dyka upp. Ofta är det för lite möten. Om det är för långt mellan mötena finns risken att frågor ligger och pyr.

Som ett självspelande piano

Det är naturligt att man har olika bilder av hur ett arbete ska utföras, menar Ingvar Andersson Det inte ovanligt med att en konflikt startar med en ”vanlig enkel

meningsskiljaktighet" som man har svårt att hitta en gemensam lösning på. Men det i sig är inte problemet utan hur man beter sig när man diskuterar.

– En meningsskiljaktighet kan aktivera en konflikt om man inte kan hantera den. Då kan den eskalera så att folk blir mer och mer oense, att man till exempel höjer rösterna eller slutar prata med varandra. Till slut kan det uppstå kränkningar. Sedan rullar det på och kränkningarna blir som ett självspelande piano.

Han betonar vikten av att till exempel kunna framföra kritik utan att kränka.

– Om man tycker att en medarbetare har gjort fel kan man uttrycka det på många olika sätt. När kommunikationen blir för kritisk, kränkande och framför allt inte lyssnande, då hittar man inte fram. Man blir blockerad helt enkelt.

Väntar för länge

Båda menar att det är viktigt att stämma i bäcken, att snabbt ta tag i uppkomna konflikter, innan de eskalerar. Nicklas Andéns erfarenhet är att det ofta dröjer.

– Det är ledningens ansvar att agera. Men på många ställen väntar man för länge. Min erfarenhet är att när man väl bestämmer för att ta tag i konflikten blir det bra. Ingvar Andersson menar att man ofta underskattar med vilken kraft en konflikt kan eskalera.

– Att hantera en konflikt är som med kroppsliga åkommor; ju tidigare man tar hand om dem desto bättre går det. Konflikter är ofta ett uttryck för att minst två personer eller två grupper har olika uppfattning om något och inte kan mötas. Frågan blir då: vilka vidmakthåller eskaleringen? Ett vanligt fenomen är att man försöker hitta en syndabock, att man utser en person som beroende på sin personlighet eller liknande är roten till det onda. Men det är allt som oftast en i högsta grad förenklad beskrivning av problemet.

Nicklas Andén fortsätter:

– Alla bidrar på något sätt till de mellanmänskliga situationer de befinner sig i. I den infekterade situationen är det få som klarar av att inse sitt eget bidrag, men den självinsikten är en viktig pusselbit för lösningen.

Följa kommunikationsregler

Nicklas Andén har tidigare haft olika ledar- och konsultroller i näringslivet och arbetar sedan 2005 efter en metodik som utarbetades av den norske psykologen och gestaltterapeuten Jan Atle Andersen. I korta drag går det ut på att under en kortare tid samla en arbetsgrupp som drabbats av en djup konflikt. En av nycklarna är att alla är med och pratar med alla samtidigt, "att intervjua en och en är oetiskt", säger han.

Det öppna rummet

Ingvar Andersson och en kollega till honom har arbetat fram en arbetsmodell för att minska personalkonflikter. Också han betonar vikten av att alla är med och pratar:

– I delade små gruppkonstellationer uppstår det separata språkbruk som fungerar som parallella verkligheter gentemot varandra. Då blir det sedan svårt att mötas. Men samlar man alla som berörs av ett problem i en gemensam dialog så hittar man ett gemensamt språk och med hjälp av varandras erfarenheter skapar man förståelse för varandra.

Medvetenhet om yrkesrollerna

Ingvar Andersson betonar vikten av medvetenhet om sin egen och sina medarbetares yrkesroller:

– Att man ställer sig frågorna: Vad är mitt uppdrag? Hur ska jag jobba? Vilka etiska riktlinjer har vi? Vad säger forskningen? Hur jobbar vi med ömsesidig feedback så att vi kan skapa kvalitet för brukaren? Det handlar om vilken grad av mognad det finns i gruppen, personernas förmåga att sätta ord, tolka och analysera och komma med förslag på lösningar som gör det bättre för brukarna.

Ledarskap, individ och gruppnivå

Ingvar Andersson nämner tre olika nivåer som var och en måste fungera för att ha en arbetsplats där man kan undvika konflikter: individnivån, gruppnivån och ledarnivån. Han menar att ledaren är "exklusivt" viktig: ledarskap och grupp måste koordineras.

– Hen måste förstå de här sakerna. Det gäller för ledaren att öka gruppens förmåga att hantera konflikter. Det är som att vara tränare för ett fotbollslag och se vad spelarna behöver träna på, ibland på att slå passningar, ibland på att skjuta etc. Man måste träna gruppen på att kunna prata om frågor som är väsentliga för verksamheten och som får konsekvenser för brukaren. Ofta kan en konflikt handla om brister i ledarskapet.

Högt i tak

Mycket handlar om vad för sorts kultur som gäller på arbetsplatsen Det gäller att personerna i gruppen har tryggheten och mognaden så att man kan "spåra ur" lite grann utan att det blir kaos. Man hör ibland folk säga att "här ska vi ha högt i tak" men det kanske bara gäller vissa saker som man kan prata om och skratta åt och just det tycker man är jättetrevligt. Men under ytan så kryper det många andra spänningar som säger "passa dig, här är inte högt i tak".

Låta sig bli kränkt

Nicklas Andén menar att det i alla konflikter som uppstår i en personalgrupp finns någon som har betett sig illa och någon annan som har "ömma tår".

– Søren Kierkegaard sa "Om en annan man säger något kränkande till mig är det inte en sak mellan honom och mig, utan mellan mig och mig". Låter jag mig kränkas gör jag mig till offer för min egen reaktion, min tolkning av det "drummeln" säger. Det behöver jag inte. Drummeln som inte kan uppföra sig har ett problem – det räcker – jag behöver inte göra hans problem till mitt. Att vara vuxen betyder för mig att kunna svara på det som kommer mot mig på ett sätt som är gott för mig och kunna ansvara för mitt eget liv. Låter jag mig kränkas kan jag inte det. Så det är mycket filosofi bakom det här.

Erik Tillander.

Att skapa en fungerande arbetsgrupp

Det handlar om tid!

För att en personalgrupp i en gruppbostad ska fungera bra behövs tid för reflektion och samtal. Det anser **Anna Tidman** och **Katarina Bornmyr Dykes** som är legitimerade psykologer. En stor del av deras arbete handlar om handledning av arbetsgrupper som arbetar inom LSS-verksamheter. Vi träffas en mulen oktobermåndag på deras arbetsplats inte långt från Möllevångstorget i Malmö för att prata om personalkonflikter i LSS-verksamheter.

Anna Tidman (AT): Gruppbostäderna är idealiska arenor för konflikter av alla de slag. Mest handlar det om konflikter kring stöd. Det finns många personer och många viljor på och kring denna arena. I mitten finns en brukare.

I gruppbostaden är man alltid synlig

AT: Allt som händer kring brukaren landar i hemmet. Så är det ju för oss alla. Allt vad man är med om på dagarna och kvällarna har man med sig hem. Skillnaden är att när jag kommer hem så gör jag vad

jag vill. Jag kan bestämma själv vad jag vill. Om jag vill gå och lägga mig så lägger jag mig. Det vet ingen om, det betyder ingenting, ingen behöver bli orolig. Det väcker inga känslor och funderingar hos andra det som jag gör hemma.

Katarina Bornmyr Dykes (KBD): Men i gruppbostaden är man väldigt synlig!

AT: Ja, där vet många vad man gör. Det finns kanske anhöriga som vill att jag ska göra vissa saker. Någon tycker kanske att man ska vika sin tvätt medan någon annan i personalen ser att man är trött och tycker att det är ok att man vilar. Redan där är det två personer som tänker olika om vad som är individens behov. Alla ser olika sidor av individen. Psykiatrin, den dagliga verksamheten, anhöriga och gode män, arbetsledningen och de som tolkar lagen. Alla har olika syn på vad som är den enskilde individens behov. Och alla kan ha rätt, för man ser olika sidor av individen. Och individen själv kan vara alla dessa behov. Med mamma kan man vara på ett sätt och med personal kan man vara på ett annat sätt. Ingen vet vad som är rätt. Man kan bara prova sig fram. Och det kan en del uppleva som ångestskapande.

