

Det pedagogiska arbetet för vuxna funktionshindrade som bor i bostad med särskild service enligt 9 § 9 LSS

Av: Eva Hedberg

LUNDS UNIVERSITET
Socialhögskolan Ht-09



Handledare: Anders Lundberg

Abstract

Author: Eva Hedberg

Title: The pedagogical work for adults with a functional disorder and that domicile in extra care housing with special service in accordance with 9 § 9 LSS

Supervisor: Anders Lundberg

This essay deals with multiple inhabitants extra care housing staff's education and competence and the various laws that affect the individual who has a functional disorder and who also belong to the LSS person circle. The lack of clarity of the Act (1993:387), concerning support and service for certain individuals with a functional disorder (LSS) and the Health and medical service (HSL) may pose a risk that the individual 'falls between two stools'. This essay examines how the pedagogical work in two separate multiple inhabitants extra care houses within Region Skåne is being applied. I have used semi-structured qualitative interviews and have applied New Institutional Theory to my findings in order to analyze the empirical material. Alongside the empirical interview material, I have also studied various literature: Acts, Government bills, dissertations, reports from the National Board of Health and Welfare and State public commissions. I summarize my findings from this study using a framework of New Institutional Theory terms and concepts and suggest that the formal structure differs strikingly from the informal structure. Through the organization's endeavours to fulfill the myths created by the formal laws and expectations on it, it achieves the legitimacy it needs. This way the organization is able to continue functioning in accordance with the logic of confidence.

Keywords: LSS, Extra care housing, functional disorders, The New Institutionalism Theory

Nyckelord: LSS, gruppboväder, personalresurser, personer med funktionsnedsättning, Nyinstitutionell teori

Innehållsförteckning

	Sid
Förord.....	5
1. Inledning.....	6
1.1 Problemformulering.....	6
1.2 Syfte och frågeställning.....	7
2. Bakgrund.....	7
2.1 LSS insats 9 § 9 bostad med särskild service.....	7
2.2 LSS insats 9 § 1 Råd och stöd.....	8
2.3 Råd och stöd eller habilitering.....	8
2.4 Centrala begrepp.....	9
3. Metod.....	10
3.1 Val av metod.....	10
3.2 Urval.....	11
3.3 Tillvägagångssätt.....	11
3.4 Kunskapsläget.....	11
3.5 Tillförlitlighet.....	12
3.6 Etiska överväganden.....	12
4. Tidigare forskning.....	13
4.1 Margot Nilsson & Gunilla Schönbeck Rapport 2007.....	13
4.2 Elisabeth Olin avhandling 2003.....	14
4.3 Anders Gustavsson 2001 Inifrån utanförskapet.....	15
4.4 SOU 1998:16.....	16
4.5 Investera Nu!.....	16
5. Teori.....	17
5.1 Nyinstitutionell teori.....	17
6. Resultat.....	19

6.1 Presentation av respondenterna.....	20
6.2 Resultat och analys.....	20
6.2.1 Utbildning.....	21
6.2.2 Gruppboendena.....	21
6.2.3 Det pedagogiska arbetets förändring under de senaste åtta åren.....	22
6.2.4 Det pedagogiska arbetet i dag på ”värsta” boendet.....	23
6.2.5 Personalgruppen – utförare av det pedagogiska arbetet.....	25
6.2.6 Respekt för den enskilde individen.....	27
6.2.7 Välutbildad kompetent personal och kompetentförsörjning.....	28
6.2.8 Fler arbetsuppgifter, färre personal.....	29
6.2.9 Stöd och information till brukare och personal.....	30
6.2.10 Olika lagar, olika ansvarsområden.....	31
7. Sammanfattning och slutdiskussion.....	34
7.1 Sammanfattning.....	34
7.2 Slutdiskussion och reflektioner.....	35
7.3 Slutord.....	37
8. Referenslista.....	38
9. Bilagor.....	42
Bilaga 1. Presentationsbrev.....	42
Bilaga 2. Intervjuguide 1.....	43
Bilaga 3. Intervjuguide 2.....	45
Bilaga 4. Intervjuguide 3.....	47
Bilaga 5. Intervjuguide 4.....	49

Förord

Det har varit lärorika veckor då jag har arbetat med denna C-uppsats och jag vill passa på att tacka er respondenter Sven, Klas, Åsa, Rune samt Hedvig för att ni ville vara med i denna undersökning och att ni tog er tid att svara på mina frågor.

Stort tack till dig Anders Lundberg som har handlett mig under dessa veckor, det har varit kul och givande.

Jag vill även tacka min kära vän Ann-Charlotte Stjernqvist för alla kloka ord och goda skratt, det har varit en input som gett mig energi.

Stort tack till min bror Per Hedberg som har hjälpt mig att översätta abstract till engelska.

Jag vill såklart även tacka mina två kära barn, Emil och Nora, som uppmuntrat mig i mina studier och visat stort tålamod och förståelse när jag suttit och jobbat framför datorn.

Tack!

Det pedagogiska arbetet för vuxna funktionshindrade som bor i bostad med särskild service enligt 9 § 9 LSS

1. Inledning

1.1 Problemformulering

Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade trädde i kraft 1 januari 1994. Syftet med denna lag är att underlätta för personer med funktionshinder att uppnå jämlikhet i levnadsvillkor och delaktighet i samhällslivet. Denna lag innehåller tio insatser som personer som ingår i LSS personkrets kan ansöka om. En av dessa insatser är 9 § 9 LSS, bostad med särskild service för vuxna eller annan särskilt anpassad bostad för vuxna. För att ha rätt till denna insats ska man tillhöra LSS personkrets vilka beskrivs i 1 § LSS.

En person som har insatsen 9 § 9 LSS, har rätt till personlig omvårdnad, fritidsverksamhet samt kulturella aktiviteter (Socialstyrelsen, 2008). För att ett gott stöd, en god service och omvårdnad skall kunna ges skall det, enligt 6 § 2 st. LSS, finnas den personal som behövs. Detta innebär att all personal skall ha den utbildning och erfarenhet som krävs för varje specifik arbetsuppgift som ingår i uppdraget och det är kommuner och landsting som ansvarar för att organisationen blir ändamålsriktigt utformad (Grunewald & Leczinaky, 2001).

För personen som bor på en gruppboende enligt 9 § 9 LSS skall det finnas utbildad och kompetent personal som kan stötta individen i det vardagliga livet, vilket kommunen ska ombesörja. I rapporten Investera Nu 2004:103:10 skriver socialstyrelsen att det är ungefär 360 000 personer som arbetar inom vård och omsorg om äldre och funktionshindrade och att cirka 144 000 av dem saknar en formell utbildning. Om inget görs så kommer antalet personer som saknar formell kompetens öka till cirka 200 000 år 2015. (ibid.)

Den enskilde individen har även rätt till insatsen råd och stöd 9 § 1 LSS, om det finns behov av kompletterande kvalificerat expertstöd och att behovet inte redan är tillgodosett samt att den begärda insatsen handlar om råd och stöd. Denna insats ansvarar landstinget för. Enligt socialstyrelsens rapport (2007) avslås många ansökningar om denna insats.

Fyra av tio som arbetar inom vård och omsorg om äldre och funktionshindrade har alltså ingen formell utbildning vilket kan innebära att personen som bor på gruppboenden inte får

det stöd som den har rätt till genom denna insats. Av denna anledning vill jag undersöka hur det pedagogiska arbetet för vuxna personer med funktionshinder, som bor i en gruppboestad, bedrivs.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka hur det pedagogiska arbetet på två gruppboestäder i Region Skåne bedrivs.

Jag kommer att utgå från mina frågeställningar:

- Hur bedrivs det pedagogiska arbetet för vuxna personer som bor i en gruppboestad enligt 9 § 9 LSS?
- Vilket professionellt stöd och handledning finns att tillgå för gruppboestadens personal?
- Vilket professionellt stöd finns för brukaren i vardagslivet på boendet?
- Vem har ansvar för det pedagogiska arbetet på gruppboestaden?

2. Bakgrund

I detta kapitel redogör jag för de två LSS insatserna 9 § 9 bostad med särskild service och 9 § 1 råd och stöd. Jag nämner även problematiken kring råd och stödinsats och hälso- och sjukvårdens habilitering. Sist i kapitel 2 redogör jag för några centrala begrepp som är återkommande i denna uppsats.

2.1 LSS insats 9 § 9 bostad med särskild service

Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade tillkom för att underlätta för personer med omfattande och varaktiga funktionshinder till jämlika levnadsvillkor och delaktighet i samhället (Hans Bengtsson, 2005). Målet med lagen är att den enskilde personen med funktionshinder ska kunna leva som andra. Person som inte kan bo i eget boende på grund av funktionshinder kan genom insatsen 9 § 9 LSS få bostad med särskild service för vuxna eller annan särskilt anpassad bostad för vuxna, exempelvis en gruppboestad. Denna verksamhet, som lyder under LSS lagen, skall vara av god kvalitet och vara grundad på respekt för den enskilda individens självbestämmande och integritet. Personen ska, så långt det går, ha medbestämmande och inflytande över hur insatsen ges. Genom denna insats har individen rätt till personlig omvårdnad, fritidsverksamhet samt kulturella aktiviteter.

Personlig omvårdnad innebär att personen ska få den hjälp och stöttning i sin vardag med det som han/hon själv inte klarar att utföra på egen hand. Det kan exempelvis gälla praktiska saker som att klä sig, sköta hygien samt även att kunna kommunicera med andra. För att det ska vara möjligt att ge ett gott stöd, en god service och omvårdnad skall det finnas den personal som behövs och med den utbildning som krävs för varje specifik arbetsuppgift som ingår i uppdraget. Det är huvudmannen som ansvarar för att verksamheten är ändamålsenligt utformad och systematiskt och fortlöpande utvecklar och säkrar kvaliteten i verksamheten. Verksamheten skall även bedrivas i samarbete med andra berörda myndigheter och samhällsorgan. (Grunewald & Leczinky, 2001; Lag 1993:386)

Enligt socialstyrelsen (2008) är det cirka 22 300 personer som bor i LSS 9 § 9 bostad med särskild service för vuxna eller annan särskild anpassad bostad för vuxna.

2.2 LSS insats 9 § 1 Råd och stöd

För personer som ingår i LSS personkrets, vilket alla gör som bor i boende enligt 9 § 9 LSS, finns även andra insatser att ansöka om. En av dessa insatser är 9 § 1 råd och stöd. Råd och stöd handlar om rådgivning och stöd från en person som har särskilda kunskaper om problem och livsbetingelser för människor med stora och varaktiga funktionshinder (Socialstyrelsen, 2008). Denna insats ska tillgodoses av Landstinget om inget annat är avtalat, 2 § LSS. I Region Skåne är det Landstinget som ansvarar för rådgivning och annat personligt stöd och det är Habilitering - och hjälpmedelsförvaltningen som verkställer insatsen (Region Skånes ansvar inom LSS). Vuxenhabiliteringen erbjuder behandling, stöd, vägledning, råd och information till personer med skilda funktionsnedsättningar och med samverkande insatser ska habiliteringen bidra till att skapa förutsättningar för den enskilde individen att uppnå optimal funktionsförmåga, livskvalitet och delaktighet i samhället. (Habilitering & Hjälpmedel – en kort presentation, 2008) I dag är det enligt socialstyrelsen (2008) knappt 6 700 personer som är beviljade denna insats.

2.3 Råd och stöd eller habilitering?

Enligt 18 b § Hälso- och sjukvårdslagen (1982:763) skall kommunen tillhandahålla habilitering för personer med funktionshinder, vilket innebär att kommunen har ett habiliteringsansvar för en person som bor på gruppboende enligt 9 § 9 LSS.

I socialstyrelsens rapport (2007) framgår det att gränserna mellan vad som är LSS insatsen råd och stöd och vad som tillhör Hälso- och sjukvårdens habilitering är oklara och svåra att urskilja, vilket innebär att de som tillhör LSS personkrets har svårt att få sina behov tillgodosedda. Bengt Lindqvist, SOU 1999:21, menar att det görs många olika tolkningar av insatsen 9 § 1 LSS råd och stöd. Detta medför problem och konflikter med resultatet att många har fått avslag på sina ansökningar om denna insats. En del personer med funktionshinder har uppfattat detta som att de har fått rätten till en insats som i praktiken inte blir beviljad menar Lindqvist.

Oklarheten om vad som är råd och stöd kontra vad som är habilitering innebär även problematik om vem som ska utföra den insats som personen med funktionshinder är i behov av. Är det en råd och stöd insats så är det landstingets ansvar men är det habilitering så är det kommunens ansvar.

