



HÖGSKOLAN
I HALMSTAD

KANDIDATUPPSATS

Organisering och ledning inom arbete och välfärd - socialt arbete 180 hp



Självbestämmande på gruppbostad

Ur enhetschefens perspektiv

Linn Nilsson och Veronica Ottosson

Vetenskapligt arbete 15 hp

Halmstad 2017-06-21

Självbestämmande på gruppbostad

- Ur enhetschefens perspektiv

Linn Nilsson

Veronica Ottosson

2017-05-26

Akademien för hälsa och välfärd

Organisering och ledning av arbete och välfärd

Kandidatuppsats i Socialt arbete, 15 hp

Handledare: Mia Jormfeldt

Sammanfattning

Svensk titel: Självbestämmande på gruppbostad- Ur enhetschefens perspektiv

Namn på författare: Linn Nilsson och Veronica Ottosson

Nyckelord: Socialt arbete, självbestämmande, enhetschefens perspektiv, gruppbostad, arbetsmetoder

För personer med intellektuellt funktionshinder har det skett förändringar i levnadsvillkoren över tid allteftersom samhällets syn samt lagstiftning har förändrats. Med målet om att dessa personer ska få större möjlighet att kunna leva som andra syftar lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade bland annat till att personer med intellektuellt funktionshinder ska få möjlighet till självbestämmande i sitt liv. Syftet med denna studie är att ur enhetschefens perspektiv öka kunskapen om hur omsorgsarbetet bedrivs på gruppbostäder för att öka självbestämmande för personer med intellektuellt funktionshinder. I studien används en kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer med sex enhetschefer på gruppbostäder. Studien har en fenomenologisk ansats då syftet är att ur enhetschefernas perspektiv och deras upplevelser ta reda på hur arbetet bedrivs. Analysmetoden tematisk analys används för att tolka resultatet, vilket gjordes utifrån teorier om makt, kommunikation och ledarskap.

Resultatet analyserades även i relation till vad tidigare studier påvisat inom forskningsområdet. Resultatet visade att deltagarna hade en enhetlig syn på vad självbestämmande för brukaren innebär, som också påminner om hur tidigare forskning definierar självbestämmande. Det dagliga arbetet med brukarna för att öka deras självbestämmande utgår från den individuella genomförandeplanen som bland annat leder till ett individanpassat förhållningssätt till varje enskild brukare. För att främja ett självbestämmande för brukarna behövs det goda förutsättningar för såväl chefer som personal. Dessa förutsättningar beskrivs övervägande i termer om en god kommunikation, motiverande ledarskap och på bästa sätt förhålla sig till de styrdokument som verksamheten för gruppbostäder vilar på.

Studiens slutsatser visar på att deltagarna upplevde att arbetet med självbestämmande är en viktig del i det vardagliga arbetet och det sker hela tiden en individanpassad vård för att brukarna önskemål skall tillfredsställas. Resultatet ger även vetskap om att arbetet för självbestämmande för brukarna tenderar att skilja sig beroende på hur professionella runt brukaren uppfattar engagemanget för självbestämmande. Enhetschefernas upplevelse var att de hade en påverkan gentemot att ge personal bra förutsättningar för att arbeta främjande med att öka självbestämmande hos brukarna. Att göra personalen delaktig i verksamhetsprocesser var deltagarna överens om samt även att bra kommunikation i vardagen och i större sammanhang påverkade personalens förutsättningar.

Abstract

English title: Self- determination at group homes - From the unit manager's perspective

Authors: Linn Nilsson and Veronica Ottosson

Keywords: Social work, self-determination, unit manager, group home, working methods, intellectual disability

For people with intellectual disabilities there have been changes in living conditions over time as society's view and legislation have been changed. With the aim of providing these people with a greater opportunity to live as others purpose the legislation that persons with intellectual disabilities should be given the opportunity to self-determination in their lives. The purpose of this study is to increase the knowledge of how the care work is carried out on group housing in order to increase self-determination for persons with intellectual disabilities. The study uses a qualitative method in the form of semistructured interviews with six participants who work as unit managers. The study has a phenomenological approach, with the purpose of finding out about the work of the unit managers and their experiences. The method of analysis thematic analysis is used to interpret the result, which was based on theories of power, communication and leadership.

The result was also analyzed in relation to what previous studies have shown in the field of research. The result showed that the participants had a consistent view of what the selfdetermination for the user means, which also recalls how previous research defines selfdetermination. The daily work of the users to increase their self-determination is based on the individual implementation plan which leads to an individualized approach to each individual user. In order to promote self-determination for the users, good conditions are needed for both managers and staff. These prerequisites are predominantly described in terms of good communication, motivational leadership and the best reliance on the governing documents which the group housing business is based on.

The conclusions of the study indicate that the participants felt that work on selfdetermination is an important part of everyday work and there is always an individualized care to ensure that the wishes of the users shall be satisfied. The result also reveals that the self-determination work for the users tends to differ depending on how professional around the user perceives the commitment to self-determination. The unit manager's experience was that they had an impact on providing staff with good prerequisites for work promotion by increasing self-determination among the users. To make the staff involved in the business processes was the agreement of the participants, as well as the fact that good communication in everyday life and in a larger context influenced the staff's conditions.

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till våra deltagare i studien som bidrog med egna erfarenheter och visade stort engagemang i studiens frågeställningar. Ni inspirerade oss till att bli ännu mer intresserade av hur gruppboheter fungerar.

Vi vill även tacka vår handledare Mia Jormfeldt som har stöttat oss och kommit med förslag och idéer under studiens gång.

Till sist vill vi tacka våra familjer som har varit förstående och hjälpsamma mot oss under tiden vi har skrivit vår uppsats.

Arbetsfördelning

Vår uppsats är ett gemensamt arbete som vi har format tillsammans. Vi har diskuterat vårt problemområde samt vår förståelse och sedan format syfte och frågeställningar. Fortsatt arbete har delats upp mellan oss och samtliga texter har till viss del granskats av oss båda och färdigställts med hjälp av konstruktiv kritik och inspiration åt varandras texter. Veronica har skrivit metodkapitlet och Linn har skrivit kapitlet bakgrund samt till största del teorikapitlet och tidigare studier. Resterande avsnitt har vi båda skrivit likvärdiga delar av.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Problemformulering	1
1.2 Syfte.....	1
1.2.1 Frågeställningar	1
1.3 Studiens relevans för området socialt arbete.....	2
1.4 Förförståelse	3
1.5 Avgränsningar.....	3
1.6 Disposition	3
2. Bakgrund	4
2.1 Självbestämmande	4
2.2 Gruppbestad.....	5
3. Tidigare studier	5
3.1 Omgivningens stöd.....	5
3.2 Kommunikationens betydelse för självbestämmande.....	6
3.3 Ledarskap och motivation	7
4. Teoretisk utgångspunkt	8
4.1 Maktteori.....	8
4.2 Autonomi	9
4.3 Kommunikation som teori	10
4.3.1 Habermas kommunikationsteori.....	10
4.4 Ledarskap.....	11
4.4.1 Human Resources (HR) perspektivet	11
5. Metod	12
5.1 Kvalitativ metod.....	12
5.2 Urval.....	13
5.3 Tillvägagångssätt	13
5.4 Analysmetod.....	14
5.5 Etik	15
5.6 Tillförlitlighet	15
5.7 Metoddiskussion	15
6. Resultat och analys	16
6.1 Synen på självbestämmande.....	17
6.2 Det dagliga arbetet med brukarna	18
6.2.1 Genomförande plan	18
6.2.2 Individanpassning.....	19
6.2.3 Kommunikation med brukarna	21
6.2.4 Arbetet påverkas av brukarnas egna förutsättningar.....	22
6.3 Enhetschefens förutsättningar	23
6.3.1 Styrdokument att basera sitt arbete på	23
6.3.2 Ekonomiska resurser	25
6.3.3 Det är viktigt med en god kommunikation	25
6.4 Att motivera sin personal	26

6.4.1 Kommunikation med medarbetarna	26
6.4.2 Verksamhetsmöte.....	28
6.4.3 Utbildning.....	28
7. Diskussion	29
7.1 Resultatdiskussion.....	29
7.1.1 Synen på självbestämmande och dess betydelse	29
7.1.2 Arbetet för att främja ett ökat självbestämmande.....	29
7.1.3 Enhetschefens förutsättningar	30
7.1.4 Personalens förutsättningar	31
7.2 Övergripande metoddiskussion	32
7.3 Slutsatser.....	32
7.3.1 Förslag på fortsatt forskning.....	33
8. Referenser	34

Bilagor

Bilaga A : Ex. Informationsbrev

Bilaga B : Ex. Intervjuguide

1. Inledning

I vårt samhälle idag finns strävan om att alla människor ska få leva med så goda levnadsvillkor som möjligt. Självbestämmande är något som alla har rätten till att ha i sitt liv och det är en självklarhet för dem allra flesta. Det ska vara möjligt för personer med funktionsnedsättning som bor på gruppboendestäder att bestämma över sina egna liv i den grad det går även om personen är beroende av omsorgsstöd (Ekensteen 2000). Personer med intellektuell funktionsnedsättning ska själva ha rätten att bestämma hur delaktiga de vill vara i samhället och det innebär ett självbestämmande i sitt liv (Molin 2004). I studien har vi studerat ur ett enhetschefsperspektiv hur arbetet kring självbestämmande i gruppboendestäder ser ut idag och vad som görs för att stötta dem boende till ett mer självbestämmande liv. Det är av vikt att personalen som arbetar på gruppboendestäder vet hur de på bästa sätt ska stötta och motivera. Personal som arbetar på gruppboendestäder behöver utgå från hur ett hem ser ut i samhället och utgå från det i sitt arbete med brukarna (Sjöström 2008).

1.1 Problemformulering

Personer som bor på gruppboendestad omfattas av lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS (SFS 1993:387). Det står inget i lagen om hur tillvägagångssättet för att uppfylla personernas rättigheter ska gå till. Det innebär att det finns ett tolkningsutrymme för personerna som arbetar med målgruppen att tolka hur arbetet för ökad delaktighet och ett självbestämmande liv ska se ut. Vi ser här att tidigare forskning saknas kring hur arbetet med att uppfylla självbestämmande i livet hos personerna som bor på gruppboendestäder kan se ut. Kåhlin (2015) menar att personalen som arbetar på gruppboendestad saknar förberedelser och arbetsmetoder som kan användas i det praktiska arbetet med att stötta brukarna till ett ökat självbestämmande. Jormfeldt (2016) säger också att det saknas studier kring möjligheten för delaktighet och självbestämmande framförallt äldre personer med intellektuell funktionsnedsättning. Vi kan idag se en historisk utveckling gällande självbestämmande för personer som bor på gruppboendestäder då olika lagar har tillkommit. Wehmeyer, Kelchner och Richards (1996) säger att det har under åren blivit en mer betoning på självbestämmande för personer med intellektuell funktionsnedsättning men att det fortfarande finns få metoder om det som är användbara i praktiken. Detta gör att vi vill undersöka området mer och vi anser att det är viktigt för samhället att det finns arbetsmetoder att arbeta efter för att öka självbestämmandet för brukarna.

1.2 Syfte

Syftet är att öka kunskapen om hur omsorgsarbetet bedrivs på gruppboendestäder för att öka självbestämmandet för personer med intellektuellt funktionshinder ur enhetschefens perspektiv.

1.2.1 Frågeställningar

- Hur beskriver enhetschefen innebörden av självbestämmande?

- Hur ser enhetschefen på arbetet för att främja ett ökat självbestämmande för personerna som bor på gruppboenden?
- Vilka förutsättningar har enhetschefen att arbeta främjande för ett ökat självbestämmande för personerna som bor på gruppboenden.
- Vilka förutsättningar har personalen för att kunna främja ett ökat självbestämmande för personerna som bor på gruppboenden?

1.3 Studiens relevans för området socialt arbete

Under 1990-talet övergick verksamheterna inriktade för omsorg till personer med utvecklingsstörning från styrt av landstingen till kommunalt styre. Kommunerna övertog ansvaret för omsorgen med grund i dels välfärdssamhällets förändring och dels på grund av utvecklingen av dåvarande handikappideologi. Lagarna gällande omsorg idag är således ett resultat av ett decentraliserat samhälle där staten gav kommunerna ansvaret för stöd och service till funktionshindrade personer. En kommunalisering av omsorgen syftade bland annat till att insatser och stöd skulle utföras lokalt i nära anslutning till såväl familj som övriga medborgare i samhället. En inkludering av verksamheterna i nära anslutning till andra verksamheter inom kommunen förväntades även kunna medföra en effektivisering samt ett större engagemang hos beslutsfattarna (Tideman 2000).

Socialtjänstlagen, SoL, omfattar samhällets alla medborgare och har bland annat målsättningen att främja människors möjlighet till jämlika levnadsvillkor och ett aktivt deltagande i samhällslivet. Socialtjänstens verksamhet ska värna om såväl människors självbestämmanderätt som integritet (SFS 2001:453). SoL är en ramlag, vilket betyder att kommunen har möjlighet att tolka lagen och utforma verksamheter från de förutsättningar som kommunen har tillhanda. De riktlinjer för mänskliga rättigheter som FN har stadgat belyser även de att personer med funktionsnedsättning, precis som alla andra människor, har rätt till i samhället (Ds 2008:23). För att säkerställa behoven och rättigheterna för personer med vissa funktionshinder finns ytterligare lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS (SFS 1993:387). LSS fungerar som en rättighetslag och regler gällande personens rätt till ett självbestämmande liv blir här tydligare än i SoL och är ett sätt för staten att säkerställa att behoven tillgodoses på samma nivå i hela landet. En person som har rätt till stödåtgärder enligt LSS kan således kräva de åtgärder som lagen ger rättigheter till utifrån det behov som finns och har möjlighet att överklaga beslut (SFS 1993:387; Tideman 2000).

Enligt den globala definitionen av professionen socialt arbete ska det praktiska utförandet, i den här studien enhetschefens profession, verka för att samhället förändras och utvecklas i enlighet med principer som förknippas med mänskliga rättigheter och respekt för mångfald (IFSW 2014). Enhetschefernas deltagande i den här studien bidrar till att öka kunskapen om hur arbetet ser ut för att involvera brukarna till att kunna påverka sitt eget självbestämmande. Vilket kan förstås i liknelse med hur IFSW (2014) menar att professionen ska arbeta för att frigöra de mänskliga resurserna som gruppen personer med intellektuellt funktionshinder innehar på olika sätt, exempelvis genom empowerment.

Bergmark, Bergmark och Lundström (2011) förklarar att evidensbaserat socialt arbete har funnits som en del av socialt arbete i samhället sedan slutet av 1990-talet. Målet med evidensbaserat socialt arbete är kortfattat att det professionella arbetet inom socialt arbete ska bestå av metoder och arbetssätt som är vetenskapligt beprövade (Bergmark, Bergmark & Lundström 2011). Föreliggande studie har för avsikt att öka kunskapen om hur arbetet formas för att öka brukarnas självbestämmande. Att undersöka hur enhetschefer för gruppboende ser på arbetet med att öka brukarnas självbestämmande blir därför betydelsefullt för att bidra till en ökad förståelse för hur arbetet ser ut idag. Även att tydliggöra vilka hinder och problem som deltagarna förmedlar som kan relateras till arbetet. Självbestämmande beskrivs och förstås på olika sätt av olika människor varvid studiens deltagare förväntas bidra med synsätt som delar och bekräftar det tidigare studier menar att självbestämmande är eller ej. Enhetschefernas syn på självbestämmande förväntas även säga oss något om hur arbetet formas och fortlöper eftersom de har en yrkesroll som innehåller att förhålla arbetet efter gällande lagstiftning samt utifrån deras eget handlingsutrymme.

