



**LUNDS**  
UNIVERSITET  
Socialhögskolan

# LSS – EN RÄTTIGHETSLAG, INTE EN TVÅNGSÅTGÄRD

- EN KVALITATIV STUDIE OM LEDARSKAP INOM LSS OCH  
UTFORMANDET AV ARBETSSTRATEGIER UTIFRÅN BRUKARENS  
SJÄLBESTÄMMANDERÄTT

NADIA OLSSON

SOPA 63 VT-16

Handledare: Lotti Ryberg Welander

## **Abstract**

**Title:** LSS – a law of right, not a law of constraint (translated title)

**Author:** Nadia Olsson

**Supervisor:** Lotti Ryberg Welander

The keyword for this study is *autonomy*, a concept most of us take for granted. But for individuals with disabilities this is a right they have had to fight for throughout history. During the 30-40 years this fight has been rewarded and they have gotten their rights incorporated in the law.

Autonomy has been described in this study as a human right, which should be given to everyone, regardless of who you are and what conditions you are in. It is also a right to receive help if you cannot express this autonomy to the fullest by your own means. This right is expressed in the law for some support and service for some disabled individuals.

The purpose of this study was to immerse in how the model of today's work with and for individuals with cognitive disabilities is formed with the starting point from the law that expresses the right to autonomy and the respect for the individual. The empirical material for this study comes from interviews with sections managers who have given their personal opinions and experience on the subject. I found out that there are a few elements that either support or countervail the individual's autonomy. Knowledge and the individual's right to say no are mentioned as two strong elements that supports the autonomy and staffs attitudes to reorganization and relative's involvement was mentioned as elements that countervail the work with autonomy. From these elements the section managers develops strategies to either promote or counteract these elements to respect the individuals autonomy.

**Keywords:** Autonomy, cognitive disabilities, leadership, social work,

## **Förord**

Jag vill tacka mina intervjupersoner som tagit sig tid att prata med mig och svara på mina frågor för att möjliggöra genomförandet av denna studie.

Jag vill även tacka min handledare Lotti Ryberg Welander som på ett pedagogiskt och stöttande sätt väglett mig genom detta arbete, utan din hjälp hade det inte gått.

Till sist vill jag tacka alla vänner och familj i min närhet som stöttat och följt med mig genom processens alla dalar och toppar som uppstår när man skriver en uppsats.

# Innehållsförteckning

---

Problemformulering .....	5
Syfte och frågeställningar .....	7
2.1 Begreppsdefinition .....	8
Tidigare forskning .....	8
3.1 Självbestämmande och normalisering.....	8
3.2 Dilemman, förutsättningar och hinder i det praktiska arbetet .....	9
3.3 Ledarskap inom socialt arbete .....	12
3.4 Sammanfattning .....	13
Teori.....	14
4.1 Strukturell, intentionell och relationell makt .....	14
4.2 Makt i en social kontext.....	15
4.3 Kunskap ger makt .....	16
4.4 Empowerment .....	17
Sammanfattning .....	18
Metod .....	18
5.1 Sökstrategier .....	18
5.2 Metodmässiga överväganden.....	19
5.3 Semistrukturerad intervju.....	19
5.4 Metodens förtjänster och begränsningar .....	21
5.5 Urval.....	23
5.6 Metodens tillförlitlighet.....	24
5.7 Avgränsning .....	25
Resultat .....	26
6.1 Presentation av intervjudeltagare .....	26
6.2 Förutsättningar .....	27
6.2.1 Placering och tillgänglighet .....	28
6.2.2 Kunskap.....	29
6.2.3 Brukarnas rätt att säga nej.....	31
6.3 Hinder och motstånd .....	32

6.3.1 Anhöriga.....	32
6.3.2 Personalens inställning .....	34
6.4 Konkreta strategier .....	35
Analys.....	36
7.1 Förutsättande faktorer .....	36
7.2 Hindrande faktorer .....	38
Avslutande diskussion.....	39
Referenslista .....	41
Bilagor .....	43
Bilaga 1.....	43
Bilaga 2.....	44
Bilaga 3.....	46

