



MALMÖ HÖGSKOLA
Hälsa och samhälle

”DET ÄR FÖR DEM VI ÄR HÄR”

EN KVALITATIV STUDIE OM HUR PERSONAL
PÅ DAGLIG VERKSAMHET GÖR FÖR ATT
FRÄMJA DELTAGARNAS EMPOWERMENT

TERESE HANSSON
JOHANNA NILSSON

”DET ÄR FÖR DEM VI ÄR HÄR”

EN KVALITATIV STUDIE OM HUR PERSONAL PÅ DAGLIG VERKSAMHET GÖR FÖR ATT FRÄMJA DELTAGARNAS EMPOWERMENT

TERESE HANSSON
JOHANNA NILSSON

Sammanfattning

Syftet med denna studie har varit att undersöka hur personal på dagliga verksamheter i södra Sverige gör för att arbeta för att främja deltagarnas empowerment. Studien tar sin utgångspunkt ur ett personalperspektiv.

Metoden för insamling av material består av sju kvalitativa intervjuer med personal på dagliga verksamheter som samtliga har olika utbildningar. Personalen arbetar på fyra olika dagliga verksamheter som kan kategoriseras som samhällsintegrerade respektive traditionella dagliga verksamheter. Studiens resultat baseras även på en observation som utfördes på en av de dagliga verksamheterna.

Resultatet av denna studie tyder på att samtliga respondenter dagligen arbetar för att främja deltagarnas empowerment. Respondenterna anser att de termer som ingår i begreppet empowerment, så som självständighet, inflytande, personliga resurser samt delaktighet är viktigt i arbetet med personer med funktionsnedsättningar.

Samtliga respondenter beskriver i studien hur de intar olika roller för att främja deltagarna på den dagliga verksamheten. Respondenterna beskriver hur de ibland agerar ledare när de anser att detta gynnar deltagarna, och hur de ibland tar ett steg tillbaka för att öka deltagarnas självständighet och initiativförmåga. Samtliga respondenter beskriver att de hela tiden försöker känna av och överväga hur mycket stöd som är motiverat att ge en deltagare i en viss situation. Flera av respondenterna lyfter fram att det är viktigt att arbeta individcentrerat. Någon av respondenterna framhåller att man måste arbeta med empowerment på rätt nivå i förhållande till individen för att det annars kan bli väldigt fel. Vidare lyfter ett par av respondenterna upp att det är viktigt att uppmuntra positiva initiativ som deltagarna tar för att på så sätt stärka dem.

Nyckelord: Daglig verksamhet, Delaktighet, Deltagare, Empowerment, Personal, Självbestämmande, Självständighet

Hansson, T. & Nilsson, J. ”Det är för dem vi är här”. En kvalitativ studie om hur personal på daglig verksamhet gör för att främja deltagarnas empowerment. *Examensarbete i socialt arbete, 15 poäng.* Malmö högskola, enheten för Hälsa & Samhälle. Vårterminen 2012.

"IT IS FOR THEM WE ARE HERE"

A QUALITATIVE STUDY ABOUT HOW THE
EMPLOYED AT DAILY ACTIVITIES DO TO PROMOTE
THE PARTICIPANTS EMPOWERMENT

TERESE HANSSON
JOHANNA NILSSON

Abstract

The purpose of this study was to investigate how the employed at daily activities in southern Sweden does to promote the participants' empowerment. The study is based out of an employed perspective.

The method for collection of material consists of seven interviews with employed on the daily activities that all have different educations. The employed is working on four different daily activities which may be categorized as community integrated and traditional daily activities. The study findings are also based on an observation performed in one of the daily activities.

The results of this study indicates that all respondents daily work to promote the participants empowerment. The respondents believe that the terms inherent in the concept empowerment, such as independence, influence, personal resources and involvement is important in the work with people with disabilities.

All respondents describe in the study how they occupy different roles to enhance the participants at the daily activity. The respondents describe how they sometimes act leader when they see that this benefits the participants, and how they sometimes take a step back to increase participant's independence and initiative. All respondents describe that they constantly try to detect and consider how much support is justified to give a participant in a particular situation. Several of the respondents highlighted that it is important to work individual centered. Some of the respondents points out the need to work with empowerment at the correct level in relation to the participants because otherwise it may become very unsuitable. Further a few of the respondents' highlights the importance of encouraging positive initiatives taken by the participants for the order to strengthen them.

Keywords: Daily activity, Employees, Empowerment, Independence, Participation, Participants, Self-determination

Hansson, T. & Nilsson, J. "It is for them we are here". A qualitative study about how the employed at daily activities do to promote the participants empowerment. *Degree in Social Work, 15 p.* Malmö Högskola, institution for Health & Society. Spring 2012.

Ett stort tack till:

*de enhetschefer och sektionschefer som varit oss behjälpliga,
vår handledare Camilla Nordgren för all hjälp & goda råd,
de dagliga verksamheter som tagit emot oss
& framförallt till de sju respondenter som deltagit i vår studie!*

Johanna & Terese

Innehållsförteckning

1. Inledning	7
2. Problemformulering	8
3. Syfte och frågeställningar	10
4. Definition av begrepp	10
4.1. Empowerment	10
4.2. LSS och personkretsarna	12
4.3. Funktionsnedsättning	13
4.4. Funktionshinder	13
4.5. Klient/Brukare/Arbetstagare/Deltagare	14
4.6. Daglig verksamhet	14
4.7. Personal	15
5. Teoretisk utgångspunkt	15
5.1. Goffmans dramaturgiska teori	15
5.2. Diskussion av teoretisk utgångspunkt	16
6. Tidigare forskning	17
7. Metod	19
7.1. Undersökningsmetod	20
7.2. Urval/Avgränsningar	20
7.3. Litteratursökning	20
7.4. Etiska kriterier	21
7.5. Utförande av intervjuer	23
7.6. Utförande av observation	23
7.7. Bearbetning av material	24
7.8. Reliabilitet	24
7.9. Validitet	25
8. Resultat och analys	25
8.1. Presentation av respondenter	25
8.2. En mångskiftande yrkesroll	26
8.3. Att arbeta individcentrerat	32
8.4. Alla utövar makt	34
8.5. Verksamhetens fysiska utformning	35
8.6. Att arbeta med empowerment på rätt nivå	37
9. Sammanfattning av resultat	38
10. Slutdiskussion	39
10.1. Förslag till vidare forskning	41
11. Referenser	42

Bilagor

Bilaga 1: Brev 1 till daglig verksamhet

Bilaga 2: Brev 2 till daglig verksamhet

Bilaga 3: Informationsbrev till respondenter

Bilaga 4: Blankett för samtycke

Bilaga 5: Intervjuguide

Bilaga 6: Observationsguide

1. Inledning

Synen på personer med funktionsnedsättning har förändrats under årens lopp. För länge sedan sågs inte dessa människor som en särskild grupp i samhället, men med 1700-talets upplysningstid, industrialiseringen på 1800-talet och de båda världskrigen under 1900-talet började gruppen funktionshindrade att synas i samhället. Detta var framför allt till följd av att enskilda individer med funktionshinder blev synliga. I och med att funktionshindrade nu syntes mer i samhället kom krav på att kategorisera och diagnostisera olika funktionshinder. (Förhammar, 2004)

Idag kan man se att synen på personer med funktionshinder har förändrats och att individen oftare sätts i centrum, medan funktionshindret mer ses som ett bihang (Förhammar, 2004). Brusén och Printz (2006) skriver att människor med funktionshinder förmodligen aldrig har haft så goda möjligheter till en bra livssituation som de har idag. Det finns oftare stöd att tillgå i relation till den enskildes funktionshinder. Dock menar Brusén och Printz att den utveckling som man kan se på arbetsmarknaden kan komma att stänga ute människor med funktionshinder snarare än inkludera dem på den reguljära arbetsmarknaden. (a a)

Larsson (2002) menar att en viktig fråga som borde ha stort fokus är hur samhället tar tillvara på kunskapen som personer med funktionshinder har samt i hur stor utsträckning samhället inkluderar personer med funktionshinder på arbetsmarknaden. Genom att till exempel försöka ringa in vilka faktorer som inkluderar respektive exkluderar personer med funktionshinder från arbetsmarknaden eller liknande sysselsättning, menar Larsson (a a), att man kan belysa gruppens grad av delaktighet på arbetsmarknaden. Delaktighet, menar Hansson (2011), är en av de faktorer som inkluderas i empowerment. Det kan dels vara delaktighet med andra människor men även delaktighet i den vård och det stöd man får (a a)

Enligt Sjöberg (2002) kan ett arbete eller en sysselsättning berika livet för en person på många olika sätt, bland annat genom att man får en rutin på dygnet samt att det kan skapa en känsla av meningsfullhet. Det kan även ge en känsla av delaktighet genom att man är inkluderad i vuxenlivet men även att man känner delaktighet med omgivningen eftersom man har arbetsdagar och semester precis som alla andra som är inkluderande i arbetslivet (a a). Även Olsson (2002) menar att delaktighet i arbetslivet genom att ha ett arbete eller en sysselsättning kan innebära att personen får en social roll, något som har en positiv inverkan på personer och delvis kan förhindra känslan av utanförskap.

Erman (2008) menar att daglig verksamhet är en sysselsättning som möjliggör för människor med funktionshinder att uppleva delaktighet och livskvalitet. Den dagliga verksamheten bör verka för att människor ska utvecklas genom aktiviteter för att öka sin möjlighet att sedan övergå till ett arbete (a a). Enligt propositionen (prop. 1992/93:159) om stöd och service till vissa funktionshindrade har ett arbete en stor betydelse för människors livskvalitet och delaktighet i samhället. Vidare menar propositionen att arbete är viktigt för gemenskap, utveckling och en meningsfull tillvaro. Propositionen pekar på att daglig verksamhet inte är en anställningsform, men menar att verksamheten bör utarbetas så att den kan ge människor större möjlighet att senare få anställning på den öppna arbetsmarknaden. (a a)

Socialstyrelsen (2011) kom år 2011 ut med en sammanställning av den forskning som under de senaste tio åren gjorts avseende bostad med särskild service samt daglig verksamhet i Sverige samt till viss del i Norge. Rapporten konstaterar att det är många personer i dagens samhälle som har en funktionsnedsättning som har svårt att komma in på den reguljära arbetsmarknaden. I skriften drar man slutsatsen att det är väldigt få personer som går från att vara på daglig verksamhet till att få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. (a a)

Ett problem som konstateras i rapporten är att daglig verksamhet inte ses som ett riktigt arbete. Orsaker som tas upp till detta är att det inte utbetalas någon lön till de som deltar i daglig verksamhet, att de inte blir erkända och har rättigheter som arbetstagare samt att man skiljer på personal och brukare på daglig verksamhet. Rapporten tar också upp problemet att personer som har daglig verksamhet kan uppleva detta som stigmatiserande och segregande. (Socialstyrelsen, 2011)

En annan studie som är gjord av Socialstyrelsen (2008) är en lägesbeskrivning av daglig verksamhet. Studien baseras på enkätundersökningar samt så kallade hearingar (utfrågning i grupp) med enhetschefer för daglig verksamhet, personal på daglig verksamhet samt de som deltar i daglig verksamhet. Studien visar att de som arbetar som personal på daglig verksamhet oftast har gymnasieutbildning som högsta utbildning. De som ändå har högskoleutbildning har oftast gått utbildningar inom socialt arbete, vård eller omsorg. Personal på daglig verksamhet kallas enligt studien oftast för arbetsledare, personal eller coach, medan de som deltar i den dagliga verksamheten kallas för arbetskamrater eller deltagare. Dock menar man i studien att uppfattningen råder att det inte spelar någon roll vad personal och brukare kallas, utan det viktiga i daglig verksamhet är att alla arbetar tillsammans. (a a)

Resultatet av lägesrapporten visar att brukarna som deltog i studien ansåg sig delaktiga i beslut på den dagliga verksamheten undantaget ekonomiska frågor. Brukarna hade alla erfarenhet av att det ordnades gemensamma träffar och möten på den dagliga verksamheten där man planerade tillsammans samt tog upp generella frågor. (Socialstyrelsen, 2008)

En kombination av dessa fakta resulterade i att vi funderade kring hur arbetet med empowerment hos individerna fungerar i praktiken ute på de dagliga verksamheterna och hur personalen arbetar med detta. Är empowerment något personalen överhuvudtaget pratar om och använder sig av? Talar man om exempelvis delaktighet, inflytande, självbestämmande och personliga resurser som vi ser som viktiga begrepp för empowerment?

2. Problemformulering

År 2009 hade 60200 personer insatser enligt lagen om stöd till vissa funktionshindrade, LSS, bortsett från insatsen råd och stöd. Av dessa 60200 personer hade 29000 daglig verksamhet enligt LSS, vilket därmed var den insats som flest personer hade. (Socialstyrelsen 2010)

I lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (1993:387) står att läsa att verksamheterna ska vara grundade på respekt för den enskildes självbestämmande

och integritet. Personal i dessa verksamheter ska kunna ge ett gott stöd och en god service. Vidare uttrycks att den enskilde ska ha möjlighet till inflytande och medbestämmande över de insatser som denne har enligt lagen. (a a)

I en artikel från Svenska Dagbladet kan man läsa om vikten av att stödet utformas med individen i fokus för personer som är i behov av stöd från myndigheter. Detta för att individen ska uppleva egenmakt. Vidare menar man att individens upplevelse av så väl självständighet som utveckling påverkas av hur det här stödet är utformat. I Sverige har 50 000 personer svåra funktionsnedsättningar och de senaste åren har antalet personer som har sin sysselsättning på daglig verksamhet ökat kraftigt. Det är för individerna med svåra funktionsnedsättningar som valfrihet i stödet är extra viktigt eftersom målet med stödet är att utforma det så att individen kan stå på sina egna ben. (www.svd.se)

Det faktum att daglig verksamhet år 2009 var den insats som flest personer med funktionsnedsättningar hade gör det intressant att studera denna arena. Kopplat till LSS blir det intressant att studera hur personal på daglig verksamhet arbetar för att främja självbestämmande och inflytande för deltagarna. Den betydelsen av hur stödet utformas för att personen ska uppleva exempelvis egenmakt och självständighet, som artikeln i Svenska dagbladet lyfter fram, gör ämnet desto mer relevant att studera utifrån de dimensioner och nivåer som ingår i empowerment.

Egenmakt, individuellt anpassat stöd, självständighet, delaktighet, inflytande, självbestämmande, personliga resurser och förmågor är några av de ledord som vi under vår socionomutbildning ofta fått höra som sammankopplade till utsatta grupper i samhället. En av dessa grupper är personer med funktionsnedsättningar. I samband med att vi studerat kurser om funktionshinder har empowerment också ofta varit ett viktigt begrepp. Vår utbildning har fått oss att undra om empowerment är ett begrepp som finns även utanför högskolans väggar, i de verksamheter som i praktiken arbetar med människor med funktionsnedsättningar? Är empowerment något som personal använder sig av i praktiken?

Vår utbildning har gett oss teoretisk kunskap om empowerment, men vi har inte någon inblick i hur empowerment används i praktiken i verksamheter inom socialt arbete. Utifrån detta blev vi intresserade av hur empowerment används i praktiken inom socialt arbete. Under socionomutbildningen har vi även haft verksamhetsförlagd utbildning där vi båda praktiserade som biståndshandläggare enligt LSS. Det var först under denna tid som vi kom i kontakt med dagliga verksamheter.

Empowerment har vi valt att koppla till daglig verksamhet framförallt för att vi tror att detta kan vara en arena där det är möjligt att arbeta med empowerment. En anledning till att vi anser att det är intressant har att göra med att daglig verksamhet i vissa fall har anklagats för att låsa ute personer med funktionsnedsättningar från arbetsmarknaden, så som Brusén och Printz (2006) skriver.

Vi har tagit del av tidigare forskning inom området empowerment och sysselsättning för personer med funktionshinder och vi anser att det finns anledning till att belysa detta område ytterligare. Vi kommer i denna studie belysa empowerment utifrån ett personalperspektiv. Vi fann att en stor del av den tidigare

forskning som vi tagit del av hade utgångspunkt ur ett brukarperspektiv. Detta gjorde oss mer intresserade av att anta ett personalperspektiv för att ytterligare belysa detta. Det är även intressant att intervjua personal från olika dagliga verksamheter för att se om deras arbete med empowerment skiljer sig åt.