2.4 Centrala begrepp

- Handikapp: Det är omgivningen som orsakar om en person är handikappad eller ej. (Socialstyrelsens termbank)
- Funktionsnedsättning: Nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga (Socialstyrelsens termbank)
- Habilitering: Insatser som ska bidra till att en person med medfödd eller tidigt förvärvad funktionsnedsättning, utifrån dennes behov och förutsättningar, utvecklar och bibehåller bästa möjliga funktionsförmåga samt skapar goda villkor för ett självständigt liv och ett aktivt deltagande i samhällslivet. (Socialstyrelsens termbank)
- Funktionshinder: Den begränsning eller det hinder som gör att människan till följd av skada eller sjukdom inte kan utföra en aktivitet på det sätt eller inom de gränser som kan anses vara normalt. (Nordström & Thunved, 2008)
- Pedagogik: När jag använder begreppet pedagogik i denna undersökning menar jag samma innebörd som Elisabeth Olins (2003) beskrivning av ett specifikt pedagogiskt förhållningssätt, det vill säga att stödja och assistera personen med funktionshinder i dennes utveckling och möjliggöra förutsättningar till ett eget självbestämmande liv. Det handlar om samspelet mellan personal och den enskilde individen vilket är en pågående interaktionsprocess dem emellan (ibid.). Det handlar även om personalens bemötande och inställning till en person med funktionshinder.
- För att beskriva 'Vuxna funktionshindrade som bor i bostad med särskild service

enligt 9 § 9 LSS' använder jag mig av begreppen personer med funktionsnedsättning, funktionshindrade, brukare samt personer som bor på gruppboende, i denna uppsats för att få varierad text.

3. Metod

I detta kapitel redogör jag för metod, urval, tillvägagångssätt, kunskapsläget, tillförlitlighet samt för mina etiska överväganden.

3.1 val av metod

I min undersökning använde jag mig av semistrukturerade kvalitativa intervjuer (Aspers, 2007). Jag valde denna metod då jag vid intervjutillfällena ville ställa frågor som berörde samma områden, samtidigt som jag ville vara lyhörd och följa upp det som sades med följdfrågor. Genom att ha tänkt ut frågor som berör samma områden även om respondenterna kom från olika yrkeskategorier, var jag strukturerad vid intervjutillfällena och fick därigenom respondentsvar som jag sedan kunde koppla till både syftet med undersökning samt till den teori jag valt att analysera utifrån. (ibid.) Den semistrukturerade intervjumetoden gav mig möjlighet att förtydliga mina frågor för respondenten när så behövdes och det gav även mig en möjlighet, genom dialog att få ett fördjupande svar från intervjupersonen. (May, 2001). Nackdelen av att jag använde mig av den semistrukturerade intervjumetoden istället för att använda mig av till exempel den helt öppna intervjun är att jag missade de "sidospår" som respondenten vid en sådan intervjusituation kunnat delge mig. En sådan intervju hade varit intressant att genomföra men då vi hade begränsat med tid och eftersom jag ville höra flera olika respondenters respons på mina tematiska frågor, valde jag den semistrukturerade metoden. (Aspers, 2007) Genom att tidigare ha arbetat på en gruppboende har jag en viss förförståelse av problemställningen i denna undersökning. Denna förförståelse gjorde att jag tidigt bestämde mig för en deduktiv ansats vilket har inneburit att jag med hjälp av den nyinstitutionella teorin har kodat och analyserat det empiriska materialet. Jag utgår därmed från teorins begreppsram för att förstå det empiriska materialet. (May, 2001)

Genom att jag använde mig av kvalitativa intervjuer begränsade jag mitt urval i jämförelse med ifall jag valt en kvantitativ enkätundersökning som skulle ha nått ut till fler respondenter (Aspers, 2007). Eftersom syftet med min undersökning handlar om viljan att förstå hur det pedagogiska arbetet fungerar så blev den kvalitativa metoden ett självklart val. (Trost, 2004)

3.2 Urval

Jag har intervjuat fem personer, alla verksamma inom Region Skåne; En enhetschef för fem gruppbofastaäder, två vårdare från två olika gruppbofastaäder, en av Region Skånes LSS-handläggare samt en enhetschef från en av vuxenhabiliteringarna i Skåne. Jag valde denna dispersion av intervjupersoner för att belysa det empiriska materialet från olika perspektiv. Jag har en heterogen intervjugrupp från olika yrkeskategorier som alla arbetar som en homogen grupp i kontakt med personer med olika funktionsnedsättningar. Detta sätt att göra urval menar Jan Trost (2005) är lämpligt om man vill ha en varierande empiri. Jag har dock i uppsatsens resultatdel kap. 6, begränsat utrymmet för två av intervjupersonerna, enhetschefen för vuxenhabiliteringen samt Region Skånes handläggare av insatsen 9 § 1 råd och stöd. Detta har jag gjort då resultatet från dessa två respondenter endast utgör en liten del i syftet med min uppsats, att undersöka det pedagogiska arbetet på gruppbofastaäderna. Jag har valt att inte intervju de personer som bor på någon av de gruppbofastaäder som ingår i undersökningen och deras perspektiv lyfts därmed ej fram i denna undersökning. Jag förklarar det närmare i de etiska överväganden jag gör nedan.

3.3 Tillvägagångssätt

Först ringde jag upp och talade med personerna. Därefter skickade jag ut ett presentationsbrev (bilaga 1) där jag berättade vem jag är och vad min c-uppsats handlar om. I presentationsbrevet informerade jag intervjupersonerna om att det var helt frivilligt att medverka och att de när som helst kunde dra sig ur. Jag informerade även om att alla personer är anonymiserade i uppsatsen, både plats och person. Jag använde mig av diktafon under intervjuerna vilket alla gav sitt samtycke till. Efter att jag intervjuat personerna enligt mina intervjuguider (bilaga 2-5) transkriberade jag allt material. Därefter strukturerade jag intervjumaterialet genom att koda det empiriska materialet utifrån mina frågeställningar och med nyinstitutionella teorin i åtanke.

3.4 Kunskapsläget

Förutom att jag har använt mig av angiven kurslitteratur fick jag fram relevant litteratur genom att söka på Mitt kursbibliotek LOVISA och LIBRIS med sökord Handikappomsorgen. Jag har lånat böcker på Campus bibliotek och jag har bland annat använt mig av antologin Hans Bengtsson (red.) (2005) *Politik, lag och praktik – implementering av LSS-reformen*. Jag sökte även efter Habilitering – och hjälpmedel, Region Skåne på google. Här läste jag deras presentation om habilitering – och hjälpmedel och kunde utifrån det sedan länka mig vidare

till andra intressanta sidor såsom till exempel Region Skånes LSS-ansvar samt Margot Nilssons och Gunilla Schönbecks rapport 2007 *Rätt beslut enligt 9 § 1 LSS*. Jag har använt mig av Elisabeth Olins avhandling *Uppbrott och förändring – När ungdomar med utvecklingsstörning flyttar hemifrån*, olika rapporter från socialstyrelsen samt från Statens offentliga utredningar (SOU).

3.5 Tillförlitlighet

Jag har använt mig av den ovannämnda litteraturen vilket jag menar kan anses vara av stor tillförlitlighet.

Reliabilitet: När det gäller mitt val av undersökningsmetod menar Jan Trost (2005) att en kvalitativ intervju inte kan vara av vare sig hög reliabilitet eller stor tillförlitlighet. Trost menar att den enskilda svarsrespondenten är en person som inte är statisk och kan därför ge olika svar på samma fråga om den ställs vid olika tillfällen.

Validitet: Även om jag inte kan anses ha varit helt objektiv vid intervjutillfällena då jag har en viss förförståelse och åsikt så har jag, så långt det varit möjligt, försökt undvika att lägga egna värderingar i mitt sätt att ställa mina frågor. Genom att jag förberedde frågorna väl och vid intervjutillfällena försökte undvika egna värderingar i de följdfrågor jag ställde menar jag att undersökningen har trovärdighet. Trovärdigheten gäller den del som min undersökning har innefattat men då intervjupersonerna varit så få till antal kan resultatet inte anses vara generellt. (Trost, 2005)

3.6 Etiska överväganden

Gunvor Andersson och Hans Swärd (2008) menar att det är viktigt då man undersöker en verksamhet där maktlösa personer befinner sig i, att reflektera över de etiska dilemman som kan finnas. Att både se fördelarna och nackdelarna och fundera på om det är bra eller dåligt att de svaga blir sedda genom denna undersökning. (ibid.) Då jag har reflekterat över vad Andersson och Swärd säger om maktlösa, svaga personer har mina funderingar kretsat kring vårt sätt att kategorisera exempelvis personer med funktionshinder. Genom rättighetslagen LSS bör målet vara att personen med funktionshinder ges den egenmakt som den har rätt till och därmed skulle denna person inte falla under kategorin ”de maktlösa”. I denna undersökning har jag intervjuat personer inom olika yrkeskategorier och som alla på något sätt kommer i kontakt med personer med olika funktionsnedsättningar. Genom de intervjuer

jag genomfört har jag berört de funktionshindrades vardag eftersom det är deras samt personalens situation jag bland annat belyser. Här handlar det om den makt som Andersson och Swärd (2008) menar att forskaren har i avgörandet om och hur man ska gå tillväga vid en undersökning. Min avsikt är att belysa det pedagogiska arbetet på de två gruppboendena med frågeställningar som i grunden handlar om personalens kompetens, utbildning och möjligheter till handledning. Det handlar alltså inte om att belysa den enskilde individen på gruppboendet utan det handlar om att jag vill belysa individens möjlighet att få det stöd och den hjälp som han/hon har rätt till genom den insats som har beviljats. Av den anledning har jag valt att inte tillfråga någon av de personer som bor på gruppboendena, om intervju.

För att denna undersökning ska vara etiskt rätt utformad har jag följt de humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsetiskrådets principer vilka är: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. Detta har inneburit att jag har varit helt öppen inför intervjurespondenterna med vad det är jag kommer att undersöka och att de har samtyckt till detta innan jag påbörjade intervjuerna. Jag har informerat dem om att de kan avbryta sin medverkan när de vill utan att behöva ha någon förklaring till detta och jag har oidentifierat personerna samt platserna jag varit på. Jag kommer att använda det insamlade materialet endast till denna C-uppsats. När uppsatsarbetet är slutfört kommer jag att förstöra allt intervjumaterial. (Daneback & Månsson, 2008)

4. Tidigare forskning

I detta kapitel redogör jag för viss tidigare forskning som jag har kopplat till mitt empiriska material i resultat och analysdelen 6.2.

4.1 Margot Nilsson och Gunilla Schönbecks rapport (2007) *Rätt beslut enligt 9 § 1 LSS*

För att öka rättssäkerheten inom Habilitering & hjälpmedel i Region Skåne fick Margot Nilsson och Gunilla Schönbeck i uppdrag från förvaltningschef Anders Zachrisson att utreda och rapportera hur 9 § 1 LSS insatsen råd och stöd bör tolkas och tillämpas. Denna rapport blev klar 2007 och är tänkt att vägleda berörd personal såsom LSS-handläggare och personal inom barn- och ungdom samt vuxenhabiliteringen. Det finns stora skillnader på personers funktionshinder vilket innebär att det krävs en stor och bred kunskap vid både beslut om insats och vid utförandet av insatsen. I rapportens slutsats beskrivs hur personer med funktionshinder kan uppleva svårigheter att få insatser från samhället. För att få insatsen råd

och stöd finns det kriterier som skall vara uppfyllda. Dels ska personen ingå i LSS personkrets 1 § LSS, insatsen skall ges endast om den enskilde själv begär det 6 § LSS, personen skall få insatsen om den inte tillgodoses på annat sätt 7 § LSS samt att det ska handla om behov av expertstöd, rådgivning och annat personligt stöd 9 § 1 LSS. I vissa av dessa krav finns det utrymme för tolkningar då ett beslut skall tas om insatsen. Det är genom förarbeten, Socialstyrelsens allmänna råd 1994:1, rättspraxis och domar som en vägledning finns för hur handläggare ska besluta om insatsen råd och stöd, vilket gäller i hela landet. Men då lagen inte är precis utan det kan göras tolkningar på hur den skall tillämpas kan det uppstå skillnader på hur besluten tas. Nilsson och Schönbeck menar att de rättspraxis som finns, säger vad råd och stöd insatsen inte är och genom detta får handläggaren själv dra slutsatsen om vad som kan ingå i insatsen. Vid begärd råd och stöd insats skall handläggaren besluta om det är en råd och stöd insats enligt LSS eller om det handlar om habilitering eller någon annan insats som ligger inom Hälso- och sjukvårdslagen (HSL). För dem som ska verkställa insatsen råd och stöd pekar Nilsson och Schönbeck på Socialstyrelsens Allmänna råd 1994:1 som säger att det krävs särskilt kunnande, både teoretiskt kunskap som insikt om vilka livsbetingelser det kan finnas för personen med funktionshinder. Genom Nilssons och Schönbecks undersökning av lag, beslut, domar och rättspraxis av insatsen råd och stöd gör de en avslutande sammanfattning och menar att 9 § 1 LSS insatsen bör tolkas restriktivt men att insatsen kan riktas till, förutom personen med funktionshinder, även till anhöriga, närstående samt via personal till personen som har rätt till denna insats.