## Problemformulering

---

I svenska akademins ordbok (SAOB) förklaras begreppet *självbestämmanderätt* på följande vis: rätten till att bestämma över sig själv, att själv råda och fatta beslut i angelägenheter som angår en själv. Enligt Erik Erikssons utvecklingsteori strävar det lilla barnet efter en naturlig självständighet redan i 2-3 årsåldern, den så kallade trotsåldern. Här utvecklar barnet autonomi, om förhållandena tillåter en sådan utveckling (Karlsson 2012:319). Alltså börjar utvecklandet av vår självständighet redan i tidig ålder, nyfikenheten hos oss väcks med hjälp av detta för att vi ska ta oss an världen och utveckla många fler egenskaper (ibid). Men föds du med en kognitiv eller fysisk funktionsnedsättning finns inte alltid förutsättningarna för en fullt utvecklad självständighet vilket kan leda till beroende av hjälp och vård i olika grader livet ut.

Redan under antiken har det funnits uttryck för människor som varit svaga och inte förstått, då kallade "fatuus" eller "imbecill". Men inte förrän 1700-talets Frankrike började man intressera sig för funktionshindrade och psykiskt sjuka (Grunewald 2008) De första insatserna för funktionsnedsatta upprättades i Schweiz 1840 och i Sverige började man med detta 1870 (ibid). Det var undervisning för döva och blinda, samt sinnesslöundervisning och vård med mål om "att omvandla oduglige och tärande barn till verksamme och närande" (Grunewald 2008:55). Först 1968 blev rätten till hjälp för funktionsnedsatta lagstadgat i Omsorgslagen, och i samband med detta myntades begreppet *psykiskt utvecklingsstörd* (Andkvist 2014). Med en ny lag att gå efter började institutioner avvecklas och gruppboenden tillsammans med andra former av service till funktionsnedsatta utvecklas (ibid). 1993 formades den lag man utgår ifrån idag, Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS, 1993:387, se bilaga) och ersatte Omsorgslagen. Nytt i denna lagen var att allt ansvar

för LSS-verksamheten hamnade på kommunerna. Personkretsen som lagen rör blev även breddad och mer nyanserad (Andkvist 2014).

I 6 § i Lagen om stöd och service för vissa funktionsnedsatta (LSS, 1993:387) står det att den sociala verksamheten ska ha respekt för den enskildes självbestämmanderätt och integritet. Den enskilde ska ges inflytande och medbestämmande över insatser i så stor utsträckning som är möjlig. Begreppet *självbestämmande* är ett av de ledord som är centrala i den praktiska verksamheten idag och är en av de saker man strävar efter att upprätthålla i arbetet med funktionsnedsatta utifrån de förutsättningar individen har.

Det finns studier som visar på utmaningar i arbetet med funktionsnedsatta och deras självbestämmanderätt eftersom personalen har både brukarnas integritet och självständighet att ta hänsyn till, samtidigt som det finns krav på riskhantering, säkerhetsfrågor, budget och utbildning från högre instanser. Personal bör ha ett adekvat bemötande och tillgodose det individuella behovet hos varje individ som får hjälp (Arrey-Petner & Copeland 2014; Hansson 2011:107–109). Varje dag ställs personalen inför olika situationer tillsammans med brukarna som personalen utifrån sin erfarenhet, kompetens och arbetsuppgifter förväntas hantera. Det beskrivs svårigheter med detta och de flesta yrkesverksamma inom social omsorg uttrycker behov av mycket stöd och vägledning av sina chefer (Hansson 2011:112–113). Hansson (ibid) sammanfattar de egenskaper och former av stöd som personal önskar av sina chefer i följande punkter; *förmåga att kommunicera, lyssna och förstå sina medarbetare, var tydlig och engagerad i det praktiska arbetet samt att stötta och förstå arbetsuppgifternas innehåll*. Både Hansson (ibid) och Nationala kompetensrådet (2014:25) understryker vikten av chefens egna praktiska kompetens och erfarenhet inom verksamhetsområdet för att de på ett djupare plan ska känna och visa förståelse för sina medarbetares olika problem de brottas med i det dagliga arbetet.

Utifrån den litteratur som jag läst verkar det finnas omfattande studier och forskning om ledarskap, samt studier om brukare och personals upplevelser och attityder kring självbestämmande och självbestämmanderätt. Vikten av den närmaste chefens stöd och vägledning poängteras i relation till de svårigheter med individuella bedömningar som ska utformas efter individens självbestämmande.