3. Syfte och frågeställningar

Syftet med vår uppsats är att undersöka om personalen på daglig verksamhet arbetar för empowerment hos deltagarna på daglig verksamhet samt hur personalen gör detta i praktiken. Fokus i denna studie ligger på personal som arbetar i direkt kontakt med personer med funktionsnedsättning på daglig verksamhet.

Målet är att genom kvalitativa intervjuer med personal inom daglig verksamhet, observation på daglig verksamhet, tidigare forskning, definition av nyckelbegrepp samt valda teorier svara på frågeställningarna samt besvara vårt syfte.

Studien tar sin utgångspunkt i följande frågeställningar:

1. Använder sig personalen på dagliga verksamheter av empowerment i sitt arbete med deltagarna?
2. Hur gör personalen på daglig verksamhet i praktiken för att arbeta för att främja deltagarnas empowerment?

4. Definition av begrepp

Nedan kommer vi att definiera några begrepp som är relevanta för vår studie. För några av begreppen kommer vi även att presentera hur de kommer att användas i vår uppsats.

4.1. Empowerment

Vi ska här närma oss en definition av begreppet empowerment. För att göra det krävs att vi nämner de olika nivåer och dimensioner som innefattas inom begreppet empowerment.

Enligt Askheim och Starrin (2010) grundades begreppet empowerment i USA och dess popularitet ökar. Empowerment har dock ingen exakt översättning inom det svenska språket. Askheim och Starrin nämner att anledningen till att begreppet empowerment blir mer och mer populärt kan vara att dess betydelse tilltalar oss människor. Detta eftersom ordet power betyder styrka, vilket vi människor värdesätter i våra liv. Empowerment kan även översättas till egenmakt, vilket även detta är tilltalande för oss människor. (a a)

Övergripande definition

Empowerment kan genom ett försök till svensk översättning av begreppet således definieras som egenmakt, kontroll över sin egen livssituation samt inflytande. Empowerment kan även innebära att en individ tar eller återtar makten att agera. Begreppet empowerment kan i viss mån ses som ett positivt mått där man

fokuserar på individens egna förmågor och personliga resurser. Empowerment kan i vissa avseenden beskriva en individs förändringsprocess. (Hansson, 2011)

Det anses att det var i självhjälpgrupper som empowerment grundades. Att en individ får vad man kallar brukarinflytande kan kopplas till begreppet empowerment. Brukarinflytande kan till exempel vara att relationen mellan klient och professionell är jämlik, att eventuellt stöd utformas efter den enskildes önskemål och behov samt att klienten har en möjlighet att påverka behandlingsbeslut. Inom empowermentorienterat stöd ges klienten individualiserat stöd samt att klienterna inom vården ges verktyg för att de ska kunna uppnå sina personliga mål. Det är av största vikt att verksamheten arbetar för kompetensutveckling samt att den är flexibel. (Hansson, 2011)

En marknadsorienterad riktning av empowerment

Den marknadsorienterade riktningen av empowerment fokuserar på att det är individen som själv är mest lämpad till att ta tillvarata sina personliga intressen och att individens önskemål ska tillgodoses av samhället. Individen ses som en självständig enhet som ska stå i centrum inom politikens uppbyggnad samt själv kunna påverka hur dennes eventuella behov ska tillgodoses. Den marknadsorienterade riktningen av empowerment anser att det byråkratiska och standardiserande välfärdssamhället fråntar individen dennes ansvar. Att inte ta hänsyn till individen kan resultera i orättvisa och förtryck. (Askheim, 2010)

Psykologisk dimension och den sociala och beteendeorienterade dimensionen

Inom den psykologiska dimensionen av empowerment fokuserar man på faktorer som bland annat hoppfullhet, individens självbestämmande över mål, en positiv självuppfattning, att vara respekterad av andra, att känna sig uppskattad av omgivningen samt att främja individens egna intressen. Den psykologiska dimensionen betonar vikten av att individen har inflytande och delaktighet i det stöd individen är i behov av. (Hansson, 2011)

Inom den sociala och beteendeorienterade dimensionen av empowerment fokuserar man på faktorer som till exempel socialt stöd, livsvillkor som förändras till det positivare, att delta i organisationer som gynnar individen, att känna sig delaktig i omgivningen samt nå personliga mål genom utvecklade färdigheter. Man ser empowerment hos individen som ett resultat av samspelet mellan beteendefaktorer, sociala faktorer samt övriga omgivningsfaktorer. (Hansson, 2011)

Tre olika nivåer inom empowerment

Enligt Hansson (2011) finns det tre nivåer inom empowerment. Dessa nivåer är den individuella nivån, gruppnivån samt den samhälleliga nivån (a a). I vår studie använder vi den individuella nivån för att beskriva hur personalen arbetar med deltagarnas självkänsla och personliga utveckling. Vi använder gruppnivån för att beskriva hur personalen arbetar för att deltagarna ska uppleva delaktighet och gemenskap med sina kollegor. Samhällsnivån beskriver individers möjlighet att påverka.

Den individuella nivån inom empowerment fokuserar på individens personliga upplevelser, utveckling och känslor. Det handlar om individens upplevelse av egenmakt, vilket kan vara makt över sin livssituation men även känslan av att man

kan påverka det stöd man eventuellt erhåller. Inom den individuella nivån inkluderar man även individens upplevelse av självkänsla. (Hansson, 2011)

Gruppenivån inom empowerment fokuserar på individens känsla av gemenskap med omgivningen. Inom denna nivå ser man även att individens känsla av empowerment kan förstärkas genom att individen till exempel inkluderas i en grupp som tillsammans stärker sin position i samhället, alltså genom ett gemensamt verkande mot ett bestämt mål. (Hansson, 2011)

Den samhällseliga nivån inom empowerment fokuserar på att grupper genom ett kollektivt agerande arbetar för att öka sitt inflytande inom politiken och samhället. Det kan även röra ökad makt när det gäller fördelningen av resurser. (Hansson, 2011)

I vår studie kommer vi att utgå från empowerment som en process mot egenmakt, självständighet, inflytande och delaktighet för individen. Vi tar även fokus på att individens egna förmågor och personliga resurser tas tillvara på i begreppet empowerment. När vi använder begreppet empowerment nedan hänvisar detta till den definition av begreppet som vi valt att utgå från. Bilaga 3 visar den beskrivning av empowerment som vi har använt oss av i vår kommunikation till respondenterna som deltagit i studien.

4.2. LSS och personkretsarna

LSS är en förkortning för "lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade" (1993:387). Målet med LSS är att personer med funktionshinder ska få möjlighet till full delaktighet, att leva som andra samt främja jämlikhet. Lagens intentioner är att personer med funktionshinder ska tillförsäkras goda levnadsvillkor. Det är inte alla personer som omfattas av LSS, utan endast de personer som tillhör någon av de tre personkretsarna som omfattas av LSS. Dessa personkretsar presenterar vi nedan. Den person som tillhör en personkrets kan ansöka om insatser enligt LSS. (Erman, 2008)

För att få rätt till insatser enligt LSS räcker det alltså inte att ha ett funktionshinder, utan som det nämns i lagen gäller detta endast vissa. LSS, lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, är i grunden uppbyggd som en rättighetslag där man utifrån begreppet "vissa" kan tolka att rättigheten inte är total. (Davidsson, 2010)

"1 § Denna lag innehåller bestämmelser om insatser för särskilt stöd och särskild service åt personer

*1. med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd,
2. med betydande och bestående begåvningsmässigt funktionshinder efter hjärnskada i vuxen ålder föranledd av yttre våld eller kroppslig sjukdom, eller
3. med andra varaktiga fysiska eller psykiska funktionshinder som uppenbart inte beror på normalt åldrande, om de är stora och förorsakar betydande svårigheter i den dagliga livsföringen och därmed ett omfattande behov av stöd eller service."*
(Lag 1993:837 om stöd och service till vissa funktionshindrade)

De tio insatser som kan ges enligt LSS är rådgivning, personligt assistent, ledsagarservice, kontaktperson, avlösarservice i hemmet, korttidsvistelse, korttidstillsyn, boende i familjehem eller bostad med särskild service för barn eller

ungdomar, bostad med särskild service för vuxna samt daglig verksamhet för personer i yrkesverksam ålder. (Lag 1993:837 om stöd och service till vissa funktionshindrade)

Personer som omfattas av någon av personkretsarna har rätt till insatser av särskilt stöd 1-9 som beskrivs ovan, om deras behov inte kan tillgodoses på annat sätt. Personer som omfattas av personkrets punkt 1 eller punkt 2 enligt LSS har även rätt till särskilt stöd genom insats 10 enligt LSS, nämligen daglig verksamhet. (Lag 1993:837 om stöd och service till vissa funktionshindrade)

Den yrkesverksamma som handlägger ärenden enligt LSS och som ansvarar för handlägningsprocessen kan bland annat gå under begreppen biståndsbedömare, LSS handläggare eller socialsekreterare. Det är denna person som bland annat ansvarar för utredning, bedömning och fattande av beslut enligt LSS. (Davidsson, 2010)

Deltagarna på de dagliga verksamheter som vi baserar denna studie på är beviljade daglig verksamhet eftersom de tillhör personkrets punkt 1 eller punkt 2 enligt LSS. Vi kommer inte att beskriva detta närmare i vår studie eftersom vi har valt att anta ett personalperspektiv.

4.3. Funktionsnedsättning

Nedan kommer vi att definiera begreppen funktionsnedsättning och funktionshinder. Dessa två begrepp har ibland en tendens att förväxlas med varandra och därför anser vi att det är relevant att beskriva vad vardera av dessa begrepp innebär. Detta eftersom begreppen förekommer i vår studie, bland annat i den tidigare forskning vi presenterar. Begreppen är relevanta för vår studie eftersom, som vi nämnt ovan, det är funktionsnedsättningen som avgör om en person har rätt till daglig verksamhet eller inte.

Begreppet funktionsnedsättning innebär att en person har en intellektuellt, psykiskt eller fysiskt nedsatt funktionsförmåga som kan vara både tillfälligt eller varaktigt samt medfött eller förvärvat. (www.socialstyrelsen.se)

Enligt Michailakis och Reich (2005) innebär begreppet funktionsnedsättning att man studerar en människa utifrån ett medicinskt perspektiv samt att begreppet inte innefattar en social nedsättning utan endast en medicinsk. En person som har en funktionsnedsättning kan uppleva konsekvenser på grund av hinder i miljön, när personen upplever dessa hinder uppstår ett funktionshinder. Man kan alltså påstå att en funktionsnedsättning inte nödvändigtvis framkallar ett funktionshinder. (a a)

4.4. Funktionshinder

Begreppet funktionshinder kan enligt Mossler och Printz (2006) definieras som en skada hos en person som medför att han eller hon begränsas i att utföra en aktivitet. Enligt Mossler och Printz bör man fokusera på vad i omgivningen som verkar funktionshindrande för den enskilde personen, alltså bör man titta på personens funktionsnedsättning i relation till den yttre miljön. Mossler och Printz menar dock att personer som har svårigheter med en specifik aktivitet kan ha funktionsnedsättningar som skiljer sig markant från varandra. (a a) Enligt Brusén

och Printz (2006) är det konsekvensen av en persons funktionsnedsättning som definieras som funktionshinder.

Enligt Davidsson (2010) ska man undvika att använda begreppet ”funktionshindrad person” eftersom fokus då läggs på funktionshindret och själva personen läggs i bakgrunden. För att ändra fokus till att först och främst se till personen bör man istället använda sig av begreppet ”person med funktionshinder”. Man bör även använda sig av det sistnämnda begreppet eftersom man då trycker på att funktionshindret inte kommer i första hand, utan att personen först och främst är en person. Begreppen förändras ofta med tiden och detta kan vara en konsekvens av att samhällets och statens syn förändras. (a a)

Enligt Michailakis och Reich (2005) är begreppet funktionshinder definierat utifrån att man studerar en människa utifrån ett politiskt perspektiv. Ett funktionshinder är ett resultat som uppstår när en persons begränsningar, det vill säga funktionsnedsättningar, möter omgivningens och miljöns brister och hinder. En person kan alltså ha ett funktionshinder i en specifik situation vid ett specifikt tillfälle, men kanske inte i andra situationer vid andra tillfällen. Man kan alltså inte säga att en person är funktionshindrad eller icke-funktionshindrad utan att man tittar på vad det är som skapar funktionshindret. (a a)

4.5. Klient/Brukare/Arbetstagare/Deltagare

De personer som har beviljats daglig verksamhet är personer med funktionsnedsättning. Dessa kan benämnas på olika sätt som exempelvis arbetstagare, deltagare, klient och brukare.

I denna studie kommer vi inte att använda oss av begreppen funktionsnedsättning eller person med funktionshinder i någon större utsträckning i det bearbetade materialet. Vi kommer att använda oss av begreppen deltagare och brukare parallellt för de personer med funktionsnedsättning som är beviljade daglig verksamhet. Eftersom begreppen person med funktionshinder och funktionsnedsättning används i den tidigare forskning och av andra författare som vi refererar till har vi definierat även de begreppen. Anledningen till att vi använder oss av begreppen deltagare och brukare grundas i att det var dessa begrepp som respondenterna använde under intervjuerna.

4.6. Daglig verksamhet

Man kan tala om olika former av daglig verksamhet. Traditionell daglig verksamhet handlar om att personer med funktionsnedsättning deltar i en grupp där de gör vissa sysselsättningar och aktiviteter. (Socialstyrelsen, 2008)

Det finns också en annan typ av daglig verksamhet som man kan kalla för ”utflyttad verksamhet”. Detta är små grupper av personer med funktionsnedsättning som har sin verksamhet förlagd till annan kommunal verksamhet eller till företag. (Socialstyrelsen, 2008)

En annan slags daglig verksamhet kan man kalla ”Individuell placering”. Detta innebär att personen som har daglig verksamhet har sin sysselsättning på en arbetsplats och får handledning där av arbetskamraterna. (Socialstyrelsen, 2008)

Denna studie baseras på kvalitativa intervjuer med sju personal som arbetar på dagliga verksamheter i södra Sverige. De arbetar på olika typer av dagliga verksamheter, samtliga personal arbetar i direkt kontakt med personerna som är beviljade daglig verksamhet. Fem av personalen som vi intervjuat arbetar på samhällsintegrerade dagliga verksamheter. Två av respondenterna arbetar på en traditionell daglig verksamhet där man arbetar i grupper med individuella scheman.

4.7. Personal

Personal som arbetar med daglig verksamhet har ofta olika yrkes- och utbildningsbakgrunder. På den dagliga verksamheten arbetar de under yrkestitlar som arbetsledare, arbetshandledare, habiliteringspersonal, habiliteringsassistent, jobbcoach och vårdare. (Socialstyrelsen, 2008)

I vår studie fokuserar vi på den personal som arbetar närmast personerna med funktionsnedsättning på den dagliga verksamheten. Vi kommer att benämna dessa personer för "personal på daglig verksamhet" oavsett vilken yrkestitel de har.

5. Teoretisk utgångspunkt

I detta avsnitt kommer vi att presentera den teoretiska utgångspunkt som vi kommer att använda i vår studie, nämligen Erving Goffmans dramaturgiska teori. Vi presenterar nedan några utvalda nyckelbegrepp i den dramaturgiska teorin och redovisar Goffmans förklaring av dessa. Slutligen för vi en diskussion av vårt val av teoretisk utgångspunkt.