4.2 Elisabeth Olin's avhandling (2003) *Uppbrott och förändring – När ungdomar med utvecklingsstörning flyttar hemifrån*

Elisabeth Olin skriver i sin avhandling om personer med utvecklingsstörning och som har flyttat hemifrån till en gruppbostad. Olin beskriver bland annat samspelet mellan brukarna och gruppbostadens personal och hon berättar hur vardagslivet ser ut på denna gruppbostad. Avhandlingen bygger på deltagande observationer samt intervjuer med personerna som bor på gruppbostad, föräldrar samt personal. Olin menar att det är skillnad om det är en person med utvecklingsstörning eller om det är en person med icke utvecklingsstörning som lämnar föräldrahemmet. För en person som inte har en utvecklingsstörning så innebär denna flytt en frigörelse och en början till ett självständigt liv. För en person med utvecklingsstörning kan en flytt hemifrån innebära andra konsekvenser. I Olin's undersökning beskriver en förälder att när ungdomen med utvecklingsstörning flyttar hemifrån så finns risk för en ökad stigmatisering eftersom exempelvis en gruppbostad endast är till för funktionshindrade personer. Personerna

bor på samma gruppboende men är inte en homogen grupp utan de har olika behov av stöd och hjälp insatser i deras vardag. Det finns risk för att de önskemål och förutsättningar som den enskilde individen har kan försvåras genom den personal som finns runt individen. Genom ett professionellt stöd kan individen få förutsättningar till självständighet men detta stöd kan även ge personen upplevelser av oönskad kontroll där ett eget självbestämmande i vardagen kan vara svårt för personen med utvecklingsstörning att uppbära menar Olin. Olin pekar på SOU 1991:46 där det beskrivs att möjligheterna till ett självbestämmande för en person med utvecklingsstörning handlar om vilken kunskap och vilket förhållningssätt som finns i individens omgivning. Olin menar att servicebegreppet riskerar att endast innehålla praktiska insatser och därmed missas de mer komplicerade mänskliga förhållandena. Genom att på detta sätt indela personens hjälp- och stödbehov i enbart praktiska delar kan insatsen anses vara ändamålsenligt ombesörjd när dessa utförs, vilket Olin menar inte är tillräckligt. Men, säger Olin, det finns personal som reflekterar över vad professionell kompetens innebär och som ger insatser som går utanför begreppen omsorg och service. Denna professionella kompetens innebär att personalen ger personen med utvecklingsstörning stödjande och assisterande insatser som möjliggör för individen att utvecklas individuellt och till att få ett eget självbestämmande. För att åstadkomma en god atmosfär i exempelvis gruppboendet krävs det att personalen utgår ifrån en gemensam ideologisk bas. I en personalgrupp som saknar tydliga handlingsdirektiv sker olika tolkningar på hur konkreta vardagssituationer ska hanteras vilket får stora konsekvenser för hur inställningen till personer med utvecklingsstörning ser ut och för hur arbetsmiljön i personalgruppen är. Olin skriver att Sundet 1997 menar att relationen mellan personal och personen med utvecklingsstörning bör innehålla professionell medmänsklighet. Olin nämner även Gustafssons et al. 1995, tanke om att arbetet på gruppboendet ska utföras med en ”förnuftig kärlek”, en kärlek som både är personlig och yrkesmässig.

4.3 Anders Gustavsson (2001) *Inifrån utanförskapet – Om att vara annorlunda och delaktig*

Anders Gustavsson menar att det är hemma i vardagen som individen skapar sig en förståelse för hur livet, vardagen och verkligheten fungerar. Människan behöver utforska omvärlden för att förstå den. Hur denna förståelse sedan ser ut beror på vem det är som utforskar, vilket innebär att förståelsen för omvärlden kan se olika ut från person till person. Denna omvärldsförståelse ger den enskilde personen en innebörd och en mening av omvärlden vilket är en central fråga för livet och bygger på vardagspedagogik. Gustavsson menar att

”Vardagslivets pedagogik” borde vara det centrala och utgöra ramen för det pedagogiska arbetet med målet att individen uppnår en förståelse av tillvaron. (ibid.)

4.4 SOU 1998:16 *När åsikter blir handling – En kunskapsöversikt om bemötande av personer med funktionshinder*

Genom beslut av regeringen utsågs Bengt Lindqvist till särskild utredare med uppdraget att kartlägga och analysera frågan om bemötande av personer med funktionshinder. Lindqvist skriver bland annat om attityder som finns till personer med utvecklingsstörning. Lindqvist menar att det skett stora förändringar vad gäller omsorg för personer med utvecklingsstörning, de senaste åren. Nu syns personer med utvecklingsstörning ute i samhället och deras levnadsvillkor har förbättrats. Lindqvist nämner Jarhags 1993 beskrivning om hur en person med utvecklingsstörning kan få sin rätt till inflytande över sitt eget liv inskränkt. Jarhag menar att om individen till exempel bor i en gruppboende begränsas personens inflytande orsakad av personalgruppens gemensamma inställning, vilket medför att den enskildes personlighet bleknar bort.

4.5 Investera Nu! *Handlingsplan för kompetensförsörjning inom vård och omsorg*

Rapporten Investera Nu! 2004:103:10 är ett resultat av Regeringens uppdrag till tio myndigheter att utarbeta en kompetensförsörjningsplan inom vård och omsorg för äldre och funktionshindrade. I denna rapport beskrivs hur den formella utbildningsnivån ser ut bland anställda inom denna verksamhet. De menar att av de cirka 360 000 personer som arbetar inom vård och omsorg om äldre och funktionshindrade saknar fyra av tio, cirka 144 000 personer en formell utbildning. Om inget görs så kommer antalet personer som saknar formell kompetens öka till cirka 200 000 år 2015. Myndigheterna föreslår mål och åtgärder som kan ingå i handlingsplanen för kompetensförsörjning. Mål inom kompetensförsörjning är att all personal skall ha minst en grundläggande yrkesutbildning och att andelen personal som har en eftergymnasial vård- och omsorgsutbildning skall öka. För att få personal med rätt kompetens inom vård och omsorg behöver denna organisation bli mer attraktiv med bättre arbetsvillkor och arbetsmiljö. För att kompetensförsörjning ska kunna ske krävs det både generella statliga åtgärder samt kommunala åtgärder. Vissa samordningsproblem finns mellan de olika berörda lagarna som exempelvis SoL, HSL, LSS. Detta innebär att det är viktigt att tydliggöra förutsättningarna för personalens arbete och undersöka vilka problem som kan uppstå vad gäller kompetensförsörjning och insatser utförda från olika lagar. Ofta är det så att brukarna behöver insatser från både kommun och landsting vilket innebär att det ställs krav på

samordning. Kommunerna har ansvar för att all personal har en formell yrkesutbildning. Tyngdpunkten i den grundläggande yrkeskompetensen bör vara sociala och pedagogiska moment inom social omsorg och omvårdnad. Möjlighet till lärande i arbetslivet och professionell handledning bör erbjudas. Landstingens specialiserade kompetens bör göras mer tillgänglig för kommunerna genom handledning, fortbildning eller konsultation och därigenom samverka till att utveckla vård och omsorg. Myndigheterna föreslår att denna handlingsplan får verka under tio år, fram till 2015, men att en uppföljning görs efter fem år.

5. Teori

Här nedan redogör jag för den teori som jag använder mig av då jag analyserar det empiriska materialet i resultat och analysdelen 6.2.

5.1 Nyinstitutionell teori

Nyinstitutionella teorins skapare

Grunden till nyinstitutionell teori kommer från två olika verk. Det ena är sociologerna John Mayers och Brian Rowans forskningsarbetet, artikel Institutionalizes Organizations: formal Structure as Myth and Ceremony 1977 blev starten för de nyinstitutionella teorin. Det andra är organisationsforskarna Paul J. DiMaggios och Walter W. Powells artikel The Iron Cage revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organization Fields 1983. (Eriksson-Zetterquist, 2009)

Centrala begrepp

Centrala begrepp inom nyinstitutionell teori är formell och informell struktur, myter, legitimitet, isärkoppling, löskoppling samt isomorfism. Dessa begrepp handlar om hur organisationen skapar legitimitet och hur de löskopplar olika aktiviteter från varandra för att överleva som organisation samt hur organisationerna blir mer lika varandra, isomorfism. (Eriksson-Zetterquist, 2009)

Formell och informell struktur

Eriksson-Zetterquist redogör för nyinstitutionell teori genom att referera till Meyers och Rowans artikel Institutionalize Organizations. Nyinstitutionella teorin använder sig av begrepp som formell och informell struktur och menar att den formella strukturen som en verksamhet består av inte visar på vilket sätt den informella strukturen fungerar. Den

informella strukturen handlar alltså om hur verksamheten fungera i realiteten. Meyer och Rowan menar att organisationens formella krav fungerar som myter som organisationen vill uppnå. Den formella strukturens myter kan exempelvis handla om professioner, redovisningar eller informationssystem vilka inte behöver vara effektiva utan syftet blir att få organisationen att framstå som lämplig, rationell och modern. Organisationernas formella struktur förändras genom lagstiftning, regler samt av de gemensamma allmänna åsikterna. Organisationerna bli lika varandra till formen, isomorfa då de strävar efter att uppnå samma myt och genom att uppnå dessa myter skaffar sig organisationen legitimitet. Skulle en organisation inte följa lagar, regler eller samhällets gemensamma åsikter det vill säga, inte ta till sig dessa myter, så skulle de heller inte bli tillskrivna någon legitimitet utan ses som avvikande av sin omgivning. Att vara lika till formen är viktigt för organisationerna inom fältet. Genom denna isomorfism blir organisationerna framgångsrika. När organisationerna presenterar sig utåt är det därför viktigt att de använder sig av samma språk. (Eriksson-zetterquist, 2009)

Lee G. Bolman och Terrence E. Deal (2005) menar att en organisation alltid är under press på grund av allmängiltiga politiska och ekonomiska trender. Det viktigaste för en organisation är att bibehålla sin legitimitet och därför måste de förändra organisationen efter de moden som finns. Förändringen i den formella strukturen formas enligt Meyer och Rowan 1983, av myter vilka iscensätts av organisationen för att säkerställa sin legitimitet. När denna formella struktur skiljs från det reella arbetet fungerar den som en ceremoniell, teatralisk föreställning av de rådande myterna som finns. Enligt Edelman 1977 påverkar denna förändringsprocess ledarskapet mer än vad ledarskapet påverkar förändringsprocessen. Sapolsky, DiMaggios et al. menar att ett bra skådespel signalerar till omgivningen att allt är som det ska vara. (Bolman & Deal, 2005)

Isärkoppling, löskoppling samt förtroendets logik

Den informella strukturen behöver alltså inte överensstämma med den formella strukturen. När den formella strukturen inte stämmer med den informella strukturen isärkopplar organisationen dessa från varandra och därmed kommer verksamheten att bestå av två olika uppbyggnader menar Meyer och Rowan. Den ena, den formella strukturen kan då lätt förändras vid lagändringar, regler eller moden. På detta sätt kan organisationen förändras och därmed behålla sin legitimitet. (Eriksson-Zetterquist, 2009) Förmågan att ändra den formella strukturen blir därmed centralt i organisationen där myter, ceremoniellt agerande och

legitimitet har en viktig roll i denna förändringsprocess. Den andra delen som Brunsson och Olsen 1990 benämner den informella strukturen är inte lika lätt att ändra på. Det som människor gör i organisationen visa på den informella strukturen. Oftast har organisationens två strukturer som isärkopplats, något som binder dem samman vilket då benämns enligt Weick 1976, som en löskoppling. (Eriksson-Zetterquist, 2009) Weick menar att människor gärna vill se sina handlingar som större än vad de är. De vill ge en större mening och koppling mellan saker som de gör än vad som egentligen stämmer med verkligheten. Därför är det inte så konstigt att andra som studerar organisationen upptäcker myter, osäkerhet och löskopplingar. Även om en organisation är isärkopplad och saknar koordinering samt kontroll så är de inte laglösa. De fortsätter att fungera genom förtroendets logik där interna medlemmar och de externa uppdragsgivarna fortsätter som vanligt i vardagen eftersom de tror att allt fungerar som det ska. Även inspektioner och utvärderingar av verksamheten fungerar enligt förtroendets logik genom att dessa görs ceremoniellt och hanteras på ett sådant sätt att organisationen påverkas så lite som möjligt. (ibid.)