1.4 Förförståelse

Vi har båda erfarenhet inom ämnet vi studerar men våra erfarenheter skiljer sig åt. En av oss har en personlig erfarenhet kring ämnet där en anhörig har en intellektuell funktionsnedsättning och har fått se på nära håll hur personen fått hjälp och stöttning i sitt vardagliga liv från kommunen. Hjälpen har pågått under många år vilket har gjort att den anhöriga har sett att självbestämmande har varit en betydelsefull del i personens liv. Förförståelsen om det studerade området ses hos den andra av oss ur perspektivet som stödpersonal på ett gruppboende, som alltså saknar en anknytning till självbestämmande för hur brukaren privat förmedlar sina upplevelser i exempelvis nära relationer.

1.5 Avgränsningar

Studien syftar till att bidra med ökad kunskap om självbestämmande för brukarna ur enhetschefens perspektiv. Ett flerdimensionellt perspektiv med såväl personal som brukares upplevelser hade kunnat bidra med mer kunskap inom området. Vi ser dock enhetschefens perspektiv som tillräckligt givande för studiens omfattning samt som ett första steg i det led som annars hade varit optimalt att genomföra.

1.6 Disposition

Studien presenteras i olika kapitel som här presenteras kort för att underlätta förståelsen för studiens upplägg och innehåll. Inledningen ovan utgör kapitel ett. Kapitel två presenterar bakgrunden till studiens undersökta område samt en beskrivning av centrala begrepp. Tredje kapitlet redogör för tidigare studier som kan relatera till sådant som rör självbestämmande för brukare, hur självbestämmande kan förstås samt hur professionellas inverkan på självbestämmande ser ut. Kapitel fyra består av de teoretiska utgångspunkterna som vi sedan använder för att tolka och förstå studiens resultat. Kapitel fem presenterar en utförlig genomgång av studiens metodavsnitt, som utgår från vår vetenskapsteoretiska

grund, fenomenologi, vilken presenteras i det inledande stycket. Resultat och vår tolkning av resultatet, analysen, utgör innehållet i kapitel sex. Till sist redovisas slutdiskussionen i kapitel sju, som avrundar studien med en övergripande metoddiskussion och en resultatdiskussion som innehåller reflektioner kring hur det slutliga resultatet kan förstås som svar på våra frågeställningar.

2. Bakgrund

Handikappolitikens syfte till förändring var främst att normalisering och integrering för personer med funktionshinder skulle möjliggöras. Detta återspeglas i hur lagstiftningen idag ser ut för personer som inkluderas av LSS (SFS 1993:387; Tideman 2000). Synsättet av att personer med funktionsnedsättning skulle leva som alla andra baserades således på det som övriga samhället definierar som normala levnadsförhållanden. Normala levnadsförhållanden i den bemärkelsen är att ha en normal dygnsrytm, ett normalt veckomönster, en normal utveckling av livscykeln, normala ekonomiska villkor, att få leva i en tvåkönad värld, normal standard på fysiska faciliteter samt att val, önskningar och behov respekteras. Normaliseringsprincipen i kombination med integreringsprincipen kom att bli de styrande principerna för att uppnå målet där funktionshindrade personer skulle ha möjlighet att leva som alla andra. Att integreras i samhället förutsatte i sin tur att institutionerna till slut avvecklades (Ringsby-Jansson 2000; Tideman 2000).

2.1 Självbestämmande

LSS lagen som den ser ut idag säger enligt 6§ *“Verksamheten enligt denna lag skall vara av god kvalitet och bedrivs i samarbete med andra berörda samhällsorgan och myndigheter. Verksamheten skall vara grundad på respekt för den enskildes självbestämmanderätt och integritet. Den enskilde skall i största möjliga utsträckning ges inflytande och medbestämmande över insatser som ges. Kvaliteten i verksamheten skall systematiskt och fortlöpande utvecklas och säkras”*. Personer som omfattas av LSS ska således ges möjlighet till självbestämmande och inflytande över sitt eget liv i största möjlig mån (SFS 1993:387).

Självbestämmande för personer med funktionshinder är av intresse för flera delar av samhället. Såväl som för individens egen syn på sig själv och sitt liv som myndigheter och samhällets syn på självbestämmande spelar roll för hur det fungerar i praktiken (Ekensteen 2000). Enligt Ekensteen (2000) betyder självbestämmande för individer med funktionshinder att i relation till den beroendeställning som personerna har till omsorgsverksamheter i största utsträckning ändå ska kunna styra och bestämma över sitt eget liv. Molin (2004) diskuterar självbestämmande ur rättigheten att vara delaktig i samhället, vilket även betyder att rätten att vara delaktig i samhället innebär att personer likväl ska ha rätt till att själva bestämma om de inte vill vara delaktiga. Almqvist, Eriksson och Granlund (2004) menar att delaktighetens betydelse också beror på hur olika personer upplever sin delaktighet. Att uppleva sin delaktighet delar författarna upp i tre punkter som fungerar samverkande med varandra för att generera fullständig delaktighet. För att vara delaktig behöver således en upplevelse för att vara med i sinna sig, ett aktivt agerande i

situationen och förutsättningar i sammanhanget möjliggörs (Almqvist, Eriksson & Granlund 2004).

2.2 Gruppboende

Gruppboende är en av tre boendeformer som finns till för personer med funktionsnedsättning som omfattas av LSS lagen (Paulsson 2008; Socialstyrelsen 2007). Ett boende på gruppboende är utformat för personer som har ett kontinuerligt behov av stöd i form av tillsyn och omsorg, vilket betyder att bostaden är bemannad med omsorgspersonal dygnet runt som kan tillgodose brukarnas behov. Gruppboendets utformning kännetecknas av att den är anpassad åt en mindre grupp människor, som bor i en varsin fullutrustad lägenhet i nära anslutning till gemensamma utrymmen. Bostadens utformning underlättar sociala interaktioner med såväl personal som andra brukare, i synnerhet för personer med mer omfattande funktionshinder som många gånger behöver ha ett mindre antal människor som sitt fasta sociala nätverk (Socialstyrelsen 2007). Socialstyrelsen (2007) belyser även vikten av att de gemensamma utrymmena och aktiviteten i dessa ska grunda sig på vad brukarnas behov och önskemål är, som ett steg i att undvika den institutionella form som numera inte ska eftersträvas.

Sjöström (2008) menar att hur ett gott hem bör vara och fungera är något som människor kan definiera på olika vis. Personalen på gruppboendestäder behöver utgå från hur samhället i stort ser på hur ett hem ska vara och blir därav en form av ideologisk förmedlare. Den omsorg och det stöd som brukarna behöver för att leva sina liv i ett eget boende blir således präglad av personalens normativa föreställningar om hur ett gott hem bör vara. Omsorgspersonal står här vid en typ av dilemma där de utifrån den maktposition som genomsyrar yrket även ska värna om brukarnas integritet samt uppmuntra till ett självbestämmande liv i delaktighetens tecken (Sjöström 2008).

3. Tidigare studier

Forskning inom området för personer med funktionshinder och deras möjligheter till att utöva ett självbestämmande liv beskrivs i termer som även rör delaktighet och autonomi. Självbestämmande kan ses som möjligt att uppnå om personen även har förutsättningar av att vara delaktig i samhällets alla delar och handla autonomt. Ett självbestämmande beteende betyder att en person, oberoende av yttre påverkningar, själv bestämmer och handlar utifrån sin egen förmåga samt sina egna önskemål (Nilholm & Karlsson 2006; Wehmeyer, Kelchner & Richards 1996). Wehmeyer, Kelchner och Richards (1996) beskriver även självreglering, psykologisk egenmakt och självförverkligande som faktorer som bidrar till att uppfylla självbestämmande. I kapitlet om tidigare forskning kommer faktorer som kan knytas an till ett självbestämmande liv presenteras genom olika teman här nedan.

3.1 Omgivningens stöd

För personer med funktionsnedsättning av olika slag har det visat sig vara av betydande vikt att omgivningen stödjer samt aktivt uppmuntrar till engagemang för personens eget

självbestämmande och utvecklandet av detta. Miller och Chan (2008) menar att möjligheten till att främja och aktivt upprätthålla sociala interaktioner med andra människor bidrar till att funktionshindrades välbefinnande i livet stärks. Som i ett led för att skapa dessa förutsättningar krävs ofta ett aktivt deltagande och stöd hos såväl närstående som professionella i brukarnas närhet eftersom personer med funktionshinder bland annat har en begränsad tillgänglighet i samhället, är beroende av stödinsatser samt vanligen besitter svårigheter i att uttrycka sina egna önskemål (Karlsson & Nilholm 2006; Kählin 2015; Miller & Chan 2008).

Personer med intellektuellt funktionshinder har i tidigare studier beskrivit omsorgspersonalens roll som mest betydande om den kommer i form av en stödjande roll istället för en alltför vårdande roll. Arbetet som stödpersonal innebär bland annat att göra riskbedömningar för att kunna ge den bästa möjliga vården utan att det påverkar brukarens säkerhet eller dylikt. Det kan således bli svårt för personalen att undvika den vårdande rollen fullt ut (Abbott & McConkey 2006; Karlsson & Nilholm 2006). Enligt Jormfeldt (2016) har professionella runt omkring brukaren en betydande roll och möjlighet att stärka brukarens självbestämmande genom att skapa förutsättningar för brukaren att kunna ta egna beslut utifrån sina egna önskemål. Ur den professionellas eget handlingsutrymme kan det skapas mer eller mindre fördelaktiga förutsättningar för självbestämmande val. Exempel på goda förutsättningar är att som personal vara lyhörd nog för att tolka brukarens vilja, bekräfta sådant som brukaren förmedlar, ta hjälp av olika hjälpmedel för att främja brukarens möjligheter till att kommunicera och ge brukaren valmöjligheter (Jormfeldt 2016). Enligt Stancliffe (2001) innebär sådana valmöjligheter för personer med intellektuellt funktionshinder att få rätt förutsättningar i sina valmöjligheter. För det första behöver valet utgå från att minst två alternativa valmöjligheter läggs fram samt. Dessa inte ska vara framtvingade av någon utomstående men det kan oftast vara fördelaktigt att en försäkras sig om att individen med intellektuellt funktionshinder är väl införstådd med vad alternativen innebär. Att ge exempelvis två alternativ till brukaren behöver dock inte vara detsamma som att brukaren gör ett slutgiltigt val av dessa alternativ. Det ska alltså vara lika accepterat för brukaren att anta ett helt annat alternativ än vad omgivningen eller professionella möjligtvis ger (Stancliffe 2001).

3.2 Kommunikationens betydelse för självbestämmande

Forskning tyder på att kommunikation blir en central del i relation till självbestämmande för personer med funktionshinder. Kommunikation, eller snarare bristen eller svårigheter med att kommunicera, blir problematiskt i den komplicerade kontext som målgruppen ständigt omges av. Att kommunicera är många gånger en av de primära svårigheter som personer med funktionshinder har. I samband med att försöka uppfylla människors självbestämmande samt öka deras autonomi skapas tydliga problem i många situationer som förutsätter en fungerande kommunikation (Karlsson & Nilholm 2006).

I det vardagliga livet inom gruppboenden sker ständigt kommunikation mellan personal och brukare. En del av kommunikationen handlar om att vardagliga situationer som uppstår i brukarens liv, vilket tenderar att utspela sig i form av att personal intar olika roller för att lyckas vägleda brukaren till det mest gynnsamma för personen. Att hantera

svårigheter såsom balansgången mellan att försöka vägleda brukaren till ett bra val och samtidigt värna om brukarens självbestämmande kan upplevas problematiskt av personalen (Bergström & Wihlman 2011).

Karlsson och Nilholm (2006) undersöker vad som krävs av brukaren för att faktiskt kunna ta egna självbestämmande beslut i det demokratiska samhället så som det ser ut idag. De menar att det är enklare att formulera ett självbestämt liv i styrdokument än att kunna förverkliga det i praktiken. Den komplexa kontext som omsorgsarbete ändå innebär när brukaren ska kunna agera självbestämmande samtidigt som det finns andra faktorer såsom institutionella begränsningar att ta hänsyn till försvårar arbetet samt brukarens möjlighet att vara självbestämmande. Situationer som präglas av att individualisera omsorgen står även i en relation till maktfullkomlighet, likadant behöver förståelse finnas för att det kan uppstå individuella intressen kontra kollektiva intressen samt teoretiska riktlinjer kontra praktiskt utförande (Karlsson & Nilholm 2006). Dessa faktorer är typiska för studiens område och enligt Karlsson och Nilholm (2006) finns det inga klara lösningar på sådana situationer utan i gränslandet mellan olika faktorer som spelar in skapas ett utrymme för tänkande och handling.

Situationer som synligt blir problematiska mellan brukare och omsorgsarbetet kan förklaras genom fem olika företeelser som är typiska för dessa typer av yrken och boendeformer. Med *fysisk närvaro* menas tillfällen då brukaren inte kan delta i exempelvis möten och blir på så sätt representerad av andra människor, vilka även tar beslut om personens liv utan att personen kan garantera ett samtycke till dessa. En *tolkbar röst* är ytterligare en viktig förutsättning för självbestämmande och betyder att brukaren inte har förmåga att uttrycka sig i tal eller kroppsspråk tillräckligt så att andra människor får svårt att tolka brukaren. *Målmedveten röst* innebär att brukaren möjligen kan kommunicera men saknar förmåga att förankra det till sina egentliga behov, vilket kan skapa en vilja från personalens sida att vilja komma med lämpliga förslag och på så sätt styra brukaren till något som denne själv kanske inte skulle valt. En *uppriktig röst* betyder att brukaren exempelvis svarar ja eller nej men saknar en egen entusiasm över sitt egna beslut, det kan alltså förstås som att personen inte riktigt vill bestämma eller endast går med på sådant som föreslås. Till sist fungerar den *realistiska rösten* som en förutsättning för att kunna agera självbestämmande. Vilket innebär att önskan och mål från brukaren framkommer men att dessa ter sig vara omöjliga att förverkliga och därav blir personalen mer eller mindre tvungna att styra om brukarens önskemål och komma med mer realistiska förslag (Karlsson & Nilholm 2006). Karlsson och Nilholm (2006) menar att dessa svårigheter i interaktionen mellan brukare och personer i deras närhet skulle kunna förmildras genom att förbättra brukarens kommunikativa förmåga samt göra personal och anhöriga medvetna om vad som kan påverka och hur det kan påverka möjligheterna till självbestämmande.

3.3 Ledarskap och motivation

Hauser (2014) pratar om hur motivation kan påverka människorna som är i verksamheten och att det är något som chefen ständigt behöver arbeta med hos personalen. En av anledningarna enligt Hauser (2014) är att ekonomin förändras hela tiden och alla verksamheter måste följa med i förändringarna för att finnas kvar och hålla en bra standard på verksamheten gentemot konkurrenter. Verksamheternas framgång beror delvis på

människorna som är i verksamheten. Chefen har som uppgift att uppnå målen som organisationen har bestämt men chefen har också uppgift att uppnå de anställdas personliga mål. Hauser (2014) menar att när chefen utför sitt arbete med en passion i arbetet ökar det chanserna för framgång. Den positiv motivation syftar till att uppnå verksamhetens mål.