Det jag saknar är studier som knyter ledarskap och utformningen av det praktiska arbetet till brukarnas självbestämmanderätt. Eftersom det är viktigt för arbetstagarna vad arbetsgivare och arbetsledning säger och gör, inte minst med tanke på arbetstagarnas underordning och skyldighet att lyda arbetsgivaren (Källström och Malmberg 2013:72) vill jag studera vilka överväganden som arbetsledningen, med fokus på förstalinjen-chefer<sup>1</sup>, gör när de leder och fördelar arbetet.

Detta område har relevans för socialt arbete då social omsorg för människor med funktionsnedsättningar är ett område som kommit långt i sin utveckling under de senaste 40 åren. Idag befinner verksamheten sig i ett generationsskifte som lämnat den gruppcentrerade synen till den individcentrerade. Därför är det av vikt att undersöka djupare vad som händer i en organisations utformning när man skiftar tyngdpunkt.

## Syfte och frågeställningar

---

Syftet med denna studie är att utifrån ett maktperspektiv undersöka hur förstalinjen-chefer hanterar självbestämmandet och hur arbetet utformas för att tillgodose brukarnas självbestämmande.

- ❖ Vilka organisatoriska faktorer anser förstalinjen-cheferna att det finns inom LSS-verksamheten som främjar arbetet med brukarnas självbestämmande?
- ❖ Vilka hinder identifierar förstalinjen-cheferna i verksamheten som motverkar arbetet med brukarnas självbestämmande?

---

<sup>1</sup> Förstalinjen-chef = Den ledare som arbetar närmast personalen som arbetar med brukare. Synonymer till förstalinjen-chefer är exempelvis sektionschef och enhetschef.



## 2.1 Begreppsdefinition

Begreppet ”självbestämmanderätt” är centralt i denna studie. I lagtexten är det detta ord som används och som går att läsa i problemformuleringen betyder det rätten att bestämma själv och få vara delaktig i de beslut som angår en själv. Dock uppkommer det frekvent två andra ord i litteratur och forskningsrapporter som har liknande betydelse; autonomi och självbestämmande.

I denna studie har jag valt att utgå ifrån *självbestämmanderätt* och *självbestämmande* när jag själv skriver, då dessa är de ord som används i LSS-lagen. Men de andra begreppen kommer att förekomma då jag inte skriver om ordet när jag refererar från litteratur och andra texter. Jag har även sökt på de andra orden när jag letat litteratur då autonomi ger fler träffar när det kommer till forskningsrapporter.

*Förstalinjen-chef* är den benämning som används för att beskriva de chefer som arbetar närmast personalen som jobbar direkt med brukarna. Anledningen till detta val är att jag för enkelheten och enhetlighetens skull använda en förenande titel för det som i litteratur och i mötet med intervjudeltagarna haft många olika namn; *enhetschef*, *sektionschef* och *verksamhetsledare*.

## Tidigare forskning

---

Nedan presenteras relevant forskning och rådande kunskapsläge inom området för studien. Detta följs av en sammanfattning som förklarar varför just denna information är viktigt för mig och vad det är jag vill uppnå med studien.

## 3.1 Självbestämmande och normalisering

Bengt Nirje (2003) skriver om normaliseringsprincipen och hur denna har påverkat arbetet med funktionsnedsatta genom tiderna. I en artikel som publicerats 1969 skriver Nirje (ibid) om vad normalisering går ut på och vad den bör uppnå. I detalj beskrivs olika situationer och hur de ska hanteras, summan av allt är att människor som lever med olika funktionsnedsättningar ska ges möjligheten att så långt det är möjligt leva sitt liv likadant som människor utan funktionsnedsättningar. Normaliseringsprincipens tyngdpunkt är enligt Nirje (ibid) individens självbestämmanderätt. När han skriver utgår han ifrån hur det var i Sverige under slutet av 60-talet och början av 70-talet. Ett protokoll från en tredagars-konferens som hölls 1970 är bifogat i boken. På konferensen medverkade människor med olika funktionsnedsättningar från 24 av Sveriges då 25 län och diskuterade ämnen som påverkade deras vardag. Förändringar inom dessa ämnen formulerades i skrift. Förslagen kunde vara att de skulle få vara mer delaktiga när det gällde val av arbeten, att kollegorna på arbetsplatserna skulle informeras om deras funktionsnedsättning eller att de skulle få ta del av samtal med läkare som exempelvis rörde deras medicinering. Många av förändringarna grundade sig i att beslut som rörde dem togs utan deras medverkan, brist på självbestämmande. Det Nirje (ibid) fokuserar på när det gäller självbestämmande är rätten till att få sina röster hörda, att hävda sig och att satsning på aktiviteter för möjligheten att träna sociala färdigheter, allt för att kunna klara sig bättre självständigt i samhället.