Hultman och Klasson 1998 beskriver att en organisation består av två delar (Hultman, 2004). Den ena, den temporära, kan ses som organisationens struktur där förändringar kan ske så som exempelvis det som handlar om policy, ledningsstruktur, lönesystem etc. Den andra, den permanenta organisationen, är den del i organisationen där förändringarna inte kommer in. Försök till förändringar i den permanenta delen av organisationen kan göras genom exempelvis introduktionsutbildning men intentionen med utbildningen sprids inte till vardagsarbetet. Hultman menar att de förändringar som sker i den temporära delen sker i retoriken. Förändringarna är det talade språket som fylls av nya förändringsbegrepp som "landar" i det yttre skalet. Det finns en uppfattning om att förändringar kan påbörjas internt inifrån organisationen. Därför utgår man ofta ifrån en sådan modell när man vill förändra i organisationen menar Hultman (ibid.) Hultman menar att sådana försök till förändring kan få gott resultat i ett till två år men att det sedan är svårt att fullfölja de initiativ som tagits. Även om intresset finns för förändringen så tar de andra arbetsuppgifterna över och styr vardagen. Därmed blir satsningen svår att fullfölja. (Hultman, 2004)

6. Resultat

Jag kommer nedan att redogöra för det empiriska intervjumaterialet och analysera det utifrån nyinstitutionell teori. Jag kommer även att koppla materialet till den bakgrund och tidigare

forskning som jag redogjort för samt till annan litteratur, olika rapporter samt utredningar som jag anser vara relevanta. Jag inleder resultat och analysdelen med att presentera respondenterna med fingerade namn.

6.1 Presentation av respondenter

Respondent 1: Sven: enhetschef inom Handikappomsorgen med socionomutbildning, klar 1985. Arbetade i 15 år med missbruksproblematik. Har sedan 2002 arbetat inom omsorgsförvaltningen och ansvarar nu för fem gruppboväder med totalt 55 medarbetare.

Respondent 2: Åsa: personal från gruppboväd 1. Grundutbildning inom barn och fritid med inriktning på funktionshinder, 20 högskolepoäng inom autismspektrumstörning, specialpedagogik med inriktning autism samt handledarutbildning för personal som arbetar med personer med autism. Arbetat inom handikappomsorgen sedan 1996.

Respondent 3: Klas: personal från gruppboväd 2. Har innan detta arbete varit arbetslös efter att ha arbetat som programmerare och har ingen utbildning inom vård och omsorg. Arbetat på gruppboväden i 4-5 år.

Respondent 4: Hedvig: enhetschef inom vuxenhabiliteringen med socionomutbildning och har arbetat på denna vuxenhabilitering i 9 ½ år. Hennes ansvarsområde sträcker sig över fem kommuner i Skåne och inom vuxenhabiliteringen ansvarar hon över olika yrkeskategorier som kuratorer, logopedier, arbetsterapeuter, sekreterare, sjukgymnaster samt psykologer.

Respondent 5: Rune: LSS-handläggare i Region Skåne med socionomutbildning och har arbetat med socialt arbete sedan 1975, bland annat som föreståndare på gruppboväd, kurator samt i ett team från socialtjänsten som bedrev hemma – hos- terapi. Har arbetat med personer med utvecklingsstörning inom omsorgen sedan 1977. Har nu arbetat som Region Skånes LSS – handläggare i tio år och handlägger samt beslutar om LSS insatsen 9 § 1, råd och stöd.

6.2 Resultat och analys

Vem har då ansvar för hur det pedagogiska arbetet på olika gruppboväder bedrivs och efterlevs? Hur bedrivs det pedagogiska arbetet på de gruppboväder som ingår i min

undersökning och vilket professionellt stöd och handledning har personal samt brukare på dessa gruppboendestäder?

6.2.1 Utbildning

Enhetschefen Sven berättar att det krävs vårdutbildning på gymnasienivå för att få arbeta på gruppboendestaden, vilket alla av hans anställda har säger han. Grunewald och Leczinaky (2001) förklarar att enligt LSS lagen ska all personal ha den utbildning som krävs för varje specifik arbetsuppgift som ingår i uppdraget för att ett gott stöd, en god service och omvårdnad skall kunna ske. I intervjuerna med personal från två av gruppboendestäderna, inom enhetschefens ansvarsområde, framkom det att på den ena gruppboendestaden där Åsa arbetar har alla en vårdutbildning i grunden och att alla även har en veckoutbildning i TEACCH-modellen. I den andra gruppboendestaden berättar intervjurespondenten Klas som varit anställd i fem år, att han inte har någon utbildning alls inom detta område men att tanken har varit att han ska läsa in en vårdutbildning, men som inte blivit av. Klas tror att övrig personal har någon form av vårdutbildning och att ungefär hälften av personalstyrkan har en veckoutbildning i TEACCH-modellen, medan övriga inte har fått denna utbildning.

.

6.2.2 Gruppboendestäderna

Enhetschefen Sven berättar att det finns beslut om att man inte ska ha kategoriboende vilket innebär att man inte ska samla alla personer med exempelvis autism, down syndrom eller personer med en förvärvad hjärnskada på samma gruppboendestad. Detta innebär att personal ska kunna stötta personer med olika former av funktionsnedsättningar. Sven menar att detta är både bra och dåligt. Det är bra ur den synvinkeln att exempelvis ha personer med autism många gånger även ett utagerande och självdestruktivt beteende som skulle innebära ett tungt, kämpigt arbete för viss personal, med utbrott, hot och våld om dessa personer bodde i samma gruppboendestad. Men det som avgör hur gruppen är sammansatt i realiteten, är vilken lägenhet som är ledig när personen med funktionshinder ansöker om en sådan förklarar Sven.

Här menar jag att enhetschefens resonemang kring beslutet om att inte ha kategoriboende visar på hur den formella och informella strukturen i verksamheten skiljer sig åt från varandra. Ulla Eriksson-Zetterquist (2009) beskriver Meyers och Rowans förklaringar om hur den formella och informella strukturen, enligt nyinstitutionella teorin, kan se olika ut inom samma verksamhet. Här finns beslut i den formella strukturen om att det inte ska finnas

kategoriboende men i den informella strukturen ser det inte så ut. I realiteten är det de lediga lägenheterna som avgör hur gruppbestadens sammansättning av hyresgäster ser ut.

6.2.3 Det pedagogiska arbetets förändring under de senaste åtta åren

När enhetschef Sven berättar om det pedagogiska arbetets förändring de senaste åtta åren är det utifrån den ena av de två gruppbestäder som ingår i undersökningen. Denna gruppbestad benämner han som före detta ”värsta” boendet. På denna gruppbestad, där fem personer med diagnos autism bor, hade man tidigare dubbelbemanning med en personalstyrka på, när den var som störst, 42 personer till att nu vara cirka 11. Det var mycket utagerande och våld i gruppbestaden förut och personalen använde sig då av kontrolltagning för att lugna brukarna. Kontrolltagning innebär att man handgripligen håller fast brukaren tills han/hon har lugnat ner sig igen, oftast genom att brotta ner personen så att han/hon ligger på golvet. Sven berättade att de även hade hjälp av väktare som fick rycka in när brukarna blev alltför utagerande. Förändring av detta arbetssätt kom då väktarbolaget sa upp sitt avtal med hänvisning att det inte var förenligt med deras verksamhet att bemöta personerna (brukarna) på det handgripliga sätt som användes i gruppbestaden. Enhetschef Sven menade att detta blev en väckarklocka, och att han fick upp ögonen för att detta bemötande mot brukarna var fullständig förödande och att det innebar varken en förändring eller ett välmående hos brukarna. Sven började ändra på personalsammansättningen. I stället för att endast anställa stora starka killar började han att anställa även tjejer, vilket han tycker är bra för både personalgruppen och brukarna. Att ha en blandad arbetsgrupp med både killar och tjejer i olika åldrar och med olika etnisk tillhörighet medför att arbetet nu fungerar bättre och att det är lugnare på gruppbestaden berättar Sven och tillägger, ”innan var det mer lumparstämning över det”.

Det pedagogiska arbetssättet har även förändrats sedan enhetschef Sven har tagit in extern handledning till den personalgrupp som Klas arbetar i. Personalgruppen får handledning i hur de ska bemöta personer med autism som har ett utagerande beteende. Detta har enligt Sven inneburit att de nu fått ett annat pedagogiskt arbetssätt. Nu bemöts brukarna på ett helt annat sätt av personalen och de använder inte kontrolltagning när en brukare är utagerande. Personalen ger istället personen utrymme när han/hon är frustrerad samtidigt som personalen håller uppsikt så att brukaren inte skadar sig själv. Sven menar att brukarna gärna vill slåss för att få ut sin aggression och sin frustration.

”Klart, om man sätter sig in er deras situation, de har inget tal, de har väldans svårt att göra sig förstådda, kan inte berätta om de har ont någonstans, så här va... vi satte in Losec på dem, för vi misstänkte att de hade problem med magen eller nå't sånt va... jag menar vem som helst som har ont kan bli arg”.

Sven berättar att de även satte in olika aktiviteter så att brukarna kunde springa av sig sin överskottsenergi. Detta har då gjort menar han, att de i nuläget inte har några egentliga utbrott längre.

Utifrån vad både enhetschef Sven och vårdare Klas har berättat om de förändringar som har skett inom denna gruppbostad kan jag koppla det till nyinstitutionella begrepp. Det förändringsarbete som Sven har genomfört handlar då om att han har ändrat reglerna i den formella strukturen genom att ändra kriterierna på vem han anställer. Från att endast ha anställt stora starka killar anställer han nu även tjejer. Och genom att ta in extern handledning förändrades även personalens bemötande mot brukarna. Genom dessa förändringar har även den informella strukturen ändrats med resultatet att det ”värsta” boendet nu har blivit mycket lugnare. Brukarna mår bättre med mindre frustration och färre utbrott.

Det sätt som enhetschef Sven berättar om brukarnas aggressioner och frustrationer samt orsaken till detta kopplar jag till vad Bengt Lindqvist skriver i SOU 1998:16 om bemötande av personer med funktionshinder. I den nämner Lindqvist Jarhags 1993 beskrivning om hur inflytandet över den egna vardagen kan se ut för personer med en utvecklingsstörning. Jarhag säger i sin studie att detta inflytande, att fatta beslut och träffa egna val i sin vardag är starkt begränsad för personer med utvecklingsstörning och att denna begränsning kan dras åt ännu stramare beroende på var personen bor. Sven berättar att alla brukarna på boendet har svårt att göra sig förstådda och att de gärna vill slåss. Här menar jag att den enskilde individen/brukaren bleknar bort och blir en i mängden ”brukare som vill slåss”. Sven berättar att ”vi satte in Losec på dem för vi misstänkte att de hade problem med magen eller nå't sånt va” vilket jag tolkar som att det varit flera tillsammans med Sven som misstänkte att ”gruppen personer med autism på denna gruppbostad” hade ont. Lindqvist säger att Jarhag 1993 menar att en person med utvecklingsstörning formellt sett har självbestämmanderätt över sitt eget liv men att det i verkligheten fungerar på helt annat sätt. (SOU 1998:16)

6.2.4 Det pedagogiska arbetet idag på ”värsta” boendet

Vårdare Klas berättar att hälften av personalstyrkan har fått en veckolång utbildning i TEACCH-modellen och att personalgruppen får handledning i bemötande mot personer med autism med utagerande beteende, vilket Klas tycker är en bra handledning. Klas som själv inte har gått TEACCH-utbildningen menar att denna modell inte har funkat så bra för att den har sina begränsningar. TEACCH-modellen handlar om tydliggörande pedagogik där pedagogik och bemötande har stor betydelse för personer med autism. Genom att ta fasta på personens starka visuella förmåga kan man hjälpa brukaren att förstå omvärlden lättare och det gäller även de personer med autism som talar. Målsättningen är att personen, utifrån sin egen förmåga, ska bli så självständig som möjligt. Autism är ett livslångt handikapp vilket innebär att insatserna måste samordnas och vara konsekventa i det sätt som habiliteringen läggs upp. (TEACCH-modellen)

Klas berättade att de har provat andra arbetsmetoder samt kognitiv beteendeträning men att de inte har utbildning i detta. Det har varit den person som mest varit insatt i metoden som har provat att arbeta utifrån den. Klas menar att personalen inte arbetar utifrån en speciell pedagogisk linje och på frågan om hur personalen då kan komma fram till samma arbetssätt svarar Klas att ”det gör vi inte, var och en får göra så gott den kan, det är klart att man ska arbeta precis likadant men förutsättningarna är olika för olika personer, ja därför så spricker det väl när det gäller den delen”.