KBD: Ofta är konflikterna likartade i alla grupper. Det är inte konflikterna i sig som avgör hur man fungerar som arbetsgrupp utan hur man hanterar konflikterna.

AT: Det är ju inget självändamål att inte ha konflikter. Tvärtom är ju konflikter en del av drivkraften till förbättringar.

Att arbeta i ett hem

Vad betyder det att man arbetar i ett hem, att man i praktiken, till skillnad från t ex hemtjänsten, är medskapande i detta hem?

AT: Konflikterna blir synligare.

Anna Tidman. Född 1972. Leg psykolog 1998. Tidigare arbetat i förskola, grundskola och gymnasium som förskole- och skolpsykolog. Anställd som habiliteringspsykolog i Malmö kommun 2011.

Katarina Bornmyr Dykes. Född 1972. Leg psykolog 1999. Arbetat som psykolog i förskola och skola samt inom barnhabilitering och prmärvård. Anställd som habiliteringspsykolog i Malmö kommun 2015.

KBD: Man är ju ofta benägen att ta en viss roll i gruppen. Och gruppen bestämmer vilka roller som är tillgängliga. Gruppen förstärker också den roll du tar. Du kanske inte vill det själv men det är det utrymme du ges. Du blir kanske alltid den som puttas fram för att prata med chefen. Någon annan är mer ordningsam än de andra – då blir det den som alltid städar köket. Det är samma som hemma.

Så man får familjeroller?

AT: Nej, det kan röra sig om alla typer av roller. Och det kan också vara så att gränserna riskerar att suddas ut när man arbetar i någon annans hem. Det är oundvikligt att det blir ett annat samspel med individen när man arbetar i hennes hem än när man möts på t ex en mottagning. Ju fler år man jobbar med någon desto närmre kommer man individen. Det här är något som personal ofta tar upp: svårigheten att hitta en balans när man blir så involverad i den enskildes liv, samtidigt som man själv till stora delar håller sitt liv utanför. Det blir en inre dragkamp i personalen: hur mycket ska jag dela med mig av mig själv.

KBD: Det kan vara svårt att hitta rätt i detta, som personal. Det kan gälla för oss psykologer också, trots att vi inte kommer så nära våra patienter – vi är ju inte med i det dagliga livet, när man äter eller kanske duschar. Och umgås i flera år. Då blir allt lite uppluckrat.

AT: Då kan det hända att man känner sig bakbunden – man känner hela omgivningens tryck. Ta mat till exempel, den skapar ofta mycket ångest. Hur ska vi handskas med vetskapen om att någon mår allt sämre på grund av att hen äter fel. Det blir lätt en skuldboll som åker runt. Alla vill personens bästa – men ibland finns ingen bra lösning.

Att möta lidande

KBD: Om den person som man arbetat så nära intill mår dåligt, är det lätt att man själv mår dåligt och det sätter igång en önskan att kunna hjälpa. Det är den empatiska processen. Men för en del arbetsgrupper

Katarina Bornmyr Dykes:

" För att en grupp ska fungera måste man uppleva att det finns en tillgänglig chef."

handlar arbetet till en del om att kunna stå ut med att möta lidande. När man möter lidandet vill man ofta ha färdiga modeller, svar och lösningar, för att bli av med obehaget. De flesta som har omfattande funktionsnedsättningar blir aldrig av med dessa, tvärt om. När man åldras kan man försämras, ibland kraftigt. Som personal måste man stå ut med sin egen hjälplöshet, sina egna tillkortakommanden. Man måste möta mycket smärta.

AT: Man måste ju också fråga sig: Varför vill jag hjälpa den här personen? Och kanske acceptera att man är otillräcklig. Samtidigt är det viktigt att inte stirra sig blind på det som vi misslyckas med. Vi måste också se vad vi faktiskt är bra på och vara stolta över det vi åstadkommit.

En fungerande arbetsgrupp

Hur ser en dåligt fungerande arbetsgrupp ut? Vilka kännetecken har den?

AT: Vänd på det istället! Hur ser ställen som fungerar bra ut? Där finns det framför allt en stabilitet i personalgruppen. Att chefen också finns kvar över tid.

KBD: Att det finns en stark kontinuitet.

AT: Och att det finns tid. Det är så himla viktigt! Tid att sitta ner i arbetslaget. Att prata om vad som är vårt uppdrag. Vem är det vi jobbar med? Vad kan vi om de personerna? Hur vill de ha det? Vad kan vi? Vad finns det för resurser som vi kan använda oss av? Vad finns det för stöd i organisationen? Vart vänder man sig när det händer saker? Hur fattar vi beslut här på arbetsplatsen? Var kan man hitta de besluten om man har varit sjuk och missat personalmötet? Det måste finnas tid att rita denna karta! Alla bitarna hör ihop.

KBD: Det måste finnas utrymme till diskussion om detta. Och reflektion. Det är bästa sättet att förebygga konflikter. Och att alla vet i vilket forum vi tar konflikter.

AT: Att alla i personalgruppen vet hur man gör när man tycker olika. Att man vet i vilket forum man kan ventilera synpunkter och motsättningar. Att man är medveten om vad som gäller när man väl fattat ett beslut. Att också kunna ställa frågan: Vad är vårt jobb och vad är någon annans jobb?

Alla måste ta ansvar

Är inte detta en arbetsledningsfråga: att skapa ramarna för arbetet?

AT: Jo, men ingen kan gå in och bara bestämma detta. Eftersom det förändrar sig över tid. Alla måste vara delaktiga i att utforma ramarna för arbetet. Jobbet har en sådan karaktär att man måste vara delaktig i processen för att kunna göra ett bra jobb. En arbetsgrupp i en gruppbostad behöver ju i sig inte ha något mer gemensamt än att man jobbar på samma ställe. Man hålls inte samman av kärlek, som en familj, man hålls inte samman av att man gillar samma saker, som i en frimärkssamlarklubb, utan man måste hela tiden jobba på sin sammanhållning. Det handlar till en del om arbetsledningen, men också om ett arbete som gruppen själv måste göra.

KBD: Människan har ju en så god anpassningsförmåga. Och vi rättar oss snabbt efter gruppen eftersom vi vet att vi måste det för att kunna tillhöra den. Men trots det måste individerna i gruppen ta ett eget ansvar för att gruppen ska fungera. Och det kan ibland innebära ett ifrågasättande av rollerna. Ett gediget sådant arbete förebygger konflikter. Det krävs att man gör upp om arbetsfördelningen.

AT: Men arbetslag kan vara i olika faser. Vad händer t ex när halva styrkan byts ut? Eller när det kommer en ny chef. Det påverkar verksamheten. På samma sätt kan det vara om någon i personalgruppen inte ställer upp på det som är de gemensamma ramarna. Då måste man ha tid att samtala. Att hela tiden lyfta frågan om vad som är vårt uppdrag. Vad är det vi gör här?

Gruppsykologi

AT: Vi behöver prata mer om gruppsykologi. Vad händer i grupper? Dessa starka krafter som sätts igång. Att det inte är något konstigt, att det är helt relevanta reaktioner. Alla grupper har likartade processer.

KBD: Här är det viktigt att känna till gruppens historia. Vad som hänt tidigare. Att man pratar om det som

Goda råd *från Anna Tidman och Katarina Bornmyr Dykes när man märker att en arbetsgrupp fungerar dåligt på grund av konflikter:*

Råd till personalen: begär hjälp! Prata med chefen. Om det är chefen som är problemet: prata med chefens chef.

Råd till chefen: Var tillgänglig. Se till att personalgruppen har tid och möjlighet att ventilera problem. Se till att de får hjälp om de behöver det.

Råd till den gode mannen eller den anhörige som ser att personalgruppen inte fungerar: Prata med chefen.

hände då. Att man inte försöker sopa motsättningar under mattan och skapa en falsk enighet genom att söka en yttre fiende.

Chefens roll

AT: Det viktiga är att problem och motsättningar kommer upp till ytan. Och där har ju chefen en jätteviktig roll.