En metod som har testats för att öka engagemang och motivation hos såväl omsorgspersonal som brukare är aktiv support. Aktiv support syftar till att utbilda personal genom att bredda deras kompetens i att agera stödjande och motiverande inför brukarna (Mansell & Beadle-Brown 2012). Forskning som visar att personer med intellektuell funktionshinder är i behov av stöd från omgivningen ligger till grund för studierna som presenterar effekten av metoden. Det kan handla om att utveckla brukarnas adaptiva beteende, alltså förmågan att anpassa sig till exempelvis dem delar av samhället som visat vara betydelsefullt för brukarens välbefinnande. För att uppnå tydligt positiva effekter av metoden aktiv support förutsätter det att personalen får resurser och stöd samt innehar en motivation till att utvecklas inom området (Abbott & McConkey 2006; Chng, Stancliffe, Wilson & Anderson 2013).

4. Teoretisk utgångspunkt

I kapitlet om teoretiska utgångspunkter presenteras de vetenskapliga teorier och perspektiv som är centrala och relevanta för hur resultatet senare kommer att analyseras. Studiens empiri samt val av tidigare forskning har haft inverkan på vilka teorier och perspektiv som här nedan presenteras, i enlighet med studiens vetenskapsteoretiska ansats som influeras av fenomenologin och det abduktiva förhållningssättet för att nå ny kunskap (se kapitel 5 Metod).

4.1 Maktteori

Den tyske sociologen Max Weber menade att det är viktigt med förståelse för relationen mellan människors handlande och den sociala samhällskontext de befinner sig i. Weber bidrog här med teorier vilka som kan ses som strukturalismens motsats och utgår från att omvandla abstrakta begrepp till konkreta begrepp (Boglund 2007). Webers syn på makt tillför en relevant teoretisk utgångspunkt för den här studien eftersom det studerade området innehåller sociala kontexter där samhällets struktur möter individer i form av brukare, anhöriga och professioner. Att konkretisera olika begrepp kan innebära exempelvis sociala omständigheter samt normer och värderingar personerna lever i och med stöd så också utför handlingar. Weber menade att det även med fördel kan inkluderas historiska handlingar som kan fungera som en hjälp i att utveckla och lära av händelser som redan skett (Boglund 2007). Att analysera samhället så som det ser ut idag genom att tillägga ett historiskt perspektiv ger oss begreppsliga förklaringar, men också en bild av samhället utifrån stereotypa föreställningar. Den stereotypa samhällsbilden blir således ett resultat av att forskare har definierat och konkretiserat begrepp utifrån egna föreställningar om hur beteenden som samhället kan generaliseras från (Törnqvist 2007).

Max Weber definierar makt som att “möjligheten att få igenom sin vilja i en social relation, också i händelse av motstånd, oavsett vad denna möjlighet beror på”. Makt i en social relation påverkas enligt Weber starkt av hur en samhälls situation är strukturerad genom någon form av regelverk och hur människan som subjekt kan påverka sitt maktutövande. Det kan finnas såväl ekonomiska maktaspekter men även av andra former av maktaspekter som får människan att agera för att få sin vilja igenom och därav påvisa legitimitet i sitt maktutövande mot den andra parten (Weber 2000). Studiens undersökta område, gruppboende, är starkt strukturerat efter dels samhällets lagar men också normer och värderingar som råder i samhället samt hos professionella.

Att bo på gruppboende och få omsorgsstöd dagligen av olika professioner är en komplex situation i förhållande till ett självbestämmande liv för personer med intellektuell funktionshinder. Det skapas alltid någon form av makt i mötet mellan brukaren och professioner som arbetar intill gruppboendet och nära inpå brukaren. Skau (2001) menar att sådana maktaspekter blir oundvikliga i kontexten mellan omsorg och yrkesutövandet. Med grund i Max Webers definition av makt ser Skau (2001) makt som ett värdeneutralt begrepp vilket inte endast får sin betydelse och existens av att utövas utan av att möjliggöras på så sätt att kunna driva igenom “sin vilja” i en social relation. Synen på att få sin vilja igenom kan se olika ut och därav även vara starten på konflikter. Brukaren och professionen kan ha olika syn på vad begreppet “sin vilja” innebär, likväl som att vara överens om begreppet som att vara oense kring det är vanligt. Vid meningsskiljaktigheter kring vad som är brukarens bästa så besitter den professionella yrkesutövaren en makt som vilar på en grund av ekonomiska-, juridiska-, kulturella-, och ideologiska aspekter. Utifrån samhällets normer och värderingar skapas en mycket ojämlig maktbalans mellan brukare och professionell yrkesutövare (Skau 2001). Skau (2001) förklarar att trots att personer som omfattas av exempelvis rättighetslagstiftning ändå får ett underläge ur ett maktperspektiv samt att en okunskap om sina juridiska rättigheter bidrar till att maktbalansen blir ännu mer ojämn. Situationen kan också vara den motsatta på så vis att brukaren själv är införstådd med sina rättigheter men kan på grund av otillräcklig fysisk eller psykisk kraft ha svårt att hävda dessa. I relation till makt finns även motmakt. Handlingar i form av motmakt kan visa sig genom till exempel passivitet och vägran hos brukaren, vilket i sin tur kan leda till en känsla av maktlöshet hos professionen att kunna utöva sitt yrke riktat mot brukarens bästa (Skau 2001). Trots en sådan känsla av maktlöshet menar Skau (2001) att professionens makt att hävda “sin vilja” alltid är större än brukarens, i den sociala relationen de gemensamt befinner sig i. Att som professionell arbeta med inom vård och omsorg syftar till att hjälpa andra människor, vilket är en möjlighet att göra med hjälp av makt såvida den används på ett positivt sätt. Skau (2001) menar att det sker genom att arbeta etiskt försvarbart.

4.2 Autonomi

Sandman (2004) delar in autonomi i fyra delar, självbestämmande, frihet, lustfyllelse och självständighet. De fyra delarna är relevanta för varandra och alla fyra delar påverkar en persons autonomi. Delarna kan ses på olika sätt i olika situationer och kan vara mer eller mindre centrala beroende på situationen. Viktigt är att se skillnaden på dem fyra delarna då det kan värderas olika av olika personer. Personernas autonomi är viktigt att ta hänsyn till i vården som ges. Självbestämmande är den del enligt Sandman (2004) som är mest

central i autonomi. Sandman (2004) beskriver självbestämmande som att det handlar om att ha möjlighet att fatta egna beslut i sitt liv, att ha värdefulla alternativ och frihet i sitt beslutfattande. Det är också självbestämmande när en person tar ett beslut och det genomförs även om personen inte själv kan genomföra det, att beslutet som personen tagit själv verkställs är det viktiga (Sandman 2004). Autonomi hjälper oss att förstå innebörden av självbestämmande och hur självbestämmande kan se ut i olika situationer.

4.3 Kommunikation som teori

Relationen mellan brukare och professionella speglas ständigt av olika former av kommunikation utifrån parternas individuella förutsättningar. Payne (2008) menar att med hjälp av kommunikationsteori kan de tankar om kommunikation som finns även appliceras inom verksamheter som riktar sig till klienter. Kommuniserings förutsätter att man lyckas förmedla någon form av information, vilken i sin tur behöver intas samt bearbetas av andra personer. Kommunikation kan bestå av såväl verbal som i icke -verbal form, exempelvis utifrån individens förmåga att kommunicera verbalt. Alltså blir all form av kommunikation, även brist på kommunikation, som tolkas av någon annan person verklig (Payne 2008). Payne (2008) menar vidare att kommunikation påverkas även av kontexten som den utövas i, vilket är högst relevant i den här studien där merparten av personerna med intellektuell funktionshinder som bor på gruppboende har svårigheter med verbal kommunikation samt befinner sig i en utsatt situation. Att ta in information från en annan person genom kommunikation är inte detsamma som att värdera informationen som viktig. Alla individer har olika faktorer som anses viktiga i sitt liv och i vilken grad informationen betraktas som viktig eller oviktig tenderar en och samma information att bli betydelslös eller avgörande för olika individer, vilket benämns som selektiv perception (Payne 2008).

4.3.1 Habermas kommunikationsteori

Jürgen Habermas var en tysk samhällstänkare som under senare delen av 1900-talet formade sin teori om det kommunikativa handlandet. Habermas grundar sin teori med en tanke om att en modern kritisk teori bör kunna utgå från hur samhället ser ut och också hitta kritiska förhållningssätt utifrån sin egen teori om samhället. Habermas syftade alltså till att även ta hänsyn till samhällets medborgare gällande rätt och moral. Habermas menar att det moderna samhället influeras av faktorer som till exempel ekonomi och effektivisering, vilka i sin tur medför att strukturen i samhället skapas så att människan ses som ett objekt snarare än ett subjekt (Habermas 1996).

Habermas bygger sin kommunikationsteori av två delar, som har inspirerats av tidigare teoretikers verk. Begreppet *livsvärld* likställer han med människors sociala relationer, såsom relationer till arbetskamrater, vänner och familj. Hur människan socialt integrerar med andra människor har betydelse av hur väl normer och värderingar bidrar till ett igenkännande hos personen. Habermas menar att människor kommunicerar med varandra för att kunna hitta en slags gemensam förståelse för varandra och kring normer och värderingar (Habermas 1996). För området som den här studien undersökt kan ett exempel på livsvärld vara hur brukaren pratar med sina närstående, eller personer som är de förknippade som närstående. Det andra begreppet är *system* som avser *livsvärldens* kontrast,

alltså sådant som sker i relationer till statliga och ekonomiska system men där människan handlar objektivt utifrån givna strukturer och system. Dessa motpoler behöver samspela på ett sätt som främjar såväl individ och samhällets intressen (Habermas 1996). Exempel på vad som kan illustrera systemet för det undersökta området kan vara hur lagar, kommunala riktlinjer och regler för hur gruppboende ska utformas och hur personalen behöver agera i sin yrkesroll utifrån sådana aspekter.

För att förklara innebörden av ovanstående begrepp och hur dessa kan samspela med varandra använder Habermas *kommunikativt handlande* och *systemets logik*. Det kommunikativa handlandet är sådant som två eller flera aktörer använder sig av i någon form av kommunikation för att skapa sig en gemensam förståelse för den aktuella livsvärld kommunikationen centralt handlar om. Systemets logik här kan integreras för att knyta samman människan och samhället (Habermas 1996). För studien kan detta handla om kommunikationen mellan enhetschef och brukare där enhetschefen är den som genom sitt yrke kan knyta an systemets logik till brukarens livsvärld. Enligt Habermas (1996) kan en alltför objektiv bild i ett sammanhang där personer omfattas av systemets logik i hög utsträckning övergå till en mer subjekt- subjekt situation med hjälp av kommunikation.

4.4 Ledarskap

Studiens syfte handlar om att öka kunskapen om hur omsorgsarbetet ser ut, vilket leder till att ett ledarskapsperspektiv blir relevant som teoretisk utgångspunkt. Enhetschefens berättelser härstammar från hur deras eget ledarskap är samt hur de ser på sina egna förutsättningar för att arbeta främjande för brukarens självbestämmande. Begreppet ledarskap kan definieras på vitt skilda sätt och i många skepnader. Den här studiens syn på ledarskap kommer att bestå av utveckling och kommunicering av de mål och visioner som ledarskapet syftar till, vilket ledarskap i dagens samhälle tenderar att göra generellt. Ett framgångsrikt ledarskap av sådan art är ett resultat av att ha förmågan att inspirera andra till den grad att de kan identifiera sig med organisationens mål och visioner (Alvesson 2014). Vidare menar Lima (2005) att en problematisering av organisationers möjligheter till att samordna och arbetsfördela resurser för problemlösning sker i relation till begreppet ledarskap.

4.4.1 Human Resources (HR) perspektivet

I Human Resources perspektivet, som förkortas HR perspektivet, är det förhållandet mellan människorna och organisationen som det fokuseras på. Både människorna och organisationen behöver varandra för att lyckas och tillfredsställa dem behov som finns. Utöver att människan behöver ha sin lön för sitt arbete så behövs möjligheten till att utvecklas och organisationen behöver bland annat nya idéer och kunskap som kommer från dem anställda i organisationen. När det fungerar mellan parterna vinner både människan och organisationen på det. HR syftar till få personalen delaktiga genom att de är med i beslutprocessen med hjälp av en öppen dialog från både anställda och organisationens sida. Inflytande i arbetet och att vara delaktiga i processer kan hjälpa personalen att skapa en god arbetsgrupp (Bolman & Deal 2012).

HR inriktade ledare tror på dem anställda i organisationen, det visas genom att uttrycka ord i form av feedback men också i form av handling (Bolman & Deal 2012). När det visas i handling kan det vara genom att ge dem anställda makt över något i deras egen arbetssituation. Ledaren benämner sin personal med begreppen medarbetare eller kollegor och detta för visa att medarbetarna är en del i verksamheten och har en påverkan i beslutprocessen. Ledaren är en person som finns där för medarbetarna rent fysiskt, det kan visas genom att ledaren är på medarbetarnas arbetsplats och kommunicerar med dem. Ledaren är alltså synlig och åtkomlig. Att tro på sina medarbetare kan leda till att de får inflytande i arbetet som sker och det leder till att medarbetarna får en form av makt över sitt arbete. Det är viktigt för en ledare inom HR perspektivet att medarbetarna är med i organisationens beslut som fattas då medarbetarnas tankar och idéer är till stor nytta (Bolman & Deal 2012).

5. Metod

I kommande kapitel beskrivs metoden som har använts i denna studie. I metodkapitlet beskrivs studiens kvalitativa metod, urval, tillvägagångssätt, analysmetod, etiska överväganden, tillförlitlighet och metoddiskussion.

Studien utgår från en fenomenologisk ansats. Såsom Szklarski (2009) beskriver fenomenologin fungerar begreppet självbestämmande i den här studien som det fenomen där syftet är att samla in upplevelser kring. Det är deltagarnas upplevelser av fenomenet som är av intresse att få fram (Kvale & Brinkmann 2014). Den fenomenologiska ansatsen förväntas även bidra till studien såsom Szklarski (2009) förklarar målsättningen med att försöka ta reda på vilka gemensamma nämnare som oföränderligt förklarar fenomenet. Det som enhetscheferna förmedlar kommer analyseras med syfte att hitta gemensamma nämnare som hjälper till att förklara begreppet självbestämmande för personer med intellektuellt funktionshinder som bor på gruppbostad.

För att nå ny kunskap används ett abduktivt förhållningssätt, vilket innebär en kombinerad form av att använda empiriskt data och teori, båda delarna används i analysen och båda delarna påverkar varandra. Studiens teori och tidigare forskning hjälper till att tolka det empiriska datamaterialet och tvärtom (Alvesson & Skoldberg 1994). Studiens syfte utgår från att öka kunskapen om självbestämmande utifrån enhetschefernas perspektiv, alltså deras upplevelse av hur självbestämmande fungerar i det praktiska arbetet. När forskaren känner till det fenomen som studeras i studien är det till fördel att utgå från ett induktivt förhållningssätt för att nå ny kunskap (Kvale & Brinkman 2014). Vi är medvetna om det och känner delvis till fenomenet som vi valt att studera. Vi ser emellertid inte den här studien som endast induktiv då vi utgått från att tolka det deltagarna säger med hjälp av vetenskapliga teorier för att öka förståelsen för hur självbestämmande kan förstås och därför ser vi studien med ett abduktivt förhållningssätt.

5.1 Kvalitativ metod

Valet av att använda oss av en kvalitativ metod framkom efter att studiens syfte och frågeställningar var formade, eftersom dessa utgjorde grunden för hur vi valde att gå

tillväga med insamlandet av empirin. I denna studie var syftet att få en djupare inblick och förståelse av enhetschefernas upplevelse och utifrån det föll valet på att genomföra semistrukturerade intervjuer, vilket Bryman (2011) menar är framgångsrikt för att fånga upplevelser hos deltagarna. Med utgångspunkt i syftet och frågeställningarna formades sedan en intervjuguide anpassad för semistrukturerade intervjuer (se bilaga b). Frågorna i intervjuguiden formulerades som öppna frågor, vilket Bryman (2011) menar är speciellt för semistrukturerade intervjuer eftersom intervjupersonen inte vill styra deltagarna i deras svar. Syftet med intervjuguiden till studien var att i intervjun utgå från teman som i förväg bestämts men samtidigt låta deltagaren tala öppet om kring frågorna. Deltagarna hade således möjligheten att ge svaren på sitt sätt och prata om något som var av vikt för dem gällande ämnet. Beroende på vad deltagarna svarade på tidigare frågor kunde frågornas ordning variera i dem olika intervjuerna (Bryman 2011).