### 3.2 Dilemman, förutsättningar och hinder i det praktiska arbetet

Jami Petner-Arrey och Susan R. Copeland (2014) har gjort en studie som syftar att undersöka hur och varför vårdare inom verksamheter för funktionsnedsatta samt brukarna själva upplever att brukarnas autonomi antingen främjas eller hämmas. Studien bygger på kvalitativa intervjuer med både vårdare och brukare. Det Petner-Arrey och Copeland (2014) kommer fram till är att samtliga upplever svårigheter med att framhäva och betona autonomin. Brukare menar att de inte alltid får hjälp med det de vill ha hjälp med, att vårdarna ibland fokuserar på lättare saker som brukarna egentligen hade klarat själv, istället för sådant som brukarna faktiskt behöver hjälp med. Vårdare uttrycker att de ibland känner sig låsta i systemets strukturer och direktiv ovanifrån som ska uppfyllas som krockar med vad brukarna vill. Exempelvis läggs det väldigt mycket fokus på säkerhet och att undvika risker i själva

verksamheten att det blir första prioritet. I diskussionen menar Petner-Arrey och Copeland (2014) att ha sådant stort fokus på att minimera risker och öka säkerhet i sig hämmar autonomi för brukarna. Utan att ta risker får de heller ingen chans att lära sig att hantera sådana situationer vilket gör att de blir mer beroende av sin personal och deras autonomi blir mindre. De pratar också om att även om vårdare arbetar för att stärka autonomi utifrån genomförandeplaner som upprättas med brukarna närvarande är dessa inte alltid förenliga med verkligheten. En brukare menar att hans intressen förändrades ett tag efter att planen var upprättad, men att detta inte tagits hänsyn till då vårdarna var så fokuserad på att följa planen och uppnå målen.

Petner-Arrey och Copeland (2014) menar att det finns en kunskapslucka inom forskningen som undersöker hur brukarnas autonomi påverkas i relationen brukare och vårdare emellan. De menar att det finns många saker som påverkar vårdarna; låga löner, omfattande personalomsättning, dålig utbildning, svåra etiska utmaningar etc. Eftersom det är vårdarna som direkt har möjlighet att påverka brukarnas vardag och därför också autonomi menar forskarna att det är viktigt att titta på relationerna och vilken påverkan dessa har.

Hawkins, Redley och Holland (2011) har genomfört en studie på ett gruppboende i Cambridge, England där de undersöker spänningen som uppkommer mellan att skydda brukarna från risker och fara och samtidigt verka för deras autonomi. På gruppboendet bor endast brukare som har Prader-Willi syndrom. Detta syndrom gör att de ofta har en mild kognitiv funktionsnedsättning samt att de inte känner hunger utan tvärtom är hungriga hela tiden. På grund av deras diagnos måste de övervakas noga annars riskerar de sin hälsa på grund av osund viktuppgång. Forskarna har observerat både boende och personal under tio månader på ett gruppboende, samt haft semistrukturerade intervjuer i slutet av perioden med boende och personal. Eftersom de boende kräver ständig övervakning finns detta nedskrivet i policys för boendet, så kallad riskhantering. Men här står det även att de boendes autonomi ska stödjas och uppmuntras. Utifrån observationer och uttalande från personalen är det svårt för personalen att få dessa två krav från arbetsgivaren att gå ihop. Istället verkar många själva lösa detta genom att ibland gå utanför rutinerna och ta egna beslut som främjar autonomi för brukarna, som att exempelvis låta dem handla dricka på ett kafé själva.