KBD: För att en grupp ska fungera måste man uppleva att det finns en tillgänglig chef. Att jag kan vända mig till chefen.

AT: Chefen har ett ansvar för hela verksamheten, men som personal har man ett ansvar att göra chefen medveten om sådant som inte fungerar.

Handledningens betydelse

KBD: Det är så oerhört viktigt att det finns ett forum där man kan reflektera, sortera. Man måste ha tid att fråga sig: varifrån kommer det här jag känner? Att fundera över varför andra gör som de gör.

AT: Ta t ex en personal som upplever sig ha fått en skopa ovett av en förälder. Kanske beror det på att föräldern känner oro eller ångest över att hon blivit gammal och inser att hon inte längre kan finnas där för sitt barn. Sådant kan man få grepp om vid en handledning. Att kunna sitta ner i lugn och ro och fundera över vad man varit med om, vad som hände och varför man kanske reagerade som man gjorde. Och att våga dela detta med varandra. Vetskapen om de bakomliggande faktorerna. Men allt detta tar tid. Och tid är tyvärr en bristvara inom LSS-verksamheterna.

Om maktlöshet

En del psykologer berättar att man ibland kan mötas av nästan aggressiva önskemål från personal: Du som har den här fina utbildningen, kan du tala om hur vi ska göra nu då? Kan du det?

KBD: Det är ju ofta maktlösheten som man på detta sätt vill bli av med. Psykologen bollar ju då alltid tillbaka frågan.

Anna Tidman:

”Allt bygger på goda relationer. På respekt för arbetet, respekt för varandra och för de olika uppgifter man har.”

AT: Det är ju enda vägen att gå: att fråga hur brukar ni göra? Hur tänker ni om det? Ni tolkar olika och gör olika. Och så länge som man håller sig inom något slags rimliga ramar så kan ju detta vara ok. Det kan ju vara så att brukaren faktiskt vill ha ut olika saker av dem som ger stöd. Det är ju sällan det finns något som är absolut rätt eller absolut fel.

KBD: Det kan också vara frigörande att kunna sätta ord på maktlösheten.

AT: Allt bygger på goda relationer. På respekt för arbetet, respekt för varandra och för de olika uppgifter man har. Det behöver inte bli så stora konflikter om man pratar om en sak i god tid.

Text och bild: Hans Hallerfors.

Från vuxenteam till kommunala habiliteringsteam

Innan 1994 fanns speciella vuxenteam, ofta kopplade till de dåvarande verksamhetsansvariga i omsorgsförvaltningarna. Verksamheten i vuxenteamen reglerades av insatsen Råd och Stöd i 1985 års omsorgslag. Teamen fungerade som stöd till enskilda brukare, men också som stöd till gruppbostäder, dagliga verksamheter och andra enheter samt till arbetsledningar och förvaltning. Efter LSS-lagens tillkomst kommunaliserades alla insatser utom Råd och Stöd som stannade kvar i landstingen (och personlig assistans över 20 tim/veckan som blev en statlig insats). Råd och Stöd som insats urholkades och vuxenteamens verksamheter omvandlades i bästa fall till vuxenhabilitering som i huvudsak sysslade med stöd till enskilda brukare. Det psykologiska stödet till verksamheter, arbetsledare och förvaltningar försvann i många fall helt. Efterhand har några kommuner insett att ett sådant stöd behövs. Idag finns kommunala habiliteringsteam med anställda psykologer i bland annat: Malmö, Östersund, Eslöv och Lund.

Gun Stenmarks bok
”Att ha en vuxen son med diagnos”

Två böcker i en:

En mammas erfarenheter och en pedagogs insikter

Av Ingalill Stefansson, Söderhamn.

Kalle fick diagnosen Fragilt X först när han hade fyllt sex år. Föräldrarna, som direkt efter födelsen kände att allt inte stod rätt till, fick inget gehör för sin oro från omgivningen. Det fanns inget synligt fel på Kalle.

De första sex åren blev som en ökenvandring där det viktigaste var att överleva. Överlevde gjorde de och Kalle, idag 38 år fyllda, är stark och stabil och ”… fri som en fågel när han med hjälp av sin cykel bestämmer sig för att åka dit näsan pekar på sin fortsatta spännande resa i livet”.

En mammas erfarenheter av att ha ett annorlunda barn skildras i Gun Stenmarks bok *Att ha en vuxen son med diagnos*. Vi får följa Kalle från födelsen, genom småbarnsår, förskole- och skoltid till vuxen med eget boende, daglig verksamhet och fritid. Avslutningskapitlet *Livets allvarsfrågor* kan ses som en summering av hur familjen hanterat sin tillvaro.

Informations- och faktatexter

Förutom upplevelser innehåller boken informations- och faktatexter liksom utförliga metodbeskrivningar. Tre bilagor på drygt 20 sidor avslutar: om diagnosen Fragilt X, brukarutvärdering av gruppbostaden samt fakta om insatser från staten, landstinget och kommunen. Boken vänder sig till speciallärare, all lärarutbildning, kommunala utbildningar för boendepersonal och assistenter, föräldrar, skolpolitiker och skolledare.

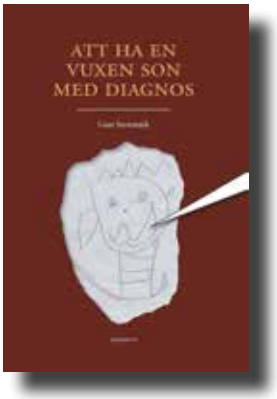
Lyckad beskrivning

”Vårt liv ser inte ut som alla andra föräldrars och det är svårt att beskriva för dem som inte är inne i denna värld”, skriver Gun Stenmark. Farhågorna till trots kan jag konstatera att den beskrivningen har författaren lyckats med. Hon har också, särskilt i berättelserna om kampen för att få ett fungerande vuxenboende till sin son, gett oss en mycket detaljerad bild av allvarliga brister i social omsorg.

De fyra första kapitlen är utmärkta och förmedlar

”Äntligen hemma! Det ska bli skönt att släppa vuxengreppet. Nu kan föräldrarna gå i pension och flytta till ålderdomshemmet”

Gun Stenmark. **Att ha en vuxen son med diagnos**. Mandatus. 2016. 165 sidor. Pris ca 220 kr i nätbokhandeln..



med sitt återhållsamma språk en finstämd känsla för situationer och skeden i familjens liv, svårigheter såväl som glädjeämnen. Ett exempel bland många är när längtan efter kunskap som kan hjälpa Kalle ledde till att författaren utbildade sig till lågstadielärare, talpedagog och speciallärare. Mammarollen byttes obemärkt till att vara Kalles lärare. ”Uppvaknandet” skedde sedan köket förvandlats till ett klassrum och Kalle börjat stamma.

Personligt och generellt

Jag önskar att boken hade fortsatt så, med äkta upplevelser. Men fakta, information och metodbeskrivningar börjar infogas lite här och där i den finstämda berättelsen som visserligen fortsätter boken ut, men mer fragmentariskt. Visst kan det finnas en poäng i att på så sätt slå två flugor i en smäll men där tycker jag att författaren inte riktigt lyckas. Det blir virrigt. Ibland personligt, ibland generellt om utvecklingsstörning eller LSS-insatser. Svårt att avgöra vad som är erfarenheter rörande Kalle och vad som är fakta i allmänhet. Innehållet ändras alltså till något annat än vad titeln säger att jag kommer att läsa om. Men bortsett från detta andas berättelsen hopp och tillförsikt, till och med tacksamhet trots motgångar och svårigheter. Med flera exempel visas vad man som förälder kan göra för att hjälpa sitt barn.

Nöjda med särskolan

Vi får veta att föräldrarna var mycket nöjda med särskolan vilket är glädjande i sig, men om boken ska tjäna sitt syfte som litteratur för speciallärare vore en mera nyanserad bild av skoltiden intressantare än fakta om skolformen. Vad var särskolans förtjänster, det som gjorde att allt blev så bra för Kalle?

Vi får utförligt beskrivet ett projekt som kallades ”Verkligheten” som pågick under Kalles gymnasiesärskoletid. Projektet, en sorts förberedelse för vuxenlivet efter skolslutet engagerade föräldrar starkt och den delen som handlar om sysselsättning föll väl ut.