5.2 Urval

Vi valde medvetet att kontakta personer som arbetar som enhetschefer på gruppbestäder eftersom vi genom det förväntade oss att kunna svara på studiens syfte och frågeställningar. Vi har använt oss av vad Bryman (2011) menar är ett målinriktat urval.

Kontakt togs via mejl och telefon med kommunen och socialförvaltningen i den kommun som studien genomförts i för att få kontaktuppgifter till samtliga enhetschefer på gruppbestäder. Socialförvaltningen skickade uppgifter på samtliga enhetschefer på gruppbestäder i kommunen, som kontaktades en efter en från listan vi fått. En av enhetscheferna som kontaktades via telefon hjälpte oss att boka in några av hans kollegor för intervjuer, vilket resulterade i att fyra intervjuer bokades in som skulle äga rum på ett gemensamt datum för att effektivisera processen med att intervjua deltagare. Dock blev hälften av dessa inställda, varpå en av oss åkte dit den bestämda dagen och genomförde de två intervjuerna. Det visade sig att en av dessa två intervjuer var med en enhetschef som var chef på ett korttidsboende men som hade arbetat många år som chef på gruppbestad. Intervjun genomfördes med chefen från korttidsboendet då deltagaren delade med sig av sina erfarenheter från sin tid som enhetschef på gruppbestad. Efter detta bokade vi på egen hand in nya intervjuer via mejl med andra enhetschefer. Det var en chef som tackade nej till att delta och ett par valde att inte svara på mejlet. Totalt blev det sex intervjuer. Därefter togs beslutet att avvakta att kontakta fler då responsen från deltagarna gav oss tillräcklig mycket datamaterial för vår studie.

5.3 Tillvägagångssätt

Vi började med att läsa material från tidigare forskning och litteratur inom ämnesområdet vilket utökade vår kunskap och hjälpte oss att forma studiens syfte och frågeställningar. Kvalitativ metod beslutades efter att syftet och frågeställning var klart då det var grunden till vad som önskades att få reda på. Utifrån syfte och frågeställningar utformades intervjuguiden (se bilaga b).

Studien har genomförts i en kommun i södra Sverige. Efter att enhetscheferna tackat ja till att delta i studien så bokades plats och tid för intervjuerna. Varje deltagare fick välja tid

och plats för genomförandet av intervjun för att skapa en lugn miljö, vilket Bryman (2011) menar är ett fördelaktigt för intervjuklimatet då det ökar chansen att deltagarna upplever trygghet. Samtliga deltagare valde att genomföra intervjun på deras arbetsplats. Sedan skickades ett informationsbrev ut till deltagarna via mejl (se bilaga a). I informationsbrevet presenterades syftet med studien, att det är frivilligt att delta samt att deras medverkan kan avslutas av dem själva när som helst under studiens gång. Intervjuerna spelades in med bandspelare för att senare kunna transkribera den data som samlats in, vilket samtliga deltagare gav sitt godkännande till. Valet till att ljudinspela gjordes då det blir lättare att transkribera efteråt än att endast skriva anteckningar under själva intervjun men också av anledningen att det är av intresse att höra hur deltagarna svarar på frågorna (Bryman 2011). Vi delade upp intervjuerna och genomförde enskilt tre intervjuer var. Anledningen till att genomföra intervjuerna enskilt var för att spara tid och göra intervjuprocessen till en kortare period än om båda hade delaktigt på samtliga intervjuer (Vetenskapsrådet 2011). Intervjuerna var mellan 24 och 39 minuter långa.

Intervjuerna inleddes med några inledande fråga till intervjupersonen om deras arbete som enhetschef för att få ta del av deltagarnas upplevelse av deras arbete. Efter de inledande frågorna ställdes frågor som utefter olika teman syftade till att svara på sådant som handlar om självbestämmande för brukarna på gruppbestäders (Kvale & Brinkman 2014).

Efter intervjuernas genomförande så transkriberades dessa samma dag eller dagen därpå. Transkriberingen skedde genom att intervjun spelades upp med hjälp av ljudinspelaren som använts vid intervjun där det enkelt gick att pausa och spola tillbaka när det behövdes (Eriksson-Zetterqvist & Ahrne 2013). Vi transkriberade dem intervjuer vi själva genomfört, med anledning av att det troligen är lättare att höra vad som sagts när man deltagit under själva intervjun (Eriksson-Zetterqvist & Ahrne 2013). Namnen på deltagarna är ändrade till fiktiva könsneutrala namn. Vi valde att göra det för att det inte skulle gå att avgöra om det var en man eller kvinna som deltagit samt hur många män och kvinnor som deltog i studien. Transkriberingen uppkom totalt till ca 30 sidor.

5.4 Analyismetod

Analysen påbörjades med att vi båda läste igenom alla intervjuer för att få en helhetsbild av samtliga. I studien används vad Bryman (2011) beskriver som tematisk analys, där det läggs vikt på vad som sägs under intervjuerna för att sedan hitta teman som är lika i intervjuerna men också att se skillnader inom dem olika teman som konstruerats. När vi hade läst igenom intervjuerna plockade vi båda två enskilt ut citat och delar av texten som vi kunde koppla till varje frågeställning samt förslag på teman som senare skulle kunna användas till resultatredovisningen. Till hjälp använde vi oss av färgkodning och på varsitt håll läste vi sedan igenom varandras färgkodningar och kom med förslag på gemensamma teman som vi båda hittade i varandras texter. I nästa steg beslutade vi tillsammans vilka teman som resultatet kom att byggas på och efter det delade vi upp skrivandet. Vi letade sedan efter likheter och skillnader i vad deltagarna sagt för varje frågeställning för att kunna presentera resultatet. Vi gjorde på detta sätt för att få med vad deltagarna hade sagt i intervjuerna och det som var relevant i vad deltagarna sa. Vi ville även få med likheter och skillnader i intervjuerna och se vilka teman som var återkommande i intervjuerna (Bryman 2011).

5.5 Etik

Vi har i studien använts oss av fyra etiska principer, informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman 2011). Informationskravet har vi använt genom att vi i informationsbrevet informerade deltagarna om att det är frivilligt att delta i studien och att de när som helst kan välja att avsluta sin medverkan. Informationen om frivillighet i studien stärker också samtyckeskravet. Konfidentialitetskravet uppfylls genom att vi har använt oss av fiktiva namn i transkriberingen och i studien. Varken kommunens och verksamheternas namn där deltagarna arbetar nämns aldrig i studien eftersom deltagarnas identitet inte ska komma fram. Den sista principen vi har använt oss av i studien är nyttjandekravet och den uppfylls genom att alla uppgifter har behandlats varsamt och ingen obehörig har haft möjlighet att komma åt uppgifterna (Bryman 2011).

Enhetscheferna som deltar i studien är chefer på gruppboenden där det bor personer som tillhör en utsatt grupp i samhället och det var därför inte bara enhetschefernas etiska aspekter vi behövde hantera utan även gruppen de representerar. Våra deltagare har tystnadsplikt i sitt yrke och de får inte prata om brukarnas hälsa eller personliga förhållande (Vetenskapsrådet 2011). Av den anledningen ställdes inga frågor om enskilda personer som bor på boenden eller specifika händelser som skulle kunna kopplas till en viss person.

5.6 Tillförlitlighet

Det finns fyra kriterier som tillförlitlighet består av enligt Bryman (2011). Vi har använt oss utav dessa fyra i studien. De fyra kriterierna är trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och möjlighet att styrka och konfirmera. Enligt Bryman (2011) förklaras de fyra kriterierna så här. Trovärdighet innebär att studien utförts med de regler som finns. Överförbarhet innebär att man på ett tydligt sätt beskriver studien för att läsare ska kunna avgöra om resultatet är överförbart till annan miljö. Pålitlighet är att man garanterat att det finns en fullständig redogörelse av alla olika processer i studien. Ge förklaring på allt från val av deltagare till beslut kring analys. Möjlighet att styrka och konfirmera här visar man på att inga personliga värderingar har påverkat vår studie (Bryman 2011).

För att skapa en trovärdighet i studien har vi fullföljt den studiegång som fanns för vår kandidatuppsats (Bryman 2011). Vi har följt de riktlinjer som vi hade gällande uppsatsen innehåll och formalia. Studien är tydligt beskriven del för del vilket påvisar en överförbarhet och det gör att läsare har lättare att följa med i studien vilket också ökar pålitligheten. Pålitligheten stärktes dels genom att vi gjorde den första delen av att analysen datamaterialet på varsitt håll för att sedan jämföra vad vi kommit fram till och om det stämde överens. Även att analysen gjordes med hjälp av färgkodning och utifrån det kunde likheter och skillnader ses tydligt. Möjlighet att styrka och konfirmera visar vi genom att redovisa vår förståelse kring ämnet vi skriver om i ett enskilt avsnitt (Bryman 2011).

5.7 Metoddiskussion

I studien valde vi att använda en kvalitativ metod då det passade bäst för vårt syfte då vi ville få fram enhetschefernas upplevelse och åsikter (Ahrne & Svensson 2013). Att vi valde

semistrukturerade intervjuer var av anledning då vi ansåg att det var det bästa för vår studie att få ta del av deltagarnas upplevelser och åsikter kring ämnet även om vi inte ställde en fråga om exakt det som deltagarna pratade om. Semistrukturerade intervjuer gjorde det möjligt för följdfrågor inom ämnet men också att frågorna inte behövde följa intervjuguide ordning vilket gjorde att deltagarna kunde prata om någon annan fråga som skulle komma senare i intervjun av anledning att det var av betydelse för deltagarna (Bryman 2011).

Intervjuerna genomfördes enskilt, det positiva med det var att chansen till personliga svar och synpunkter från deltagarna ökade. Om vi hade använt oss av gruppintervjuer hade vår mängd med deltagare kunnat ökat och vi hade kunnat få andra svar då en diskussion kring temat hade varit aktuellt mellan deltagarna (Bryman 2011).

Vi använde oss av ett målinriktat urval där vi medvetet kontaktade personer som var enhetschefer på gruppboende för att kunna besvara vårt syfte och frågeställningar (Bryman 2011). Vi fick hjälp utav en enhetschef som var en av deltagaren i studien att boka in fyra andra intervjuer med hans kollegor. Hälften av dessa intervjuer ställdes dock in vilket gjorde att vi själva fick boka in dem inställda intervjuerna på nytt till en vecka senare. Vi har diskuterat det val vi gjorde och skulle inte göra om det. Vi skulle från början bokat in alla intervjuer själva för att spara tid. Vårt urval i studien ser vi fortfarande som ett målinriktat urval trots hjälpen vi fick från deltagaren till dem två intervjuer som hen bokade in åt oss då personerna som deltog var relevanta för studien (Bryman 2011).

Vi valde att genomföra intervjuerna var för sig och göra hälften var. Vi har i efterhand diskuterat valet vi gjorde om svaren hade blivit annorlunda eller inte. Vi tror inte att vårt resultat hade blivit annorlunda om vi båda deltagit under intervjuerna, Bryman (2011) menar på att närvaro av två intervjuare inte behöver göra en intervju bättre. Det vi tror skulle kunnat bli annorlunda om vi båda deltagit är att våra följdfrågor skulle blivit mer lika.

På varsitt håll läste vi igenom texterna för varje frågeställning och hittade likheter och skillnader i intervjuerna, vi läste sedan varandras texter och kom då med förslag på teman som vi såg var betydande för vår studie. Vi har studien använt oss av en tematisk analys, där det läggs tyngd på vad som sägs i intervjun och målet är att hitta återkommande teman (Bryman 2011). Genom att vi båda läste samtliga texter flera gånger stärkte det att vi hittade det mest centrala i texterna som rör självbestämmande och de i sin tur stärkte vår trovärdighet. Nackdelen med att vi gjorde det på varsitt håll och inte gemensamt skulle möjligtvis kunna vara att det kan ha tagit längre tid för oss tror vi.

6. Resultat och analys

I resultatkapitlet presenteras sådant som har framkommit ur de genomförda intervjuerna. Resultatet är uppbyggt med ett antal rubriker där deltagarnas utsagor presenteras som en syntes i löpande text, med inslag av intressanta och betydelsefulla citat från samtliga sex deltagare. Rubrikerna med tillhörande underrubriker är tänkt att fungera som en vägledning i linje med studiens frågeställningar. Vår analys av resultatet redovisas i anslutning till vardera tema och baseras på vår tolkning utifrån vad studiens teoretiska utgångspunkt samt tidigare forskning inom området säger.

6.1 Synen på självbestämmande

Samtliga deltagare beskriver ett liknande synsätt av vad de anser att självbestämmande innebär. De är överens om att självbestämmande för personer med intellektuellt funktionshinder som bor på gruppbostad ska få möjlighet att få vara med och bestämma över sin egen vardag utifrån vad varje individ klarar av, med hänsyn till dem olika svårigheter och behov som brukarna har.

“Självbestämmande för mig är att vi ska hjälpa dem människor som bor här att leva så mycket de bara kan utifrån ett självbestämmande perspektiv, få lov att bestämma själva hur de vill ha sin vardag och sitt liv och att vi stöttar upp med dem delarna i deras liv oavsett om det handlar om omvårdnad, fritidsaktiviteter eller vad det kan vara för något. Att de känner att de är självständiga med hjälp av oss, det är mitt mål”. (Kim)

Robin och Love belyser även att det är viktigt att respektera och förstå att ett val även kan innebära att få vara ifred eller att inte delta i någon form av aktivitet eller liknande. De menar alltså att ett val av att inte delta är en form av självbestämmande (Molin 2004). Deltagarnas syn på självbestämmande är i liknelse med hur Nilholm och Karlsson (2006) samt Wehmeyer, Kelchner och Richards (1996) definierar självbestämmande. Alltså att brukaren ska få möjlighet att själv bestämma och handla utefter egen förmåga och önskemål. Skau (2001) menar att maktbalansen mellan brukare och personal i samtliga fall inom ramen för den omsorg som brukaren befinner sig i ständigt är ojämn. Brukarens och professionens synsätt om vad självbestämmande betyder kan se olika ut och i ett sådant fall bli mest fördelaktigt för professionen att kunna hävda det som denne anser vara mest lämpligt och rätt för brukaren. För studiens sammanlagda resultat blir deltagarnas syn på självbestämmande intressant på så sätt att enhetscheferna är en av faktorerna som ger och kan påverka personalen i frågor som rör självbestämmande och hur man från dessa kan arbeta främjande för brukarens självbestämmande. Deltagarna har således som enhetschefer en roll som kan förmedla systemets logik som Habermas (1996) menar behöver samspela med den livsvärld och det kommunikativa handlandet som pågår inom gruppbostraden.

Love beskriver även att få vara med att bestämma över sitt liv betyder att man har möjlighet att göra ett val och det förutsätter att personen också behöver ha kunskap om vad ett val innebär. Love menar att ett val innebär att man behöver ha minst två alternativ att välja mellan och för att göra ett fullt medvetet val behöver förståelsen för vad dessa alternativ innebär också finnas hos personen. Resultatet tyder följaktligen att Loves syn på brukarens förmåga att öka sitt självbestämmande beror på förutsättningarna som finns i samband med att göra egna val, i samma prägel såsom Stancliffe (2001) beskriver brukarens förutsättningar för att göra ett val.