Detta kan dock resultera i att något blir fel, som att en brukare i smyg köper en kaka och då står personalen själv ansvarig för detta. Hawkins et al (2011) menar att det finns för lite forskning som behandlar detta ämne och att det behövs tydliga direktiv av personalens chefer hur de ska hantera situationer och hur man kan ändra rutinerna för att få en mer individualiserad vård. De menar även att personalen behöver mer utbildning och uppmuntran så att de själva kan ta beslut i vilka risker som går att ta och vilka risker man fortfarande ska skydda brukarna för då risker medför egna beslut och på så sätt självbestämmande och autonomi.

Grunden till denna studie ligger i det ökade fokus som hamnat på riskhantering inom socialt arbete i Storbritannien de senaste åren. Då man mer och mer utvecklat metoder och rutiner för att säkerställa vårdtagares/patienters/brukares säkerhet inom social service har personalens individuella bedömningar för varje unik individ kommit i konflikt med riskhanteringsrutinerna. Eftersom det även finns direktiv som säger att man ska främja brukarnas autonomi blev forskarna i denna studie intresserad över hur personalen hanterar denna konflikt i det praktiska arbetet.

De tre forskarna är professorer vid Leeds Institute of Health Science och Cambridge University. De har gjort studier förutom denna med fokus på funktionsnedsättningar, neuropsykologiska sjukdomar och liknande. Eftersom de alla har utbildning och erfarenhet inom området för denna studie är den för mig trovärdig och deras diskussion om hur man bedriver det sociala arbetet är nyanserad och kritiskt.

Forskningsrapporterna rör sig i samma ämne, dilemman, förutsättningar och hinder som finns när det gäller arbetet med brukarnas självbestämmande. Men de grundar sig i olika utgångspunkter. Petner-Arrey och Copelands (2014) ingång i forskningsområdet är att brukares autonomi ofta är direktkopplad till personal och deras sätt att arbeta. De menar även att eftersom många i personalgruppen anser att de har dåliga arbetsförhållanden påverkar detta deras sätt att arbeta och därför också brukarna. Hawkins et al (2011) har i stället bakgrunden till sin studie i vad man hittat i rapporter inom socialt arbete och vilket fokus man inom social omsorg med tiden har dragit sig mer åt, i detta fall riskhantering som i vissa fall överskuggar brukarnas autonomi.

### 3.3 Ledarskap inom socialt arbete

Maria Wolmesjö (2008) skriver om ledarskapets autonomi och utrymme. Studien baseras på intervjuer med första linje-chefer, även kallat enhetschefer, som arbetar inom socialt arbete med fokus på äldre- och handikappomsorgen. Syftet med studien är att undersöka vilka sorters dilemman en första linje-chef måste ta ställning till i sitt arbete samt vilka handlingsutrymme som finns att tillgå. Wolmesjö (ibid) menar att ledarskapet inom socialt arbete har växt fram och utvecklats under tid från att så kallad föreståndarroll utan några direkta krav på utbildning till att idag vara en roll som innehas av högskoleutbildade personer som arbetar strategiskt utifrån evidensbaserad praktik och organisationsmodeller.

Wolmesjö (ibid) menar att i omstruktureringarna som ständigt sker inom socialt arbete även påverkar första linjen-chefers ansvarsområden och uppdrag. Inom sociala omsorgsverksamheter är cheferna i mitten av hierarkin och har förväntningar på sig både uppe- och nerifrån, politiker och områdeschefer samt medarbetare och brukare. Detta gör att handlingsfriheten de har både är begränsad, men också stor, beroende på vilket ansvarsområde man ser till. Wolmesjö (2008; 2015) presenterar tre centrala områden: Verksamhetsansvar, personalansvar samt budgetansvar.