Problem i boendet

Trots alla förberedelser under gymnasietiden blev flera år i det egna boendet inte särskilt lyckosamma. Förberedelser gjordes inte av dem som skulle ta emot Kalle. År av lidande för föräldrar och boende följde. Processen är dock svårfångad. För att få fatt i boendeproblematiken i sin helhet måste jag leta på flera ställen – i en bilaga också.

Väl hopsamlad kan texten som rör boendet läsas som en skräckhistoria där föräldrar trots sitt starka engagemang kommer till korta. Det är de som tar ansvar för sina vuxna barn och ordnar tillvaron för dem när den sociala omsorgsverksamheten brister.

Att släppa taget

Bokens skildring av att ”släppa taget” förmedlar att det inte för inte är svårt att släppa taget som förälder. Om att vara i beroendeställning och utlämnad till personal och andra styrande berör starkt. När jag läser Kalles replik vid flytten: ”Äntligen hemma! Det ska bli skönt att släppa vuxengreppet. Nu kan föräldrarna gå i pension och flytta till ålderdomshemmet” tänker jag att det är barmhärtigt om han inte förstår kampen som ligger bakom.

Viktiga föräldraupplevelser

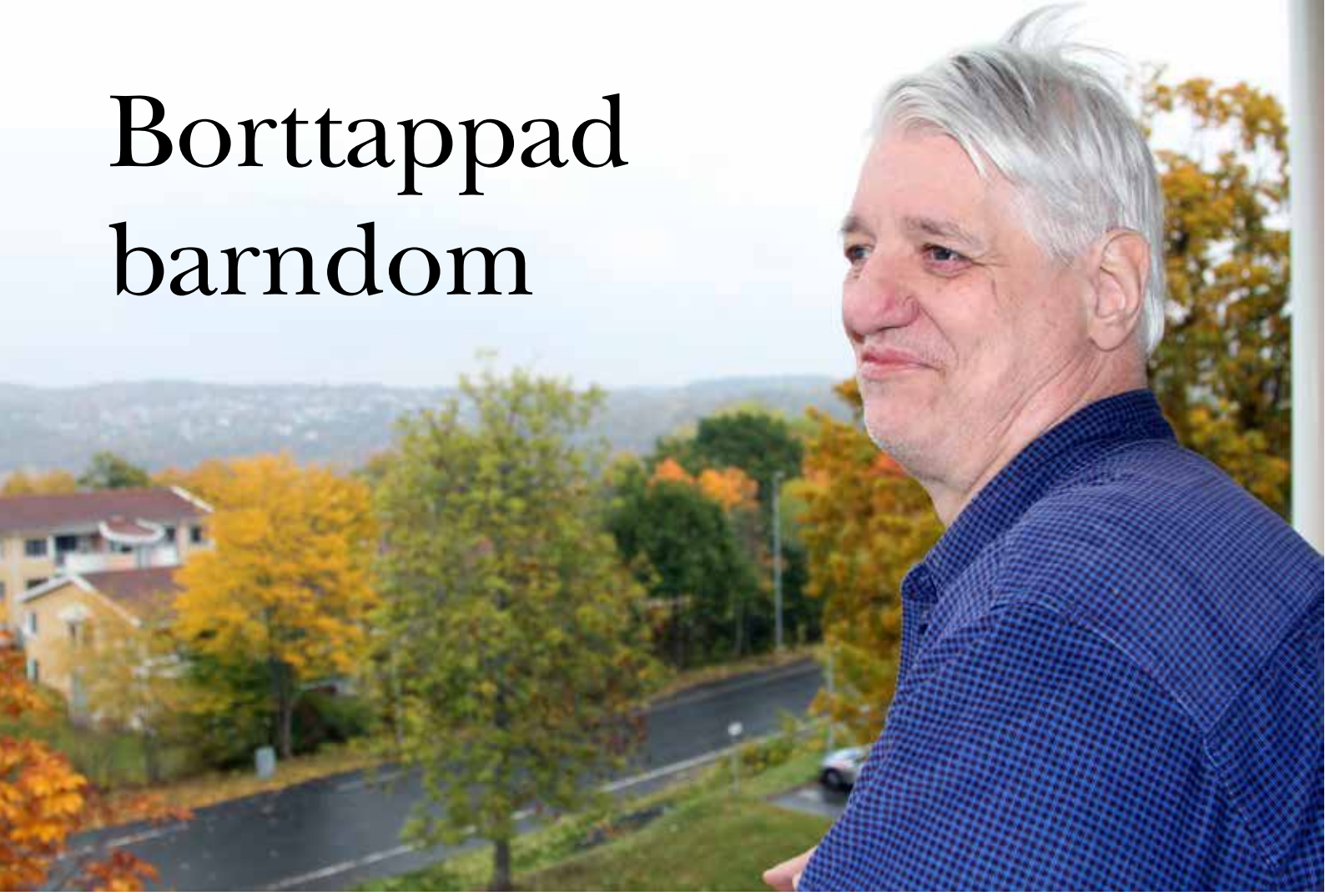
Föräldraberättelser speglar den tid som är – vi får fatt på en konkret vardag utanför vad myndigheter förmedlar i generellt hållna rapporter om tillståndet i sociala omsorgens verksamheter.

Som kunskapskälla betraktad är därför föräldraupplevelser viktiga för professionella att ta del av. Information, fakta och metodbeskrivningar hör däremot inte hemma där.

Tråkigt och irriterande är också de många korrekturfelen. De drar ner helhetsintrycket. Förutom att åtgärda korrekturfelen vore det önskvärt att förlaget hade gripit in mer än det gjort.

Ingalill Stefansson är speciallärare och har arbetat inom CFL (Centrum för flexibelt lärande) i Söderhamn, där man även bedriver forskning. Hon doktorerade 2011 i pedagogiskt arbete vid estetisk-filosofiska fakulteten vid Karlstads universitet om *”Världens opålitlighet – Begreppsanalys av livsförståelsearbete i särskolan”*.

Borttappad barndom



Leif Hagberg kan se tillbaka på en barndom fylld av uppbrott och svek från vuxenvärlden. Nu bor han i Huskvarna och har den trygghet han saknade som barn. Och han har en fin utsikt över Vättern från sin lägenhet.

Leif Hagberg har flyttat omkring som få. Från barnhem till institution till ungdomshem. Antalet platser han bott på är oräkneliga. Övergreppen han utsatta för är många. Ändå fick han inte ersättning från vanvårdsnämnden. Här är Leif Hagbergs egen berättelse om en lång och trasslig väg till lugn och ro.

Ett liv i kappsäck. Leif Hagberg har flyttat runt mellan olika institutioner.

Vi sitter i Leif Hagbergs lägenhet i Huskvarna. Den ligger högt med utsikt över Vättern och hela stan. Leif är glad och förväntansfull, för idag fyller han sextio år. Imorgon blir det stor fest:

– Det kommer över fyrtio personer. Flera gamla släktingar och vänner som jag inte träffat på många år.

Idag är livet rätt bra för Leif Hagberg. Men det har varit eländigt under många år.

– Det går aldrig att ersätta den förlust jag upplevt och den sorg jag har känt, säger han.

Omhändertagen från tre månader

Leif har skarpa och tydliga minnen från barndomen. Det här är hans egen berättelse om sitt liv som började på Akademiska sjukhuset i Uppsala 1956:

– Min mor var bara 15 år när hon blev gravid. Hon var omhändertagen för samhällsvård vid Bålsta flickhem när jag föddes. När jag var tre månader blev jag själv omhändertagen. De tyckte inte att hon kunde ta hand om mig. Jag hamnade på Uddevalla barnhem.

Därefter flyttade Leif Hagberg runt till Östrabo barnhem och Vidkärrs barnhem. Det här har han läst sig till genom att ta del av sin journal.

– När jag var tre år kom jag till Stretered. Jag hamnade först på småbarnshemmet och därefter på lilla skolan. Mitt allra första minne är därifrån. Det var när jag fick min första lugnande spruta.