5.1. Goffmans dramaturgiska teori

Goffman (1959) liknar det sociala samspelet mellan människor vid en teaterföreställning och använder begrepp utifrån teatervärlden i sin dramaturgiska teori. Goffman använder begreppen från teatervärlden för att applicera dem på fenomen i verkligheten och förklara hur människor agerar istället för att förklara varför människor agerar på ett visst sätt. Goffman ser individen som en aktör som spelar en roll för sin publik, det vill säga inför människorna i individens omgivning. Individen anpassar framförandet av sin roll efter vilken publik som den framträder för. Detta för att tillfredsställa publiken och visa upp det skådespel som gynnar just dem. När individen spelar sin roll för publiken kallar Goffman detta för framträdande (a a)

När aktören gör sitt framträdande inför publiken visar han eller hon en definition av situationen, medvetet eller omedvetet. Om det uppstår störningar i framträdandet kan detta innebära konsekvenser i samspelet. En störning kan vara om aktören visar en definition av situationen som egentligen inte stämmer med den aktuella situationen eller händelsen. För publiken, som definieras som deltagarna, kan konsekvensen bli att de upplever en känsla av utsatthet samt att de känner sig besvärade. (Goffman, 1959)

Under framträdandet använder individen sig av en fasad, vilket är utrustningen som individen använder sig av. I de flesta situationerna är det individen själv som

väljer fasaden. Fasadens inramning utgör en del av scenen som individen framträder på. Inramningen kan till exempel bestå av möbler men även vara rummets utformning. Goffman talar också om en personlig fasad. Denna består av individens karaktäristiska egenskaper som till exempel ansiktsuttryck, kön och utseende. (Goffman, 1959)

En individs personliga fasad skapas utifrån något som Goffman (1959) kallar manér samt uppträdande. Manér är den roll en person antyder att denna vill vara i ett socialt samspel. Om en person vill spela rollen som den styrande i samspelet ges det uttryck genom ett överlägset manér. Om en person däremot vill låta den andra individen styra i samspelet och själv antar rollen som medföljande kallar Goffman detta för en underfallande manér. Uppträdande menar Goffman är när en individ till exempel genom klädsel vill tydliggöra vilken situation denne befinner sig i. Det kan exempelvis vara en vardaglig situation eller en arbetssituation. Goffman menar att till exempel de kläder man använder i en viss situation använder man för att visa vilken status man anser sig ha i den aktuella situationen. (a a)

Goffman (1959) menar att det ibland kan uppstå en viss motstridighet när uppträdandet och manéren möts. Ett exempel på en sådan situation kan vara när en person genom sitt uppträdande använder kläder som visar på hög status samtidigt som personen använder sig av underfallande manér och vill ha ett jämlikt samspel med den andra individen. Detta ger ett dubbelt budskap som kan skapa viss konflikt mellan uppträdandet och manéren. (a a)

I Goffmans dramaturgiska teori ingår även begreppet "ramen". Goffman beskriver att ramen är när de agerande som finns inom en social inrättnings väggar samarbetar för att försöka definiera en viss situation för deltagarna. Den sociala inrättningen beskrivs som en plats där man har bestämda aktiviteter samt specifika gränser. Inom denna ram finns det givna roller och givna riktlinjer som aktörerna och deltagarna ska förhålla sig till. Dessa givna roller kan inkludera hur man uppträder mot varandra och kan innefatta regler för till exempel hövlighet. Goffman använder här begrepp från teatervärlden för att beskriva samspelet mellan aktörer och deltagare. Han använder begreppet "bakom kulisserna" och "framför kulisserna". Dessa förklarar han genom att beskriva hur det endast är aktörerna som har tillträde till de bakre kulisserna och att det är där de definierar hur de ska framträda för deltagarna. Det är i den främre kulisserna som aktörerna framträder för deltagarna. Detta innebär att deltagarna inte får ta del av hela framträdandet, nämligen det som existerar bakom kulisserna. (Goffman, 1959)

5.2. Diskussion av teoretisk utgångspunkt

Utifrån de begrepp från Goffmans dramaturgiska teori som vi har presenterat ovan kommer vi under avsnittet "Resultat och analys" att använda dessa för att analysera det material vi samlat in. I vår analys kommer vi alltså att använda Goffmans begrepp så som de finns presenterade ovan, men vi kommer att lyfta in den på en ny arena, nämligen den dagliga verksamheten.

Socialt samspel är en uttrycksform som verkar ömsesidigt mellan ett antal individer. Det kan beskrivas som en kommunikations process där individerna uttrycker sig genom till exempel språk, tal, gester, kroppsspråk samt alternativa symboler. Att socialt samspel verkar ömsesidigt innebär att individernas

uppträdande inverkar på de andra individerna i samspelet. (Friesen, Ingvar, Swahn, Weibull, 1989). Goffman beskriver i sin teori hur människor gör i det sociala samspelet. Vi är intresserade av hur personalen gör i det sociala samspelet med deltagarna och anser därför att Goffmans dramaturgiska teori är applicerbar på även denna arena.

6. Tidigare forskning

I detta avsnitt kommer vi att presentera svensk och internationell forskning i form av både rapporter, artiklar och avhandlingar som kan kopplas till empowerment för personer med funktionsnedsättning. Det som presenteras nedan kommer vi senare att återkoppla till under avsnittet "Resultat och analys" för att se skillnader och likheter mellan tidigare gjorda studier och vårt material.

Funktionshinder, samtal och självbestämmande: En studie om brukarcentrerade möten

Kristina Karlsson (2007) har skrivit avhandlingen *Funktionshinder, samtal och självbestämmande: En studie om brukarcentrerade möten*. Karlsson fokuserar i avhandlingen på brukarcentrerade teammöten och hon undersöker funktionshindrades självbestämmande under samtal. I sin avhandling använder hon sig av ett medborgarskaps- och kommunikativt perspektiv. Val av perspektiv motiveras hon genom att hävda att självbestämmandet gestaltas genom samtal. Ett av målen inom den brukarcentrerade praktiken är att främja brukarnas självbestämmande. (a a)

Karlsson (2007) skriver i sin avhandling att ett strikt samtal mellan professionell och lekman kan beskrivas av karakteristiska drag som speglas i samtalet. Dessa karakteristiska drag innebär bland annat att samtalet har ett syfte som är bestämt i förväg, att man förverkligar och genomför det bestämda syftet på rutin, att de båda som deltar i samtalet har förutbestämda roller som de måste förhålla sig till samt att den professionella ofta anser att dennes samtalsroll är knuten till professionens yrkesutövning. (a a)

I sin avhandling skriver Karlsson (2007) om vikten och behovet av det goda mötet. Ett möte och ett samtal som ska bygga på jämlikhet och färgas av omtanke. Ett samtal som äger rum mellan en professionell och en person med funktionshinder ska liknas vid en dialog med jämbördighet. I avhandlingen konstaterar Karlsson att professionella ska använda samtalet som ett verktyg. Hon betonar att verktyget inte ska användas för att tala *till* personerna med funktionshinder, utan i stället användas av de professionella för att tala *med* personerna med funktionshinder. (a a)

Att arbeta för och med klienterna – inflytande inom vård och omsorg för personer med psykisk ohälsa

Anna-Lena Lindquist (2009) har skrivit artikeln *Att arbeta för och med klienterna – inflytande inom vård och omsorg för personer med psykisk ohälsa* i tidsskriften *Socionomen*. I artikeln skriver Lindquist att syftet med personalens och professioners arbete alltid ska vara att verka för individens bästa. Enligt Lindquist bör professionella intressera sig för klienternas värderingar och reflektera över hur professionerna ska kunna tillvarata klienternas värderingar och kunskaper på allra bästa sätt. (a a)

Enligt Lindquist (2009) är det stor skillnad på att arbeta *för* klienterna och att arbeta *med* klienterna. Om personalen anser att det arbetar *för* klienterna är detta tecken på att personalen ser sig som den kunniga och som specialist. Detta kan innebära att personalen hämmas i sitt arbete eftersom engagemanget för klienten inte når fram till följd av att personalen har antagit rollen som den kunniga. Att personalen arbetar *med* klienterna innebär till exempel att personalen tar tillvara på klientens kunskap och erfarenhet samt att arbetet baseras på delaktighet. Att arbeta *med* klienten kan även innebära att det stöd som ges anpassas till det behov som klienten eventuellt har. (a a)

Empowerment as guidance for professional social work: an act of balancing on a slack rope

Ole Petter Askheim (2003) har skrivit artikeln *empowerment as guidance for professional social work: an act of balancing on a slack rope* i European Journal of Social Work. Askheim nämner att utvecklingen inom socialt arbete mot mer egenmakt och delaktighet kan innebära nya utmaningar och nya yrkesroller för de professionella. Som professionell går man från en auktoritär roll mot en roll som partners samt att arbetet sker på användarnas villkor, vilket kan skapa osäkerhet hos de professionella. Artikeln fokuserar på yrkesverksamma som arbetar med människor med funktionshinder. (a a)

Askheim (2003) beskriver att om man inkluderar både individen och den strukturella dimensionen i definitionen av begreppet empowerment kan empowerment beskrivas som ett verktyg för maktlösa grupper att frigöra sig från sin situation.

I resultatet av denna artikel skriver Askheim (2003) att professionella inom det sociala arbetet går en balansgång på en slak lina. De måste ersätta sin auktoritet med partnerskap samtidigt som de måste försäkra sig om att personernas självbestämmande och egenmakt inte leder till oanade konsekvenser som negativt påverkar deras livskvalitet. Detta förklarar Askheim genom att diskutera att vårdtagarna har olika förmåga av att se vilka konsekvenser deras val medför. Askheim presenterar en lösning på denna situation, nämligen att de professionella ska avstå sin auktoritet samtidigt de är medvetna om hur de använder sina kvalifikationer. (a a)

Finding a Voice: Empowerment for People with Disabilities in Ireland

Nuala Lordan (2000) har skrivit artikeln *Finding a Voice: Empowerment for People with Disabilities in Ireland* i Journal of Progressive Human Service. I artikeln beskriver Lordan hur ett antal personer med funktionshinder som är bosatta i Irland deltog och utvecklade en vuxenutbildning vid namnet Equality Training. Syftet med denna vuxenutbildning var att personerna med funktionshinder skulle arbeta med olika företag och därmed öka sina chanser för att få sysselsättning på arbetsmarknaden. (a a)

Ett av målen med Equality Training var att skapa seminarier där personerna med funktionshinder kunde undervisa och upplysa allmänheten om svårigheter som de mötte i den miljö de levde i, att öka medvetenheten om den befintliga diskriminering som existerade samt att dela med sig av sina livserfarenheter. (Lordan, 2000).

Enligt Lordan (2000) är det av största vikt att personerna med funktionshinder leder vägen eftersom det är de som är experter och har kunskap om funktionshinder. När personerna med funktionshinder kämpar för att skapa tjänster som drivs av dem själva kan de professionella i sitt arbete hjälpa dem i kampen för delaktighet. Lordan beskriver dock att det kan upplevas som problematiskt för vissa professionella som anser att deras yrkesroll innebär makt att fatta beslut för personer med funktionshinder. Detta eftersom de då måste förändra sin syn på sin yrkesroll från att ha makt och vara experter till att arbeta tillsammans med personerna med funktionshinder och se dem som experterna som besitter värdefull kunskap om funktionshinder. (a a)

Power to People with Disabilities: Empowerment issues in employment programming

Jeanne Neath och Kay Schriener (1998) beskriver i sin artikel, *power to people with disabilities: empowerment issues in employment programming*, tre olika former av makt. Den första formen kallar de "personlig makt", den andra formen "makt över" eller "hierarkisk social makt" och den tredje formen av makt benämner författarna som "jämställd social makt" eller "makt med". (a a)

Personlig makt beskrivs i artikeln som förmågan hos den enskilde att agera för att kunna uppnå önskade mål. Ett exempel som ges på personlig makt är förmågan att kunna uttrycka sig i skrift. Hierarkisk social makt definieras som en form av makt som baseras av dominans och präglas av över och underordning samt ojämlikhet i relationer. Författarna menar att denna form av makt exempelvis kan förekomma i relationen mellan lärare och elev. Den tredje formen av makt, jämställd social makt, är en form av social makt där människor möts som jämlikar. Jämställd social makt kan man återfinna främst i vänskapsrelationer. (Neath & Schriener, 1998)

Författarna menar att det finns en motsättning mellan empowerment för personer med funktionshinder och förekomst av hierarkisk social makt. De menar att denna form av makt är problematisk eftersom den är grunden till förtryck av människor med funktionshinder. (Neath & Schriener, 1998)

Istället menar författarna att jämställd social makt är den grund som ett samhälle som värderar människor med funktionshinder ska byggas och att detta underlättar att individer utvecklar personlig makt. Författarna tar upp det faktum att majoriteten av människor med funktionshinder har arbete eller sysselsättning som innebär låg status och får erfara social hierarkisk makt som inte är stärkande för individernas empowerment. (Neath & Schriener, 1998)

Författarna menar att förutsättningar för empowerment bygger på en kombination av jämställd social makt och personlig makt. Vidare menar författarna att sysselsättning för människor med funktionshinder kan göras bättre genom att man tar bort "makt över"-relationerna på arbetsplatsen och istället skapar fler relationer som bygger på jämställd social makt. (Neath & Schriener, 1998)

7. Metod

I metodavsnittet kommer vi att redovisa insamlingsprocessen av materialet som vi använder i vår studie. Vi kommer bland annat att beröra intervjuerna,

observationen samt hur vi har bearbetat materialet från dessa. I metodavsnittet kommer vi även att presentera etiska kriterier och presentera hur vi har arbetat och förhållit oss till dessa i vår studie.

7.1. Undersökningsmetod

Vår studie syftar till att ta reda på hur personal på daglig verksamhet arbetar med empowerment för deltagarna på daglig verksamhet. De faktorer som ingår i empowerment är exempelvis delaktighet, inflytande, självbestämmande och att ta tillvara på en individs resurser och förmågor. För att kunna ta reda på detta har vi gjort kvalitativa intervjuer med personal som arbetar på daglig verksamhet samt en deltagande observation på en daglig verksamhet. I denna studie är det alltså personalens synsätt, tankar och erfarenheter som kommer att stå i fokus. Vi använder oss av en kvalitativ ansats eftersom detta möjliggör för respondenterna att utveckla sina tankar och ge exempel på hur de gör i praktiken.

7.2. Urval/Avgränsningar

I denna studie har vi valt att avgränsa oss till att fokusera på personalens arbetsätt och användning av empowerment i praktiken. I studien avgränsar vi oss till dagliga verksamheter i södra Sverige. Vi började med att läsa in oss på vilka dagliga verksamheter som finns och vilken målgrupp de riktar sig mot. Av de dagliga verksamheter som finns i södra Sverige valde vi först att kontakta ett par stycken eftersom vi planerade att utföra sex eller sju stycken intervjuer med personal. Vi kontaktade enhetschefer och sektionschefer för de dagliga verksamheter som är samhällsintegrerade, vilket innebär att de är så arbetslika som möjligt. Eftersom vi inte fick tillräckligt med svar från samhällsintegrerade dagliga verksamheter kontaktade vi även traditionella dagliga verksamheter. Totalt har vi kontaktat ett trettiotal dagliga verksamheter via mail och fått respons från fyra stycken, det är dessa som vår studie baseras på. Sammanlagt har vi genomfört sju semistrukturerade intervjuer. Vi kommer inte att nämna var i södra Sverige de dagliga verksamheterna finns eftersom vi kommer att aidentifiera de personer som deltagit i studien.

7.3. Litteratursökning

I början av vår studie sökte vi efter tidigare forskning i olika databaser för att få kännedom om vilken forskning som tidigare har gjorts inom det område vi valt att skriva vår uppsats om. För att vårt sökande inte skulle bli överväldigande för oss sökte vi systematiskt. Detta gjorde vi genom att välja ut två relevanta databaser och endast söka tidigare forskning i dessa. Vi valde en svensk databas, SwePub, och en internationell databas, Social Service Abstracts. Vi använde oss av specifika sökord som vi använde i databaserna.

För att hitta internationell forskning i Social Service Abstracts använde vi oss av ordkombinationerna "empowerment in work with people with disabilities" vilket gav 39 träffar och "empowerment daily activity" som gav 21 träffar. I SwePub använde vi sökorden "daglig verksamhet" vilket gav 14 träffar, "att arbeta med personer med funktionshinder" vilket gav 12 träffar och "arbete med funktionshindrade" som gav 32 träffar. Vi använde oss även av andra liknande kombinationer av sökord i de båda nämnda databaserna. Av de träffar vi fick under sökningen gjorde vi sedan ett urval. Urvalet baserades dels på vilket

perspektiv forskningen hade. Vår studie antar ett personalperspektiv och vi ansåg att det då var lämpligast att den tidigare forskning vi valde presentera hade detta perspektiv. Den tidigare forskning vi ansåg var relevant är den som presenteras i vår studie under "tidigare forskning".

Vi använde oss även av andra sökord utöver de vi beskrivit ovan. För att ge några exempel sökte vi även på fraser som "brukarinflytande", "empowerment och funktionshinder" och "daglig verksamhet" i SwePub. Vi bedömde dock att de vetenskapliga artiklar vi fick fram av de sökorden inte var lämpliga att använda i vårt arbete. Anledningen till detta berodde ofta på att artiklarna hade ett annat perspektiv, ofta ett brukarperspektiv, än vi valt att ha i vår studie.