Mio beskriver en sådan förutsättning som en typ av svårighet i arbetet med att främja brukarens självbestämmande.

“Jag tänker såhär, det låter väldigt bra med självbestämmande och givetvis ska man arbeta utifrån det. Men alla klarar inte av det, om du ger dem en frihet att få bestämma. Man kan göra dem illa också att ge dem all frihet och så. De kan inte hantera det och förstår inte vad det innebär. Men i den mån det går så ska man givetvis jobba utifrån ett självbestämmande”. (Mio)

Mio menar alltså att den grundläggande förutsättningen för att kunna agera självbestämmande i sitt eget liv påverkas och fungerar ibland som en svårighet beroende på vad brukaren klarar av utifrån vilket sorts funktionshinder som de har. Deltagarnas beskrivning om denna typ av problematik visar på det som Karlsson och Nilholm (2006) förklarar som hinder eller förutsättningar för att en brukare ska kunna agera självbestämt. Vad Mio beskriver kan ses som att personal och människor runtomkring brukaren beslutar i vilken grad frihet att utöva självbestämmande ska ges, eftersom uppfattningen om att brukaren inte klarar av att hantera en allt för stor frihet i sina val. Brukaren betraktas således som att den saknar det som Karlsson och Nilholm (2006) benämner som *medveten röst*, varpå personal anses behöva styra dem valmöjligheter som brukaren kan göra sitt val på med en tanke om brukarens eget bästa. Detta illustrerar även maktförhållandet Skau (2001) beskriver som oundvikligt i gruppboendets kontext, där omsorg och yrkesutövning går parallellt med varandra.

6.2 Det dagliga arbetet med brukarna

Här nedan kommer vi presentera det som deltagarna säger om hur arbetet ser ut för att stödja arbetet med självbestämmande för brukarna.

6.2.1 Genomförande plan

Samtliga deltagare berättar om genomförandeplan som finns för alla som bor på gruppboendena. Deltagarna förklarar att i genomförandeplanen står det om brukarens liv, allt från vilken omvårdnad brukaren har och hur den ska ges till brukarens intressen. Genomförandeplanen görs vanligtvis vid inflyttning med anhöriga eller god man närvarande vid mötet tillsammans med personal och brukaren själv. Tidigare studier menar att det är viktigt att det finns ett bra samspel mellan personal och närstående för att öka välbefinnande för brukarna då brukarna kan påverkas av hur personerna i deras närhet ser på självbestämmande (Karlsson & Nilholm 2006; Kählin 2015; Miller & Chan 2008).

”Genomförandeplanen. Planen där man går igenom vad den boende behöver och önskar. Uppdateras minst en gång om året”. (Robin)

Genomförandeplanen finns tillgänglig för all personal och personalen ska använda den i sitt arbete för att stötta brukarna i deras vardag och främja arbete med självbestämmande. Det kan stå i genomförandeplanen att en brukare har städ på fredagar och personalen ska vara där att stötta upp, då planeras arbetet utefter det. Charlie berättar om hur det kan se ut när brukaren vill ändra på något i sin vardag.

”Men det kan också vara så att det plötsligt ändrar sig, nu vill jag inte gå på gymmet tisdagar och torsdag utan måndagar bara och jag vill inte ha någon personal med mig, då får man revidera sin genomförandeplan”. (Charlie)

Flera av deltagarna beskriver att anhöriga och brukare inte alltid är överens om vad brukaren faktiskt behöver hjälp med när genomförandeplanen görs. Det kan vara så att anhöriga har en uppfattning om vad brukaren klarar själv exempelvis laga mat själv medan brukaren inte håller med om det. Michelle beskriver att det är viktigt att försöka stötta

brukaren till att bli självständig i det momentet och att man som personal försöker stötta brukaren och kommer fram till en passande lösning. Det kan i detta fall vara att personalen håller sig mer i bakgrunden vid matlagningen om brukaren vill det och sedan görs en uppföljning lite oftare än vanligt för att utvärdera tillsammans.

Makt används för att få igenom sin vilja i en socialrelation. I arbetet med genomförandeplanen där en balans försöker hittas för att skapa det bästa för brukaren. Skau (2001) menar att makt kan skapas i relationen mellan personal och brukare och personalens makt är högre. En makt skillnad kan uppstå när det kommer till vad som är brukarens bästa, brukaren vill bestämma själv och ha självbestämmande i situationen vilket även personalen vill. Det svåra för personalen här kan bli att vägleda brukaren till ett bra val utan att självbestämmandet ska försvinna (Bergström & Wihlman 2011).

Den tidigare forskningen visar att kommunikation är centralt för att uppnå självbestämmande hos brukaren. Enheterna som deltagarna arbetar på vill att så många som möjligt ska vara med på mötet kring genomförandeplanen för att kunna kommunicera om vad som är bäst för brukaren och att visa att det finns flera personer som stöttar brukaren. Men också att alla som deltar hjälper brukaren att förstå innebörden av det som beslutas. Karlsson och Nilholm (2006) bekräftar att det är av stor vikt att brukaren förstår innebörden. När genomförandeplanen görs krävs det mycket kommunikation mellan alla parter som är med i planerandet. Alla parter är inte alltid överens, som beskrivets här ovanför. Habermas (1996) menar på att kommunikation med varandra används för att få en förståelse för varandra och i genomförandeplanen är det viktigt att alla förstår varandra för att hitta den bästa lösningen för brukaren.

6.2.2 Individanpassning

Samtliga deltagare berättar att varje enhet arbetar för en individanpassad omvårdnad för varje person som bor på gruppboenden. Genomförandeplanen som nämndes ovan är ett sätt att stödja arbetet för individanpassningen. Charlie berättar att de inte är rädda för att prova något nytt om något inte fungerar så bra. Samtliga deltagare berättade hur det vill gå från vårdande till stödjande och hur det arbetet pågår hela tiden kring det.

Måltider är något som anpassas efter hur det ser ut på varje gruppboende och hur de boende önskar att ha det. Det kan vara så att det äts gemensamt eller som på en gruppboende där det äter inne i sin lägenhet var för sig. Tre av deltagarna pratar om hur dem har arbetat med aktiviteter på gruppboenden för att få dem mer individanpassat. Aktiviteter sker enskilt med varje boende om inte den boende önskar annat.

”Idag åker vi nästan aldrig ut tillsammans utan en och en med personal eftersom det är så de boende vill ha det. Och det skiljer sig mycket mellan vad man gör. Det finns också kursverksamhet under terminen som man väljer vad man vill göra. Ibland har man personal med sig och ibland inte beroende på vad som behövs”. (Robin)

Önskar personen att grannen ska följa med på en viss aktivitet, exempelvis gå ut och äta middag. Då tillfrågas grannen men allt är efter vad personen själv vill.

Stöttningen som sker är för att uppmuntra brukarna till att göra det de vill och hitta vad som passar brukarens behov bäst. Miller och Chan (2008) bekräftar att stöttningen som brukaren får från personalen kan göra så att brukarens välbefinnande stärks i deras liv. Tidigare forskning beskriver också hur brukarna uppskattar när personalen är stödjande mot brukarna istället för vårdande (Abbott & McConkey 2006; Karlsson & Nilholm 2006). Det liknar det som deltagarna i studien säger om det ständiga arbetet som pågår för att få personalen att bli mer stödjande från vårdare. Deltagarna i studien beskriver hur personalen på enheterna arbetar stödjande mot brukarna när de bedömer att brukaren klarar av att göra något så försöker de stötta brukaren istället för att vårda.

Robin berättar om hur det kan vara när en boende endast vill göra samma varje vecka utan att förnya sig. Personalen stöttar den boende och kommer med förslag ibland för att ge brukarna valmöjligheter. Robin menar att det är också en typ av självbestämmande att få bestämma själv vilka aktiver som ska utövas oavsett vad personalen tycker.

En problematik som kan uppstå när en brukare bott länge på gruppboenden och personalen lär känna personen är att brukaren svarar det som de tror att personalen vill höra.

”De boende bor ju många mång år hos oss så vi lär ju känna dem väldigt väl. Och då kan man se vilka som säger precis vad som tycker och vilka som säger det som de tror att personalen vill höra. Och då kan vi försöka på annat sätt att komma fram till vad det finns för behov”. (Robin)

Det är inte så enheten vill att det ska vara och då försöker man komma på ett sätt att komma fram till vilken önskan och vilket behov personen har.

En annan del som kan bli problematiskt enligt tre av deltagarna är när brukaren inte vill göra något som personalen vet att personen skulle må bra av eller behöver. Det kan vara att gå till tandläkaren, personen bestämmer själva om det vill gå till tandläkaren och väljer kanske att inte göra det. Personalen försöker i sådana situationer att uppmuntra och stötta brukaren för att göra det som är bäst för personen. Personalen försöker lägga det på varje brukares nivå och stötta för att det ska bli bra för varje individ utan att vara vårdande. Det är inte alltid lätt och kan bli svårt i vissa situationer för personalen att inte agera vårdande (Abbott & McConkey 2006; Karlsson & Nilholm 2006).

När brukaren svarar det som de tror att personalen vill höra kan ses utifrån makt. Personalen har makten i relationen med brukaren och personen svarar så av anledning till att han eller hon känner sig i underläge (Skau 2001). Skau (2001) menar att det skapas en makt mellan personal och brukaren och att det är brukaren som kommer i ett underläge i maktperspektivet. Deltagarna beskriver ovan att det kan bli problematiskt i situationer där brukaren inte vill göra något som personalen vet skulle vara det bästa för brukaren. Det kan här uppstå en konflikt och deltagarna pratar om hur det kan vara komplicerat när personal och brukaren tycker olika om brukarens bästa. En maktlöshet kan uppstå hos personalen när de inte kan utföra sitt arbete att stötta brukaren till det som är de tror är det bästa för brukaren. Den kan uppstå när brukaren är medveten om vad som är bäst för sig själv men vill inte utföra det (Skau 2001).

6.2.3 Kommunikation med brukarna

Tre deltagare berättar om boendemöten, det är möten som är till för dem som bor på gruppboenden. De flesta brukare som har möjlighet att delta brukar göra det men det finns de som inte kan delta av olika anledningar på grund av sitt funktionshinder eller att de inte vill. Brukarna väljer vad som ska diskuteras på mötet, kan handla om maten, aktiviteter eller andra önskemål. Alla enhetschefer pratar inte om detta men de som benämner det berättar att det finns på samtliga gruppboenden. Vardagssamtalet är viktigt och betydelsen av det får inte glömmas bort enligt Mio. Mio berättar att personalen har samtal med dem boende hela tiden och varje dag, det är en viktig bit och kommunikationen sker inte enbart vid speciella möten. En av deltagarna berättar att personalen lär känna brukarna genom kommunikation och hittar olika sätt att kommunicera med brukarna beroende på vem det är. Genom dessa samtal kan personalen vara lyhörd på vad brukarna vill och stötta varje brukare till ett självbestämmande liv. Habermas (1996) bekräftar det som deltagarna säger om kommunikation gentemot brukarna. Habermas menar att kommunikationen gör så att personal och brukare hittar en gemensam förståelse för varandra om de åsikter och regler som finns i verksamheten (Habermas 1996).

Det var en deltagare som berättade om en specifik metod som användes på boendet som kallas lågaffektivt bemötande. Deltagaren förklarade det som att man lyssnar in, inväntar och där får man ha mycket tålamod. Ett lugnt och behagligt bemötande från personalen till brukarna.

”Det vi jobbar efter hela tiden är att ha ett lågaffektivt bemötande. Att man är följsam, att man är inlyssnande mot dem som bor här. Man inväntar här får man ha mycket tålamod för en del beslut som de boende behöver fatta, vill jag gå ut eller inte kan ta fem minuter innan svaret kommer och att man har tiden att invänta. Att man har en lugn och behaglig bemötande”. (Kim)

Payne (2008) bekräftar det som deltagarna säger om att det finns olika typer av kommunikation utifrån brukarens förutsättningar. En likhet till mellan vad Payne (2008) säger och deltagarna i studien är att det är viktigt att kunna hitta olika sätt att kommunicera på för att få reda på vad brukaren har för behov och önskemål och lågaffektivt bemötande är ett sätt att ta reda på vad brukaren behöver genom att lyssna, låta brukaren ta den tid som behövs för att säga det som önskas och ha tålamod. Det kan vara en svårighet för personalen att vägleda brukaren till det som är det bästa för personen och samtidigt låta brukaren ha sitt självbestämmande (Bergström & Wihlman 2011).

Deltagarna beskriver hur viktig kommunikationen är och att den har en betydande roll i arbetet med brukarna och deras självbestämmande. Detta bekräftar tidigare forskning som också beskriver vilken central del kommunikationen har i arbetet (Karlsson & Nilholm 2006). När brukarna inte kan delta på exempelvis möten på grund av sitt funktionshinder, kan det bli en brist i kommunikationen och brukaren förlorar sin möjlighet till att uttrycka sin önskan menar Karlsson och Nilholm (2006).

6.2.4 Arbetet påverkas av brukarnas egna förutsättningar

Deltagarna berättar även om hur brukarens egna förutsättningar i form av uppväxt och bakgrund kan påverka hur arbetet ser ut för att främja deras självbestämmande. Deltagarna upplever att det kan vara svårt ibland att förhålla sig till brukarnas anhöriga samtidigt som deras jobb ska syfta till ett ökat självbestämmande för brukarna. Deras berättelser tyder även på att de uppfattar faktorn anhöriga som en primär svårighet för personalen att förhålla sig till i det dagliga arbetet. Deltagarnas erfarenhet talar för att svårigheterna ofta uttrycker sig på så vis att de anhöriga har ett mycket stort inflytande i brukarens liv och det kan ibland bli avgörande för om brukaren får rätt förutsättningar eller ej till att ta egna beslut i till exempel vardagliga ting.

“Om det finns någonting som jag tycker absolut är det svåraste är att det är ett anhörigperspektiv. Att de är så beroende av sina föräldrar även när de är 50 år, vad säger mamma kan jag ha denna kjolen på mig idag, får jag lov att äta detta”. (Charlie)

Deltagarna ser alltså dem anhörigas perspektiv som en viktig aspekt att förhålla sig till i sitt arbete på så vis att de själv samt personalen behöver ha arbetsmetoder och ett bemötande som kan tillgodose såväl den anhöriges och brukarens behov. Brukarens egen förståelse för självbestämmande påverkas av vad deras anhöriga har för syn på självbestämmande och i vilken grad de anhöriga har förmåga att låta brukaren göra egna val. Enligt Habermas (1996) kommunikationsteori kan resultatet förstås som att systemet och dess logik i form av att arbeta för ett ökat självbestämmande för brukaren här påverkas av ytterligare en faktor, anhöriga. Resultatet tyder på att enhetscheferna kan ha svårt att fungera som den sammankopplade länken mellan brukarnas livsvärld och systemets logik i dagens läge där de även behöver se till anhörigas åsikter och känslor gentemot brukaren. I situationer som ovan får även maktaspekten fler dimensioner i form av att en tredje part vill vara med och bestämma över brukarens vardagliga val och önskemål. Webers (2000) definition av makt kan förklara brukarens situation som avsevärt mer problematisk att ta kontroll över på egen hand eftersom brukaren är så medveten om och tänker på hur anhöriga skulle tycka om hens eget klädval. Deltagarna får alltså förhålla sitt och personalens arbetssätt med hänsyn också till anhörigas perspektiv, som i exemplet ovan kan innebära att vägleda brukaren förbi vad som kan ses som ett hinder för att få igenom sin egen vilja i den sociala relationen (Weber 2000).