Leif fick en spruta för att han hade fått ett utbrott. Han hörde inte vad folk sade till honom. Men det förstod ingen. De sa att han hade en utvecklingsstörning.

– I min journal står det att jag fick sprutan för att jag skulle ”bli harmonisk”.

– Har du fler minnen från tiden på Stretered?

– Ja, jag minns det danska paret som ville adoptera mig. Men det fick de inte för min mamma.

Två pojkar dog under tiden som Leif var på Stretered. En drunknade vid en utflykt och en tog sitt liv genom att hoppa ut genom fönstret.

– Jag tror i alla fall det. Det är svårt att veta vad som verkligen hände, jag var ju så liten.

Stretereds vårdhem var under större delen av 1900-talet ett av de två stora vårdhemmen för personer med utvecklingsstörning i Västsverige (det andra var Johannesbergs vårdhem i Mariestad). Stretered startades 1895 och hade som mest över 1000 intagna innan det avvecklades på början av 1990-talet. På bilden syns föreståndarvillan längst till vänster och ”Gamla Försöket” i mitten och skolbyggnaden längst till höger.

Träffade Karl Grunewald

När Leif var fem år gammal kom han till Sävstaholms slott. Där träffade han för första gången Karl Grunewald, som kom dit för att inspektera. Karl och Leif har haft mycket telefonkontakt genom åren. Karl blev en mycket viktig person för Leif. Ett slags vittne. Leif menar att samtalen med Karl gav honom en form av upprättelse. Leif kommer att sakna honom mycket.

– Tiden på Sävstaholm var hemsk. Jag var ensam och utanför, blev mobbad och grovt våldtagen av ett par av de äldre grabbarna. Jag minns att jag grävde ner mina kalsonger i skogen, ville inte visa dem för någon. Jag hade ont i månader efteråt. Ingen förklarade någonting för mig. De som våldtog mig hade ju själva utvecklingsstörning. Jag visste inte vad sexualitet var, ingenting.

Men det fanns även något bra på Sävstaholm. En vårdarinna som hette Märta Cederlöf. Hon var som en extramamma för Leif.

– Jag fick ju aldrig besök, fick aldrig paket, åkte aldrig därifrån. Men hon tog mig till sig, trodde inte på att jag hade en utvecklingsstörning. Jag var ju hyperaktiv för att jag inte hörde vad som sas. Jag minns att jag var så frustrerad. Märta och jag hade kontakt ända fram tills att hon dog för några år sedan.

1963 byggdes Dammstadsskolan i Vingåker. Då flyttade Leif dit. Där bodde han fram till 12 års ålder, 1968.

– Men under den här tiden åkte jag runt mycket, var sommarbarn och vinterbarn i mängder av familjer. Jag har flängt runt.

Kronisk alkoholist

Idag är Leif Hagberg väldigt arg över att samhället inte kunde ta honom på allvar, utreda honom ordentligt och förstå att han hade en grav hörselskada. Han hör bara 30 % på ett öra och 40% på det andra. 1968 bestämde sig plötsligt Leifs mor för att ta hem honom till sig i Göteborg. Då var mamman omgift och Leif hade fått en halvsyster.

– Vi bodde lite här och där, jag har nog bott på över tjugo olika adresser i Göteborg. Mamma ville inte att socialtjänsten skulle se hur jag och min syster hade det, så hon flyttade ofta. Hon var ju kronisk alkoholist.

Leif stod på starka mediciner. Flera olika neuroleptika tre gånger dagligen. Han säger själv att han var ”hög som ett hus”. Efter ett år ville inte mamman ha honom längre. Då hamnade han på Stretered igen. Där fick han ännu starkare mediciner. Så tog mamman hem honom igen. Så packade hans styvfar en dag sin väska och försvann. Då var mamman så djupt nere i sitt missbruk att hon ofta låg halvnaken i soffan och hade olika karlar på besök. Leif försökte ta hand om sin lillasyster.

– Jag var minsann en hushållskunnig unge. Men en dag stod jag inte ut längre. Då rymde jag i bara strumplästen till min skolfröken i Kållered. Det var mitt i vintern. Hon ringde kuratorn på Stretered och jag skickades tillbaka dit igen. Då kom jag till manliga

Leif Hagberg i knät på en vårdarinna på Stretereds vårdhem.

Här hade det kunnat förändra sig för Leif. Ett danskt par ville adoptera honom men hans mamma sa nej.

Sävstaholms vårdhem. Föreningen för Sinnesslöa Barns Vård, FSBV, köpte 1934 Sävstaholms slott i Vingåker. Då undervisades 75 barn och unga där. 1955 blev skolhemmet en riksanstalt för 40 pojkar, ”som svårligen kunna undervisas tillsammans med andra psykiskt efterblivna”. Man fick stora problem med omsorgen i det slottsliknande huset, delvis beroende på lokalerna. Föreningen lät därför bygga ett nytt skolhem i Vingåker. När vårdhemmet avvecklades och fastigheterna såldes bildades Sävstaholms stiftelse som delar ut bidrag till forskning och till enskilda mm.

På bilden: godnattbön på vårdhemmet.

yrkeshemmet. Jag var bara 14 år och där bodde vuxna karlar upp till 23 års ålder. Det var inte så lämpligt.

Ingen likhet

Vid 16 års ålder flyttade Leif Hagberg till Landalagången 17, det första elevhemmet som byggdes i Göteborg. Något år senare flyttade han plötsligt till en okänd man som han trodde var hans far. Modern hade uppgivit att han var det.

– Men det fanns ingen som helst likhet mellan oss. Och det blev en kortvarig bekantskap. Strax fick jag en egen lägenhet. Men efter bara ett år hade jag slarvat bort den och hamnade i Järna hos antroposoferna. Där stannade jag i två dagar. Jag stack snabbt därifrån och bodde sedan ett tag på ungkarlshotell i Stockholm.

Leif flyttade hem till mamman igen. Hon hade en ny karl och ett nytt barn. Leif ville bli kock.

– På yrkessärskolan träffade jag en lärarinna som sade ”du passar inte in här”. Hon fick in mig på den vanliga gymnasieskolan.

Kär som en klockarkatt

Men Leif blev påkörd när han var ute och åkte moped. Benet gick ur led, han skulle rehabiliteras och kunde inte gå kvar i skolan. Under sjukhustiden träffade Leif Hagberg sin blivande fru:

– Hon hade Downs syndrom. Hon var så vacker. Jag blev kär som en klockarkatt och vi flyttade ihop i Mölndal. Jag hade halv pension och jobbade både som lokalvårdare och tidningsbud.

Sedan kunde allt ha slutat lyckligt. Men så blev det inte för Leif. Istället hamnade han i en spiral med socialtjänst, kuratorer, polis och psykolog som så småningom ledde till skilsmässa. Hans fru anklagades för sexuella övergrepp på minderåriga och han själv blev dömd för misshandel, blev anklagad för mordbrand och otukt, blev sol- och- vårad och hotad med kniv. Det blev ett komplicerat liv med mycket trassel. Leif säger att han har gjort mycket dumt i sitt liv som han inte borde ha gjort. Men han har inte heller fått så bra instruktioner till hur man ska leva sitt liv. Insikten har vuxit fram hos honom själv.

Kunde höra fågelkvitter

1982 fick Leif en hörapparat.

– Då kunde jag för första gången höra fågelkvitter, spårvagnar och sång. Det var först då jag började tala ordentligt.

1996 flyttade Leif till Huskvarna. Då började livet ordna upp sig. Leif började engagera sig politiskt, han är socialdemokrat och medlem i flera olika funktionshinderföreningar. Så kom då vanvårdsutredningen 2010.

– Jag är ju ett av offren, tänkte jag. Det är ju mitt liv de talar om! Jag ska söka upprättelse.

– Jag har läst väldigt mycket: Lagar, psykologi – och mina egna journaler. Det verkar som att jag hade en barnpsykos. Men någon utvecklingsstörning har jag inte haft. Det konstaterades 1982. Fast psykiskt lidande, det har jag ju varit under större delen av mitt liv.