7.4. Etiska kriterier

När vi närmar oss fältet finns det etiska kriterier som vi måste ta hänsyn till, till exempel när vi informerar respondenterna, utför de kvalitativa intervjuerna samt bearbetar materialet. Det finns fyra huvudkrav som måste uppfyllas inom forskningen för att den ska vara etiskt korrekt.

Informerat samtycke innebär enligt Forsman (2011) att respondenten deltar frivilligt samt att forskaren gett respondenten tillräckligt med information för att han/hon ska kunna ta ställning till om han/hon vill delta i studien eller inte. Forsman ger som förslag att forskaren kan informera respondenten både muntligt och skriftligt för att försäkra sig om att respondenten tagit till sig och förstått informationen, det är även av stor vikt att forskaren ger korrekt information till respondenten (a a)

Samtyckeskrevet innebär att respondenten är medveten om att han/hon kan avbryta sin medverkan i intervjun när som helst utan att detta får några följder. (Kvale & Brinkmann, 2009)

Konfidentialitetskravet innebär enligt Forsman (2011) att information om respondenten som deltagit i en studie endast är tillgänglig för forskaren samt att informationen ska vara säkert förvarad så att ingen annan än forskaren kan få åtkomst till den.

Konfidentialitetskravet innebär även att forskaren inte får lämna ut uppgifter i sin studie som kan kopplas till respondenten och därmed avslöja respondentens identitet. Detta kan till exempel gälla om en forskare beskriver respondenten på ett sådant sätt att han/hon kan kännas igen i studien trots att han/hon är avidentifierad. (Kvale & Brinkmann, 2009)

Nyttjandekravet innebär att forskaren endast får använda informationen och materialet från respondenterna i den specifika studien och forskningen. Forskaren får alltså inte använda materialet i annat syfte än i just den forskning som han bedriver. (www.codex.vr.se)

Vi kontaktade enhetschefer för ett antal daglig verksamheter. I mailet informerade vi kort om syftet med vår studie samt frågade om de kunde hjälpa oss vidare till kontakt med sektionschefer på dagliga verksamheter som skulle kunna delta i vår studie. Från enhetscheferna fick vi mailadresser till sektionschefer som vi sedan mailade och informerade om vår studie (se bilaga 1 och 2) samt frågade om

kontakt med personal som arbetar på daglig verksamhet. I några av fallen skickade vi mail direkt till sektionscheferna, eftersom deras kontaktuppgifter fanns tillgängliga för oss. Vi fick sedan respons av personal som kunde tänka sig att delta i vår studie.

Anledningen till att vi gick via enhetschefer och sektionschefer för att komma i kontakt med personal på daglig verksamhet var att vi ville förankra vår idé även hos dem samt för att de skulle vara informerade om att vi rör oss på deras arena. Genom vårt informationsbrev (se bilaga 3) gav vi dem möjligheten att ta ställning till om detta var något som de ville tillfråga sin personal om samt ställa eventuella frågor till oss.

I mailkontakten med våra respondenter bokade vi tid för när vi skulle komma till den dagliga verksamheten för att genomföra intervjun. När vi bokat in en passande tid med våra respondenter bifogade vi ett informationsbrev (se bilaga 3) där vi informerade om vad deltagandet i studien innebar. Vi berättade om syftet med vår studie och att vi har valt att basera studien på kvalitativa intervjuer samt deltagande observation. Vi informerade om att deltagandet i studien bygger på frivillighet och respondenten har rätt att avbryta intervjun eller välja att inte svara på en fråga utan att bli ifrågasatt. Eftersom vi kommer att träffa respondenterna kan de inte vara anonyma i vår studie, men vi informerade om att respondenterna kommer att avidentifieras och att vi endast kommer nämna att studien baseras på kvalitativa intervjuer från dagliga verksamheter i södra Skåne. I mailet informerade vi även om att vi endast kommer att använda materialet till vår studie samt att materialet från intervjuerna kommer att förstöras efter att studien är färdigställd.

Vi valde att skicka ett sådant informationsbrev redan före intervjun eftersom vi kände att detta gav våra respondenter möjligheten att i lugn och ro läsa igenom vad deras deltagande i vår studie innebar. På detta sätt kunde vi försäkra oss om att deras deltagande byggde på frivillighet. När intervjun ägde rum fick respondenterna möjlighet att läsa igenom samma informationsbrev igen och vi informerade även kort muntligt om vad deltagandet i studie innebar. Respondenterna fick sedan skriva på en blankett för informerat samtycke (se bilaga 4), vilket innebar att de blivit informerade och att de samtyckte till deltagande i studien.

Respondenterna hade inga frågor som rörde den information som vi gett dem skriftligt och muntligt. Några av respondenterna frågade dock om varför vi valt att göra studien inom just detta område och vad som hade gjort oss intresserade av dagliga verksamheter.

Under intervjun var det ingen av respondenterna som valde att avbryta intervjun eller att inte svara på någon av våra frågor. Samtliga respondenter var väldigt engagerade och ville gärna berätta om hur den dagliga verksamheten de arbetade på var uppbyggd och formad. De gav även exempel från olika arbetssituationer och berättade hur de arbetade med deltagarna. Vi upplevde att den personal som medverkade genom intervjuer var intresserade av vår studie och gärna ville bidra med sina erfarenheter inom yrket.

7.5. Utförande av intervjuer

En semistrukturerad intervju innebär enligt Denscombe (2009) att forskaren före intervjun förbereder en intervjuguide med ämnen som ska beröras samt vissa frågor som ska besvaras under intervjun. Utmärkande för den semistrukturerade intervjun är att den är flexibel vad gäller ordningsföljden på de ämnen som ska beröras, men också att fokus ska ligga på att respondenten ska kunna utveckla sina tankar. Semistrukturerade intervjuer är ofta en personlig intervju, vilket innebär att forskare och respondent möts. (a a)

Vi har gjort personliga semistrukturerade intervjuer. Anledningen till detta var framförallt att vi ville ge respondenten möjlighet till att utveckla sina tankar kring vissa ämnen samt att vi ville ha den flexibilitet i intervjusituationen som den semistrukturerade intervjun ger möjlighet till. Flexibiliteten ger oss möjligheten att inte vara bundna att följa vår intervjuguide uppifrån och ner, vilket ger respondenten möjlighet till att prata fritt om olika områden. Detta tror vi gör intervjusituationen mer lätthanterlig och levande, vilket vi vill eftersträva. Att vi valt att genomföra personliga intervjuer är framför allt på grund av att vi är intresserade av att få den enskildes egen uppfattning, erfarenheter och tankar kring ämnet.

Intervjuerna ägde rum på den dagliga verksamheten där respektive personal arbetar och tog i genomsnitt 40 minuter per intervju. Vi deltog båda i att intervjua respondenterna och vi satt då tillsammans med respondenten och utgick från den intervjuguide som vi hade förberett (se bilaga 5). Den personal vi intervjuade gav alla sitt samtycke till att intervjun spelades in. När intervjun var avslutad frågade vi även om de ville ta del av uppsatsen när den var färdigställd. Vi erbjöd oss att skicka den färdigställda uppsatsen till dem om de önskade detta.

7.6. Utförande av observation

Enligt Rosengren och Arvidson (2010) innebär en deltagande observation att forskaren studerar det system som han vill undersöka i sin studie. Det som utmärker en deltagande observation är att forskaren själv interagerar i systemet och blir en del av det, vilket innebär att forskaren får möjlighet att studera det från insidan (a a). En öppen observation innebär att forskaren är öppen med sin roll, sin forskning och det faktum att forskaren har syftet att observera. (Rosengren& Arvidson, 2010)

Vi har i vår studie genomfört en öppen observation. Vi ansåg att det var mest lämpligt att utföra en öppen observation eftersom vi måste föränmäla vår närvaro på den dagliga verksamheten. Vi ansåg även att det inte kändes etiskt korrekt att utföra en dold observation utan vi ansåg att det mest lämpliga och korrekta var att informera om vår studie.

På den dagliga verksamheten där vi genomförde observationen presenterade vi oss under frukosten, där både deltagare och personal fanns närvarande, och berättade varför vi befann oss där. Handledaren på den dagliga verksamheten hade innan vår närvaro informerat deltagarna om att två studenter från Malmö högskola skulle besöka dem. Vi var båda två med vid tillfället och tillbringade ungefär två timmar på den dagliga verksamheten. Under vår observation utgick vi från vår observationsguide (se bilaga 6). Väl på plats tittade vi runt på lokalerna samt observerade det sociala samspelet som ägde rum mellan deltagarna och

handledaren. Vi upplevde att både handledaren och deltagarna var positiva till vår närvaro. Detta eftersom de gärna visade oss runt och berättade om verksamheten och deras arbetsuppgifter.

7.7. Bearbetning av material

Eftersom alla respondenter som deltog i denna studie gav sitt samtycke till att intervjuerna spelades in hade vi alla intervjuerna på ljudfiler. Vi transkriberade hela intervjuerna till textform. Anledningen till detta var att vi ansåg att intervjuerna blev mer överskådliga för oss och det var lättare att bearbeta materialet utifrån textformen. Ytterligare en anledning till transkriberingen var att vi i vårt resultat ville använda oss av citat från de olika intervjuerna. Citatet ska återge exakt vad respondenterna sa (Hellström, 2007). Vi ansåg att detta var lättast när vi hade materialet i textform.

Efter att vi transkriberat materialet gjorde vi även att en kategorisering och kodning av texterna. Detta för att vi lättare skulle kunna orientera oss i texterna under bearbetningen av resultatet. Kategoriseringen bestod av att vi i texterna från intervjuerna markerade det som vi tyckte berörde samma sak i de olika intervjuerna för att på så sätt kunna hitta kategorier. I dessa kategorier fann vi sedan nyckelord, eller koder, som kunde beskriva kategorin. Dessa koder använder vi delvis till underrubriker under avsnittet "Resultat och analys". (Grönmo, 2006)

7.8. Reliabilitet

Reliabilitet innebär att forskarens data är tillförlitliga samt att själva mätinstrumentet är tillförlitligt. Begreppet reliabilitet kan övergripande beskrivas som slumpens inverkan på materialet. Reliabiliteten i en studie kan äventyras av mätinstrumentets egenskaper, egenskaper hos forskaren, egenskaper hos personen som blir intervjuad samt miljön och omgivningen som existerar omkring mätningen. Detta innebär till exempel att om forskaren har ett visst tonfall när han eller hon ställer en fråga under intervjun kan detta påverka respondentens svar samt att störande faktorer så som trafikbuller under intervjun kan förändra respondentens svar. Forskaren kan öka datamaterialets reliabilitet genom att göra en viss standardisering av till exempel omgivningen och miljön under intervjun. Forskaren kan dock aldrig helt reducera slumpens inflytande och forskaren måste därför presentera en mätning av reliabilitetsgraden i studien. (Rosengren & Arvidson, 2010)

Eftersom vi intervjuade personal som arbetar på dagliga verksamheter föll det sig naturligt att intervjun ägde rum på verksamheten. Detta innebar att respondenten inte behövde ägna tid åt att resa till en annan mötesplats för intervjun samt att de blev intervjuade i en miljö som var känd för dem. Under intervjun satt vi båda tillsammans med respondenten på den dagliga verksamheten. Vi utgick även från samma intervjuguide till alla respondenter då vi ville ställa samma frågor till alla. Vi ställde dock frågorna i olika ordning under intervjuerna beroende på om respondenten själv svarade på flera frågor samtidigt.

7.9. Validitet

Enligt Rosengren och Arvidson (2010) är den främsta värderingen av data i en studie att man mäter validiteten. Validitet i en studie innebär att forskaren har mätt det som forskaren avsåg att mäta från början i sina studier. Inom forskning och vetenskap använder man sig ofta av begreppet validitet och valid studie för att beskriva giltigheten av den genomförda studien. Begreppet validitet kan tillämpas bäst inom den explorativa forskningen, alltså den forskning som är av beskrivande art. Ett exempel på om ett mätinstrument ger valid data är när forskaren har utarbetat en enkät för att samla in data till sin studie. Forskaren måste då se efter om han mäter det som han skulle mäta från början, alltså om frågorna i enkäten är utformade så att forskaren mäter rätt saker. (a a)

Innan vi utförde intervjuerna utformade vi en intervjuguide (se bilaga 5). I den skrev vi ner de frågor som vi ville ställa till respondenterna under intervjun. Vi kopplade frågorna i intervjun till Goffmans dramaturgiska teori som vi valt som teoretisk utgångspunkt i vår studie. Intervjuguiden baserades även på begreppet empowerment och hur personalen använder i sig av empowerment i sitt arbetssätt. Under tiden vi skrev intervjuguiden gick vi konstant tillbaka till våra frågeställningar för att vara säkra på att dessa kunde besvaras utifrån det material vi ville få ut under intervjun. Denna process gjorde att vi hela tiden reflekterade över om vi frångick ämnet eller höll oss till det som vi avsåg att studera från början. Sammanfattningsvis kan man säga att intervjuguidens utformning hjälpte oss att hålla oss till kärnan i vårt arbete under intervjuerna. Detta är en del av validiteten i vår studie.

8. Resultat och analys

I detta avsnitt kommer vi att presentera vårt resultat från intervjuer och observationen. Vi kommer nedan att presentera vårt resultat och analysera detta med hjälp av Goffmans teori. Dessutom kommer vi att koppla våra resultat till den forskning som finns presenterad under avsnittet "tidigare forskning" för att titta på likheter och skillnader. Vi använder oss av citat från intervjuerna för att göra vår text mer levande, för att lyfta fram delar ur texten samt för att dessa citat ger texten en större innebörd (Hellström, 2007). Vi börjar vårt resultat med att presentera våra respondenter för att ge en bild av vilka dessa är.

8.1. Presentation av respondenter

Vi har genomfört sju intervjuer med personal som arbetar i direkt kontakt med personer med funktionsnedsättningar på en daglig verksamhet. Dessa sju respondenter presenterar vi nedan. Maria, Lars och Anders är kollegor och arbetar på samma dagliga verksamhet. Även Anna och Eva arbetar inom samma verksamhet. Vi har gett dem fiktiva namn som en del i att uppfylla konfidentialitetskravet.

Lisa

Lisa har en magisterexamen som socionom och har sedan hon blev färdigutbildad socionom för ungefär två år sedan arbetat på den dagliga verksamheten. Tidigare har Lisa bland annat arbetat på en gruppbostad. Den dagliga verksamheten som Lisa arbetar på är vad man kan kalla en samhällsintegrerad verksamhet, vilket

innebär att den ska vara så arbetslik så möjligt. Lisa arbetar ensam med en grupp med sex deltagare, men på den dagliga verksamheten finns ytterligare deltagare.

Maria

Maria är utbildad arbetsterapeut och har arbetat inom daglig verksamhet i mer än tio år. På den samhällsintegrerade dagliga verksamheten arbetar Maria som handledare och har inga egentliga arbetsuppgifter direkt som arbetsterapeut. Maria menar dock att hennes utbildning som arbetsterapeut har präglat hennes synsätt och att hon hjälper till att titta på eventuella hjälpmedel för personerna med funktionsnedsättningar om det behövs.

Lars

Lars är lärare i grunden och har arbetat med bland annat kultur och inom särskolan. Idag är Lars anställd som aktivitetspedagog på en samhällsintegrerad daglig verksamhet där han har arbetat under en kortare period.

Anders

Anders har läst olika inriktningar på universitet, som egentligen inte har någon direkt koppling till det han arbetar med idag. Idag arbetar Anders som handledare på en daglig verksamhet och har även tidigare jobbat på en annan daglig verksamhet. Han har även ansvar för två, så kallade, utegrupper som utför arbete utanför den dagliga verksamheten.

Anna

Anna arbetar som handledare på den dagliga verksamheten och har gjort det i mer än fyra år. På gymnasiet läste hon musik och har tidigare arbetat som personlig assistent, på boende och på en annan daglig verksamhet. På Annas arbetsplats arbetar man mycket med tydliggörande pedagogik.

Eva

Eva är utbildad undersköterska och har jobbat på daglig verksamhet i ungefär sju år. Hon har tidigare arbetat som barnskötare inom olika verksamheter. På den dagliga verksamheten arbetar Eva i en liten grupp där man arbetar mycket individuellt med deltagare och tillämpar tydliggörande pedagogik.