Wolmesjö (ibid) menar att genom omstruktureringar har visst ansvar fördelats ner till medarbetare som arbetar direkt med omsorgstagare, så som genomförande och verkställande av behovsbedömningar och genomförandeplaner. Detta gör att chefer i större utsträckning måste lita på sin personal, men det innebär även att cheferna måste kunna stötta och vägleda sin personal när det gäller olika dilemman i arbetet. Intervjupersonerna i hennes studie betonar här fördelen med att ha utbildning och erfarenhet inom området man är chef för. Många har liknande utbildning som sina medarbetare och även arbetserfarenhet ”på golvet” innan de har blivit chef, vilket innebär att de har en förståelse för både brukare och medarbetare. Denna erfarenhet och kunskap understryker personal som viktiga egenskaper hos cheferna då det skapar trygghet för personalen i sitt dagliga arbete.

Hansson (2011) skriver om hur det är att vara ledare inom socialt arbete och tar i ett kapitel upp vad som behövs för att vara en god chef. Hansson (2011, kap 5) menar att chefens vetskap om hur verksamheten fungerar och vad det är hans medarbetare möter i det praktiska arbetet är grundläggande för att kunna ge ett adekvat stöd till sin personal. Chefen bör även vara närvarande och tillgänglig, både fysiskt som psykiskt eftersom det sociala arbetet är föränderligt dag från dag. Det är även viktigt att få personalen att känna sig delaktiga och behövda i arbetet de utför. Detta är för att skapa självförtroende och trygghet hos dem så att de ska kunna fatta egna beslut utan att fråga chefen om allt. För att inte denna trygghet krävs det av chefen att hen är tydlig med vad arbetsuppgifterna innebär och att hen är påläst och uppdaterad inom det område hen leder.

### 3.4 Sammanfattning

Ovan har jag först presenterat om hur självbestämmandet fått sin centrala plats i det sociala arbetet och verksamheten inom LSS. Sedan har dilemman, förutsättningar och hinder synliggjorts genom olika rapporter som finns inom ämnet. Till sist har ledarskapet inom det sociala arbetet presenterats. Det har getts en beskrivning om varför ledarskapet ser ut som det gör i dagens verksamheter och vilka möjligheter cheferna idag har.

Eftersom jag i min studie börjar i två parallella ämnen, självbestämmanderätt och ledarskap, för att sedan studera hur dessa påverkar varandra när de sammanfogas är det av intresse att presentera forskning från båda områden. Det som är av vikt för analysen är att veta vad det är som har lett till att självbestämmandet är centralt i dagens verksamheter. Det som kan utläsas ur Nirjes (2003) resonemang är att brukarna blev trötta på att inte själva ha en röst, inte själva ha möjligheten att påverka sina liv och hur hjälpen de erhöll utformades. Rapporterna som har gjorts om självbestämmande visar att när man arbetar med att ta tillvara på brukarens självbestämmande kommer det uppstå konflikter och dilemman. Brukarna kommer att ha önskemål om saker som personalen inte alltid håller med om och då är det personalens uppgift att avgöra hur långt man kan gå efter brukarens egen vilja och vad personalen utifrån sin kompetens kan göra för att gå runt detta utan att trampa på

brukaren. Här är det av vikt att även arbetsledningen finns tillgänglig för att kunna vägleda personalen om det finns behov av detta.

Ledarskapet har förändrats under några årtionden nu och som chef har man många krav på sig, både uppifrån genom politiska beslut, lagstiftningar och riktlinjer, men även nedifrån av brukarnas egna önskemål och personals behov av stöd och vägledning. Chefernas uppgift blir att sammanfoga alla dessa krav och möta dem på bästa sätt.

## Teori

---

För att analysera det empiriska material som jag samlat in har jag valt att ta hjälp av makt som teoretisk utgångspunkt. Anledningen till den valda teorin är för att självbestämmandet kan ses som en maktfråga. Att ha rätt att bestämma över sig själv är att ha en viss makt över sitt liv, även om vissa människor behöver hjälp för att kunna förverkliga detta. Personalen inom LSS-omsorgen har makt som ger dem möjlighet att hjälpa dessa människor. Eftersom jag även valt att se på självbestämmandet utifrån förstalinjen-chefers perspektiv finns det även där en given maktaspekt, nämligen deras förhållande till sina anställda samt brukarna inom verksamheten.

En kort beskrivning kommer att ges om empowerment då detta är en teori och modell man har stort fokus på i socialt arbete idag och har i högsta grad med självbestämmande att göra.