Beskedet kom i våras. Ersättningsnämnden bedömde att han inte hade varit utsatt för tillräckligt grava sexuella övergrepp.

– Det hade ju underlättat för min fortsatta existens om jag hade fått ersättning. Jag lever ju under existensminimum.

Maria Korpskog.

Trots minnen av övergrepp och uppenbar vanvård fick inte Leif Hagberg någon ersättning från vanvårdskommittén.

Allt fler får aktivitetsersättning

40% av dem som har aktivitetsersättning har också insatser enligt LSS. Av dem har drygt 8 av 10 daglig verksamhet. Det berättar Hans Goine som har kartlagt aktivitetsersättningen.

År 2003 infördes ett nytt pensionssystem där unga mellan 16 och 29 år kunde få aktivitetsersättning istället för förtidspension. Idag finns drygt 32 000 unga med aktivitetsersättning och antalet ökar för varje år. Drygt 6 000 har aktivitetsersättning på grund av förlängd skolgång och resten på grund av nedsatt arbetsförmåga. År 2015 var det ungefär 8 700 som nybeviljades aktivitetsersättning vilket är nästan 2,5 gånger så många som 2001.

Hans Goine, fil dr i hälsovetenskap och f d försäkringsanalytiker är den som forskat mest om aktivitetsersättningens konsekvenser.

– Aktivitetsersättningen var ett sätt för samhället att försöka lösa behovet av ekonomisk trygghet för den som hade nedsatt arbetsförmåga utan att ta bort drivkrafterna för att skaffa sig arbete och ett självständigt liv, säger han.

40% har LSS-insatser

Kartläggningen som han gjorde åt Försäkringskassan visade att mer än hälften av dem som får aktivitetsersättning har gått i vanlig skola. De flesta av dem har upplevt skolgången som svår.

– Av dem som haft aktivitetsersättning minst ett år på grund av nedsatt arbetsförmåga har 40% också insatser enligt LSS, berättar han. Av dem som har insatser från LSS är två av tio också inskrivna på arbetsförmedlingen.

Det pågår många olika lokala projekt för att få ungdomar med aktivitetsersättning att komma in i arbete eller studier. De flesta arbetar med någon form av Supported Employment.

Försäkringskassan har också undersökt vad som hänt med dem som lämnat aktivitetsersättningen. Av dem är 39 % ekonomiskt beroende av annan part, t ex familjen, partner eller bistånd från kommunen. 36 % har fått arbete och resten studerar, har arbetslösersättning eller föräldrapenning.

Ett liv i fattigdom

Att få aktivitetsersättning och sedan sjukersättning är för de allra flesta att tvingas leva ett liv i fattigdom.

– Den ekonomiska standarden för unga, 19–29 år, med aktivitetsersättning är 15–20% lägre än för ungdomar i motsvarande ålder. Skillnaden ökar med åldern, tittar man bara på dem som är 24–29 år så är skillnaden 30%, säger Hans Goine.

Staten och landstingen dåliga arbetsgivare

Det realistiska alternativet för många med aktivitetsersättning är arbete med någon form av anställningsstöd. Idag finns ca 13 000 ungdomar (20–30 år) som har anställning med stöd. Tre fjärdedelar av dem arbetar i privat verksamhet, de flesta i små enskilda företag.

– De som verkligen skiljer ut sig som dåliga på att anställa ungdomar med lönebidrag är staten och landstingen, säger Hans Goine. Där finns bara ett hundratal anställda. Samhället skulle kunna göra betydligt mer för unga med funktionsnedsättning!

Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen tänker nu gå vidare och studera vilka insatser som ger mest när man vill få ut unga med funktionsnedsättning i arbete.

Hans Goine är fil dr i hälsovetenskap och före detta försäkringsanalytiker på Försäkringskassan.

Socialförsäkringsrapport 2014:3. ***På väg in: Ungdomars liv och försörjning.***

Socialförsäkringsrapport 2016:3. ***Barns relativa ålder och funktionsnedsättning***.

Båda rapporterna kan laddas ner från: forsakringskassan.se

Fler decemberbarn

Försäkringskassan har också undersökt hur tidig skolstart med relativt större skolomognad påverkar behov av stöd från socialförsäkring senare i livet. Resultaten är sensationella!

– Barn som är födda i december löper 16 procent större risk att få aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga än barn som är födda i januari, berättar han.

Man har undersökt alla barn födda mellan 1974–1994 i relation till fyra socialförsäkringar som är riktade till personer med funktionshinder: (vårdbidrag, aktivitetsersättning för förlängd skolgång, aktivitetsersättning för nedsatt arbetsförmåga och assistansersättning.

Man fann inga regionala skillnader i risken för att få aktivitetsersättning. Däremot fanns en förhöjd risk när föräldrarna var lågutbildade eller hade psykiska problem.

Den största statistiska skillnaden gällde dem som var födda i december. Den var mellan 10–20 % högre för alla fyra ersättningarna. Men vad gäller assistansersättningen var det statistiska underlaget för lågt för att dra några helt säkra slutsatser.

– Det handlar framför allt om skolan, säger Hans Goine. Man måste bli bättre på att ge stöd till de elever som är födda sent på året och som kanske inte är mogna för att kunna ta emot undervisning på samma sätt som dem som är äldre. För barn är skillnaden i relativ ålder mellan decemberbarn och januaribarn mycket stor. Det måste skolan ta bättre hänsyn till.

H H

Hallå där!

Niklas Altermark, som doktorerat på frågan om hur personer med intellektuell funktionsnedsättning är delaktiga i samhället. Du skriver att de inte omfattats av den inkluderingspolitik som pågått sedan 70-talet. Hur menar du då?

MIN AVHANDLING HANDLAR om vad som har hänt efter det att politiken som haft som mål att inkludera människor har införts. Vad händer ”After Inclusion”, som min avhandling heter. Jag menar att personer med intellektuella funktionshinder i realiteten inte har inkluderats på det sätt som ambitionerna för den här politiken gör gällande. Jag försöker förklara varför och tolka hur makt utövas över människor med intellektuella funktionshinder, efter inkluderingspolitiken.

Du skriver att den förda politiken kommit att befästa en institutionell prägel på stödet. Hur? Exempel?

JAG VET INTE EGENTLIGEN om det är en ”institutionell prägel”. När man undersöker vad som händer i gruppbostäder så ser man att vissa saker som förknippas med institutionstiden är vanligt förekommande också idag. Brukare begränsas i sitt dagliga liv, till exempel gällande vad de ska äta, vad de ska dricka, vilka relationer de ska ha, om de får lämna sina hem och så vidare.

Min undersökning tyder på att detta inte alls är ovanligt och det motsäger tanken att de är fullvärdiga medborgare.

Samtidigt har karaktären på den här typen av begränsningar förändrats. Under institutionstiden var detta generella begränsningar som tillämpades genom kollektiva regler. De var under lång tid också sanktionerade av lagen.

Idag är begränsningarna individuella: personal gör bedömningar gällande varje individ kring huruvida hen klarar av att röra sig själv i stan eller bestämma vilken mat som ska ätas. Om de finner att personen i fråga inte kan det så tillämpar de ofta en individuell begränsning, av den enskilda personen.

Det här sättet att arbeta på, som innebär att man begränsar individer som får stöd enligt LSS, har inte något lagligt stöd, men det förekommer ändå, i nästan alla gruppbostäder där jag samlat in empiriskt material. Jämfört med institutionstiden menar jag att makten har transformerats, snarare än försvunnit. Även om saker har blivit bättre så lurar vi oss själva om vi tror att makten försvann med införandet av LSS.

Niklas Altermark är fil.dr. i statsvetenskap och arbetar som forskare vid Lunds Universitet. Hans avhandling heter **After Inclusion: Intellectual Disability as Biopolitics.** Niklas har också publicerat vetenskapliga artiklar om hur modern medicinsk vetenskap beskriver intellektuella funktionshinder, hur klassifikationssystem växer fram och om hur man kan arbeta för att inkludera personer med intellektuella funktionshinder i forskning om gruppen.
E-post: niklas.altermark@svet.lu.se

Synsättet att personer med utvecklingsstörning saknar kapacitet för medborgarskap, lever kvar, säger du. Men de har ju fullt medborgarskap idag. Hur menar du där?