Karin

Karin har utbildning som bland annat barnskötare och omsorgspedagog. Den dagliga verksamheten som Karin arbetar på är en samhällsintegrerad verksamhet och Karin har arbetat där under många år. I Karins grupp arbetar hon tillsammans med ett tiotal olika deltagare.

8.2. En mångskiftande yrkesroll

”De vill att jag ska kalla mig för coach, så har jag gjort det men då är det ingen som förstår vad det är /.../ det är ingen som reagerar om jag säger det så jag brukar säga handledare” (Lisa)

I ovanstående citat beskriver Lisa hur hon har anpassat sin uttalade yrkestitel efter hur deltagarna på den dagliga verksamheten reagerar på yrkesbenämningen. Hon berättar att hon egentligen ska kalla sig coach men att hon istället har valt att benämna sig som handledare eftersom ingen reagerar på den benämningen. Goffman (1959) beskriver hur aktören anpassar framträdandet av sin roll efter vad

som gynnar publiken. Aktören, som i detta exempel är respondenten, ger ett här ett tydligt exempel på hur hon har anpassat sin yrkestitel efter deltagarna. Deltagarna gynnades av att hon definierade sin roll i framträdandet som handledare istället för coach.

”/.../ jag låter två stycken i princip jobba ensamma där inne och planera och så skriker de på mig när de behöver hjälp eller det har blivit fel och vad gör vi nu, och så. Då går jag in. Tills att man är med någon nästan hela tiden. Så det ser väldigt olika ut. Nu är det mycket att jag själv är så att jag coachar mycket det som händer där inne /.../ och ser till att de får ihop sin planering och sådär”. (Lars)

Enligt citatet ovan definierar Lars sig som en coach i sin yrkesroll. Han beskriver samtidigt hur komplex denna roll kan vara inom den dagliga verksamheten. Utifrån citatet kan vi tolka att han anpassar sig efter individen och efter vilken grad av coaching som individen är i behov av. Att Lars gör detta kan liknas vid att han har en klar definition av sin yrkesroll genom att benämna sig som coach, men att han samtidigt menar att denna definition kan innebära att han arbetar på olika sätt med olika individer. Detta på grund av att brukarna på den dagliga verksamheten är i behov av olika grad av stöttning. Med andra ord kan man säga att Lars arbetar individcentrerat. Lars arbets sätt kan liknas vid Goffmans (1959) sätt att beskriva hur man anpassar sin roll för att tillfredsställa publiken. Lars anpassar sin roll som coach efter vad brukarna behöver.

”Ja, det är ju väldigt komplicerat, för å ena sidan är vi ju kollegor vi har ju en verksamhet att sköta, vi har mål att uppnå. Då är vi ju jämlika, det är ju det vi pratar om att vi ska vara - jämlika. Men sen å andra sidan så måste man också gå in i vid vissa tillfällen och styra. Och då blir det en annorlunda roll.” (Lisa)

Lisa beskriver hur hon i sitt yrke upplever att hon måste anta olika roller. Man kan utifrån ovanstående citat tolka att hon anpassar sin roll efter vad som gynnar deltagarna. Det vill säga att hon antar en roll som kollega om det i just den situationen gynnar deltagarna och att hon i en annan situation antar en mer ledande roll om det gynnar deltagarna. Detta kan även tolkas som att handledaren i olika situationer gör en bedömning av hur mycket stöd en deltagare behöver i en viss situation och sedan anpassar sig efter detta.

“Alltså jag är en handledande, problemlösare, organisatör, inspiratör kan man säga. Motiverande. Administratör. Arbetskamrat. Och när det är allvar, för det kan det ju bli ibland, då är jag den som bestämmer.” (Karin)

Karin berättar, liksom Lisa, att hon intar olika roller i sitt arbete. Dessa roller kan vara allt från organisatör till arbetskamrat. Att Karin intar olika roller beror på situationen och framförallt på vad som gynnar och stärker deltagarna.

Askheim (2003) talar om det komplicerade förhållandet mellan deltagare och personal i sin artikel. Askheim menar att professionella inom det sociala arbetet går en balansgång på en slak lina. Med detta menar Askheim att professionella ofta måste ersätta sin auktoritära roll med partnerskap samtidigt som de måste

veta att deltagarnas självbestämmande och egenmakt inte får negativa konsekvenser för deras livskvalitet. (a a)

“Jag försöker coacha när det behövs coachas. Annars så kan jag vara en av dem också. Jag känner för min egen del att det passar både mig och.. för att därför att jag kan bygga upp ett förtroende också mellan oss. Leda när det behövs ledas, men behövs det inte ledas så försöker jag i stor utsträckning att stärka deras egna initiativförmåga och deras sätt att hantera det själva så att säga. Och det tror jag är jätte viktigt att man gör det.” (Anders)

Anders berättar ovan att han pendlar mellan olika förhållningssätt till deltagarna. Han säger att han leder när det behövs, men tar ett steg tillbaka när han anser att det är lämpligt. Genom att ta ett steg tillbaka låter han deltagarnas initiativförmåga stärkas. Liksom Lisa, Karin och Lars anpassar Anders det som Goffman (1959) kallar framträdandet för att gynna deltagarna. Anders intar både vad Goffman (a a) skulle kalla en ledande manér när han väljer att leda och en underfallande manér när han väljer att bli en av deltagarna, beroende av vad situationen kräver av honom. Detta kan liknas vid det Askheim (2003) talar om när han menar att professionella måste ersätta den auktoritära rollen med partnerskap.

Enligt Hansson (2011) innebär den psykologiska dimensionen av empowerment att man fokuserar på en persons självkänsla, självbestämmande och intressen. I citatet ovan berättar Anders att försöker stärka deltagarnas självbestämmande. Han berättar även att han tycker det är viktigt att det finns ett förtroende mellan honom och deltagarna. Detta kan ses som att Anders arbetar för deltagarnas självkänsla genom att skapa en jämlik relation med dem. Detta gör han även genom att, som han säger, vara en av dem. Vi tolkar detta som att Anders arbetar med den psykologiska dimensionen av empowerment.

Lordan (2000) talar också om de professionellas förhållningssätt till deltagarna. Lordan menar att det är viktigt att professionella förändrar synen på sin yrkesroll från se sig som experten till att arbeta tillsammans med personerna med funktionsnedsättning och kunna se dem som experter på sin egen situation. Med andra ord menar Lordan att det är viktigt att personer med funktionshinder själva leder vägen eftersom de är experterna på sin egen situation. (a a)

“Att våga släppa taget som personal, det är väl en grej. Att inte ha kontroll på allting, man behöver inte ha det. Jag tycker inte det. För det är ju mina behov i så fall. Nej men att våga släppa taget, att låta. Alltså som det här att de gör fina smörgåsar på morgonen. Är det för min skull som de ska vara fina så att de ser fint ut där uppe? Nej, det är det ju inte. Om nu X gör fina mackor på sitt sätt så är det ju dem som är fina, det är ju inte hur jag ser att den ska vara fin.” (Karin)

Karin pratar om det som även Lordan (2000) talar om och menar att det är viktigt som personal att våga släppa kontrollen för att på så sätt få deltagarna att utvecklas. Karin menar också att det är viktigt att vara medveten om det för att kunna bortse från sina egna behov.

“Att våga släppa taget och tro på att personerna klarar det, för om jag tror att /.../ X klarar stå i kassan säger jag, hon kan inte räkna. Hon kan inte räkna, hon behöver stöd i räkningen hela tiden, men hon kan stå i kassan för jag tror att hon kan det. ”Amen det blir fel”, ”men det gör ingenting. Vi rättar till det eller så får kunderna hjälpa dig eller säger du till XX så får han hjälpa dig eller så hjälper vi dig”. Så att alltså våga släppa den biten, för annars skulle jag ju stå där hela tiden och kolla så det blir rätt och det är ju inte mitt jobb. Det är inte jag som ska stå där och glänsa, för det är gruppen.” (Karin)

Karin menar också att man måste våga tro på att deltagarna klarar av saker och ting. Det viktiga är inte att arbetsuppgifterna blir rätt utförda, utan att deltagarna har gjort ett försök. Detta kan tolkas som att Karin försöker stärka deltagarna genom att motivera dem till att våga prova nya saker.

”Jag ska stötta dem, alltså få dem till att ta egna initiativ. Alltså jag ska se, jag ska kunna se när de tar positiva initiativ och så ska jag förstärka dem.. uppmuntra dem till självständighet”. (Lisa)

Lisa beskriver sin yrkesroll på ett sätt som liknar Goffmans (1959) beskrivning av en underfallande manér. Samspelet mellan deltagarna och Lisa som handledare grundas på att deltagarna ska ta egna initiativ och bli stöttade i detta. Att handledaren ska agera som stöttande tyder på att det är deltagarna som ska styra samspelet. Handledarens underfallande manér tydliggörs av att hon uppmuntrar deltagarna till självständighet.

”Då kan vi stå i hissen också står man bara och väntar på att nånting ska hända, på att dörren ska öppnas och så ska man komma ut. Men får liksom inte för sig att man ska trycka på knappen. Och då stod jag där, vi stod säkert där i två minuter innan. Men det händer ju ingenting? Nä, nä jag kan stå där hela dagen. Det gör inget. Så ja. Var är knapparna? Ja, jo. Sen rör sig hissen liksom. Så att man måste vänta in dem hela tiden, man måste ha tålamod. Man får inte ha prestige i sitt arbete, nu ska det gå undan nu ska vi göra det så vi kan visa resultat utan det får ta den tid det tar. Alltså det viktiga är att dem själva kommer på att, alltså att ta ansvar och att ta initiativ”. (Lisa)

I ovanstående exempel beskriver Lisa hur hon låter deltagarna ta egna initiativ och att hon själv väntar in deras initiativ. Detta exempel kan jämföras med Goffmans (1959) beskrivning av underfallande manér. Som handledare på den dagliga verksamheten väntar man in initiativen från deltagarna och låter deltagarna leda samspelet. Som handledare intar man en mer passiv roll och låter deltagarna vara dem som styr samspelet i den mening att det är deltagarna som ska initiativet till att till exempel trycka på hissknappen.

Lindquist (2009) skriver i sin artikel att personalens arbete alltid ska syfta till att verka för individens bästa. I artikeln gör Lindquist en åtskillnad mellan att arbeta för klienterna och att arbeta med klienterna. Att arbeta med klienterna menar Lindquist handlar om att personalen tar tillvara på den kunskap och erfarenhet som klienterna har, att ge ett anpassat stöd utifrån klientens eventuella behov samt att arbetet baseras på delaktighet.

”Efter brukarrådet har haft möten så har det ibland tagits upp på personalmöte att nu har brukarna sagt si och så och hur ska vi ställa oss till det här? /.../ Men det är viktigt med en precis lagom vägledning i de här mötena tror jag. Att man backar, men kanske kommer fram när det verkligen behövs.. när man känner att nu går nog allting åt fel håll här /.../” (Maria)

I ovanstående citat berättar Maria att hon träder fram och leder när hon känner att det behövs. Det kan vara till exempel när hon upplever att någonting går åt fel håll. Detta kan tolkas som att Maria känner av situationen och utifrån den bedömningen backar eller leder hon. Detta kan likas vid Goffmans (1959) definition av ledande respektive underfallande manér, samt att aktören anpassar sitt uppträdande efter publiken. Maria intar en ledande manér när hon upplever att situationen behöver någon som styr åt rätt håll. Hon antar en underfallande manér och backar tillbaka när hon upplever att deltagarna klara situationen på egen hand. Detta visar att Maria anpassar sitt uppträdande efter situationen och efter vad hon upplever att deltagarna behöver. Sammanfattningsvis anpassar Maria sin manér efter vad deltagarna, det vill säga publiken, behöver.

“Det viktigaste, ja det är att.. Alltså att de ska ta egna initiativ och att de ska göra det som känns utvecklande för dem. De ska inte göra det som jag vill, eller verksamheten. Alltså.. Det ska vara utvecklande för dem, det är det som är det viktigaste.” (Lisa)

I citatet ovan talar Lisa om att verksamheten hela tiden måste baseras på deltagarnas eget engagemang och deras utveckling. Hansson (2011) menar att den psykologiska dimensionen av empowerment fokuserar på individens självbestämmande över sina personliga mål. Denna dimension innebär även att individen ska ha inflytande i det stöd som denne är i behov av. Man ska även arbeta för att främja individens intressen. (a a) Enligt citatet ovan anser Lisa att deltagarna ska göra det som känns utvecklande för dem, inte det som hon som handledare eller verksamheten vill. Detta kan tolkas som att Lisa arbetar med den psykologiska dimensionen av empowerment där hon fokuserar på individens egna intressen och inflytande.

”/.../ idag kallas det för genomförandeplan. Det vill säga det att om de har några önskemål så ska vi i största eller möjliga mån försöka att tillfredsställa det målet då. sen går ju inte alltid det va men alltså vi prövar ju/.../” (Anders)

Anders pratar om att brukarna har möjlighet att påverka verksamheten. Detta genom att brukarna har genomförandeplaner och att personalen på den dagliga verksamheten försöker anpassa aktiviteter efter deras önskemål.

”/.../ det ska vi ju alla ha en professionell relation till dem. Vi är ju dock personal och vi vet ju vad de har för begränsningar så det gäller ju liksom och på nått sätt vara medveten att man, att det är distansen man har. Att man liksom aldrig... Jag tror aldrig att man ska komma för nära utan att man ska vara personal, man ska vara vuxen, man ska vara den som någonstans... bestämmer villkoren på det här stället va. Sen kommer dem hit och så kan vi kompromissa och så kan vi diskutera och så kan vi samtala utifrån deras bästa och utifrån deras

mående självklart. Men, det är ändå en så kallad arbetsplats de kommer till och den ska innehålla aktiviteter som får dom att må bra och växa och känna att dem inte sitter fast utan går vidare, så. Och då måste jag som professionell ta hand om det på bästa sätt liksom och stötta dom och se det och förbereda mig inför det”. (Lars)

Det som Lars beskriver i det ovanstående citatet kan tolkas som att han har intar en ledande roll som handledare men att han samtidigt lägger stor vikt vid att brukarna får vara med och bestämma om aktiviteterna på den dagliga verksamheten. Att han intar en ledande roll kan liknas vid Goffmans (1959) definition av ledande manér. Att inta en ledande manér behöver enligt oss inte innebära något negativt. Detta eftersom Lars beskriver hur han hittar uppgifter att ge brukarna samt att han agerar vuxen för att brukarna ska kunna växa och ta sig andra uppgifter utanför den dagliga verksamheten. Han beskriver hur det är personalen som bestämmer villkoren, vilket kan liknas vi en ledande manér. Att detta inte är negativt grundar vi på att Lars intar en ledande roll för att gynna deltagarna, för att de inte ska känna att de sitter fast utan att de utvecklas på arbetsplatsen.

”Och då samlas de flesta brukarna här ute med personal så har de då bakat vars en kaka nån och så då och så. Så bjuds det tillsammans så sitter de där då, det är jätte trevligt. Men våra fixar inte det. Och då får vi sitta där uppe med dem i vår grupp. Och det är också viktigt att tänka att nej även om jag skulle tycka att det var trevligt att gå ner och sätta mig där så är det ju för brukarna vi är här. Så att jag menar då blir det att vi sitter där uppe, och det är lugnt och de trivs där”. (Eva)

Eva berättar i citatet ovan hur hon och hennes kollegor anpassar sig efter vad brukarna vill göra. Hon berättar att om brukarna inte vill sitta med hela gruppen och fika så gör de inte det, även om personalen hade tyckt att det var trevligt. Att Eva anpassar sig efter brukarens vilja och val på den dagliga verksamheten kan liknas vid det som Goffman (1959) beskriver som underfallande manér. Nämligen att Eva låter brukarna leda samspelet på den dagliga verksamheten samt att de får vara delaktiga i besluten gällande aktiviteterna.

”/.../ när man har berättats för av äldre människor att de blev rätt så illa behandlade helt enkelt. Att de inte blev respekterade. Utan att de kunde helt enkelt utnyttjas, va. Det var ingen som frågade egentligen vad de ville. /.../ nu är det ju en annan situation idag så att. Vi frågar ju dem hela tiden då, de får ju själva komma med initiativ om vad de tycker”. (Anders)

Här berättar Anders om hur han uppfattar att deltagarnas möjlighet till inflytande har förbättras från hur det var förr och hur det är idag. Att deltagarna själv får komma med initiativ kan kopplas till empowerment. Hansson (2011) nämner att en del av empowerment är att människor har inflytande över den hjälp och det stöd de erhåller. Att Anders tar till sig deltagarnas åsikter kan ses som att han låter dem påverka det stöd de får på den dagliga verksamheten.