### 4.1 Strukturell, intentionell och relationell makt

Mats Franzén (2000) menar att makt kan förklaras på olika sätt, men han presenterar tre olika aspekter av detta som är inspirerade av Michel Foucaults teori om makt och motstånd.

Det första han förklarar är den intentionella makten (2000:83–84). Den bygger på att makt är ett samspel mellan vilja och styrka. Det agerande subjektet som innehar kraft och styrka, mer eller mindre, har även en vilja eller mål som styr kraften i den riktningen. Franzén (ibid) menar att makt med styrka är meningslös utan vilja, då har

makten inget som styr den i någon riktning. Subjektet som kan inneha makten kan vara allt från en individ till flera nationer som gått ihop och graden av makt kan variera.

Den andra aspekten Franzén (2000:84) presenterar är den strukturella makten. Den, till skillnad från den intentionella, behöver inte ha ett styrande intresse eller vilja, utan det är form och utsträckning som är det centrala. Detta innebär att med ett sådant synsätt ser man samhället uppdelat i strukturella förhållanden som bestämmer vilka grupper människor kan tillhöra och vem som är under- och överlägsen. Den som har mest kraft i form av exempelvis fysik, kunskap eller legal makt är den som blir överlägsen gentemot andra.

Genom dessa två begrepp bestämmer vi maktens form på olika sätt. Genom att se på det intentionella begreppet måste man handla för att utöva makt. Genom det strukturella är det mer förutbestämt och det blir svårare att påverkar maktens struktur om man inte har kraft. Ingen av begreppen ger makt till den som inte agerar eller som har lite kraft.

Den tredje aspekten är den relationella makten. Den förenar de två maktformerna ovan och innebär att makt är relationellt, alltså att makten verkar och kommer i uttryck människor emellan, alltså i relationer (Swärd & Starrin 2006:249). Att se makt genom detta begrepp utmanar den vardagliga tolkningen i att man kan ta, få och förlora makt, som om det är något man kan äga och själv bestämma över. Franzén (2000:87) menar att makt lever genom relationer, men inte är något statiskt eller ett ting man kan äga. Detta innebär att vem som helst kan ha makt, men att den lika snabbt kan försvinna igen. Makten måste inte vara obalanserad och ha någon under och över, men finner man en relation som är helt jämlik kan detta vara högst tillfälligt. Förändras relationen på något sätt kan också makten omfördelas och te sig på ett nytt sätt.

#### 4.2 Makt i en social kontext

När makt nämns i samband med socialt arbete tenderar man att prata om detta ur ett negativt perspektiv. Att makt skulle vara något som utövas av professionella mot passiva klienter/brukare/vårdtagares som ej har något att sätta emot. Men genom att se på makt som ett relationellt begrepp kan vi också se att makt kan vara något



produktivt, den verkar för att upprätthålla och genomföra något på ett positivt sätt (Franzén 2000:88). Mathiesen (1982:33) beskriver makten som något som en eller flera med vilja har och får igenom, även om det finns motstånd. Mathiesen (1982:83–84) skiljer på vanmakt och motstånd. Han menar att makten är beroende på att det finns vanmakt, och vanmakt innebär att man inte kan se någon utväg ur sin situation, men om man kan hitta motstånd och på så sätt se utvägar från sin situation kan man även förändra läget och makten kan förändras.

Ett sätt att utöva motmakt är genom kollektivt handlande (Mathiesen 1982:86–87). Genom individer med samma vilja, att komma ur vanmakten de är i, skapar man styrka och kraft i att vara många. Som Franzén (2000:84) skriver om den intentionella makten ger viljan i samspel med styrkan som kommer från den kollektiva gruppen makt åt dem. Mathiesen (1982:86–87) menar att det är handlandet hos kollektivet som blir medlet för att ta sig ur vanmakten och påverka situationen de befinner sig i.