Flera deltagare berättar att de ser en ganska tydlig skillnad på hur brukarna ser på sitt eget självbestämmande och sina rättigheter beroende på om de tillhör den äldre eller yngre generationen. De menar att deras eget men även personalens arbetssätt påverkas och behöver anpassas efter brukarens egen förståelse. Yngre personer med intellektuellt funktionshinder som flyttar hemifrån in på gruppboende idag visar ett betydligt större behov samt förståelse för ett eget självbestämmande enligt enhetschefernas upplevelser.

“Ännu mer självbestämmande med de yngre idag och att de vill bestämma själv. Tror det beror på att de bor hemma på ett annat sätt idag och lär sig från barndomen att själva kunna få bestämma och vara med mycket mer i sambället än utvecklingsstörda förr. Som bodde på institution och blivit institutionskadade, som inte bodde hemma hos sin familj man lämnade ju bort dem förr på ett annat sätt”. (Robin)

Robin menar således att brukarens uppväxt och bakgrund påverkar deras syn på självbestämmande i hög grad och förklarar att de måste arbeta ytterst flexibelt för varje individ på grund av detta. Brukare som tillhör den äldre generationen har på grund av sina tidigare levnadsförhållanden inte har samma intresse av att bestämma själva eftersom de inte är vana vid det på samma sätt som yngre personer enligt Robin. Det medför att personalen behöver få möjlighet och tillåtelse till att inta en roll som mer styrande brukarens liv. Enligt Abbott och McConkey (2006) efterfrågar brukare överlag en mer stödjande roll hos personalen istället för en vårdande roll. Deltagarnas upplevelse är dock förenade med att vissa personer inte vill bestämma själva och hävdar därav att personalen behöver agera mer styrande i brukarnas vardag. Abbott och McConkey (2006) menar att som personal kan det vara svårt att i alla situationer agera stödjande eftersom de även behöver ta hänsyn till brukarens säkerhet och omvårdnad. När deltagaren beskriver att personalen behöver få möjlighet till att faktiskt ta en mer styrande roll i brukarens vardagliga önskemål förstärks den ojämna maktfördelningen mellan brukare och personalen. I likhet med hur Skau (2001) beskriver att professionen alltid har starkare möjlighet att hävda sin vilja och därav få mer makt i den sociala relationen till brukaren utifrån vad yrkesutövandet vilar på för grund. Enhetschefen legitimerar då ytterligare makt åt professionen. Skau (2001) menar dock att maktutövandet kan vara positivt om det är väl etiskt förankrat i den situation som råder. Resultatet tyder på hur deltagarna beskrev innebörden av självbestämmande, att varje individ ska få ta egna beslut efter förmåga. Jormfeldt (2016) som undersöker självbestämmande för just äldre personer med intellektuellt funktionshinder menar att personalen har en betydande roll för brukarna att kunna agera självbestämmande. Genom personalens handlingsutrymme kan mer fördelaktiga förutsättningar för brukaren att göra egna val möjliggöras. Personalen kan bidra till bättre förutsättningar för brukaren att göra egna val, även om det endast handlar om något så litet som att få välja mellan två alternativ istället för ett i en vardaglig situation (Jormfeldt 2016).

6.3 Enhetschefens förutsättningar

Organisationen av gruppboheter utgår i högsta grad från politiska beslut och förutsättningar. Gruppboheterna i studien befinner sig under Socialförvaltningens ansvar inom den aktuella kommunen som deltagarna arbetar i, där en socialnämnd fungerar som organisationens topp följt av en socialchef. Socialchefen är bland annat närmsta ledet ovanför enhetschefens uppdrag och blir således dennes närmaste chef. Enhetschefens förutsättningar från högre led i organisationen presenteras här i form av deltagarnas egna berättelser.

6.3.1 Styrdokument att basera sitt arbete på

Merparten av deltagarna pratar om någon form av styrdokument som en framträdande förutsättning i deras arbete för att själva kunna arbeta för ett ökat självbestämmande för brukarna samt att vidare ge förutsättningar till sin personal. De politiska målsättningarna som är utformade som en verksamhetsplan, där det tydligt framgår att det är ett arbete som nu ska bestå av att stödja människor istället för att vårda dem beskrivs som en viktig

förutsättning. Verksamhetsplanen genomsyrar hela enhetschefens arbete och följs ständigt upp vid regelbundna ledningsmöten. Mio beskriver att ledningsmötena sker en gång i veckan och varar ungefär tre till fyra timmar, vilket anses vara en tillfredsställande nivå ur deltagarens syn. Michelle menar på att dessa kontinuerliga ledningsmöten dock har blivit försummade på grund av hög omsättning av chefer den senaste tiden och därav känner sig till stor del utelämnad till att på helt egen hand ta egna beslut. Resultatet visar på att deltagarna ser regelbundna ledningsmöten som positiva för deras fortsatta arbete med frågor som rör självbestämmande för brukarna. Det som Alvesson (2014) beskriver som ett framgångsrikt ledarskap i form av att inspirera sina anställda så att de själva kan identifiera sig med organisationens mål och visioner framgår här i exempel som tyder på såväl ett fungerande ledarskap men även bristen av det.

Kommunala riktlinjer beskrivs även ur ett hindrande perspektiv, på så sätt att de skapar geografiska begränsningar i brukarnas möjlighet till självbestämmande.

“Jag vet nu till exempel finns det två boende som är förlovade och deras högsta önskan är att få åka på semester och bo på hotell i Stockholm med två hotellövernattningar, Helsingborg går också bra med två hotellövernattningar. Men då har kommunen en policy att vi inte kan verkställa det därför det är en semesterresa och ingår inte i kommunens åtagande.” (Charlie)

Charlie ser med detta en begränsning i sin förmåga som enhetschef att kunna verkställa brukarnas önskemål på grund av en policy som en överordnad instans har som regel. Även Mio belyser en viss problematik kring politiska beslut och riktlinjer om hur arbetet bör utformas. En undran finns om politikerna tänker på individuella förutsättningar för brukarna när de fattar vissa beslut. Mio menar att arbetet med till exempel personer med autism inte går att planera och diskutera med brukaren som i arbetet med personer med andra intellektuella funktionshinder. Resultatet tyder på vad Habermas (1996) ser som ett bristfälligt samspel mellan brukarens livsvärld och systemets logik. Enhetscheferna kan alltså inte förlita sig på att deras kommunikativa handlande är en tillräcklig förutsättning för att uppfylla brukarens önskemål i alla lägen, och därav inte kunna främja ett självbestämmande val för brukaren. Även om samhället menar att brukarna ska kunna göra egna val oberoende av funktionshinder (SFS 1993:687) så påverkas samhällets struktur av såväl ekonomiska faktorer som effektivisering av olika slag, vilket Habermas (1996) menar förändrar synen på människan i samhället som objektiv i vissa stunder. Enhetschefen får på grund av hinder i samhällets struktur därför svårare att få igenom det Skau (2001) beskriver som “sin vilja” i relation till organisationens makt och att själv kunna förverkliga brukarens önskemål.

Deltagarna beskrev fler betydelsefulla faktorer som främjande i deras arbete med att stärka brukarnas självbestämmande. Kim beskriver sin arbetssituation som mycket behaglig både i arbetets nuvarande omfång men också sin möjlighet att fritt kunna styra sitt arbete utifrån sina egna önskemål. Till skillnad från andra kollegor väljer Kim att ha sitt huvudsakliga kontor ute i den fysiska verksamheten.

“Jag har valt att ha mitt kontor här. Jag har ett kontor inne på socialförvaltningen också men där är jag egentligen bara på torsdagar när vi har ledningsmöte på eftermiddagen. Sen är jag här, utgår härifrån och har mitt grundkontor här. Sen är jag varje vecka på båda de andra boendena”. (Kim)

Kim menar således att en frihet till att välja var i verksamheten arbetet ska utgå från främjar möjlighet att vara en närvarande chef i nära anslutning till brukarna och personalen på boendena. Kims val av arbetsplats kan ur ett HR inriktat ledarskapsperspektiv förstås som att Kims ledarskap upplevs bli mer gynnsamt av att vara på plats rent fysiskt, med en tanke om att kunna vara mer lättillgänglig för sin personal (Bolman & Deal 2012). Att vara en närvarande chef fysiskt ses således som en god förutsättning till att kunna inspirera personalen till verksamhetens gemensamma mål i arbetet föra att öka brukarens självbestämmande enligt Alvessons (2014) syn på hur ett framgångsrikt ledarskap ser ut.

6.3.2 Ekonomiska resurser

Tre av sex deltagare ser dem ekonomiska resurserna som en förutsättning för att tillgodose de behov som brukarna har. Kim beskriver tillgången på ekonomiska resurser som god i förhållande till självbestämmande för brukaren.

“Det handlar också om ekonomiska förutsättningar och där upplever jag att det får vi. Självklart måste vi hushålla med skattemedel men inte på de boendes bekostnad och det kan jag nog säga att de åren jag varit här, vilket är fyra år så upplever jag att dem är väldigt lyhörda gällande det”. (Kim) Ekonomiska resurser beskrivs i termer som rör tillgång till personal och Robin beskriver att de ekonomiska resurserna varierar i fördelning mellan brukarna eftersom olika brukare har olika behov. Personalen tillsammans med enhetschefen får önska omfattningen av det ekonomiska stödet utifrån brukarens individuella genomförandeplan och Robin menar att detta fungerar bra i såväl tillfällen som innebär mer vanliga ekonomiska resurser men också i till exempel vård i livets slutskede då behovet vanligtvis ökar betydligt mer. De ekonomiska resurserna regleras och beslutas om längre upp i organisationen, men deltagarna upplever tillgången till ekonomiska resurser som tillfredsställande efter brukarens behov. Att fördela resurser är i hög grad beroende av olika maktaspekter, eftersom någon hierarkisk högre profession har möjlighet att bestämma vilka resurser som ska bli tillgängliga för brukaren (Skau 2001). Deltagarna är utifrån ett maktperspektiv nöjda med i vilken grad de har möjlighet att genom sin yrkesroll påverka och ha inflytande kring dessa beslut och fungerar således som en god länk mellan brukaren och samhället med hjälp av sitt kommunikativa handlande (Habermas 1996; Skau 2001).

6.3.3 Det är viktigt med en god kommunikation

Olika former av kommunikation beskrivs av flera deltagare som en avgörande faktor för deras arbete samt möjligheter att arbeta för ett ökat självbestämmande för brukarna. Både kommunikation till sin egen chef men även möjlighet till att kommunicera med kollegor. Michelle lyfter problematiken med en bristfällig kommunikation med chefen och hur den påverkas av det förtroende som finns i relation till chefen men även chefens förståelse för verksamheten i stort.

“Det är i grunden att det är mycket chefsbyten, att nya chefer aldrig har kunnat sätta sig in i verksamheten och det har saknats förtroende kanske mellan ledning och enhetschefen. Så det blir att man blir lite utlämnad och får fatta sina egna beslut helt och hållet. Det är viktigt att ha stabila chefer för kontinuitetens skull. För det tar ju tid för en ny chef att komma in i verksamheten, att lära sig behoven och sen spelar

det stor roll vad man har med sig sedan innan. Vad man kan om området för att kunna bidra till att kunna komma fram till bättre beslut". (Michelle)

Hur en bra kommunikation till chefen kan se beskrivs vidare som att kunna ha en öppen och bra dialog med chefen, till exempel om etiska dilemman som uppstår i enhetschefens yrkesutövande mot såväl personal som brukare. Att hantera problematik i sitt arbete som enhetschef blir således betydligt enklare att bemöta och hantera om det finns möjlighet att kunna diskutera detta med sin chef. Deltagarna lägger ett stort värde i dem dialoger och diskussioner som finns med chefen, som kan handla om det återkommande arbetet med att fortsätta i riktningen att stötta människor istället för att vårda. Det beskrivs som positivt att ha en god dialog med chefen men även fokus på hur viktigt det är att möjligheter skapas ovanifrån så att kollegor emellan har möjlighet att återkommande diskutera med varandra. Deltagarnas erfarenheter tyder på att även enhetschefens närmsta chef har påtagligt stor inverkan på hur enhetschefen ser på sin möjlighet att arbeta för ett ökat självbestämmande för brukaren. Skau (2001) beskriver den svåra balansgången mellan att utföra ett omsorgsarbete och samtidigt förhålla sig till de etiska aspekter som tillkommer i arbetet nära andra människor som är beroende av stöd och dessutom är en utsatt grupp i samhället.

Michelles beskriver att omsättningen av chefer har varit stor senaste tiden, vilket enligt Hauser (2014) kan förstås som att verksamheten utsätts för vissa förändringar som har bidragit till ett försvagat stöd från ledningens sida. Deltagarna efterfrågar motivation från chefen för att fortsätta arbetet mot ett mer självbestämmande liv för brukarna och enligt Hauser (2014) gynnas verksamheten i stort om chefen lyckas med detta. Alvesson (2014) belyser också vikten att chefen lyckas inspirera sina anställda så de lyckas identifiera sig med organisationens mål och visioner, alltså att öka brukarnas självbestämmande i vårt fall.

6.4 Att motivera sin personal

Intervjupersonerna pratade om motivation på olika sätt. Att det fanns olika sätt att få motivation i sitt arbete för att arbeta främjande med självbestämmande för brukarna. De delar som här kommer presenteras under temat motivation är kommunikation, verksamhetsmöte och utbildning.

6.4.1 Kommunikation med medarbetarna

Kommunikationen mellan chefen och personal kan hjälpa medarbetarna till att få en bra förutsättning till att utföra sitt arbete då kommunikationen kan hjälpa till förändring om det behövs enligt deltagarna. Det är viktigt att prata mycket med varandra för att personalen ska få möjlighet till att fråga om sådant som är oklart eller prata om olika dilemman de står inför i sitt arbete med brukarna. Flera av deltagarna menar att kommunikation kan hjälpa personalen till att arbeta främjande med självbestämmande till brukarna.

"Väldigt mycket samtal, samtal och att lyfta fram olika dilemman". (Michelle)

Michelle pratar också om att det är viktigt att ge respons på personalens arbete genom att prata med varandra, det kan hjälpa personalen till att lyckas.

”Sen handlar det även mycket om ett systematiskt arbete, att man följer upp, hur saker fungerar, vad behöver förändras och göras bättre? För att man ska lyckas”. (Michelle)

Kim pratar om kommunikation på det sättet att det kan hjälpa personalen till att bli påmind om deras viktiga roll i brukarens liv. Hur deras sätt att vara mot brukaren kan påverka brukarens vardag.

”Vi pratar mycket om det här och jag brukar alltid säga det när jag nyanställer någon att tänk på deras dag blir inte ett dugg bättre än vad du gör den till”. (Kim)

Deltagarna menar att kommunikationen i vardagen mellan personal och chef är en viktig del och vardagssamtalet är inget som får glömmas bort. Det vardagliga kan fås genom att cheferna är på personalens arbetsplats. Hur ofta deltagarna är på personalens arbetsplats ser olika ut, någon är där varje dag då hans kontor är där andra flera gånger i veckan och andra ungefär en gång i veckan. Den vardagliga kontakten kan också fås genom kontakt via telefon och mejl. HR perspektivets likhet med hur deltagarna pratar om kommunikation är att i HR perspektivet är ledaren synlig för sina anställda rent fysiskt och är på medarbetarnas arbetsplats för att kommunicera med dem (Bolman & Deal 2012). Det var även viktigt för deltagarna att vara på medarbetarnas arbetsplats för att få en vardaglig kommunikation i personalens arbetsmiljö och genom det stärka personalen arbete om självbestämmande för brukarna.