Jag jämför här med vad Mallander 1999:2 beskriver om relationen mellan gruppboendena och de dagliga verksamheterna och kopplar det till relationerna mellan personalgruppen inom samma gruppboende. Mallander menar att åsikter som att var och en får sköta sig själv kan handla om ”väpnad fred” och behöver inte innebära att man har accepterat varandras arbetssätt. De olika arbetssätten kan vara resultat på olika synsätt och där försök till att överbygga dessa olikheter genom exempelvis samarbetsmöten kan falla till att man istället respekterar varandras olika arbetssätt. Därför görs heller inga begränsningar för varandra i arbetsgruppen. (ibid.) Med nyinstitutionell teoriförklaring kan jag se att den formella strukturen ser annorlunda ut i jämförelse med den informella strukturen. Sven menade att all personal hade vårdutbildning vilket visade sig inte riktigt stämma och på ”värsta” boendet är det endast hälften som har genomgått TEACCH utbildning. Även LSS lagen beskriver hur den formella strukturen ser ut, att det ska finnas utbildad kunnig personal inom varje specifik arbetsuppgift (Grunewald & Liczinaky, 2001). Vad som sägs och vad som står i lagen visas i

den formella strukturen medan den informella strukturen visar hur verkligheten ser ut (Eriksson-Zetterqvist, 2009).

Klas menar att för att få kunskap om olika funktionshinder så får man sitta på egen tid och av eget intresse. Någon utbildning av arbetsgivaren räknar han inte med då budgeten inte håller för det men att de har lovat en uppföljning på den utbildningen de fick för två – tre år sedan som handlade om bemötande mot personer med autism. Vad gäller det pedagogiska arbetet så menar Klas att, ” pedagogiken...e... lite svajig skulle jag vilja påstå, vi använde oss av lite från TEACCH och lite sociala berättelser och lite kognitivt som testades men det höll väl inte direkt någon linje”.

Utifrån en nyinstitutionell synvinkel har enhetschefen genom att ge personalen utbildning i bemötande försökt att ändra på bemötandet i den informella strukturen som råder på gruppboenden, det vill säga personalens bemötande mot brukarna. Personalgruppen har fått utbildning i bemötande och hälften av gruppen har även genomgått TEACCH – utbildning men Klas på gruppboenden menar att deras pedagogik är ”lite svajig” och att de inte följer någon speciell linje i det sätt som de arbetar på. Glenn Hultman (2004) menar att försök till förändringar i den permanenta, informella strukturen kan göras till exempel genom utbildning men att kunskapen kan ha svårt att komma vardagsarbetet till gagn. Förändringarna landar i stället endast i det yttre formella skalet. Hultman menar att även om det finns intresse hos personalgruppen för förändring så fylls vardagsarbetet med andra arbetsuppgifter vilket innebär att utbildningssatsningen blir svår att hålla fast vid och därmed svår att implementera i den informella strukturen. (ibid.)

6.2.5 Personalgruppen – utförare av det pedagogiska arbetet

Klas menar att oftast så ser man på brukaren om och när den vill något, ”då kan vi fråga vad de vill göra och så får de ett val, de som kan göra ett val så att säga”. Klas menar att eftersom de inte vill att brukarna ska bli rastlösa så måste de fysiskt aktivera brukarna och det gör de genom att promenera mycket. Är brukaren rastlös är det risk att denne blir utagerande och våldsam. Efter att personalgruppen har fått handledning har bemötandet mot brukarna blivit mycket bättre tycker Klas, ”förr kunde vi använda våld lite för mycket men genom handledning har vi lärt oss att undvika våld vilket är bra”. Sedan, menar han, kan det diskuteras hur man ska agera om någon av brukarna är frustrerad, ”ska man stå kvar när de kommer eller ska man backa eller ska man springa men springer jag så startar det en

jaktreflex”. Klas medger att det fortfarande förekommer att de lägger ner någon på golvet vid utagerande beteende men att detta har minskat.

Klas berättar att han först under en period knäppte med fingrarna för att tillkalla sig uppmärksamhet av de boende, men att han nu hade gått över till att använda sig av ett distinkt läte. Det började han med eftersom två och två av brukarna heter samma namn, -”så säger man ett namn så reagerar två, till slut så har det blivit så att man inte reagerar så mycket på namnen”. Klas menar att detta inte är så etiskt riktigt kanske, men att han gör det i alla fall. De övriga i personalgruppen gör inte på detta sätt utan det är något som han själv testat och som funkar, säger Klas.

Varje brukare har en kontaktperson i personalgruppen som har ansvar för det pedagogiska arbetet för den enskilde brukaren förklarar Klas. Sedan är det tänkt att detta pedagogiska arbetssätt ska diskuteras på arbetsplatsträffarna säger Klas men berättar att,

”Jag har inte varit så jättebra på att tala om för de andra i personalgruppen hur de ska göra. Min personliga uppfattning är att så länge du är likadan när du kommer till jobbet så är det bra och det är betydligt svårare än vad det verkar. Men det är ju det att han lär sig väldigt lätt, den brukaren jag har, hur du är. Lika väl som du lär dig honom så lär han sig dig, så det gör inte så mycket om du inte jobbar likadant som de andra för han lär sig skillnaden”.

Handledningen som denna gruppbostad har fått handlar om bemötande mot personer med autism. Vad som framgått av intervju svaren från både Klas och Sven är att handledningen handlat om hur man bemöter en person som är frustrerad och utagerande. Klas menar att bemötandet till brukaren har blivit mycket bättre sedan personalgruppen har fått handledning. Samtidigt framkommer det att Klas har en del frågor angående hur man ska bete sig när en brukare blir aggressiv och att personalen fortfarande ibland tar till kontrolltagning på brukare som är utagerande. Det framgår inte ifall personalen även har fått handledning i det vardagliga bemötande mot brukaren då denne inte är frustrerad men jag kopplar detta till vad Eva Ellström och Bodil Ekholm (2004) anser är viktigt för att förutsättningar för ett lärande i personalgruppen skall finnas. Ellström och Ekholm menar att det är viktigt att det finns utrymme för personalgruppen att hinna reflektera, ha tid för erfarenhetsutbyte och dialog. Det som Ellström och Ekholm menar är viktigt för att negativa lösningar inte ska fortgå är alltså att personalen diskuterar och reflekterar tillsammans vilket Klas menar att han inte gör vad

gäller det pedagogiska arbetet för "hans" brukare. Klas menar att personalgruppen har för lite kunskap och att deras chef Sven inte bidrar med några riktlinjer eller kunskaper om hur personalen ska arbeta. Hälften av personalgruppen har gått en TEACCH utbildning. TEACCH – modellen står för en helhetssyn där man betonar hur viktigt det är med tydliggörande för personen med autism. Genom att ha en välorganiserad omgivning med klara tydliga förväntningar, scheman och visuella hjälpmedel hjälper detta personen med autism att utveckla sina olika förmågor och sin självständighet. (TEACCH-modellen) Klas beskrivning av det arbetssätt han använder sig av, knäppa med fingrarna eller använda distinkt läte för att tillkalla sig uppmärksamhet från brukarna samt hans sätt att resonera, att det är brukaren som ska lära sig personalgruppens olika arbetssätt är helt i motsats till vad TEACCH-modellen står för. (ibid.) Olin (2003) menar att för att åstadkomma en god atmosfär i exempelvis gruppboenden krävs det att personalen utgår ifrån en gemensam ideologisk bas. Olin nämner även Sundets, 1997, tanke om att i en relation mellan personal och brukare bör medmänsklighet finnas med. I en personalgrupp som saknar tydliga handlingsdirektiv, vilket Klas efterfrågar från sin chef, sker olika tolkningar på hur konkreta vardagssituationer ska hanteras. Detta kan få stora konsekvenser för hur inställningen till personer med utvecklingsstörning ser ut och för hur arbetsklimatet i personalgruppen är. (ibid.)

6.2.6 Respekt för den enskilde individen

I både LSS (1993:387) och i proposition (1992/93:159) samt Region Skånes förvaltningsuppdrag 2009 (Region Skåne) beskrivs vad insatserna som görs för personen med funktionsnedsättning ska innehålla. 6 § LSS säger att verksamheten skall vara grundad på respekt för individens självbestämmanderätt och integritet, propositionen säger att insatsen skall anpassas efter individens behov och tillförsäkra denne goda levnadsvillkor och i förvaltningsuppdraget kan man läsa att insatserna skall ges med respekt för den enskilde. Dessa riktlinjer finns i vad nyinstitutionell teori beskriver, den formella strukturen (Eriksson-Zetterquist, 2009). Dessa lagar och förordningar samt riktlinjer är något som varje verksamhet ska följa. Genom att säga att det är krav på att ha en vårdutbildning och genom att säga att personalen har kunskap om TEACCH-modellen uppnår denna gruppboende utåt sett en legitimitet som säger att det är en verksamhet som är välfungerande. I den gruppboende som Klas jobbar i ser den informella strukturen inte likadan ut som i den formella. Det är endast hälften av personalstyrkan som fått TEACCH-utbildning vilken de heller inte arbetar utifrån (TEACCH-modellen), i stället blandas olika arbetsmodeller och personalen gör lite som de tycker. Detta kopplar jag även till Mats Alvessons (2006) beskrivning av organisationers jakt

på legitimitet. Alvesson menar att det finns ett yttre tryck på att en organisation ska uppnå legitimitet. Lagar, förordningar samt riktlinjerna gäller alla inom detta verksamhetsfält vilket innebär att varje organisation strävar efter samma yttre formella krav. På detta sätt blir de olika verksamheterna lika varandra till den yttre formen, det vill säga isomorfa, samtidigt som verkligheten i organisationernas informella strukturer kan vara helt olika. Genom att framstå som en moralisk och välanpassad organisation där personalen har både vårdutbildning och TEACCH utbildning, avviker inte organisationen från den formella strukturen och därmed ses denna organisation som legitim. (ibid.)

6.2.7 Välutbildad kompetent personal och kompetensförsörjning

I den andra gruppbestaden där Åsa arbetar har all personal en vårdutbildning och även en veckoutbildning i TEACCH-modellen. Åsa, som själv har införskaffat sig större formell kunskap, berättade att hennes tanke har varit att kunna få använda denna kunskap på sin arbetsplats men att det inte har blivit så. Med nyinstitutionella begrepp, kopplar jag detta till en organisation som har isärkopplat verksamheten i en formell och en informell struktur som fungerar på varsitt håll. (Eriksson-Zetterquist, 2009) Genom denna isärkoppling missas den gedigna kunskap som Åsa besitter och som hade kunnat vara till gagn för hela verksamheten. Denna reella kunskap som Åsa införskaffat sig skulle öka gruppbestadens legitimitet i fall den uppmärksammades och det skulle även ha inneburit att de båda strukturerna, formella och informella, inom organisationen hade närmats sig varandra.

I Förvaltningsuppdraget 2009 för Habiliterings- och hjälpmedelsförvaltningen (Region Skåne) sägs det att kompetensförsörjningen ska prioriteras under 2009 – 2011 vilket innebär att medarbetarnas vardagslära ska hanteras systematiskt och bidra till utveckling i verksamheten. Vidare så sägs det att det är viktigt att ta till vara den kompetens som finns ute på enheterna och möjliggöra för en kontinuerlig vidareutveckling. (ibid.) Denna nya riktlinje har tillkommit i den formella strukturen vilken Hultman och Klasson benämner den temporära strukturen (Hultman, 2004). Denna temporära struktur kan med lätthet förändras menar Hultman och Klasson genom att regler, lagar eller policyn ändras. Men i den informella strukturen som Hultman och Klasson benämner den permanenta delen, kommer inte förändringen in. (ibid.) Under intervjun med enhetschef Sven berättar han att omsorgen precis har startat upp, vad de kallar en Idéburen organisation vilket innebär ”ja, man ska jobba mer så att säga, mer nerifrån och upp, ifrån golvet och låta... ta till vara den kompetens som kommer nerifrån och inte vara toppstyrt så att säga va”. Sven berättar att det nu ska skapas

möten mellan enhetschefer från både äldre- och handikappomsorgen, assistenter, personal från gruppboheter och dagligverksamhet för att utbyta erfarenheter . Vad jag kan ana så har denna nya riktlinje om kompetensförsörjning, utifrån nyinstitutionell teori, landat i det yttre skalet, den formella strukturen men att den så småningom även kan komma att ge resultat i den permanenta, informella strukturen. (Eriksson-Zetterquist, 2009; Hultman, 2004) Genom att ta tillvara på Åsas gedigna kompetens inom organisationen skulle syftet med kompetensförsörjningen uppnås, en organisation där personalens kunnande får bidra till verksamhetens utveckling (Region Skåne förvaltningsuppdrag, 2009).

6.2.8 Fler arbetsuppgifter, färre personal

Åsa berättar att verksamheten har börjat med ett nytt sätt att dokumentera. Förut skrevs brukarnas handlingsplaner ned och sparades i separata pärmar men att de nu har börjat dokumentera i ett dokumentprogram, ProCapita. I detta datorprogram ska den personal som är kontaktperson till den enskilde brukaren dokumentera dennes handlingsplan. Detta är helt nytt för personalen och Åsa berättar att det finns ett visst motstånd till att behöva dokumentera i detta datorprogram. Somliga i personalgruppen har aldrig använt en dator och det tar tid att lära sig programmet menar Åsa. Åsa berättar att personalen inte har fått mer arbetstid för att hinna med denna arbetsuppgift utan den tiden tas istället från deras tid tillsammans med brukarna. Därför blir det tyvärr så, menar Åsa, att denna arbetsuppgift inte görs i den omfattning som det är tänkt och menar att det kommer bli ännu svårare efter 1 januari 2010 då fler personalneddragningar kommer att göras.