DE HAR FÖRVISSO ETT FORMELLT och juridiskt medborgarskap, men det begränsas i praktiken, just eftersom personal och allmänhet menar att de saknar kapaciteter som är nödvändiga för att vara en medborgare.

När personal ska förklara varför de begränsar människor så hänvisar de till att ”personer med utvecklingsstörning inte vet sitt eget bästa” och därför inte klarar av att vara självbestämmande. På så sätt legitimerar de paternalism och faktiska begränsningar av medborgarskapet.

Så, på det här sättet menar jag att personer med intellektuella funktionshinder samtidigt både är inkluderade och exkluderade. Å ena sidan är de formellt inkluderade av medborgarskapstanken, de har rätt till stöd och service som ska ge möjlighet att göra dem till aktiva samhällsmedborgare. Å andra sidan så inskränks kontinuerligt dessa rättigheter, när personal anser att de inte klarar av att hantera dessa rättigheter.

Resultatet blir att personer med intellektuella funktionshinder, som får stöd genom LSS, får vara medborgare så länge de beter sig ”som man ska”, så länge de använder sitt självbestämmande på ett sätt som passar personalens önskemål. När de inte gör det så kan medborgarskapet sättas på undantag, ofta med arbetsledningens goda minne. Detta är systematiskt och institutionaliserat i hur man faktiskt arbetar i gruppbostäder.

”Fostrande och begränsande teknik existerar sida vid sida i dagens funktionshinderservice”

Vad menar du med korrigerande och begränsande förhållningssätt? Exempel?

JAG SKULLE NOG ISTÄLLET SÄGA ”FOSTRANDE” och ”begränsande” förhållningssätt. Jag menar att dessa är de två huvudsakliga sätt som makt över personer med intellektuella funktionshinder utövas på i, framförallt, gruppbostäder.

De fostrande förhållningssätten går ut på att göra människor med intellektuella funktionshinder till medborgare, att lära dem kapaciteter som personal anser är nödvändiga, Det kan handla om saker som inte är speciellt problematiska, till exempel att hjälpa boende i gruppbostäder att förstå vad det innebär att gå och rösta och hur man kan få information om de politiska partierna. Även om det inte är problematiskt är det fortfarande fråga om makt.

Det är viktigt att komma ihåg att all maktutövning inte behöver vara dålig. Andra typer av fostran tycker jag är mycket mer tveksam. Till exempel så berättar personal väldigt ofta att de försöker fostra personer med intellektuella funktionshinder till att äta hälsosamt, att inte äta för mycket fett och godis. Detta gör man genom att ständigt påminna om de negativa konsekvenserna när de boende vill käka kebab eller godis. Som ett resultat blir dessa människors liv inbäddade i ständiga tillrättavisningar och tjatande, som ytterst syftar till att de ska formas till nån slags hälsomedveten idealperson.

Den här typen av tjat är inte något som godisätande personer utan funktionshinder behöver stå ut med, men det är vanligt för den här gruppen, just eftersom de inte antas kunna fatta beslut om sina egna liv på ett klokt sätt.

De begränsande förhållningssätten är de tekniker som tillämpas när fostran misslyckas eller inte räcker till.

Säg att en person som bor i en gruppbostad vägrar lyssna på råden att hen inte ska äta massa godis. I så fall är en vanlig begränsning att personal helt enkelt låser in personens godis och tar fram det på fredagskvällen. Andra vanliga begränsningar är att personer med intellektuella funktionshinder inte får träffa partners över natten, att de inte får dricka hur mycket kaffe de vill, att de inte själva får välja sina kläder, eller att de inte får lämna sina hem. Begränsningarna plockas fram när fostran inte fungerar, då bestämmer man helt enkelt över huvudet på personerna man arbetar med.

Fostrande och begränsande teknik existerar sida vid sida i dagens funktionshinderservice. Det kan skilja sig mycket mellan olika serviceenheter vilket inflytande de har över det faktiska arbetet, men den generella bilden är att makten dels fungerar genom att fostra medborgare och dels genom att begränsa rättigheterna som förknippas med medborgarskapet.

Ditt resonemang om att personalens försök att få individerna att välja hälsosam mat, att motionera osv, skulle vara en del i det ”strukturella förtrycket” har jag svårt att känna igen. Ofta handlar det ju om livshotande matvanor – individer som mår mycket dåligt på grund av kraftig övervikt. Att inte försöka påverka då vore ju att förhålla sig likgiltig för individens lidande. Någonstans på skalan mellan att vara likgiltig och att ”ta över” individens autonomi måste man ju som personal lägga sig. Men var? Det skulle vara intressantare att diskutera.

EGENTLIGEN ÄR JAG TVEKSAM till att prata om ”strukturellt förtryck”. Jag försöker prata om maktutövning och om maktutövning som är institutionaliserad.

Om personal medvetet och återkommande försöker få individer att bli mer hälsomedvetna och fatta mer hälsosamma beslut kring vad man väljer att stoppa i sig så är det maktutövning. Likaså om man direkt begränsar individens valmöjligheter, till exempel genom att fatta beslut åt den enskilde. Man kan tycka att det är en motiverad maktutövning, att det går att rättfärdiga eller är nödvändigt, men det går inte att komma ifrån att det handlar om makt.

Att det handlar om makt betyder emellertid inte nödvändigtvis att vi behöver tycka att det är dåligt. Det finns massor med exempel på fullt legitim maktutövning, till exempel mellan lärare och elever i en skola. Det jag försöker visa är dock att den här typen av ständiga påminnelser kring vad man ska äta möter många personer med intellektuella funktionshinder hela tiden. Deras liv kan vara helt inbäddade i uppmaningar kring hur de ska leva, vad som är bra beslut, och så vidare. Många av de personer med intellektuella funktionshinder som jag har mött upplever detta som oerhört begränsande. Vi som inte har ett intellektuell funktionshinder fattar kontinuerligt den här typen av potentiellt skadliga beslut, vi äter skräpmat, snusar och röker och dricker ibland för mycket, utan att någon ständigt påminner oss om att vi inte borde. Men om man bor i en gruppbostad så ska den här typen av beteenden nötas bort med ständiga påminnelser om att man kan få diabetes, bli överviktig och dö i förtid. Det reser viktiga frågor, tycker jag, kring vem det är som har rätt att definiera vad ett gott liv är för de här människorna. Jag gör inte anspråk på att

”Exkluderingen av personer med intellektuella funktionshinder är alltså en integrerad del av den västerländska idéhistorien”

besvara de här frågorna, jag försöker visa att de finns genom att belysa hur makt utövas.

Ibland får jag en känsla av att de som kritiserar LSS-stödet inte riktigt inser vad funktionsnedsättningen betyder för individens förmåga. Och att man därigenom gör individen och dennes stödpersonal en otjänst.

JAG HÅLLER TILL VISS DEL MED. Jag känner massor av människor med intellektuella funktionshinder och vill understryka att funktionsnedsättningen kan innebära väldigt olika saker. Jag tror inte att det finns ett sätt att fungera på, eller ett sätt att behöva stöd. Snarare ser vi oerhört stora variationer, där olika personer behöver oerhört varierande typer och grader av stöd. Jag känner människor som bara vill slippa fatta beslut om vissa saker och personer som vill bestämma om allt. Jag känner personer som har mycket svårt att göra sig förstådda för personal och personer som skriver långa brev till personalen om hur de vill att deras stöd ska se ut. Jag känner personer vars vilja respekteras, i stor utsträckning, men jag känner också personer som av personal uppmanats att inte ha relationer, att inte äta godis mitt i veckan, eller vad det nu kan vara. Jag tror det är bra att undvika att vara för generell i vad vi antar att funktionsnedsättningen betyder för den enskildes förmåga, det varierar så klart väldigt, väldigt mycket.

Vilken typ av undersökningar i gruppbostäder har du gjort? Intervjuer? Deltagande studier? Hur många?