Habermas (1996) menar att människor kommunicerar med varandra för att hitta en förståelse om de normer och värderingar som finns får båda. Det liknar hur deltagarna pratar om kommunikation här ovan. Det är viktigt för deltagarna att prata om olika dilemman där personer har olika åsikter men också viktigt att prata om deras arbete om det som kan förbättras och då få en förståelse för hur andra kollegor resonerar.

Deltagarna pratar om hur deras feedback till personalen kan ge personalen förutsättningar i deras arbete med att främja självbestämmande för brukarna. Feedbacken som deltagarna pratar ges i form av kommunikation på olika sätt.

”Visa att jag står bakom deras beslut, för det är mycket självständigt jobb personalen gör. Jag kan ju inte vara med så mycket i den dagliga verksamheten utan jag måste kunna förlita mig på att de gör ett gott jobb. För att ibland kan man fatta ett beslut som är rätt “just nu” men som kan vara fel nästa vecka”. (Michelle)

Personalen behöver få veta att chefen står bakom beslut även om beslutet kanske inte var det rätta, det kan varit det rätta för stunden men att situationer har förändrats och beslutet var inte längre det rätta. Michelle pratar här om att det är viktigt att kommunicera om det och hjälpa personalen till att ta nya tag.

Två av deltagarna berättar om hur de som chef vill och behöver lita på personal och visar det genom att inte lägga sig i personalens arbete även om möjligheten finns när hen är ute på personalens arbetsplats. Bolman och Deal (2012) menar att när chefen litar på sin personal hjälper det personalen att få inflyttande i sin situation då personalen får ta ansvar. Bolman och Deal (2012) menar också att när chefen visar personalen att hen litar på dem ger det personalen en form av makt i sitt yrke. När deltagarna tar egna beslut skapas en

makt för dem. Skau (2001) beskriver att personalen alltid har högre makt i relation till brukarna och detta förstärker chefen när personalen får ta egna beslut.

6.4.2 Verksamhetsmöte

Samtliga deltagare berättar om verksamhetsmöte som de har tillsammans där alla i personalgruppen är med. På dessa möten ges möjlighet till öppen dialog mellan alla medarbetare i verksamheten och till chefen. Det ger också personalen möjlighet att ta del av verksamhetsmål och diskussion skapas kring hur arbetet kring målen kan se ut. Deltagarna menar att det ger personalen en form av delaktighet i arbete.

"Vi har möten 2 gånger i månaden, varannan vecka och min upplevelse är att dem får vara väldigt delaktiga i själva planerandet av arbetet och verksamheten med fokus på dem boende". (Charlie)

Andra deltagare håller med om att det är en bra samlingspunkt där personalen tillsammans med varandra och chefen får möjlighet att diskutera och vara delaktiga i arbetet. Verksamhetsmöte är viktiga enligt deltagarna och det bekräftar även Bolman och Deal (2012). HR perspektivet har som syfte att få medarbetarna delaktiga och ett sätt att göra det är att låta de vara med i beslut som ska fattas och planerandet kring det. HR perspektivet menar att en öppen dialog är viktigt att ha från både organisationens och anställdas sida och verksamhetsmöten som samtliga deltagare berättar om gör att den möjligheten finns (Bolman & Deal 2012).

6.4.3 Utbildning

Tre av deltagarna pratar om hur utbildning kan hjälpa personalen att utveckla sitt arbete och ge personalen bra förutsättningar i sitt arbete för att främja ett ökat självbestämmande hos brukarna. Utbildning menar deltagarna här är ett sätt att ge personalen kunskap i det område som behövs och en viktig bit att ha. Robin pratar om utbildning i olika system men som kommunen använder sig av för dokumentation, det är en enligt Robin en mycket viktig del i arbetet för personalen att veta hur dokumentationen ska gå till. Michelle pratar om att det är bra med kompetent personal och hur arbetet ser ut om personalen inte har kompetens för yrket.

"Även att de förhoppningsvis (är inte alltid så) att de har en utbildning i bagaget. Men så är inte alltid fallet, utan det råder stor brist på kompetent personal. Men vi har kompetensplan, där personalen får möjlighet att vidareutbilda sig i eventuellt en kurs i något som tydligt behövs för personen". (Michelle)

Det kan också vara utbildning i andra område. En av deltagarna berättar att personalen har fått utbildning i hur de ska arbeta för brukarens bästa där det bland annat lärde sig om hur de ska bemötta brukarna och göra dem mer delaktiga i beslut som fattas.

Utbildningen som personalen får för att utveckla sin kompetens i arbetet med brukarna stämmer överens med hur Abbot och McConkey (2006) och Chng, Stancliffe, Wilson och Andersson (2013) pratar om utbildning för personalen. De pratar om något som kallas aktiv support. Med aktiv support menas att personalen får utbildning för att deras kompetens ska bli bredare och genom det kunna vara stödjande mot brukarna. Den typ av

utbildning kan ge personalen verktyg att stödja brukarna till ett ökat självbestämmande i deras liv (Abbot & McConkey 2006; Chng, Stancliffe, Wilson & Andersson 2013).

7. Diskussion

Den slutliga diskussionen kommer här nedan att innefatta en resultatdiskussion, övergripande metoddiskussion, slutsatser och förslag på fortsatt forskning inom området.

7.1 Resultatdiskussion

Resultatdiskussionen presenteras i liknande ordning som i resultat och analyskapitlet, alltså resultat förknippat till varje frågeställning för sig. Vi lyfter här dem mest betydelsefulla resultaten och diskuterar hur dessa besvarar studiens syfte och frågeställningar, samt hur de kan relateras till vad tidigare studier och teorier säger.

7.1.1 Synen på självbestämmande och dess betydelse

Deltagarna ger exempel som tyder på en gemensam och enhetlig bild av vad självbestämmande innebär för dem. Självbestämmande beskrivs som att brukarna ska kunna få vara med och bestämma över sin egen vardag utifrån vad varje individ klarar av. Deltagarnas syn på självbestämmande stämmer överens med hur tidigare studier definierar fenomenet självbestämmande (Nilholm & Karlsson 2006; Wehmeyer, Kelchner & Richards 1996). Vidare kan den samspelade synen på självbestämmande för brukaren legitimera både enhetschefens men också personalens maktutövande i relation till brukaren och den omsorg som förknippas med deras beroendeställning till samhället (Skau 2001). När deltagarnas definition om självbestämmande härleder till hur de uttrycker att arbetet formas beskriver de vad Habermas (1996) ser som den professionellas roll i att försöka få det kommunikativa handlandet och systemets logik att samspela, genom en fördelaktig kommunikation. En väl fungerande relation mellan dessa två faktorer kan möjliggöra att brukaren blir betraktad mer som ett subjekt i samhällets annars objektiva synsätt på institutionella lösningar (Habermas 1996).

7.1.2 Arbetet för att främja ett ökat självbestämmande

Genomförandeplan är något som samtliga deltagare pratar om och hur den hjälper till att få en bra individanpassad vård och ett ökat självbestämmande för brukarna. Kåhlin (2015) menar att det saknas specifika arbetsmetoder för personalen att arbeta efter för att stödja brukarna till ett mer självbestämmande liv. Ingen av deltagarna pratar om genomförandeplan som en slags arbetsmetod men när deltagarna har beskrivet hur arbetet ser ut kring genomförandeplanen så har det gjort att vi tolkat det som en arbetsmetod. En av deltagarna pratade om en specifik metod som användes på enheten, lågaffektivt bemötande och det var något som användes för att främja brukarens självbestämmande. Andra deltagare pratar inte om denna metod men vi kan genom intervjuerna tolka att deras arbete är liknande som lågaffektivt bemötande. Varför ingen annan har tagit upp att de arbetade med någon mer metod tror vi kan vara kopplat till att det inte pratades om

arbetsmetoder på högre nivå i verksamheten. Wehmeyer, Kelchner och Richards (1996) menar också att det saknas arbetsmetoder inom självbestämmande även om det idag pratas mer om det än förr. Boendemöte kan skapa förutsättningar för en individanpassad vård då möjlighet för samtal finns mellan brukare och personal. Genom dessa samtal kan brukaren få fram sin vilja vad personen önskar i vardagslivet men också andra delar som hur verksamheten kan förbättras. Bristen på kommunikation kan uppstå när brukarna inte kan delta på boendemöten och kan bli en problematik då brukarna kan missa sin chans till att framföra sin önskan (Karlsson & Nilholm 2006). Anhöriga ser deltagarna som en viktig del i arbete med brukarna men också att det kan bli problematiskt. Genom Habermas (1996) kommunikationsteori där han pratar om hur olika faktorer i livsvärlden kan påverka livet har vi tolkat att anhöriga kan ha en påverkan till brukarens självbestämmande. Utöver genomförandeplanen anser vi att det behövs mer arbetsmetoder för att ett bra arbete ska ske mellan samtliga parter och stötta brukarna till ett mer självbestämmande liv, likt hur tidigare studier betonar vikten på ett bra samspel mellan anhöriga och personal (Karlsson & Nilholm 2006; Kåhlin 2015; Miller & Chan 2008). Socialtjänstlagen har som målsättning att stödja människor deltagande i samhället (SFS 2001:453). Finns det ett bra samarbete mellan alla personer i brukarens liv tror vi att det kan skapa en ännu bättre förutsättning för mer självbestämmande i brukarens liv och ökad chans för delaktighet i samhället.

Deltagarna menar att brukarna ser olika på självbestämmande beroende på åldern, yngre visar ett större behov av att ha självbestämmande. Arbete med brukarna enligt deltagarna har gått från vårdande till stödjande. Deltagarna berättar att den äldre generationen inte har samma intresse av självbestämmande och att det kan vara av anledning hur personen levt tidigare. I den situationen menar deltagarna att personalen behöver vara mer styrande i vården för brukarna. Vi tolkar det som mer vårdande än stödjande. Enligt Abbott och McConkey (2006) önskar brukarna att personalen ska agera stödjande istället för vårdande. Finns det en förutfattad mening på grund av brukarens ålder hos personalen? Skau (2001) menar att personalen alltid har starkare möjlighet att få fram sin vilja i relation till brukaren och kan det i en sådan situation bli att personalen gör det som de tror är rätt utifrån deras maktutövning. Hade vi gjort studien utifrån brukarnas perspektiv hade vi kunnat få svar på om det faktiskt är så och om åldern på brukarna spelar en roll om hur mycket självbestämmande de önskar i sitt liv. Jormfeldt (2016) menar att personalen har en betydande roll för brukarna att kunna agera självbestämmande och att personalens handlingsutrymme kan ge brukare förutsättningar till att göra egna val. Är personalen medveten om sin betydande roll i brukarens liv kan personalen hjälpa brukarna till att bli mer självbestämmande i flera olika situationer i samhället, stöttningen från personalen kan göra att brukarna känner sig mer trygga.

7.1.3 Enhetschefens förutsättningar

Enhetschefernas upplevelser om vilka förutsättningar, som finns i högre led uppåt i organisationen, som främjar deras arbete för att öka ett självbestämmande liv för brukarna beskrivs i termer såsom styrdokument, ekonomiska resurser och kommunikationen till närmsta chef samt kollegor. Styrdokument såsom lagrum, kommunala riktlinjer och verksamhetsplaner fungerar enligt deltagarna som deras bas i arbetet. Detta är grundläggande och viktiga faktorer eftersom verksamheter såsom gruppboenden behöver

kunna säkerställa brukarnas rätt att leva med jämlika levnadsvillkor och få förutsättningar att leva ett självständigt och självbestämt liv samtidigt som stödbehovet behöver tillgodoses (Ekensteen 2000; SFS 1993:387; SFS 2001:453). Att förhålla sig till styrdokument och samtidigt arbeta med människor i en utsatt position i samhället förutsätter enligt deltagarna att stödet och kommunikationen från ledningen är god. Enhetschefen likväl som personalen i sin tur behöver genom ledarskapet inspireras och motiveras i enlighet med organisationens mål och visioner för att kunna göra ett gott arbete (Alvesson 2014; Hauser 2014). Ekonomiska resurser i form av tillgängligheten för enhetschefen att tillgodose brukarens, förhoppningsvis självvalda, önskemål och behov beskrivs av deltagarna som tillräckliga. Enligt Hauser (2014) är ledarskap i form av motivation känsligt för till exempel ekonomiska förändringar som sker i samhället.

Deltagarnas berättelser bekräftar att deras arbete inte har påverkats av några sådana förändringar och därav kan ledarskapet uppifrån i organisationen ses som lyckad i den aspekten. Kommunikationen till chefen ser deltagarna som en mycket viktig faktor för dem att göra ett gott arbete med att främja självbestämmande. Både positiva och negativa upplevelser kring hur kommunikationen till chefen ser ut framkommer ur resultatet och bekräftar således hur Alvesson (2014) menar att ett framgångsrikt ledarskap ser ut. Vad Habermas (1996) menar är den professionellas roll i samverkan mellan kommunikativt handlande och systemets logik kan ur deltagarnas berättelser ses ur både ett lyckat samt ett mindre lyckat exempel.

7.1.4 Personalens förutsättningar

Deltagarna pratar om kommunikation, verksamhetsmöte och utbildning som förutsättningar för personalen i arbetet för att stödja brukarna till mer självbestämmande. Kommunikationen mellan chef och personal och i verksamhetsmöte var något som samtliga deltagare pratade om och benämnde som viktigt i deras arbete för att stödja brukarna till ett mer självbestämmande liv. Deltagarna agerar olika kring kommunikation, endast en av sex deltagare har valt att ha sitt kontor ute på gruppboenden. Deltagarna menar att det är viktigt för personalen att kommunicera om olika dilemman och ge personalen feedback på deras arbete och gör det genom att stötta personalen och besöker personalens arbetsplats regelbundet. Verksamhetsmötena gav personalen delaktighet i verksamheten och inflytande i sin arbetssituation. När personalen får inflytande i arbetet och får vara delaktiga i processer kan det ge förutsättningar för att skapa bra arbetsgrupper (Bolman & Deal 2012). En bra arbetsgrupp bland personalen är bra för brukarna då personalens samarbete kan öka brukarnas möjlighet till ökat självbestämmande då samarbetet kan skapa trygghet och stabilitet.

Tre av deltagarna pratade om utbildning men på olika sätt. Att inte fler pratade om utbildning eller att det inte pratades lika kring det kan vara för att vi ställde våra frågor på fel sätt under intervjun. En av deltagarna pratade om att det saknas kompetent personal men att verksamheterna önskar det. För att lösa det problemet berättar deltagaren att verksamheterna kan ge personalen utbildning i vissa kurser för att kompetensen ska finnas. Utbildningar som genererar liknande fördelar som Abbot och McConkey (2006) samt Chng, Stancliffe, Wilson och Andersson (2013) menar att aktiv support medför har således

påvisade positiva effekter om syftet är att öka personalens kompetens. Att öka personalens kompetens gynnar personen själv, verksamheten och samhället. Finns det utbildad personal med rätt kompetens kan det stärka stödjandet till brukarna då personalen har kunskap kring ämnet och vet hur de ska agera i olika situationer för att stötta brukarna till ett ökat självbestämmande

7.2 Övergripande metoddiskussion

Valet av design och metod gav enligt oss tillräckligt med material i såväl relevans som omfång. Vi hade alltså inte svårt att svara på våra frågeställningar utan fick snarare välja resultat med stor eftertänksamhet och fick korta ner vårt material något mer än vad vi egentligen hade önskat, med tanke på uppsatsens kriterium. Det ger oss en hint om att vi eventuellt hade behövt avgränsa oss ytterligare och precisera oss ännu mer. Genom att förtydliga våra frågeställningar, val av teman i intervjuguiden och val av såväl vetenskapsteoretiskt perspektiv som teoretiska perspektiv att tolka vår analys med hade kunnat generera ett tydligare och mer överskådligt resultat. Intervjuguiden (se bilaga b) har som synes enbart en fråga vardera som direkt behandlar vilka förutsättningar som finns för enhetschefen samt personalen för att arbeta främjande för självbestämmande hos brukarna, vilket illustrerar ett tydligt exempel på hur förarbetet hade kunnat förfinas. Datamaterialet gav trots allt tillräckliga svar för att besvara den här studiens syfte. Vad fler frågor som berörde förutsättningar i enhetschefens och personalens arbete hade inneburit är svårt för oss att säga något om, men troligtvis kunde det generera ytterligare information och bredare aspekter på vilka förutsättningar som finns för att arbeta främjande för självbestämmande för brukaren.