Olin (2003) tar upp ämnet när hon beskriver de administrativa och professionella problem som kan uppstå i en verksamhet. Den personal som Olin intervjuat menar att det måste avsättas tid för dokumentation på ett sådant sätt att man slipper gå ifrån brukarna. Det administrativa arbetet upptar tid och personalen menar att det behövs organisatoriska förutsättningar för att det ska fungera på ett bra sätt. Denna problematik nämner även Hultman (2004) genom deras beskrivning av det yttre skalet och den permanenta organisationsdelen. De menar att i det yttre skalet, den formella strukturen, är det lätt att förändra innehållet men att det kan innebära svårigheter att förändra i den permanenta delen, den informella strukturen. Dokumentationskravet finns i den formella strukturen vilket personalen sedan ska utföra i det reella arbetet ute i verksamheten. Detta ger motstånd enligt Åsa eftersom personalen tycker att dokumentationen tar tid från brukarna.

6.2.9 Stöd och information till brukare och personal

Förutom att båda respondenterna, Åsa och Klas, har varit med och utarbetat en individuell plan för brukare med stöd från vuxenhabiliteringen så har ingen av respondenterna Sven, Åsa eller Klas berättat om något speciellt stöd till just brukaren. Tvärtom så säger de att det inte ges någon information till brukaren alls. När exempelvis en ny brukare ska flytta in på gruppboenden eller om en ny personal ska börja så är det inget som personerna som bor på gruppboenden får information om. Sven berättar att förr så gavs det tre veckors bredvidgång för ny personal. Idag har han dragit ner det till fyra timmar för helt ny personal men skulle det inte räcka så kan det ges fyra timmar till. Sven menar att det finns så gott om personal att man både kan ”gå sidan om” och arbeta samtidigt. Den nya personalen får första dagen komma en halvtimme innan arbetspasset börjar för att hinna läsa i dokumentationen. Sedan får den nya personen fråga övrig personal under tiden de arbetar tillsammans menar Sven och menar att denna indragning av bredvidgångstid inte har inneburit någon försämring.

Sven berättar, ”det är ju också så att när man pratar till en... människor med autism, man pratar om, inte med dem utan till dem, så det kan för en utomstående höras som aggressivt och kort och utan värme men ä... ju mer man pratar och ju mer man förklarar ju mer förvirrad blir människor med autism va”.

På frågan hur ny personal får denna kunskap svarar Sven,

”ja, alltså vi har ju haft... vi har fått utbrott för att vikarier har kommit in och börjat att klappa om och så va och de blir ju fullständigt galna, det går inte och då har de fått lära sig det den hårda vägen”.

Sven berättar att ny personal ibland får lära sig den hårda vägen hur och vad de ska göra i mötet med personen med autism vilket helt går emot både vad intentionen med insatsen är och vad TEACCH-modellen säger. En person som är beviljad LSS insatsen gruppboende har rätt till ett gott stöd från kunnig utbildad personal (Grunewald & Leczinaky, 2001). Målsättningen med TEACCH-modellen är att stödja individen med autism till ett så meningsfullt och självständigt liv som möjligt. För att personalen ska ha möjlighet till detta krävs det kunskap om autism. Det är viktigt att utgå ifrån var den enskilde individen befinner sig och ta tillvara på individens intresse och behov, även om personalen kan tycka att dessa är underliga. TEACCH-modellen tvingar inte personen med autism till något som han/hon inte

vill eller förstår utan bygger istället på de intressen och styrkor som individen har. (TEACCH-modellen) Elisabeth Olin (2003) menar att personalens kompetens medför ett specifikt pedagogiskt förhållningssätt vilket innebär att kunna stödja personen med funktionshinder till utveckling och självbestämmande så lång detta är möjligt. När jag kopplar detta till nyinstitutionell teori menar jag att den TEACCH- utbildning som personalen har fått endast har landat i den formella strukturen. Verksamheten får en legitimitet genom att berätta om handledning och utbildningar som personalen har men i realiteten fungerar det helt annorlunda, vilket visar sig i på vilket sätt ny personal introduceras. Så länge denna isärkoppling inte uppmärksammas kan verksamheten fortsätta enligt förtroendets logik. (Eriksson-Zetterquist, 2009) När denna formella struktur skiljs från det reella arbetet fungerar den som en ceremoniell, teatralisk föreställning av de rådande myterna som finns (Bolman och Deal, 2005).

6.2.10 Olika lagar, olika ansvarsområden

Kommunen har ansvar för det pedagogiska arbetet på gruppboenden (2 § 2 st. LSS) och habilitering för person som bor på gruppboende (18 b § 1 st. HSL). För Råd och stöd insats (2 § 1 st. LSS) ansvarar landstinget, med vuxenhabiliteringen som verkställare (Norström & Thunved, 2008).

Genom insatsen 9 § 9 LSS boende med särskild service, ska brukaren få hjälp och stöttning med det som han/hon inte klarar på egen hand. För att detta ska vara möjligt ska det finnas den personalstyrka som behövs och med den utbildning som krävs. Brukaren har även rätt till rådgivning och stöd genom 9 § 1 insatsen i LSS och på så sätt få tillgång till expertkunskap från professionella som har särskilda kunskaper om problem och livsbetingelser för människor med stora och varaktiga funktionshinder (socialstyrelsen, 2008).

Hedvig, enhetschef för vuxenhabiliteringen, menar att eftersom det är kommunen som har ansvar över LSS – verksamheten är det också de som ska se till att de personer som arbetar på gruppboendena har den utbildning som krävs för att kunna bemöta brukarna på rätt sätt, ”så där har kommunen ett stort ansvar att se till att man har rätt utbildning”. Hedvig menar att det är chefen för gruppboendet som har ansvar för att denna kunskap kommer in i gruppboendena.

Rune är en av Region Skånes LSS – handläggare och utreder samt beslutar om insatsen 9 § 1 LSS råd och stöd. Rune menar att det pedagogiska arbetet på exempelvis en gruppbostad, går ut på att maximera de förutsättningar som finns och ta till vara på det som personen/brukaren är bra på. Personalen ska på olika sätt ge stöd till brukaren och framför allt få det omsatt i praktiken med ett bra pedagogiskt stöd. Detta pedagogiska stöd ska finnas med i den beviljade insatsen bostad med särskild service för vuxna 9 § 9 LSS. På frågan vad ett pedagogiskt stöd innebär svarar Rune;

”Ja det kan man fråga sig. Det har jag inte funderat så mycket på men det handlar om att lägga upp ett sätt att arbeta på från den enskilda individen, vad har den för styrkor, vad är den bra på, kan den läsa, kan den räkna, alltså allt sådant måste man kartlägga först för att se vad den kan. Från det lägga upp en strategi i hur man stödjer den här personen om den behöver någon form av praktiskt hjälpmedel, och så vidare, i att klara av att exempelvis sköta sin bostad, laga mat, tvätta och kunna göra detta i en viss ordning”.

Detta sätt att se på en individs behov av pedagogiskt stöd kopplar jag till vad Olin (2003) säger om riskerna med att dela upp personens hjälp- och stödbehov i endast praktiska göromål. Olin menar att om man endast ser till det praktiska bortser man ifrån de mer komplicerade mänskliga behoven. Genom att dela in hjälpinsatserna till att endast innehålla praktisk hjälp så kan verksamheten hävda att insatsen är ändamålsenligt ombesörjd när detta ges. Olin beskriver att professionell kompetens innebär, utöver den praktiska, en kompetent personal som ger personen med utvecklingstörning en stödjande och assisterande insats för att möjliggöra en individuell utveckling där rätten till självbestämmande finns med. Anders Gustavsson (2001) menar att en person bygger upp en förståelse för den verklighet som han/hon befinner sig igenom ”vardagslivets pedagogik”. Människan behöver utforska omvärlden för att få en förståelse för den och denna förståelse ser olika ut beroende på vem det är som utforskar. Detta är en central och viktig del av livet som ger individen en innebörd och mening av omvärlden vilket personen kan tillförskaffa sig genom ”vardagslivets pedagogik”. Att möjliggöra för personen med funktionshinder att få en förståelse av tillvaron borde vara det centrala i det pedagogiska arbetet menar Gustavsson. Både vad Olin och vad Gustavsson här pratar om kopplar jag till vad Nilsson och Schönbeck (2007) skriver i sin rapport *Rätt beslut enligt 9 § 1 LSS*. De menar att det finns stora skillnader på personers funktionshinder vilket innebär att det krävs en stor och bred kunskap vid både beslut om insats och vid utförandet av insatsen.

Hedvig menar att det är kommunen som ansvarar för att personalen har den generella kunskap som behövs i arbetet med personen med funktionsnedsättning. Vuxenhabiliteringen har i sin tur ett ansvar för den individuella nivån när det behövs expertkunskap till den enskilde individen berättar Hedvig. Enligt Habiliteringen i Skåne (elektronisk) kan denna expertkunskap även ges till den personal i verksamheter som brukaren befinner sig i. Denna expertkunskap kan personen med funktionsnedsättning få genom insatsen 9 § 1 LSS, råd och stöd. Hedvig förklarar att det är landstinget som har ansvar för denna råd och stödinsats och att det är de professionella inom vuxenhabiliteringen som ska verkställa den.

Hedvig berättar att problemet är att vuxenhabiliteringen står för den specifika expertkunskapen vilket ingår i råd och stöd medan det är kommunerna som ansvarar för alla de andra LSS-insatserna för personer som bor på bostad med särskild service eller som har dagligverksamhet och att kommunen även har ansvar för insatser som handlar om habilitering. Enligt Hälso – och sjukvårdslagen (1982:763) skall kommunen bland annat erbjuda habilitering för personer med funktionshinder 18 b § HSL.

Det är här det uppstår tolkningsfråga menar Hedvig. Vissa kommuner menar att de ska stå för något de kallar för bashabilitering vilket innebär en habilitering upp till sjuksköterskenivå. Därför menar dessa kommuner att det är fullt tillräckligt med ett omsorgsteam som består av sjukgymnast, arbetsterapeut samt sjuksköterska medan psykolog, logoped och kurator inte ingår i deras ansvar. Hedvig berättar att habilitering och hjälpmedelsförvaltningen inte anser att det finns en sådan bashabiliteringsnivå utan att det är kommunen som har ansvar för all habilitering. Hedvig förklarar att det finns något som heter gränssnitt och som skrevs 2002. Gränssnittet reglerar vad var och en ska göra och är undertecknat av Region Skåne men inte av kommunerna. Därför uppstår problem eftersom vi arbetar utifrån detta gränssnitt medan de flesta kommuner inte gör det.

På frågan om det finns något samarbete från vuxenhabiliteringen till personer på gruppboenden svarade Hedvig, ” Det gör det egentligen inte. Inget naturligt utan det är om man väljer att köpa en insats eller om det finns någon av de boende som har ett gammalt beslut. Men annars har inte någon enskild individ rätt att få insats från vuxenhabiliteringen utan det är kommunalt habiliteringsansvar”.

När jag ställde frågan till Rune, LSS handläggaren om personer som bor på en gruppbostad har möjlighet att få insatsen råd och stöd svarade han, ”Jo, det kan du mycket väl få. Den kan få en insats även om den bor på en gruppbostad”. Rune förklarar att det viktiga är om behovet ryms inom denna insats och att personen tillhör LSS personkrets samt att denne har behov av det den sökt. I Margot Nilsson och Gunilla Schönbecks sammanfattning av deras utredning och rapport (2007) skriver de att genom olika domstolsbeslut visar rättspraxis på en restriktiv lagtolkning. Både Bengt Lindqvist (SOU 1999:21) och socialstyrelsen (rapport 2007) menar att det görs olika tolkning på insatsen 9 § 1 LSS, vilket medför att många får avslag på sina ansökningar om denna insats. En del personer med funktionshinder har uppfattat detta som att de har fått rätten till en insats som i praktiken inte blir beviljad menar Lindqvist (SOU 1999:21). Ansökan om insatsen råd och stöd tolkas ofta av LSS – handläggaren som en habiliterande insats vilket ingår i HSL. Är det habilitering så är det kommunens ansvar säger Rune, ”Men kommunerna tar inte detta ansvar, de anser inte att de ska tillhandahålla team, ja, X – kommun har faktiskt startat upp ett habiliteringsteam, det enda de saknar är en logopedtjänst”.