8.3. Att arbeta individcentrerat

”Alltså jag har gjort övertamp /.../ En kille som har slutat här. Vi skulle gå på teater allihop, och jag frågade ”ska du inte följa med?”, ”nej, jag vill inte följa med”, ”nähä” också gick det några timmar så ”är du säker på att du inte ska följa med?” för jag var ju så inställd på det att vi skulle åka allihopa, ”nej jag vill inte”. Sen gick det nästa dag ”nu åker vi snart, du har inte ångrat dig?”. Då bara exploderade han, han blev tokig. Jag bara tänkte, vad fan håller jag på med, acceptera vad han säger liksom, han vill inte”. (Lisa)

Lisa ger här ett exempel på en situation där hon bedömde att hon gjorde ett övertramp i sitt arbete. Hon har tidigare beskrivit att hon i sin yrkesroll ska stötta deltagarna till att ta egna initiativ samt att hon ska stärka dem. I denna situation berättar hon att hon gjorde ett övertramp på grund av att hon inte accepterade deltagarens beslut om att inte följa med på teatern som de andra skulle gå på. Detta kan kopplas till Goffman (1959) då han beskriver att det kan ske en krock mellan uppträdande och manér. Det vill säga att respondenten i sitt uppträdande visar att hon är jämlik med deltagaren och därmed definierar situationen och samspelet grundat på jämlikhet. Samtidigt i ovanstående situation antar respondenten en överlägsen manér, det vill säga att hon är den som leder samspelet då hon beskriver att hon inte accepterade deltagarens val av att avstå teatern. Det blir då en krock mellan uppträdandet och manéren. Detta eftersom uppträdandet visar på jämlikhet i samspelet samtidigt som manéren visar på att det är respondenten som leder samspelet. Detta resulterar i ett dubbelt budskap som deltagaren i ovanstående situation reagerar starkt på.

Lisa ville att hela gruppen skulle följa med till teatern, vilket gjorde att hon i detta exempel inte såg till den enskilde individen. Lisa reflekterade över denna händelse och insåg att hon inte beaktat individens egen vilja, utan endast sett till gruppen.

“Alla har ju sina individuella scheman och det är ju inte så att man gör samma sak för att man är i samma grupp, utan.. Och många har ju en personal.. /.../ så att det finns ju möjligheter till att göra vad var och en vill.” (Anna)

Anna berättar att på den verksamheten där hon arbetar har alla deltagare sina individuella aktiviteter och har möjlighet att göra det dem själv vill, även om de ingår i en större grupp av deltagare.

”Generellt sätt är det ju att stötta och hjälpa till.. Att kunna fatta egna beslut om det som är viktigt.. Så kan det ju se så olika ut beroende på vilken person det är man har att göra med. Hon med mycket social problematik, där försöker man verkligen att stötta /.../ Där tror jag att jag har jobbat väldigt mycket med empowerment fast jag inte har tänkt på det /.../”(Maria)

Maria berättar hon har arbetat med att stärka en deltagare genom att stötta henne, men att hon egentligen inte har tänkt på att det är empowerment hon har arbetat med. Detta kan tolkas som att personal vid vissa tillfällen arbetar med empowerment, men att de definierar det man andra begrepp än just begreppet empowerment. Maria pratar om att hon arbetar stöttande, och att detta kan vara en form av empowerment.

”Ja jag tycker vi är ganska duktiga på det att känna av. Och att man behöver inte pressa dem för att känner dem att de inte vill, nej jag tvingar ingen. Utan det får man liksom se och känna av. Sen att man bygger på deras intressen också”. (Eva)

Eva säger att personalen måste vara uppmärksamma på brukarnas dagsform, eftersom detta är något som varierar från dag till dag. Som personal anpassar man dagens aktiviteter efter vad brukaren vill göra och inte göra, men även vad brukaren orkar med under dagen. Eva berättar att det måste bygga på brukarnas intressen och detta tolkar vi som att hon arbetar individcentrerat. Hon arbetar även efter det som Hansson (2011) beskriver som den psykologiska dimensionen av empowerment. Detta eftersom hon tar hänsyn till den enskilde individens intressen.

”det kan ju bara vara så här att skruva muttrar till exempel. /.../ Men där jag också ser att det är en aktivitet som han blir jätte lugn av. För det tar tid. Vissa kan ju då kanske bli stressade för att de inte blir färdiga. Men för honom är det, då blir han jätte lugn. Och då ser man ju, ja då när han ler och att han mår bra att då är det ju liksom, då är det ju något han gillar. /.../ sen får man ju ändå inte vara rädd att prova andra saker /.../. (Eva)

Enligt Askheim (2010) innebär den marknadsorienterade riktningen av empowerment att om man inte arbetar individcentrerat kan detta leda till förtryck och orättvisa. Den marknadsorienterade riktningen menar att individens behov ska tillgodoses av samhället. (a a) I ovanstående citat berättar Eva om hur en brukare har hittat en aktivitet som han trivs med. Att han får göra just det som han tycker är roligt och gynnande kan tolkas som att Eva arbetar individcentrerat eftersom hon anpassar aktiviteterna till individerna. Om vi kopplar Evas arbetssätt med den marknadsorienterade riktningen av empowerment tolkar vi det som att Eva arbetar för att tillgodose den enskilde individens behov.

Hansson (2011) menar att den individuella nivån inom empowerment innebär att man fokuserar på individens personliga upplevelse och självkänsla. De två ovanstående citaten berättade av Eva kan kopplas till den individuella nivån av empowerment. Eva ger i det första citat ett exempel på hur en brukare på den dagliga verksamheten tycker om att sitta och skruva på muttrar som sin aktivitet. Hon har uppmärksammat vilken aktivitet som passar för just denna brukare och vad som får honom att uppleva ett lugn.

”Ja syfte och målet det är väl framför allt att göra deras dagliga verksamhet så att säga meningsfull och att man är individcentrerad. Att man ser till varje individ och ser vad deras behov är och så. Sen har man ju genomförandeplaner /.../ Där man går igenom vad kan vi erbjuda deras liksom så att säga vilja, vad de vill göra. Och vad kan vi erbjuda det och så”. (Anders)

Även Anders berättar att han arbetar individcentrerat. Så även Anders arbetssätt kan, precis som Evas, kopplas till den marknadsorienterade riktningen av empowerment samt den individuella nivån inom empowerment.

De dagliga verksamheternas uppbyggnad kan kopplas till den markandsorienterade riktningen av empowerment. Askheim (2010) menar att denna riktning av empowerment innebär att det är individen som ska stå i centrum när man utformar stöd och hjälp, samt att standardiserande välfärdssamhälle gör individerna ansvarslösa.

Samtliga dagliga verksamheter som vi har besökt under denna studie har varit utformade och anpassade efter deltagarna som är där. Både lokalerna och aktiviteterna är anpassade för att möjliggöra delaktighet för deltagarna. Dels genom lokalernas utformning samt genom att deltagarna har inflytande över de aktiviteter som erbjuds. Personalen berättar att de i största möjliga mån tar hänsyn till deltagarnas åsikter och önskningar om aktiviteter samt att det är viktigt att ta hänsyn till den enskilde individen. Några av respondenterna använder sig även av begreppet individcentrerat arbete. Detta kan kopplas till den markandsorienterade riktningen eftersom den dagliga verksamheten formas med individen i centrum. Respondenterna pratar även om att öka deltagarnas initiativförmåga. Detta kan tolkas som att de arbetar för att individerna ska kunna utvecklas och ta mer ansvar.

8.4. Alla utövar makt

“Jag utövar makt varje dag i mitt arbete, men det kan både vara positiv och negativ så att det är ju en balansgång. Och samma är det för personerna när den ena säger till den andra ”det får du göra för det vill inte jag göra”. Det är också en form av makt och det vet man inte om. Det vet man ju ofta inte så att sätta ord på saker är ju också mycket i jobbet.” (Karin)

Karin tar upp det faktum att hon varje dag utövar makt i sin yrkesroll, men menar att detta kan vara både positivt och negativt. Detta är något som man talar om på den dagliga verksamheten där Karin arbetar. Även deltagarna utövar någon form av makt, även om de själva inte alltid är medvetna om det, menar Karin. Därför är det viktigt att sätta ord på det.

Neath och Schriener (1998) lyfter fram det faktum att personer med funktionshinder ofta har lågstatus jobb och daglig verksamhet och att dessa jobb ofta bygger på, vad de kallar, “social hierarkisk makt” det vill säga över- och underordning. Detta säger de inte är stärkande för individernas empowerment. (a)

“Någon beroendeställning finns inte eftersom vem som helst av mina arbetskamrater kan komma in här och jobba /.../ många kan komma in här och jobba för att gruppen kan ju allt och det gör att de är inte beroende av mig utan de är beroende av någon som kan hålla isär det när de inte själv fixar det. Och när man inte är i beroendeställning till varandra tror jag är ett ganska bra betyg när det gäller våra verksamheter, faktiskt tror jag det.” (Karin)

Karin tar upp att det inte råder någon beroendeställning till henne som person på den dagliga verksamheten, vilket hon ser som väldigt bra för deltagarna. Detta kan kopplas till det Neath och Schriener (1998) menar när de säger att man bör ta bort

“makt över”-relationerna på arbetsplatserna och istället skapa verksamheter som bygger på jämställd social makt.

8.5. Verksamhetens fysiska utformning

På en av de dagliga verksamheterna vi besökte visade Lars oss runt på verksamheten. Vi fick se de olika aktivitetsrummen, se de olika lokalerna samt se resultatet av vissa saker som brukarna hade arbetat med. Under denna rundtur på den dagliga verksamheten berättade Lars att rummen var anpassade till de olika aktiviteterna, men även anpassade till brukarna. Lars berättade att i vissa av rummen fanns det endast ett skrivbord, en dator och en stol. Detta eftersom några av brukarna blev stressade om det fanns mycket saker omkring dem och att de trivdes bäst i de organiserade miljöerna. Aktivitetsrummen var anpassade efter de olika aktiviteterna eftersom det i vart och ett av rummen fanns utrustning och tekniska hjälpmedel som skulle underlätta för brukarna när de utförde sina arbetsuppgifter där.

”Med tanke på empowerment och sånt där så kanske bemötande när de kommer hit /.../ Men att hitta nått läge där så att det liksom känns som ett tillåtande hus /.../ Och det handlar ju om vad dom ser /.../ Det kan nog vara avgörande för känslan av inflytande och medbestämmande sen resten av tiden. Om man väljer att stanna kvar här”. (Lars)

Lars gör en koppling mellan bemötande och husets utformning med empowerment. Som citatet ovan visar tror Lars att den känslan brukarna får när de kommer till huset kan vara avgörande för om de upplever en känsla av medbestämmande.

Utformningen av den dagliga verksamheten kan liknas vid Goffmans (1959) beskrivning av inramningen av den fasad som aktören använder sig av. Goffman ger exempel på att inramningen kan bestå av till exempel möbler och rummets utformning. (a a) Om vi applicerar dessa begrepp på den dagliga verksamheten från exemplet ovan kan det beskrivas som att de hjälpmedel som finns för att stödja brukarna i deras arbete är en del av inramningen.

Inramningen av den dagliga verksamheten kan även kopplas till begreppet empowerment. Hansson (2011) menar att empowerment kan innebära att man tar tillvara individens resurser och förmågor. Genom inramningen och de hjälpmedel som finns på den dagliga verksamheten möjliggörs delaktighet för brukarna. Man kan även tolka det som att inramningen av den dagliga verksamheten visar hur personalen tar till vara på brukarnas egna resurser och förmågor. Detta eftersom man genom att anpassa lokalerna möjliggör för brukarna att vara mer självständiga och klara av att utföra fler uppgifter på egen hand tack vare hjälpmedel.

Att personalen inte använde speciella arbetskläder utan klädde sig vardagligt kan liknas vid Goffmans (1959) definition av den personliga fasaden. Personalen på den dagliga verksamheten kan använda sig av en personlig fasad i sitt arbete, den kan till exempel bestå av arbetsuniformer. Detta kan även kopplas till empowerment och faktorn jämlikhet, som ingår i empowerment. Enligt Hansson (2011) kan empowerment innebära att relationen mellan klient och profession är

jämlik. Att personalen klär sig så som brukarna gör kan tolkas som att de strävar efter en jämlik relation. De vill inte belysa att de är personal genom att all personal har gemensamma klädregler, utan man klär sig på ett sätt som gynnar jämlikheten.

Vi gjorde även en observation på en av de dagliga verksamheterna. Under observationen på en av de samhällsintegrerade dagliga verksamheterna fick vi gå runt och titta på lokalernas utformning samt se handledarens samspel med deltagarna under arbetsuppgifterna. Deltagarna utförde arbetsuppgifterna självständigt, men handledaren fanns i närheten om någon behövde hjälp eller ville fråga något. Vissa av deltagarna hade arbetsuppgifter som utfördes i samma rum som handledaren befann sig i och andra deltagare var i ett närliggande rum och arbetade. Handledaren utförde vissa arbetsuppgifter parallellt med deltagarna, och det fanns en ständig dialog mellan dem. Ibland bad deltagarna handledaren om råd och ibland bad handledare deltagarna om råd. Handledaren stöttade deltagarna i arbetsuppgifter som de kände sig osäkra på.

Lokalerna var utformade så att de var tillgängliga för samtliga deltagare. Vissa av rummen var mer avskilda än andra. Deltagarna kom själv överrens om hur de skulle fördela arbetsuppgifterna under dagen. De kom även med förslag på hur arbetsuppgifterna kunde utföras och eventuellt förbättras.

Under observationen upplevde vi att det var en lättsam och glad stämning på den dagliga verksamheten. Arbetsuppgifterna verkade väl organiserade och arbetet flöt på smidigt. Den ständiga dialog som fanns mellan deltagarna och handledaren upplevde vi som att det fanns en jämlikhet i relationen dem emellan.

Handledaren hade dylika arbetskläder som deltagarna under aktiviteterna. Detta kan kopplas till Goffmans (1959) beskrivning av den personliga fasaden. Att handledaren och deltagarna hade lika arbetskläder kan tolkas som att handledaren strävar efter en jämlik relation med deltagarna och inte vill utmärka sig som handledare via sin klädsel. Hansson (2011) menar att den sociala och beteendeorienterade dimensionen av empowerment innebär att individen känner sig delaktig i omgivningen. Att handledaren strävar efter en jämlik relation med deltagarna kan tolkas som att hon vill att deltagarna ska uppleva delaktighet.

Goffman (1959) menar att aktören under sitt uppträdande definierar situationen genom bland annat klädseln. De kläder man använder i en viss situation använder man för att visa vilken status man anser sig ha i den aktuella situationen. Goffman menar även att den underfallande eller ledande manéren måste överensstämma med uppträdandet. Detta eftersom publiken annars får dubbla budskap. (a a) Eftersom handledaren hade samma klädsel som deltagarna kan detta tolkas som att hon inte ville visa sig ha högre eller annorlunda status än deltagarna. Handledaren uppträdande genom klädsel överensstämmer med hennes underfallande manér där hon låter deltagarna leda samspelet.

Under observationen upplevde vi att handledaren arbetade för att deltagarna skulle bli mer självständiga och att de skulle våga prova nya arbetsuppgifter. Med andra ord arbetade handledaren för att stärka deltagarna på den dagliga verksamheten. Deltagarna hade stor möjlighet att påverka sin arbetsdag eftersom de fick komma med egna förslag på hur arbetsuppgifterna skulle utföras. Handledaren mottog dessa förslag och lät deltagarna prova dessa. I vissa situationer såg vi att

handledaren intog en ledande roll och tilldelade deltagarna olika uppgifter eller gav förslag på hur de skulle utföra vissa arbetsuppgifter. I andra situationer tog hon ett steg tillbaka och lät deltagarna komma med förslag och diskutera med varandra om hur de skulle göra. Att deltagarna har möjlighet att påverka sin arbetsituation kan kopplas till empowerment. Hansson (2011) menar att delaktighet och inflytande är två av de faktorer som ingår i begreppet empowerment.