Studien visade på ett flertal styrkor. För det första upplevde vi valet av analysmetod, tematisk analys, som väl anpassad till vår studie och dess design. Eftersom att vi genomförde intervjuerna utan att veta vilka teoretiska utgångspunkter som datamaterialet sedan skulle utmytna i lyckades vi troligen undvika att styra intervjupersonernas svar åt någon i förväg bestämd riktning bättre än om vi skulle bestämt dessa i förväg. Hur vi analyserade och fann kategorier ur vårt insamlade material på varsitt håll till en början stärkte vår egen uppfattning om vad som var korrekt för oss att presentera som resultat. För det andra ser vi också en styrka i studien där resultatet ur deltagarnas berättelser överensstämde med vad flera andra studier har kommit fram till. Påvisade svårigheter och framgångsrika vägar att gå för att arbeta med målgruppen brukare som bor på gruppbostad och deras möjlighet till ett ökat självbestämmande har visat sig vara sanna genom ett flertal exempel ur denna studie.

7.3 Slutsatser

Studiens resultat ger oss en inblick i hur arbetet ser ut på gruppbostad för att främja ett ökat självbestämmande för brukarna. Genomgående förmedlar deltagarna en liknande bild av hur arbetet ser ut och vad deras roll som enhetschef innebär. På varje gruppbostad och för varje enskild person som bor där sker det ett individanpassat arbete för att främja ett ökat självbestämmande för brukarna och det var deltagarna eniga om. Deltagarna menade

att arbetet på gruppbestäder har ändrats med åren och det har gått från vårdande till stödjande för att brukarens önskemål är det som arbete skall fokusera på. Deltagarna benämnde utöver det individanpassade arbetet ingen specifik arbetsmetod i arbetet för att främja ett ökat självbestämmande för brukarna. Det ger oss en antydning på en eventuell brist på vetenskapligt prövade arbetsmetoder som Bergmark, Bergmark och Lundström (2011) menar är ett av det sociala arbetets mål för att säkerställa evidens.

Resultatet i studien tyder även på att deltagarnas synsätt för hur man ska arbeta med självbestämmande för brukarna skiljer sig från om brukaren tillhör den äldre eller yngre generationen. Med andra ord verkar arbetet för självbestämmande ses som tillfredsställande vid olika nivåer beroende på i vilken grad brukaren själv har förmåga att uttrycka sina önskingar och hur professionella runt omkring brukaren uppfattar engagemanget för självbestämmande.

Deltagarnas enhetliga syn på sitt eget professionella yrkesutövande innehåller faktorer som att vara en stödjande och närvarande chef för sin personal genom god kommunikation, samt att låta personalen vara delaktig i processer som rör verksamheten. Dessa faktorer gör så att personalen får goda förutsättningar till att arbeta för ett ökat självbestämmande för brukarna

7.3.1 Förslag på fortsatt forskning

Studien har avgränsats till att undersöka sex stycken enhetschefers upplevelser och synsätt på hur det arbetas med självbestämmande för brukaren på gruppbestäder. Att göra en liknande studie med fler deltagare hade varit intressant om syftet var att jämföra ett större antal deltagare och deras berättelser. Ett sådant upplägg skulle ha större chans att bidra med både fler likheter men också fler olikheter inom det studerade området, vilket även troligen skulle höjt nivån av tillförlitlighet i studien. Vidare forskning skulle enligt oss i huvudsak vara mest intressant i form av att öka kunskapen med att inkludera flera perspektiv. För att få en optimal överskådning av fenomenet självbestämmande för brukaren hade såväl politikernas, chefernas, personals samt brukarnas perspektiv varit spännande att undersöka och jämföra.

I nästa led finner vi ytterligare intressanta infallsvinklar på liknande studier genom att tillägga skiftningar som visar på hur självbestämmande förstås och beskrivs även utifrån hänsyn till deltagarnas kön och tillhörighet i samhället. Skiljer sig synen på självbestämmande mellan människor beroende på exempelvis etniskt ursprung? Den här studiens slutsatser visade bland annat på hur enhetscheferna beskrev en skillnad av brukarnas eget synsätt på självbestämmande i sitt liv, samt hur arbetet anpassades därefter. Vidare är det intressant att undersöka vilka mer aspekter som kan ha bakomliggande betydelse för hur brukarna bemöts av professionella och vilka förutsättningar de får för ett ökat självbestämmande. Eftersom den här studien har syftat till att öka kunskapen om självbestämmande på gruppbestäder med bland annat tolkning utifrån den teoretiska utgångspunkten makt och dess betydelse skulle en applikation av ett intersektionellt perspektiv också vara tänkvärt. Med det intersektionella perspektivet skulle maktförhållandena även få sin förståelse ur faktorer såsom kön, religion, klass, sexuell läggning och ålder.

8. Referenser

- Abbott, S. & McConkey, R. (2006). The barriers to social inclusion as perceived by people with intellectual disabilities. *Journal of intellectual disabilities*, 10(3), ss. 275-287
- Ahrne, G. & Eriksson – Zetterquist, U. (2013). Intervjuer. I Ahrne, G. & Svensson, P. (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber, ss. 36-57.
- Almqvist, L., Eriksson, L. & Granlund, M. (2004). Delaktigheten i skolaktiviteter- ett systemteoretiskt perspektiv. I Gustavsson, A. (red.) *Delaktighetens språk*. Lund: Studentlitteratur, ss. 137-153.
- Alvesson, M. (2014). *Kommunikation, makt och organisation. Närläsning och multipla tolkningar*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M. & Sköldberg, K. (1994). *Tolkning och reflektion*. Lund: Studentlitteratur.
- Bergmark, A., Bergmark, Å. & Lundström, T. (2011). *Evidensbaserat social arbete: teori, kritik, praktik*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Boglund, A. (2007). Strukturalism och funktionalism. I Månson, P. (red.) *Moderna samhällsteorier. Traditioner, riktningar, teoretiker*. 8. uppl., Stockholm: Norstedts, ss. 25-67.
- Bolman, Lee G. & Deal, T. (2012). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. 4. Uppl., Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2. Uppl., Stockholm: Liber.
- Chng, J-P-L., Stancliffe, R-J., Wilson, J. & Anderson, K. (2013). Engagement in retirement: an evaluation of the effect of Active Mentoring on engagement of older adults with intellectual disability in mainstream community groups. *Journal of Intellectual Disability Research*, 57(12), ss. 1130-1142.
- Ds 2008:23. *FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning*. Stockholm: Socialdepartementet.
- Ekensteen, V. (2000). Från objekt till subjekt i sitt eget liv. I Tideman, M. (red.) *Perspektiv på funktionshinder & handikapp*. Lund: Studentlitteratur, ss. 105-116.
- Habermas, J. (1996). *Kommunikativt handlande. Texter om språk, rationalitet och samhälle*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos.
- Hauser, L. (2014). Work motivation in organizational behavior. *Economics, Management, and Financial Markets*, 9(4), ss. 239-246.
- IFSW. (2014). *International federation of social work*.

- Jormfeldt, M. (2016). *Tid, rum och självbestämmande. Möjligheter och hinder i vardagen för äldre personer med intellektuell funktionsnedsättning på gruppboende*. Diss. Jönköping: Jönköping University School of Health and Welfare.
- Karlsson, K. & Nilholm, C. (2006). Democracy and dilemmas of self-determination. *Disability & Society*, 21(2), ss. 193-207.
- Kåhlin, I. (2015). *Delaktighet (även) på äldre dar: Aldrandet och delaktighet bland personer med intellektuell funktionsnedsättning som bor i gruppboende*. Diss. Norrköping: Linköpings universitet
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lima, C. (2005). *Kommunikation, organisation och ledarskap*. Malmö: Liber.
- Mansell, J. & Beadle-Brown, J. (2012). *Active support: Enabling and empowering people with intellectual disability*. London: Kingsley.
- Miller, S. M. & Chan, F. (2008). Predictors of life satisfaction in individuals with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 52(12), ss. 1039–1047.
- Molin, M. (2004). Delaktighet inom handikappområdet- en begreppsanalys. I Gustavsson, A. (red.) *Delaktighetens språk*. Lund: Studentlitteratur, ss. 61-80.
- Paulsson, J. (2008). Byggnader och rum- en tillbakablick. I Paulsson, J. & Ringsby Jansson, B. (red.) *Boende och sociala sammanhang- för människor med funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur, ss. 39-59.
- Payne, M. (2010). *Modern teoribildning i socialt arbete*. 2. uppl., Stockholm: Natur & Kultur.
- Ringsby Jansson, B. (2000). Institutionsavveckling och sen? Om boende och vardagsliv i nya former för personer med utvecklingsstörning. I Tideman, M. (red.) *Handikapp. Synsätt, Principer, perspektiv*. Lund: Studentlitteratur, ss. 285-296.
- Sandman, L. (2004). On the autonomy turf. Assessing the value of autonomy to patients. *Medicine, Health Care and Philosophy*, 7, ss. 261-268.
- SFS 2001:453. *Socialtjänstlagen*. Stockholm: Socialdepartementet.
- SFS 1993:387. *Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade*. Stockholm: Socialdepartementet.
- Sjöström, S. (2008). Omsorgshemmet och innebörden av begreppet hem. I Paulsson, J. & Ringsby Jansson, B. (red.) *Boende och sociala sammanhang- för människor med funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur, ss. 62-79.
- Skau, G. M. (2001). *Mellan makt och hjälp. Förhållandet mellan klient och hjälpare i ett samhällsvetenskapligt perspektiv*. 2. uppl., Malmö: Liber.

Socialstyrelsen. (2007). *Bostad med särskild service för vuxna enligt LSS: Stöd för rättstillämpning och handläggning*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Stancliffe, R. (2001). Living with support in the community: predictors of choice and selfdetermination. *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews*. Vol 7, ss. 9198.

Szklarski, A. (2009). Fenomenologi som teori, metodologi och forskningsmetod. I Fejes, A. & Thornberg, R. (red.) *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber, ss. 106-120.

Tideman, M. (2000). *Normalisering och kategorisering. Om handikappideologi och välfärdspolitik i teori och praktik för personer med utvecklingsstörning*. Lund: Studentlitteratur.

Törnqvist, R. (2007). Historiskt konkretiserande sociologi. I Månson, P. (red.) *Moderna samhällsteorier. Traditioner, riktningar, teoretiker*. 8. uppl., Stockholm: Norstedts, ss. 261-302.

Vetenskapsrådet. (2011). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Weber, M. (2000). *Makt og byråkrati*. Oslo: Gyldendal Norsk Förlag.

Wehmeyer, M-L., Kelchner, K. & Richards, S. (1996). Essential characteristics of self determined behavior of individuals with mental retardation. *American journal on mental retardation*, 100(6), ss. 632-642.

Informationsbrev

Tack för att du har tagit dig tid att delta i intervjun! Vi är två studenter som läser sista terminen på programmet Organisation och ledning av arbete och välfärd- Socialt arbete på Högskolan i Halmstad. Intervjuerna vi genomför skapar ett underlag till vårt examensarbete, vars syfte är att: Ur enhetschefens perspektiv öka kunskapen om omsorgsarbetet för personer med intellektuellt funktionshinder som bor på gruppbostad i relation till att främja ett självbestämmande liv.

Etiska ställningstagande och ramarna för intervjun:

Vår önskan är att få ta del av dina erfarenheter och uppfattningar som enhetschef i frågan som rör självbestämmande för brukarna. Med ditt deltagande i studien bidrar du med värdefull information, vilken kan komma till nytta för forskningsområdet och därav gynna andra människor på lång sikt. För att underlätta för dig är tanken att intervjun genomförs på din arbetsplats, i en miljö som är lugn och ostörd. Har du andra önskemål så tar vi såklart hänsyn till dessa.

Intervjun beräknas ta ca 30-45 minuter och kommer att ljudinspelas, såvida du ger ditt samtycke till det. Genom att spela in intervjun slipper vi anteckna lika mycket vilket skapar ett bättre klimat för dialog oss emellan. Inspelningen kommer efter examination är godkänd att raderas och det är endast vi som författare till studien som kommer att ta del av inspelningen.

Din medverkan i studien kommer att behandlas konfidentiellt, alltså kommer du som person att avidentifieras. Exempelvis kommer ditt namn och arbetsplats att benämnas med andra namn. Det kommer heller inte att gå att identifiera vilken kommun studien behandlar.

Du deltar i studien helt frivilligt, det är även när som helst möjligt för dig att dra dig ur din medverkan. Det är också frivilligt vilka intervjufrågor du väljer att svara på. Den färdigställda kandidatuppsatsen kommer efter examination är godkänd att publiceras i DiVA (Digitala Vetenskapliga Arkivet) som är en offentlig databas vid högskolan i Halmstad för bland annat studentuppsatser.

Har du frågor så kontakta gärna oss via mail eller telefon.

Hälsningar

Linn Nilsson: linils14@student.hh.se, 0737184676

Veronica Ottosson: verott14@student.hh.se, 0760170332

Handledare: Mia Jormfeldt, miaj@hh.se

Intervjuguide - Semistrukturerad intervju med enhetschef på gruppbostad

Inledande frågor:

1. Beskriv vad ditt arbete som enhetschef innebär kortfattat.
2. Hur länge har du arbetat som enhetschef inom LSS?
3. Vad har du för tidigare utbildning? Eller arbetslivserfarenhet?

Tema Självbestämmande:

4. Vad är självbestämmande för dig?
 5. Vad menar du är självbestämmande för brukarna?
 6. Vad omfattar rätten till självbestämmande?
 7. Hur upplever du behovet av att kunna ta egna beslut hos brukarna?
- * (Följdfråga) Hur har du kommit fram till det?
8. Vilka förutsättningar får du från din chef/ledningen för att arbeta för ett ökat självbestämmande hos brukarna?

Tema Arbetsmetoder:

9. Hur tar du/ni reda på vad brukarna efterfrågar?
- * (Följdfråga) Problematik kring detta.
10. Vilka förutsättningar finns för personalen att utföra en bra omsorg gentemot brukarna i relation till självbestämmande?
- * (Följdfrågor) tex. hur planeras arbetet, är de väl insatta i mål eller policy etc?
11. Arbetar ni efter någon konkret arbetsmetod? Om ja, vilken?

Avslutande frågor:

12. Vad upplever du som positivt eller negativt i arbetet för att stödja brukarna mot ett ökat självbestämmande?

(kort sammanfattning om vad intervjun har berört)

13. Har du något mer att berätta som kan relatera till självbestämmande för brukarna?

Frågorna som jag ställde utöver:

- * Vad tycker du kan utvecklas i form av arbetsmetoder när det kommer till att arbeta för ett ökat självbestämmande?
- * Hur påverkar självbestämmande brukarens liv?

Veronica Ottosson

Linn Nilsson



Besöksadress: Kristian IV:s väg 3
Postadress: Box 823, 301 18 Halmstad
Telefon: 035-16 71 00
E-mail: registrator@hh.se
www.hh.se