7. Sammanfattning och slutdiskussion

Här nedan gör jag en sammanfattning av resultat- och analysdelen och kopplar det till mina frågeställningar.

7.1 Sammanfattning

1. Hur bedrivs det pedagogiska arbetet för vuxna personer som bor i en gruppbostad enligt 9 § 9 LSS?

Det primära tycks vara hur väl utbildad både chef och personal är inom olika funktionsnedsättningar och problematiken kring dessa. Enligt LSS lagen skall personalen vara utbildad och kunnig vilket enhetschefen menar att personalen är. Samtidigt rapporterar socialstyrelsen i Investera Nu! att fyra av tio inte har en formell utbildning. I denna undersökning framkommer det att inte all personal har vårdutbildning och hälften av personalgruppen på den ena av gruppbostäderna har inte genomgått TEACCH- utbildning. Enligt min mening fungerar inte det pedagogiska arbetet på denna gruppbostad i enlighet med syftet med lagen, utan var och en utav personalen gör som den vill. I LSS (1993:387) och proposition (1992/93:159) samt Region Skånes förvaltningsuppdrag (2009) beskrivs insatser

som skall ges med respekt för individens självbestämmanderätt och anpassas efter den enskildes behov.

2. Vilket professionellt stöd och handledning finns att tillgå för gruppbestadens personal?

Den ena personalgruppen har fått handledning i bemötande mot personer med autism med utagerande beteende. I övrigt förväntar sig inte de två respondenterna från gruppbestäderna att de ska få genomgå någon utbildning eftersom budgeten inte medger det. Personalen önskar mer stöd och riktlinjer, från enhetschefen, vad gäller det pedagogiska arbetet.

3. Vilket professionellt stöd finns för brukaren i vardagslivet på boendet?

Undersökningen har berört tio brukare som bor på de två gruppbestäderna. En av dessa har insatsen råd och stöd. Alla personer på gruppbestaden har godamän vilket i samtliga fall är en förälder. På den gruppbestad där inte all personal är utbildad får inte brukarna det stöd och den service som de har rätt till. Det ges heller inget stöd för brukaren när det börjar ny personal utan personalen får prova sig fram till ett arbetssätt som denna tycker fungerar vilket enligt enhetschef Sven kan innebära att den nya personalen får lära sig den ”hårda vägen”. Genom detta tillvägagångssätt vid introducerandet av ny personal kan det innebära, enligt Sven, att personen med autism blir ”fullständigt galna”. Jag menar att genom detta tillvägagångssätt så får personen med funktionsnedsättning inte det den har rätt till, nämligen kunnig och kompetent personal som kan stötta individen till utveckling.

4. Vem har ansvar för det pedagogiska arbetet på gruppbestaden?

I LSS finns tio olika insatser som personen som tillhör personkretsen kan söka. Kommunen ansvarar för nio av dessa, där insatsen gruppbestad ingår. Det är kommunens ansvar att insatsen gruppbestad enligt 9 § 9 LSS innehåller det som lagen säger och den chef som är anställd till att verka över gruppbestaden ansvarar för hur det pedagogiska arbetet bedrivs på boendet.

7.2 Slutdiskussion och reflektion

Olika lagar, olika ansvarområden, olika huvudmän – kan innebära problem

För en person med funktionsnedsättning och som bor i bostad med särskild service krävs det mycket kunskap för att veta vilka rättigheter som ingår i denna insats. Det krävs även en kunskap om vilka insatser som finns att ansöka om. LSS är en rättighetslag som måste ansökas av den enskilde själv för att insatsen skall ges. Personer som bor på en gruppbestad

med särskild service har oftast stora varaktiga funktionsnedsättningar och är i behov av människor som kan hjälpa dem att ansöka om insatser och få tillgång till det som den beviljade insatsen innehåller.

Otydlighet i LSS lagen gör att personen med funktionsnedsättning och som igår i LSS personkrets kan "hamna mellan stolarna". Genom insatsen 9 § 9 LSS bostad med särskild service skall personen få ett gott stöd, en god service och omvårdnad vilket innebär att all personal skall ha den utbildning och erfarenhet som krävs för varje specifik arbetsuppgift som ingår i uppdraget. Detta är en rättighet som personen med denna insats har och det är kommunens skyldighet att verkställa detta. Enligt socialstyrelsen saknar fyra av tio, som arbetar inom vård och omsorg för äldre och funktionshindrade, formell kompetens. I denna undersökning framgår hur det pedagogiska arbetet kan se ut när personal saknar formell kompetens. En personalgrupp där varje enskild vårdare arbetar efter sin personligt "hemmagjorda" pedagogik. Enligt lagen skall insatserna ske i samarbete med både den enskilde personen med funktionsnedsättning samt med övrig personal. Det skall även finna en samverkan mellan olika verksamheter för den enskilde personens bästa. Det finns tio olika insatser i LSS som personen som tillhör personkretsen kan söka. En av dem är 9 § 1 LSS, råd och stöd som skall ge expertstöd till den enskilde individen. Denna insats ombesörjs av landstinget och habiliteringen verkställer insatsen. Jag menar att denna insats kan vara av stor betydelse då många som arbetar på gruppboenden inte har en formell utbildning. LSS-handläggaren i denna undersökning berättade att när en person bor på en gruppboende så avslås nästan alla ansökningar om insatsen råd och stöd med hänvisning att det inte är råd och stöd utan en åtgärd som kommunen ska ansvara för. Detta handlar om att det är två huvudmän, landsting och kommun som inte tycks samarbeta eller se till individens bästa. Jag kan inte tycka att detta är förenligt med vad 6 § LSS säger, att verksamheten skall vara av god kvalitet och bedrivas i samarbete med andra berörda samhällsorgan och myndigheter. I denna undersökning framkommer det, enligt LSS-handläggaren, att beslut om insatsen 9 § 1 LSS råd och stöd handlar om hur man tolkar lagen samt hur man tolkar vad som står i ansökan. Han menar att de rättspraxis som finns, långt ifrån är tillräckligt vägledande för hur LSS-handläggarna ska fatta beslut om insatsen. I rättspraxis framgår mest vad insatsen råd och stöd inte är, men inte vad den är. Jag menar att så länge lagen är svårtolkad borde verksamheterna vara skyldiga att samarbeta enligt 6 § LSS till dess att målet inom kompetensförsörjning (Investera Nu!), att all personal skall ha minst en grundläggande yrkesutbildning, har uppnåtts.

Att få rätt till experthjälp, enligt 9 § 1 LSS, som kan stötta personen med funktionsnedsättning och den personal som finns i verksamheten bör vara förenligt med LSS verksamhetens mål och allmänna inriktning 5 § andra mening LSS, ”Målet skall vara att den enskilde får möjlighet att leva som andra”. För att detta ska vara möjligt för en person med till exempel autism eller utvecklingsstörning och som bor på en gruppbostad med särskild service, krävs det att det finns personal runt denna individ som förstår personen och är insatt i problematiken runt funktionsnedsättningen. Om denna kunskap inte finns i gruppboستaden men den finns inom vuxenhabiliteringen och kan ges som en 9 § 1 LSS insats, menar jag att personen som bor på gruppboستaden bör få tillgång till denna insats.

7.3 Slutord

Under mitt uppsatsarbete har det slagit mig hur väl den nyinstitutionella teorin kan förklara hur LSS verksamheterna kan se ut som de gör. LSS lagen är en rättighetslag med ett innehåll som ska sträva efter, så långt det går, att personen med rätt till LSS insats skall få möjlighet att leva som andra. Genom både LSS lagen, kommunens riktlinjer samt habiliteringens beskrivning av sin verksamhet utgör dessa en god grund för att målet ska uppnås. Men med hjälp av nyinstitutionella teorins begrepp menar jag att den formella strukturen (lagar, regler, riktlinjer, beskrivningar) skiljer sig från hur det ser ut i realiteten i den informella strukturen. Då denna formella struktur skiljer sig markant från den informella strukturen kan det innebära att brukaren inte får det som den beviljade insatsen ger rätt till. Så länge denna isärkoppling mellan strukturerna inte uppmärksammas fortsätter verksamheten att sträva efter att uppnå de formella kraven, myterna och genom det erhålla legitimitet till att fortsätta verka enligt förtroendets logik.

8. Referenslista

Alvesson, Mats (2006) *Tomhetens triumf – Om grandiositet, illusionsnummer & nollsummespel*. Stockholm: Atlas

Andersson, Gunvor & Swärd, Hans (2008) ”Etiska reflektioner” I: Anna Meeuwisse, Hans Swärd, Rosmari Eliasson-Lappalainen & Katarina Jacobsson (red.): *Forskningsmetodik för socialvetare*. Stockholm: natur och kultur

Aspers, Patrik (2007) *Etnografiska metoder – Att förstå och förklara samtiden*. Malmö: Liber AB

Bengtsson, Hans (2005) ”LSS-reformen – från utredning till beslut” I: Hans Bengtsson (red.): *Politik, lag och praktik – Implementering av LSS-reformen*. Malmö: Studentlitteratur

Bolman, G. Lee & Deal, E. Terrence (2005) *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: studentlitteratur

Daneback, Kristian & Månsson, Sven-Axel (2008) ”Internetforskning” I: Anna Meeuwisse, Hans Swärd, Rosmari Eliasson-Lappalainen & Katarina Jacobsson (red.): *Forskningsmetodik för socialvetare*. Stockholm: natur och kultur

Ellström, Eva & Ekholm, Bodil (2004) ”Verksamhetskultur och lärande” I: Per-Erik Ellström & Glenn Hultman (red.) *Lärande och förändring i organisationer – Om pedagogik i arbetslivet*. Författarna och Studentlitteratur

Eriksson-Zettervuist, Ulla (2009) *Institutionell teori – idéer, moden, förändring*. Malmö: Liber AB

Grunewald, Karl & Leczinsky, Carl (2001) *Handikapplagen LSS – kommentarer till lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade och till assistansersättningslagen*. Göteborg: Nordstedts Juridik AB

Gustavsson, Anders (2001) *Inifrån utanförskapet – Om att vara annorlunda och delaktig*. Lund: Studentlitteratur

Habiliteringen i Skåne *Detta erbjuder habiliteringen*. (elektronisk)

<http://www.se/templates/page.aspx?id=248660> Hämtad 091006

Habilitering & Hjälpmedel (2008) – *en kort presentation*. (elektronisk)

<http://www.skane.se/Public/HAB/Dokument/100infobroschyrhh2008.pdf> Hämtad 091006

Hultman, Glenn (2004) "Förändringsdynamik, paradoxer och lokala aktörer" I: Per-Erik Ellström & Glenn Hultman (red.) *Lärande och förändring i organisationer – Om pedagogik i arbetslivet*. Författarna och Studentlitteratur

Investera Nu! 2004:103:10 *Handlingsplan för kompetensförsörjning inom vård och omsorg*. Socialstyrelsen (elektronisk)

http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/10274/2004-103-10_2004100310.pdf Hämtad 091125

Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (elektronisk)

<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19930387.HTM> Hämtad 091006

Lindqvist, Bengt SOU 1992:21 *Lindqvist Nia – Nio vägar att utveckla bemötandet av personer med funktionshinder*. Stockholm: Nordstedts Tryckeri

Meeuwisse, Anna, Swärd, Hans, Eliasson-Lappalainen, Rosmari & Jacobsson, Katarina (red) (2008) *Forskningsmetodik för socialvetare*. Stockholm : Natur och Kultur.

Mallander, Ove 1999:2 *De hjälper oss tillrätta – Normaliseringsarbete, självbestämmande och människor med psykiskutvecklingsstörning*. Lunds Universitet

May, Tim (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur

Nordström, Carl & Thunved, Anders (2008) *Nya sociallagarna – med kommenterar, lagar och förordningar som de lyder den 1 januari 2008*. Stockholm: Nordstedts Juridik

Nilsson, Margot & Schönbeck, Gunilla (2007) *Rätt beslut enligt 9 § 1 LSS* .
Habilitering & Hjälpmedel LSS-enheten Skåne (elektronisk)
<http://www.skane.se/Public/HAB/LSS/100lssrapport2007.pdf> Hämtad 091006

Olin, Elisabeth (2003) *Uppbrott och förändring – När ungdomar med utvecklingsstörning flyttar hemifrån*. Avhandling Nr 2003:3 Skriftserien, Göteborgs universitet

Prop. 1992/93:159 *Stöd och service till vissa funktionshindrade* (elektronisk)
<http://www.riksdagen.se> Hämtad 091120

Region Skånes ansvar inom LSS (elektronisk)
<http://www.skane.se/templates/Page.aspx?id=249032> Hämtad 091006

Region Skåne *Förvaltningsuppdrag 2009 för habiliterings- och hjälpmedelsförvaltningen*
(elektronisk)
<http://www.skane.se/Public/HAB/Dokument/100-forvaltningsuppdrag-HH-2009.pdf> Hämtad
091006

Socialstyrelsen (2008) *Personer med funktionsnedsättning – insatser enligt LSS år 2008*.
Sveriges officiella statistik (elektronisk)
[http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8319/2009-125-
8_20091258_rev.pdf](http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8319/2009-125-8_20091258_rev.pdf) Hämtad 091004 Hämtad 091004

Socialstyrelsens rapport (2007) *Tillgång till habilitering och rehabilitering för personer som har insatser enligt LSS* (elektronisk)
[http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8961/2007-107-
11_200710711.pdf](http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8961/2007-107-11_200710711.pdf) Hämtad 091028

Socialstyrelsens termbank (elektronisk) <http://www.socialstyrelsen.se>
hämtad 091028

SOU 1998:16 *När åsikter blir till handling – En kunskapsöversikt om bemötande av personer med funktionshinder* (elektronisk)

<http://www.regeringen.se/sb/d/403/a/22903> Hämtad 091119

SOU 1999:21 *Lindqvists nia - nio vägar att utveckla bemötandet*

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/02/26/14/9a4dd644.pdf> Hämtad 091119

TEACCH-modellen Enigma Omsorg (Elektronisk)

<http://www.enigmaomsorg.se/default.asp?id=1091> Hämtad 091220

Trost, Jan (2005) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Bilaga 1



Socialhögskolan
Campus Helsingborg
091105

Hej!