Enligt Askheim (2010) innebär den marknadsorienterade riktningen av empowerment att individen ska stå i centrum och att denne själv ska kunna påverka hur eventuella behov ska tillgodoses. Genom att deltagarna på den dagliga verksamheten får komma med idéer och förslag på arbetsuppgifternas utformning kan detta ses som att de får påverka hur deras eventuella behov ska tillgodoses på verksamheten.

Den marknadsorienterade riktningen menar även att standardiserade lösningar fråntar individen dennes ansvar (Askheim, 2010). Under observationen upplevde vi att det fanns en viss flexibilitet kring arbetsuppgifterna samt att deltagarna själv fick bestämma vem som skulle göra vad. Detta menar vi ger individen mer ansvar och en chans att påverka.

Lindquist (2009) skriver i sin artikel att arbete *med* klienterna baseras på att man tar tillvara på klientens kunskap och att arbetet baseras på delaktighet. Om en professionell istället arbetar *för* klienterna innebär detta att den personalen har antagit en roll som kunnig och specialist (a a). Att handledaren under observationen hade en konstant dialog med deltagarna samt att deltagarna fick vara med att bestämma utformningen av arbetsdagen kan tolkas som att hon arbetar *med* klienterna. Hanledaren rådfrågade även deltagarna om vissa arbetsuppgifter. Att hon gjorde det kan styrka påståendet om att hon arbetar *med* deltagarna. Hon har alltså inte intagit rollen som kunnig och specialist, som Lindquist (2009) menar att personalen gör vid arbete *för* deltagarna. Detta kan även kopplas till empowerment eftersom det ger deltagarna möjlighet till delaktighet och inflytande (Hansson, 2011).

Karlsson (2007) skriver i sin avhandling att det goda mötet bygger på jämlikhet mellan professionell och klient, det vill säga att det finns en dialog. Samtalet är ett verktyg som ska användas för att tala *med* klienterna, inte *till* klienterna (a a). Under observationen såg vi hur handledaren ständigt hade en dialog med deltagarna. Det var tydligt att hon pratade *med* klienterna eftersom hon lyssnade på deras förslag och lät dem leda samtalet. Deras samtal byggde på jämlikhet och respekt för varandra.

8.6. Att arbeta med empowerment på rätt nivå

“Grunden är ändå trygghet.. Man kan inte jobba med det om där inte finns en trygghet i botten. /.../ Man kommer aldrig vidare, man kan aldrig motivera, man kan aldrig komma någonvart om inte personen känner att man vill en väl eller alltså att det är någon poäng med det här. För det kan ju upplevas som en press också liksom.. att klara mer saker själv.” (Maria)

“Trygghet är a och o. Det är.. För är man inte trygg då kan man inte själv bestämma. Och då kan man.. Alltså.. Då försvinner allt. Har man grundtryggheten så.. Så det är nog det allra viktigaste.” (Anna)

Både Anna och Maria pratar i de två citaten ovan om att trygghet är viktigt för att komma någonväg i arbetet med empowerment för deltagarna. De båda syftar på att om det inte finns en god relation och en grundtrygghet i situationen blir det svårare att arbeta med empowerment.

“För det känns som det är ett ganska modernt ord som har kommit in, som visst.. som är jätteviktigt men som kan bli så himla fel också. Så att det är inte.. Visst att det låter jättebra och det ska man visst sträva alltså till den mån man klarar av det.. För det är inte alla.. Det kan bli jättestressande att få två val och att få välja själv. Det är ju... Det är långt ifrån alla som klarar det. /.../ Så att det gäller att så.. med måtta så klart, så att det inte bara blir det här fina ordet: att vi jobbar med detta. För att det måste vara med brukare som klarar av det och på nivån som de klarar av.” (Anna)

Anna pratar i citatet ovan om att empowerment är ett viktigt ord, och att det är något man ska sträva efter för deltagarna. Anna tar dock upp att det inte alltid är så enkelt och menar att det kan vara svårt för vissa brukare att exempelvis två val och att själv få välja. Slutligen kommer Anna fram till att empowerment inte bara får bli ett fint begrepp, utan att man måste jobba med empowerment på den nivån som deltagarna klarar av det.

9. Sammanfattning av resultat

I föregående avsnitt har vi presenterat studiens resultat och analyserat detta. Under detta avsnitt kommer att göra en sammanfattning av resultatet utifrån studiens frågeställningar som vi inledningsvis presenterat under avsnittet “Syfte och frågeställningar”.

Använder sig personalen på dagliga verksamheter av empowerment i sitt arbete med deltagarna?

Våra respondenter arbetar med empowerment varje dag på den dagliga verksamheten. Även om många av våra respondenter inte är välbekanta med ordet empowerment, så pratar de ofta om empowerment i andra termer i sin verksamhet. Det kan handla om termer som delaktighet, jämlikhet, inflytande, självbestämmande och om att ta tillvara på deltagarnas resurser och förmågor. Dessa termer har merparten av våra respondenter framhållit som viktiga för arbete med personer med funktionsnedsättningar. Empowerment har våra respondenter framförallt sett som ett samlingsbegrepp för dessa termer.

Några av respondenterna ansåg även att empowerment är ett modeord som just nu fått mycket uppmärksamhet. Men de ansåg att de faktorerna som begreppet empowerment innefattar är något som de har arbetat med sedan tidigare och gör även idag. Respondenterna berättade även att de diskuterar faktorerna som ingår i begreppet empowerment med deltagarna, men att de i dessa samtal inte nödvändigtvis använder begreppet empowerment. De berättar att de i under samtal med deltagarna diskuterar självständighet, inflytande och delaktighet.

En av respondenterna berättar att arbetet med empowerment även kan bli fel. Att begreppet empowerment är något som låter bra, men att det inte är för alla. Detta eftersom vissa kan bli stressade över att välja själv. Respondenten berättar att empowerment är jätteviktigt, men att man måste lägga det på rätt nivå så att det inte bara blir det fina ordet.

Hur gör personalen för att arbeta för att deltagarna ska få mer empowerment?

Våra respondenter är överrens om att empowerment är något som är viktigt att arbeta med och som är viktigt att tala om. Många av våra respondenter menar att det är viktigt att lägga sig på rätt nivå för empowerment i förhållande till deltagaren. Ett flertal av respondenterna pekar på att det är viktigt att arbeta individcentrerat, vilket möjliggörs i olika grad i de verksamheter som vi besökt. Trygghet är något som två av våra respondenter framhåller som mycket viktigt för att över huvudtaget kunna påbörja ett arbete för att främja en deltagares empowerment.

Gemensamt för alla våra respondenter är att de intar olika roller i sitt arbete för att anpassa sig till individen i det sociala samspelet. Respondenterna intar olika roller, där de både kan agera ledare och deltagare i dessa roller, för att gynna deltagarna. Många av våra respondenter berättar om hur de tar ett steg tillbaka för att få deltagarna att ta mer initiativ och främja deras självständighet. Respondenterna beskriver också att de försöker uppmuntra de positiva initiativ som deltagarna tar för att på så sätt stärka deltagarna.

Respondenterna berättar hur viktigt det är att man som personal känner av situationen för att avgöra hur mycket stöd som är motiverat att ge i en viss situation. En av respondenterna berättar att mycket beror på dagsformen. Vissa dagar orkar deltagaren kanske inte göra lika mycket som han eller hon gör vissa andra dagar. Det är då viktigt att personalen känner av detta och inte pressar deltagaren för mycket i dessa situationer. En av respondenterna beskriver detta som att personalen måste ha sina tentakler ute för att känna av små tecken på vad deltagaren orkar eller vill göra under dagen. Detta eftersom det inte är alla deltagarna som kan kommunicera via tal.

En av våra respondenter framhåller vikten av att som personal våga släppa taget och tro att deltagarna kan för att på så sätt ge dem självförtroende och göra dem delaktiga i olika arbetsuppgifter. En av respondenterna berättar att det viktiga inte är att arbetsuppgiften blir rätt utförd, utan att deltagaren gjorde ett försök. Respondenten ger ett exempel på en deltagare som inte kan räkna och i början inte ville stå vid kassan på grund av detta. Men eftersom respondenten berättade att hon trodde på henne och att hon klarade det så gjorde deltagaren ett försök. Respondenten berättar att det inte alltid blir rätt, men att det viktiga är att deltagaren vågar stå i kassan och trivs med det idag. Detta kan vara ett exempel på hur personalen arbetar med empowerment hos deltagarna. Respondenten arbetar för att deltagarna ska bli mer självständiga, få bättre självförtroende och uppnå personliga mål. Detta i enlighet med vad Hansson (2011) menar ingår i begreppet empowerment.

10. Slutdiskussion

Vårt mål med den här uppsatsen var att undersöka hur personal på daglig verksamhet gör för att arbeta för att främja deltagarnas empowerment. Detta har

vi gjort genom kvalitativa intervjuer med personal på daglig verksamhet samt en deltagande observation på en daglig verksamhet.

För att gå tillbaka till inledningen på vårt uppsatsskrivande så föddes idén till denna uppsats från tankar kring hur man gör i praktiken inom verksamheter för att främja brukares empowerment. Vi frågade oss inledningsvis om empowerment är något man talar om på dagliga verksamheter. Vår största frågeställning handlade om hur personalen gör för att arbeta för att stärka deltagarnas empowerment.

Vår studie har visat att alla sju respondenter som vi intervjuat tänker på empowerment dagligen i sitt arbete och talar om det på sin arbetsplats. Respondenterna menar dock att de ofta talar om empowerment i andra termer, så som självständighet, inflytande, personliga resurser eller delaktighet. Vidare har respondenterna pratat om flertalet olika arbetsmetoder, eller knep, som de använder sig av för att främja deltagarnas empowerment. Ibland försöker de stärka deltagarna genom att bara ta ett steg tillbaka eller uppmuntra deltagarnas positiva initiativ.

Vår uppsats bygger på det som personal på daglig verksamhet uppgett i intervjuer samt det som vi själva åskådat under en observation på daglig verksamhet. Vår studie saknar alltså helt brukarnas upplevelse av hur personalens arbetssätt stärker dem. Detta är naturligtvis en mycket intressant aspekt, vilken vi på grund av tidsramen av denna studie valt att inte inkludera. Vi vill dock tro att personen på daglig verksamhet kan se när en deltagare utvecklas i en positiv riktning med avseende på exempelvis självständighet.

Det är svårt att dra någon generell slutsats då vårt resultat är splittrat och hur man gör väldigt olika. Respondenterna arbetar på olika sätt för att stärka deltagarnas empowerment och det skiljer sig från olika deltagare och olika situationer hur våra respondenter väljer att arbeta. Detta anser vi gör det ännu mer intressant. Vi har presenterat några av de likheter vi kan se i arbetssätt under avsnittet "sammanfattning av resultat". Utöver detta verkar det alltså inte finnas några absoluta metoder eller sätt att arbeta på som man använder sig av, utan det verkar vara situationen med deltagaren som formar arbetssättet. Alla deltagare på de dagliga verksamheterna har individuella mål, förutsättningar och personliga resurser. Detta innebär att personalen måste arbeta med empowerment på en individuell nivå med varje deltagare, vilket leder till att arbetssättet med empowerment varierar beroende på individen man arbetar med. Det går alltså inte att generalisera resultatet från denna studie då det individuella spelar en så stor roll i arbetet.

Vårt tillvägagångssätt anser vi vara relevant i förhållande till vårt syfte med studien. Det finns faktorer i vårt tillvägagångssätt som vi trots detta anser är viktiga att lyfta eftersom det kan innehålla en viktig aspekt.

En av de saker i vårt tillvägagångssätt som vi vill lyfta är hur vi fått kontakt med våra respondenter. Detta skedde genom att respondenterna kontaktade oss via mail och var intresserade av att delta i vår studie. Eftersom respondenterna själva har tagit kontakt med oss kan vi anta att dessa personer tyckt att vår studie var intressant, att de var angelägna att visa upp sin verksamhet eller har känt att de hade något att bidra med till vårt ämne. Alla de sju personer som kontaktade oss för medverkan i studien har vi gjort intervjuer med. Detta kan ha påverkat vårt

resultat på så sätt att vi intervjuat personal som kände sig hemma i "empowermenttänkandet" eller var villiga att visa upp hur de arbetar. Det faktum att det kan vara så påverkar inte sanningen i våra resultat, då dessa personer ingick i vårt urval. Vi menar ändå att det kan ha spelat en viss roll för vilka svar vi har fått från respondenterna.

En annan intressant aspekt gällande respondenterna i denna studie är det faktum att merparten av dem har någon form av eftergymnasial vidareutbildning. Detta trots att socialstyrelsen (2008) konstaterar att majoriteten av de som arbetar på daglig verksamhet har gymnasieutbildning som högsta utbildningsnivå. Vi ser detta som positivt och intressant att våra respondenter har olika utbildningsbakgrunder. Olika utbildningsbakgrunder tror vi tar fram en bra variation av olika synsätt och arbetssätt. En av våra respondenter nämnde under intervjun att hon tror att hennes utbildning som arbetsterapeut har färgat hennes syn på saker och ting. Vi tror att personer med olika utbildningsbakgrunder kan komplettera varandra och på så sätt utveckla arbetet och framförallt gynna deltagarna med avseende på empowerment.

Att tre av respondenterna arbetar på samma dagliga verksamhet respektive att två av respondenterna är kollegor på en annan daglig verksamhet kan ha påverkat resultatet i en viss grad. Detta eftersom just deras arbetsplats kan ha en gemensam syn på hur man ska arbeta med deltagarna samt vilken relation man ska ha till deltagarna som personal. Det kan även vara så att det finns begränsningar i arbetet med empowerment som grundas i hur verksamheten är uppbyggd. Detta kan finnas inom alla de verksamheter vi besökt, men dessa begränsningar är då gemensamma för de arbetar inom samma verksamhet. I resultatet framgår det även att respondenterna har olika uppfattning om vad empowerment innebär samt att de ger olika exempel på hur de arbetar med deltagarnas empowerment.

Att vi varit ute på dagliga verksamheter som varit olika uppbyggda kan ha påverkat studiens resultat. Vi kan anta att de olika formerna av daglig verksamhet ger olika möjligheter för personalen att arbeta med empowerment hos deltagarna. Eftersom de samhällsintegrerade verksamheterna strävar efter att vara så arbetslika som möjligt, kan vi anta att deltagarna inom dessa verksamheter är närmre arbetslivet än deltagarna på en traditionell daglig verksamhet. Det vill säga att aktiviteterna på den dagliga verksamheten som är samhällsintegrerad kan skilja sig markant från aktiviteterna på de traditionella dagliga verksamheterna. Vi menar dock att det alltid finns en möjlighet att på något sätt arbeta med empowerment, vilket även intervjuerna med våra respondenter visar. En av våra respondenter pekar på det bra när hon säger att man måste arbeta med empowerment på olika nivåer. Vi vill därför dra slutsatsen att det enda som egentligen skiljer sig är att personalen kan arbeta på olika nivåer med empowerment beroende på vilka deltagarna är.

Slutligen vill vi tillägga att vi båda ansvarar för innehållet i denna studie. Vi har båda närvarat vid samtliga intervjuer och observation. Arbetsfördelningen har under hela studiens gång varit jämbördig.

10.1. Förslag till vidare forskning

Slutligen vill vi ge uppslag till vidare forskning, eftersom vi tycker att empowerment är ett viktigt ämne som borde utforskas vidare. I denna uppsats har

vi försökt att ge en bild av hur personal på daglig verksamhet gör för att främja deltagarnas empowerment. "Empowermenttänkandet" har vi brutit ner i mindre och mer lättdefinierade begrepp som exempelvis delaktighet, självständighet, resurser och egenmakt. Mer detaljerat har vi bland annat tittat på hur personalen gör för att deltagarnas ska bli exempelvis mer självständiga, mer delaktiga, mer jämlika och hur personalen arbetar för att ta tillvara på deltagarnas resurser och förmågor.

En tanke som vi har är att det vore intressant att göra en studie som intar både ett personalperspektiv och ett brukarperspektiv för att på så sätt kunna se hur personalens arbetssätt i praktiken påverkar brukarnas känsla av empowerment. I vår studie berättar personalen om hur de arbetar för att stärka deltagarna och öka deras självständighet. Eftersom vi har antagit ett personalperspektiv i denna studie vet vi inte om deltagarna upplever att de, genom personalens arbetssätt, blir exempelvis mer självständiga eller delaktiga. Om de inte upplever detta så är det ju egentligen inte ett arbetssätt präglad av empowerment. Detta kan man endast styrka om man även antar ett brukarperspektiv.