JAG HAR GJORT NÄRMARE 40 intervjuer med brukare och framförallt personal som har inblick och erfarenhet av runt trettio olika gruppbostäder. Intervjuerna är i fyra olika kommuner, av olika storlek, med olika styre och med olika ekonomiska förutsättningar. Jag har täckt in gruppbostäder där det bor folk med grava intellektuella funktionshinder och arbetsplatser som huvudsakligen arbetar med folk som bor i servicebostäder och har förhållandevis små stödbehov, med unga såväl som gamla brukare och med erfaren såväl som ny personal. Överallt har jag suttit ner och pratat om hur man arbetar. De fenomen jag beskriver återkommer på mer eller mindre alla ställen jag varit. Det skulle därför vara förvånande om de inte är relativt utbredda.

Du skriver också att vi måste revidera vår syn på “det mänskliga” för att personer med intellektuell funktionsnedsättning ska kunna inkluderas. Hur?

JAG VISAR I MIN AVHANDLING hur vår politiska idéhistoria präglas av idealet att människan är en rationell och förnuftig varelse. Människor som av olika anledningar inte passar in i den här normen har därför alltid setts som konstiga och farliga för samhället.

Om man tittar på filosofer som studerat medborgarskap och samhällsgemenskap så har de alltid uteslutit de personer som vi idag skulle kalla för personer med intellektuella funktionshinder. Vi pratar här om den västerländska filosofins giganter, Immanuel Kant, David Hume, John Locke, John Stuart Mill och John Rawls, för att nämna några. Alla utesluter de personer som de menar saknar den rätta sortens rationalitet.

Exkluderingen av personer med intellektuella funktionshinder är alltså en integrerad del av den västerländska idéhistorien och i hur vi tänker kring medborgarskap och vad det är att vara människa. Detta gör det knepigt för oss att använda den här historien för att formulera idéer kring hur gruppen ska inkluderas.

Det var på grund av rädslan för dem som inte passar in i det här idealet som vi började klassificera intellektuella funktionshinder för runt hundra år sedan, för att kunna kontrollera gruppen.

Jag tror att det här sättet att definiera människan till sin natur är exkluderande, för det kommer alltid finnas människor som inte passar in, som anses sakna rationalitet eller inte vara tillräckligt förnuftiga. Därför tror jag vi behöver leta efter andra sätt att förstå ”det mänskliga”. I min avhandling utvecklar jag tanken att människan definieras av sin sårbarhet och sitt beroende av andra – ett beroende vi delar oavsett om vi har ett funktionshinder eller inte.

De här tankarna har utvecklats av feministiska politiska filosofer och har under de senaste åren också tillämpats för att förstå relationen mellan funktionshinder och normalitet. Man kan säga att min avhandling är ett bidrag till den här litteraturen.

OMSLAGETS KONSTNÄR

Mia Ryberg har målat elefanten på framsidan. Mia är 37 år, bor i gruppbostad och arbetar 2 dagar i veckan på Tryckerigatans dagliga verksamhet och tre dagar på en hästgård. På fritiden tycker hon mycket om att gå promenader och att färglägga Manga-figurer. Elefanten på framsidan har hon färglagt med en svamp. Runt målningen har hon sytt en svart kontur med sytråd.

Daglig verksamhet i Forshaga

På Tryckerigatans dagliga verksamhet i Forshaga kan man syssla med det mesta inom hantverk och estetiskt skapande. Allt ifrån sömnad till snickeri, tryck och måleri.

– Vi har jättefin stämning här, säger habiliteringsassistent Laila Albinsson. Vi har haft flera utställningar.

17 personer deltar i verksamheten och får stöd av fem anställda. Sammanlagt i kommunen är det 46 personer som har daglig verksamhet. Några finns också på Grossbolsgatans dagliga verksamhet där man har teater, musik och skapande verksamhet och några arbetar på en hästgård. Dessutom har man en butik i Forshaga "Titta in" där man säljer sina alster.

Prenumerera!

Intra nr 1/2017 kommer ut i mars.
Du som vill prenumerera på INTRA:
Betala 340 kr på postgiro 636 55 62-5 eller bankgiro 5308-1485.
Då får du fyra nummer av INTRA framöver. Du kan också beställa prenumeration från vår hemsida:

www.tidskriftenintra.se

eller på fax: 08-97 11 04,
tel: 08-647 87 90
eller e-post:
info@tidskriftenintra.se

Nyhet! Nästa år kommer du som prenumererar att kunna läsa senaste Intra på nätet också!

Vi finns på Facebook!
Sök på Tidskriften Intra!

Årets intradagar – en höjdpunkt för alla engagerade!

Fullsatt som vanligt på årets Intradagar, 19–20 sept! Massor av intressanta föreläsningar om bl a kommunikation, hjälpmedel, unga kvinnor i särskola, god man, pappor med utvecklingsstörning, servicenivå hos barn med lindrig utvecklingsstörning, Teater Blanca, brukarinflytande, hur många som får arbete efter gymnasiesärskola, rasbiologiska institutet och vår historia, LSS innebörd och den nya LSS-utredningen. Regeringens LSS-utredare, Désirée Pethrus, fick många frågor från deltagare och panel. Deltagarna gav som vanligt ett högsta betyg (utom för ljudet som strulade i början).

Nu börjar arbetet med 2017 års Intradagar som kommer att vara 25–26/9. Vi tar gärna emot tips och synpunkter!

H H

2016 års Intrapris på 25 000 kr gick till Moomsteatern. Anna Gustafsson producent på

Som vanligt tryckte vi upp ett Specialnummer av Intra till Intradagarna med artiklar om och av föreläsarna. Finns för nedladdning på vår hemsida!

Minnesstund för Karl Grunewald

Efter första Intradagen anordnades en minnesstund för Karl Grunewald. Carl Leczinsky höll i minnesstunden, talade gjorde Thomas Jansson, Bengt Westerberg, Roger Blomqvist, Hans Hallerfors, Elaine Johansson, Conny Bergqvist, Agneta Hellström och Tuva Lund. En hälsning framfördes från Olov Andersson. För musiken stod Torbjörn Söderquist, Bernt Malmros, Kristine West, Ulrika Westerberg och Love Grunewald (bilden).

POSTTIDNING B
INTRA, Kaktusvägen 38, 125 55 ÄLVSJÖ

Prenumerera på Intra!

Intra är en fri och obunden tidskrift som riktar sig till personal, tjänstemän, anhöriga och förtroendevalda och andra som är intresserade av funktionshinder och samhälle. Intra kommer ut med 4 nummer per år.
En prenumeration kostar 340 kronor och gäller för fyra nummer när du än börjar.

En riktig historia

Karl Grunewalds bok "Omsorgsrevolutionen". ger en bred bakgrund till hur dagens LSS-stöd vuxit fram. Boken har 228 sidor och handlar om hur de avgörande åren mellan 1950–2000 avhandlades i debatt och media. Den är rikt illustrerad med över 150 bilder.

Pris 200 kr + frakt.

Kostnad för frakt tillkommer. Beställ från e-post: info@tidskriftenintra.se, eller från hemsidan: www.tidskriftenintra.se

Välkommen!

För vikarien och den nyanställde! Här finns all viktig information om allt som man som ny undrar över. Och lite till.

Pris per ex 60 kr
10 ex 40 kr per ex

LSS och andra lagar och bestämmelser

Här finns alla de viktiga texterna samlade. Perfekt för dig som vill veta vad som faktiskt gäller.

Pris per ex 160 kr
10 ex 140 kr per ex

Gruppbostaden

Massor av bra läsning om gruppbostäder.

Pris per ex 160 kr
10 ex 140 kr per ex

Daglig verksamhet

Vi har samlat det mesta och det bästa som skrivits om daglig verksamhet. Här finns kunskap, inspiration och intressant läsning!

Pris per ex 160 kr
10 ex 140 kr per ex

Politikerna behöver utbildning!

Den som är förtroendevald i kommunen behöver veta vad LSS-verksamheten är. Här förklaras det mesta.

Pris per ex 60 kr
10 ex 40 kr per ex

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

Pris per ex 100 kr
10 ex 80 kr per ex

God man

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

Pris per ex 100 kr
10 ex 80 kr per ex