Jag heter Eva Hedberg och går 6:e termin på socionomutbildningen Lunds universitet, Campus i Helsingborg. Under kommande 8 veckor ska jag skriva en C-uppsats i socialt arbete. Syftet med uppsatsen är att få en inblick i hur socialarbetarens pedagogiska arbete är utformat i en gruppbostad med särskild service för vuxna enligt 9 § 9 LSS.

Min önskan är att få ställa några frågor till dig som är insatt i detta område. Din medverkan är av stor betydelse där din erfarenhet och kunskap kommer att bidra med värdefull information. Intervjun tar cirka en timme men kan givetvis anpassas efter dina önskemål.

Ditt deltagande är helt frivilligt och du kan när som helst, utan förklaring, avbryta din medverkan till intervjun. Jag önskar med ditt samtycke, banda intervjun då detta underlättar mitt efterarbete med sammanställandet av materialet. I uppsatsen kommer jag att avidentifiera alla personer och platser som ingår i undersökningen och jag kommer efter att uppsatsen är klar, förstöra allt material. Intervjusvaren kommer att användas endast till denna C-uppsats.

Om Du har några frågor är Du välkommen att ringa mig på xxxxx eller maila mig: xxxxx

Min handledare är Anders Lundberg och kan nås via mail: xxxxx

Tack på förhand!

Med vänliga hälsningar Eva Hedberg

Bilaga 2

Frågeguide till enhetschef handikappomsorgen

Presentation

Studien går ut på att undersöka vem som har ansvar för det pedagogiska arbetet på gruppbostad med särskild service enligt 9 § 9 p. LSS för vuxna.

Anonymitet:

Frivillig medverkan:

Medgivande till bandinspelning:

Kan jag återkomma om eventuellt komplettering behövs? Telefonnummer:

1. Berätta om din bakgrund

- Hur länge har du arbetat som enhetschef på denna arbetsplats?
- Arbetsområden?

2. Berätta om verksamheten

Gruppboستaden

- Hur många gruppboستäder ansvarar du för?
- Hur många personer bor på gruppboستaden?
- Hur länge har gruppboستaden funnits?

Brukaren

- Vilken personkrets tillhör brukaren som bor på gruppboستaden?
- Vilka olika funktionshinder handlar det om?
- Är det en homogen eller heterogen grupp?
- Vilka åldrar?
- Hur länge har de bott på gruppboستaden?
- Vilka insatser har personerna blivit beviljade?
- Finns godman? I så fall, vilket uppdrag har denne?

Personal

- Hur många är det i personalstyrkan?
- Hur länge har de arbetat på gruppboستaden?
- Vilken utbildning har personalen? Vilken utbildning krävs?
- Är personalen utbildad i pedagogiskt förhållningssätt och bemötande?
- Stabil arbetsgrupp? Ofta ny personal?

- Hur introduceras ny personal?

3. Berätta om insatsen råd och stöd 9 § 1 LSS

4. Berätta om hur ny brukare eller ny personal introduceras för varandra,

- Hur förbereds personalen när en ny brukare ska flytta in?
- Hur förbereds brukaren?
- På vilket sätt införskaffar sig personalen kunskap om hur varje person med funktionshinder bör bemötas? Vilken handledning finns att tillgå för att få kunskap om brukarens individuella behov?
- Har ni något samarbete med vuxenhabiliteringen?
Hur ser i så fall den kontakten ut? Med vilken yrkeskategori?
- Hur många av brukarna har beviljats insatsen råd och stöd 9 § 1 LSS?

5. Berätta om mål och visioner för verksamheten (gruppboenden)

- Vad är kommunens målbeskrivning med verksamheten (gruppboende)?
- Vad är uppdraget?
- Vilken vision finns för det pedagogiska arbetet?
- Finns det problem, konflikter för att uppnå uppdraget?
Hur löser ni i så fall dessa problem?
- Vilka fler organisationer samarbetar du/ni med?
- Vad har du för vision med ditt arbete?

Frågeguide till personal

Presentation

Studien går ut på att undersöka vem som har ansvar för det pedagogiska arbetet på gruppbostad med särskild service enligt 9 § 9 p. LSS för vuxna.

Anonymitet:

Frivillig medverkan:

Medgivande till bandinspelning:

Kan jag återkomma om eventuellt komplettering behövs? Telefonnummer:

1. Berätta om dig själv

- Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats?
- Utbildning?
- Har du någon utbildning i pedagogiskt förhållningssätt och bemötande?
- Arbetsområden? Flera arbetsställen eller endast denna gruppbostad? En eller flera brukare?

Gruppboستaden

- Hur många personer/brukare bor på gruppboستaden?

Brukaren

- Vilka olika funktionshinder handlar det om?
- Är det en homogen eller heterogen grupp?
- Vilka åldrar?
- Hur länge har de bott på gruppboستaden?
- Vilka insatser har personerna blivit beviljade?
- Finns godman, i så fall vilket uppdrag har denne? Råd och stöd?

Personal

- Hur många är det i personalstyrkan?
- Hur länge har de arbetat på gruppboستaden?
- Vilken utbildning har personalen?
- Hur ofta är det personalbyte?
- Hur introducerades du när du skulle börja arbeta på denna gruppboستad?

3. Berätta om hur ny brukare eller ny personal introduceras för varandra

- Hur förbereds du som personal när en ny brukare ska flytta in?
- Hur förbereds brukaren?
- På vilket sätt införskaffar du dig kunskap om hur varje person med funktionshinder bör bemötas. Vilken handledning finns att tillgå för att få kunskap om brukarens individuella behov.
- Finns det något samarbete med vuxenhabiliteringen?
Hur ser i så fall den kontakten ut? Med vilken yrkeskategori?
- Hur många av brukarna har beviljats insatsen råd och stöd 9 § 1 LSS?

4. Berätta om mål och visioner för verksamheten (gruppboenden)

- Vad är kommunens målbeskrivning med verksamheten (gruppboende)?
- Vad är uppdraget?
- Finns det problem, konflikter för att uppnå uppdraget?
Hur löser ni i så fall dessa problem?
- Vad ingår i dina arbetsuppgifter?
- Hur bedrivs det pedagogiska arbetet?
- Vad har du för vision med ditt arbete?

Bilaga 4.

Frågeguide till enhetschef på vuxenhabiliteringen

Presentation

Studien går ut på att undersöka vem som har ansvar för det pedagogiska arbetet på gruppbostad med särskild service enligt 9 § 9 p. LSS för vuxna.

Anonymitet:

Frivillig medverkan:

Medgivande till bandinspelning:

Kan jag återkomma om eventuellt komplettering behövs? Telefonnummer:

1. Berätta om din bakgrund

- Hur länge har du arbetat som enhetschef på vuxenhabiliteringen?
- Vem/vilka ingår i ditt ansvarsområde?

2. Berätta om vuxenhabiliteringen

- Vad gör vuxenhabiliteringen?
- Hur stort område täcker denna vuxenhabilitering?
- Hur många personer med funktionshinder och som tillhör LSS personkrets har du/ni kontakt med?
- Hur fungerar arbetet då personal finns runt brukaren?

3. Berätta om hur processen går till då personen går från barn- till vuxenhabiliteringen

- Hur många av de personer med funktionshinder som tillhör LSS personkrets fortsätter få stöd genom vuxenhabiliteringen?
- Vilket/vilka stöd är det som efterfrågas?

4. Berätta om insatsen råd och stöd 9 § 1 LSS

- Hur många personer med funktionshinder får stöd av habiliteringen vad gäller råd och stöd enligt 9 § 1 LSS?
- Hur ser vuxenhabiliteringens policy ut vad gäller handläggning av råd och stöd, vilka insatser kan de olika yrkesgrupperna ge?

- Margot Nilsson och Gunilla Schönbeck har skrivit en rapport angående insatsen råd och stöd 9 § 1 LSS som var klar 2007. Vad har denna rapport inneburit för verksamheten?

5. Berätta om ert samarbete med personen som på gruppboenden och hans/hennes anhöriga samt personal .

- Hur många personer boendes i gruppboende med särskild service 9 § 9 LSS, har insatsen 9 § 1 LSS?
- Är ni ute på gruppboenden och handleder personal i bemötande och det pedagogiska arbetet?

Frågeguide till Region Skånes LSS – handläggare

Presentation

Studien går ut på att undersöka vem som har det pedagogiska arbetet på gruppbostad med särskild service enligt 9 § 9 LSS för vuxna.

Anonymitet:

Frivillig medverkan:

Medgivande till bandinspelning:

Kan jag återkomma om eventuellt komplettering behövs? Telefonnummer:

1. Berätta om din bakgrund

- Hur länge har du arbetat som Region Skånes LSS- handläggare?

2. Berätta om ditt arbete

- Vad ingår i din anställning som LSS – handläggare?
- Vem är din arbetsgivare?
- Vilka insatser handlägger du?
- Vem är det som utreder och beslutar? Har du en delegerad beslutsrätt?
- Hur får personen kunskap om att insatsen råd och stöd enligt 9 § 1 LSS finns och att det är genom dig, som är Regionens LSS-handläggare, man ansöker om denna insats?

3. Berätta om Region Skånes ansvar för insatsen Råd och Stöd enligt 9 § 1 LSS

- Vad innebär insatsen Råd och Stöd?
- Har du som Regionens LSS-handläggare något samarbete med de personer som har en beviljad 9 § 1 insats? I så fall, bor någon av dem på en gruppbostad enligt 9 § 9 LSS?
- Förvaltningschef Anders Zackrisson gav uppdrag till Margot Nilsson och Gunilla Schönbeck att utreda insatsen råd och stöd 9 § 1 LSS som var klar 2007.

Fråga: Vad har denna rapport inneburit för handläggningen av insatsen 9 § 1 LSS?

4. Frågor grundade från Region Skånes hemsida: www.skane.se hämtat 091112

- Rådgivning och annat personligt stöd 9 § 1 LSS: Syftar till att underlätta det dagliga livet för personer med stora och omfattande funktionshinder. Insatsen ska garantera personen och deras anhöriga tillgång till kvalificerade, samordnade och **varaktiga** insatser från flera kompetensområden.

Fråga: När personen flyttar till en 9 § 9 gruppbostad tar kommunen över ansvaret för alla insatser personen är beviljad, utom insatsen 9 § 1 råd och stöd. Hur ser kontakten ut med kuratorn, pedagogen eller psykologen ut efter denna flytt?

- Region Skånes LSS-insats, Råd och stöd, 9 § 1: Råd och stöd innebär en rätt till kvalificerat expertstöd av personer som förutom sin yrkeskunskap har **särskild** kunskap om hur det är att leva med stora funktionshinder.

Fråga: Vad innebär särskild kunskap?

- Förutsättningar för rätten till Råd och stöd från Region Skåne: LSS är en rättighetslagstiftning. Förutsättningarna för att få del av denna rättighetslagstiftning när det gäller Råd och stödinsatser från landstinget är att samtliga nedanstående förutsättningar ska vara uppfyllda:
 1. tillhör personkretsen
 2. att den sökande har ett kompletterande behov av kvalificerat expertstöd
 3. att begärd insats inte redan är tillgodosedd
 4. att den efterfrågade insatsen är ”Rådgivning och annat personligt stöd” (och inte sjukvårdande behandling/rehabilitering eller andra insatser som klart faller inom HSL, SoL eller pedagogiska insatser som tillhör undervisning)

Fråga: Hur ser möjligheterna ut för en person som bor på LSS - gruppbostad att få insatsen 9 § 1 LSS om man utgår från dessa förutsättningar?