Vidare vore det intressant att närmare studera den balansgång, som Askheim (2003) talar om, att professionella går på en slak lina. Att personalen får lön för deras arbete på den dagliga verksamheten, medan deltagarna inte får det är ett faktum. Detta kan vi anta skapar något slags ojämlikhet redan i grunden. Hur gör professionella för att överbrygga att de själva och deltagarna arbetar på den dagliga verksamheten på olika villkor? Askheim (a a) menar att professionella måste ersätta sin auktoritära roll med partnerskap. Det vore intressant att närmre undersöka hur professionella gör detta samt närmre titta på vilka maktstrukturer som råder på dagliga verksamheter.

11. Referenser

Askheim, O. P (2003) Empowerment as guidance for professional social work: an act of balancing on a slack rope. *European Journal of Social Work*,6:3, 229-240

- Askheim, O. P (2010) Empowerment – olika infallsvinklar. I: Askheim, O. P & Starrin, B (red.) *Empowerment i teori och praktik*. Malmö: Gleerups
- Askheim, O. P & Starrin, B (2010) Empowerment - ett modeord? I: Askheim, O. P & Starrin, B (red.) *Empowerment i teori och praktik*. Malmö. Gleerups
- Brusén, P & Printz, A (2006) Framtiden i dag. I: Brusén, P & Printz, A (red.) *Handikappolitiken i praktiken; Om den nationella handlingsplanen*. Växjö: Författarna och Förlagshuset Gothia AB
- Davidsson, B (2010) *Handläggning av stöd och service till människor med funktionshinder: Enligt LSS och SoL*. Lund: Studentlitteratur
- Denscombe, M (2009) *Forskningshandboken. För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur
- Erman, M (2008) *LSS - en vägledning*. Stockholm: Kommentus Förlag
- Forsman, B (2011) *Forskningsetik - En introduktion*. Lund: Studentlitteratur
- Friesen, S, Ingvar, D.H, Swahn, J-Ö & Weibull, J (1989) *Bra böckers lexikon*. Höganäs: Bokförlaget Bra Böcker
- Förhammar, S (2004) Lytt, abnorm, invalid, handikappad, funktionshindrad. I: Förhammar, S & Nelson, M C (red.) *Funktionshinder i ett historiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur
- Goffman, E (1959) *Jaget och maskerna. En studie i vardagslivets dramatik*. Femte upplagan, andra tryckningen. Smedjebacken: ScandBook
- Grönmo, S (2006) *Metoder i samhällsvetenskap*. Malmö: Liber
- Hansson, L (2011) Empowerment och brukarinflytande. I: Brunt, D & Hansson, L (red.) *Att leva med psykiska funktionshinder - livssituation och effektiva vård- och stödinsatser*. Malmö: Studentlitteratur
- Hellström, L (2007) Anvisningar för skrivande studenter: Handfast handledning för studenter som skriver rapporter och examensarbeten. Malmö: Hälsa och Samhälle
- Karlsson, K (2007) Funktionshinder, samtal och självbestämmande: En studie av brukarcentrerade möten. Linköpings Universitet Filosofiska Fakulteten: Institutionen för Tema Kommunikation
- Kvale, S & Brinkmann, S (2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur
- Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (1993:387)
- Larsson, S (2002) Empowerment och social ekonomi. I: Sjöberg, M (red.) *Arbetsliv och funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur

- Lindquist, A-L (2009) Att arbeta för och med klienterna – inflytande inom vård och omsorg för personer med psykisk ohälsa. *Socionomen*, 2009:1, s 52-55
- Lordan, N (2000) Finding a Voice: Empowerment of People with Disabilities in Ireland. *Journal of Progressive Human Services*, 11:1, s 49-69
- Michailakis, D & Reich, M (2005) Funktionsnedsättning mot funktionshinder: En konstruktivistisk observation av en ledande distinktion. I: Danemark, B (red.) *Sociologiska perspektiv på funktionshinder och handikapp*. Lund: Författarna och Studentlitteratur
- Mossler, K & Printz, A (2006) Att leva som andra! Att mäta och beskriva levnadsförhållanden för personer med olika funktionshinder. I: Brusén, P & Printz, A (red.). *Handikappolitiken i praktiken; Om den nationella handlingsplanen*. Växjö: Författarna och Förlagshuset Gothia AB
- Neath, J & Schriener, K (1998) Power to People with Disabilities: Empowerment issues in employment programming. *Disability & Society*, 13:2, s 217-228
- Olsson, I (2002) Nils, dövstum, yrkesutbildad och självförsörjande. I: Sjöberg, M (red.) *Arbetsliv och funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur
- Regeringens proposition (1992/93:159) om stöd och service till vissa funktionshindrade
- Rosengren, K. E & Arvidson, P (2010) *Sociologisk metodik*. Malmö: Liber
- Sjöberg, M (2002) Att ha ett arbete är att vara delaktig. I: Sjöberg, M (red.) *Arbetsliv och funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur
- Socialstyrelsen (2008) Daglig verksamhet enligt LSS - en kartläggning (Artikelnr 2008-131-22)
- Socialstyrelsen (2010) Personer med funktionsnedsättning – insatser enligt LSS år 2009. (Artikelnummer: 2010-3-27)
- Socialstyrelsen (2011) Bostad med särskild service och daglig verksamhet – En forskningsöversikt (Artikelnr 2011-2-6)

Internetkällor

<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR>. Hämtat den 10 april 2012.

<http://www.socialstyrelsen.se/fragorochsvar/funktionsnedsattningochfunktio>. Hämtat den 1 april 2012.

http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/valfrihet-ger-egenmakt-till-funktionshindrade_6568033.svd. Hämtat den 12 april 2012.

Bilaga 1

Hej.

Vi heter Johanna Nilsson och Terese Hansson och läser till socionomer på Malmö

Högskola vid institutionen för Hälsa och Samhälle. Vi skriver just nu vår C-uppsats inom ämnet "daglig verksamhet och empowerment". Syftet med vår uppsats är att undersöka hur personal på daglig verksamhet för personer med funktionsnedsättning arbetar med personernas empowerment.

Vi är intresserade av att komma i kontakt med personal på daglig verksamhet som arbetar i direkt kontakt med personer med funktionsnedsättning. Vi önskar göra intervjuer på två dagliga verksamheter med tre personal som är fast anställda på respektive daglig verksamhet. Fokus vid intervjuerna kommer att fästas vid arbetssättet. Kort sagt är vi alltså intresserade av hur personalen arbetar tillsammans med deltagarna på daglig verksamhet och inte av vad som är rätt eller fel. En intervju kommer att ta ungefär 30 – 60 min. Intervjun spelas in på bandspelare, om respondenten samtycker till detta, för att sedan användas i text i vår uppsats.

Personerna som intervjuas kommer att aidentifieras i uppsatsen. Vi kommer endast nämna att det är dagliga verksamheter i södra Sverige som studien baseras på. Informationen kommer endast att användas i vår uppsats och materialet från intervjuerna kommer att förstöras när uppsatsen är färdigställd. Deltagandet i studien är helt frivilligt och respondenten kan när som helst under intervjun avbryta eller välja att inte besvara någon av frågorna utan att detta ifrågasätts. Vid medverkan i vår studie får ni gärna ta del av den färdigställda uppsatsen.

Vi planerar att genomföra intervjuerna under vecka 17 och vecka 18 (möjligvis också vecka 19). Denna tidsplanering beror på att vi har begränsad tid för att färdigställa vår uppsats.

Vi önskar även göra en observation på vardera dagliga verksamhet där vi intervjuat personal. Observationen innebär att vi är med på den dagliga verksamheten och tittar på samspelet mellan personalen och de som är beviljade daglig verksamhet under några timmars tid. Syftet med observationen är att ge oss en bild av hur samspelet ser ut på den dagliga verksamheten samt se hur personalen arbetar i praktiken. Observationen planeras i tid att genomföras under samma tidsperiod som intervjuerna, d.v.s. under vecka 17, vecka 18 och vecka 19. Vi kommer endast att genomföra observationen om personalen och deltagarna på den dagliga verksamheten samtycker till detta.

Med bakgrund av ovanstående undrar vi om ni kan hjälpa oss till kontakt med personal som arbetar på daglig verksamhet och som är intresserade av att delta i vår studie. Vi kommer ta kontakt med er igen under vecka 17 för att diskutera eventuell medverkan i vår studie. Vi informerar gärna mer om vår studie vid kontakt.

Om ni har frågor kontakta oss gärna på vår e-post: XXX@student.mah.se.

Med Vänliga Hälsningar
Johanna Nilsson & Terese Hansson
Bilaga 2

Hej igen!

Vi mailade er i början av veckan angående kontakt med personal som arbetar på

daglig verksamhet. Som vi berättade i mailet skriver vi just nu vår C-uppsats och vill gärna intervjua personal som arbetar i direkt kontakt med personer med

Projektets titel: Empowerment i praktiken på daglig verksamhet	Datum: 2012-04-27
--	--------------------------

funktionsnedsättningar på daglig verksamhet samt få möjlighet att vara med på den dagliga verksamheten för att bättre förstå hur personalen arbetar och hur den dagliga verksamheten ser ut. Vår uppsats handlar om empowerment och vi har valt att utgå från daglig verksamhet som arenan för detta.

Mer specificerat är vi intresserade av att veta hur personalen arbetar tillsammans med deltagarna. Vi vill lägga fokus på hur personalen arbetar för att stärka deltagarna på daglig verksamhet med avseende på till exempel inflytande, självständighet, egenmakt och delaktighet. Vi är också intresserade av hur deltagarnas resurser och förmågor tas tillvara på den daglig verksamheten. Kort sagt är vi alltså intresserade av hur personalen arbetar och inte av vad som är rätt eller fel.

Då vi har en viss tidsplanering att följa på grund av skolan är nu vår fråga till er om det finns någon personal som kan tänka sig att delta i vår studie och hur vi lättast går tillväga för att komma i kontakt med dem.

Med vänlig hälsning
Johanna Nilsson & Terese Hansson
Socionomstuderande på Malmö Högskola vid institutionen för Hälsa och Samhälle

(e-mail: XXX@student.mah.se)

<p>Studieansvarig/a: (student/er) Johanna Nilsson och Terese Hansson</p> <p>Din E-post som student vid Malmö högskola: <u>XXX@student.mah.se</u> <u>XXX@student.mah.se</u></p>	<p>Studerar vid Malmö högskola, Hälsa och samhälle, 206 05 Malmö, Tfn 040-6657000</p> <p>Utbildning: Socionomprogrammet Nivå: Grundnivå, termin 6</p>
<p>Hej.</p> <p>Vi heter Johanna Nilsson och Terese Hansson och läser socionomprogrammet på Malmö Högskola vid institutionen för Hälsa och Samhälle. Vi skriver just nu vår C-uppsats inom ämnet “ empowerment och daglig verksamhet”. Syftet med vår uppsats är att undersöka hur personal på daglig verksamhet för personer med funktionsnedsättning arbetar för personernas empowerment.</p> <p><i>Begreppet empowerment innefattar en del olika faktorer och betydelser. Empowerment kan ses som en individs process mot egenmakt och självständighet, men det kan även innebära delaktighet och inflytande för en individ. Begreppet empowerment innefattar också att en person som inte har kontroll över sin livssituation får hjälp och verktyg från en annan person, till exempel personal, för att klara av att frigöra sig från den situationen och ta kontroll över sitt liv. Detta kan sammanfattas genom begreppet egenmakt som är en stor del av empowerment. Ett exempel på en process mot empowerment kan vara att man tar vara på en individs förmågor och personliga resurser.</i></p> <p>Vi önskar att göra en intervju med dig eftersom du arbetar i direkt kontakt med personer med funktionsnedsättning på den dagliga verksamheten. Fokus i intervjun kommer att ligga på empowerment och arbetssätt. Intervjun kommer att vara i ungefär 30 till 60 minuter. Intervjun spelas in med en diktafon om du samtycker till detta. Anledningen till inspelningen är att vi ska kunna skriva ner intervjun i textformat för att sedan använda detta som text i vår uppsats. Informationen från intervjun kommer att förstöras när uppsatsen är färdigställd.</p> <p>I uppsatsen kommer du att bli aidentifierad och vi kommer endast beskriva att uppsatsen bygger på dagliga verksamheter i södra Skåne. Vi kommer endast att använda informationen från intervjun i vår studie. Du kan när som helst under intervjun välja att avbryta din medverkan eller välja att inte svara på en fråga utan att detta kommer att ifrågasättas. Din medverkan i denna studie ska bygga på frivillighet.</p> <p>Härmed tillfrågas Du om deltagande i studien</p> <p>Med vänliga hälsningar Johanna Nilsson och Terese Hansson</p>	

Bilaga 4

Formulär
Samtycke

--

Projektets titel: Empowerment i praktiken på daglig verksamhet	Datum: 2012-04-27
Studieansvarig/a: Johanna Nilsson och Terese Hansson	Studerar vid Malmö högskola, Hälsa och samhälle, 206 05 Malmö, Tfn 040-6657000
E-post: <u>XXX@student.mah.se</u> <u>XXX@student.mah.se</u>	Utbildning: Socionomprogrammet Nivå: Grundnivå, termin 6

Jag har muntligen informerats om studien och tagit del av bifogad skriftlig information. Jag är medveten om att mitt deltagande är frivilligt och att jag när som helst och utan närmare förklaring kan avbryta mitt deltagande.

Jag lämnar härmed mitt samtycke till att delta i ovanstående undersökning:

Datum:
.....

Deltagarens underskrift:
.....

Bilaga 5

Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

1. Utbildning?
2. Är inom yrket?
3. Är på denna arbetsplatsen?
4. Är på andra dagliga verksamheter?
5. Huvudsakliga arbetsuppgifter?
6. Har er arbetsplats något uttalat ledord?
7. Har er arbetsplats något specifikt uttalat mål eller syfte?

Yrkesrollen

8. Hur skulle du beskriva din yrkesroll?
9. Hur skulle du beskriva relationen till de som är beviljade daglig verksamhet?
10. Vad anser du är viktigast när man arbetar med personer med funktionshinder?

Verksamheten

11. Vilka aktiviteter baseras den dagliga verksamheten på?
12. Vem bestämmer vilka aktiviteter som finns på den dagliga verksamheten?
13. Har deltagarna möjlighet till att vara med och bestämma?
14. Vem ansvarar för planering av de olika aktiviteterna?
15. Har ni arbetsplatsmöten där deltagarna inkluderas?
16. I vilken utsträckning har deltagarna inflytande över den sysselsättning som äger rum på den dagliga verksamheten?

Arbetsätt och empowerment

17. Vad är "empowerment" för dig?
18. Har du som personal fått utbildning om "empowerment" inom arbetet?
19. Utöver "empowerment", har du som personal fått någon annan utbildning?
Till exempel gällande att främja deltagarnas självständighet?
20. Talar ni om "empowerment" i ert arbete på den dagliga verksamheten?
21. Talar ni om de faktorer som ingår i "empowerment", till exempel egenmakt, delaktighet, självbestämmande? Hur uttrycks detta i så fall i ert arbete i situationen med deltagarna på den dagliga verksamheten?
22. Arbetar du för att tillvarata individens personliga förmågor/resurser? I så fall hur?
23. Kan du ge ett specifikt exempel på när detta skedde i praktiken?
24. Arbetar du för att deltagarna ska bli mer självständiga? I så fall hur?
25. Arbetar du för att tillvarata individens egna intressen? I så fall hur?
26. Hur avgör du hur mycket stöd som är motiverat att ge i en viss situation med en deltagare?

Avslutande frågor

27. Anser du att empowerment är användbart inom arbetet med personer med funktionshinder?
28. Finns det något som du tycker är viktigt och som du vill nämna som inte har berörts i denna intervju?

Bilaga 6

Observationsguide

Hur är stämningen?

Hur ser lokalerna och inredningen ut? Finns hjälpmedel?

Vilken roll intar personalen i samspelet?

Vilken roll intar deltagarna i samspelet?

Vem leder samspelet?

Vilka uppgifter utför personalen?

Vilka uppgifter utför deltagarna?

Vilka uppgifter utför personalen och deltagarna tillsammans?

Vem leder utförandet av uppgiften?