Ett annat sätt att utöva motmakt är genom informationsspridning (Mathiesen 1982:140–141). Man skapar reformer och krav för en grupp. Samtidigt arbetar man för att avslöja faktorer som motverkar förverkligandet av dessa krav och reformer. Dessa avslöjanden används sedan som argument för att kunna förändra hur systemet eller gruppen är uppbyggd (ibid:148). Detta går att översätta till hur man inom LSS-verksamheten skapar riktlinjer, verksamhetsplaner och värdegrunder. Man sätter ramar för att verksamheten inte ska kunna bedrivas hur som helst, och om något görs fel kommer detta avslöjas genom att det motverkar det arbetssätt man tagit fram och ska arbeta utifrån. Detta blir som ett skyddsnät för att verksamheten inte ska gå emot lagen de jobbar med, i det här fallet LSS-lagen. Riktlinjerna och kraven på alla arbetande i verksamheten är utformade efter denna lagstiftning. Därför är det av vikt att kraven följs, då lagen finns till som en resurs som sedan används för att skapa riktlinjer och värdegrunder inom LSS-verksamhet. Dessa används för att på olika sätt främja brukarnas självbestämmande och hjälpa dem till ett så gott liv som är möjligt.

### 4.3 Kunskap ger makt

Swärd & Starrin (2006:253–254) utgår ifrån Michel Foucault maktteorier och menar att kunskap ger makt. I det sociala arbetet blir detta att de professionella i sina utbildningar läser om teorier, perspektiv och olika metoder. Genom att tillgodogöra

sig denna kunskap får de när de väl kommer ut en form av tolkningsmonopol (ibid). De ges makten att bedöma vad som är rätt och fel. Franzén (2000:101–102) kallar detta för resurser, i detta tolkar han in fler faktorer än kunskap så som vapen, pengar eller social kompetens. Men synen på det blir den samma, resurserna backar upp aktörernas avsikter. Dock är exempelvis vapen en sådan resurs som passar bäst att se utifrån ett intentionell eller strukturell aspekt eftersom resurser som denna typ av resurs gör att någon äger makten, vapen blir då den avgörande resursen för maktinnehavarens övertag. Franzén (ibid) menar att genom att se resursernas påverkan i den relationella makten blir resurserna inte ett givet element för makt. Beroende på vilken relation man befinner sig i har olika resurser varierande status. Genom att sedan organisera dessa resurser på olika sätt kan man stärka makten som resurserna medför (ibid:104). Franzén (ibid) menar dock att resurser ger varierande makt beroende på vilken kontext de finns i. Om en förstalinjen-chef och en anhörig till en brukare har samma kunskap om lagtext och hur verksamheten fungerar är det chefen som har den största makten i hur verksamheten ska utformas tack vare sin titel.

#### 4.4 Empowerment

Empowerment innebär att individens egna resurser stärks med hjälp utifrån för att individen ska få redskap till att hjälpa sig själv, så kallad hjälp till självhjälp (Moula 2009:19; Johansson 2006:158). Individen är i centrum och hjälparen ses i denna arbetsmodell som ett stöd för att individen ska finna egen handlingsförmåga och på så sätt öka sitt självförtroende (Johansson 2006:158). Tanken med att skapa empowerment hos individen är att ge makt och möjlighet till personen att med egna medel förändra sin situation (Swärd & Starrin 2006:261). Man identifierar vad det problematiska är, sedan undersöker man individens egna mål och önsknings. Utifrån detta pratar man sedan om vad som kan göras för att förändra den nuvarande situationen och uppnå individens mål (Moula 2009, kap 3). Empowerment blir utifrån denna beskrivning ett arbetssätt som främjar och tar tillvara på individers egna tankar och kännedom om sig själv och deras självbestämmande. Ibland kan individen behöva att någon företräder dem, hjälper den att uttrycka sina behov och på så sätt få hjälp för att skapa inflytande och påverkan på sitt eget liv (Swärd & Starrin 2006:264).

## Sammanfattning

Jag har ovan beskrivit olika begrepp som kommer ur maktteorin eftersom det är denna teori jag utgår utifrån i denna studie. Något jag iakttagit är att i den tidigare forskning som presenteras i föregående avsnitt har inte författarna sammankopplat självbestämmande eller ledarskap och arbetet kring det med makt. Detta ökar min övertygelse om att denna studie behövs som bidrag inom detta ämne. Som Källström och Malmgren (2013:72) skriver är anställningsförhållandet mellan personal och chef en samarbetsform som bygger på att den anställda är underordnad arbetsledningen. Alltså bygger relationerna mellan chef och anställda på att det finns en underordnad och lydnadsplikt som ger arbetsledningen ett maktövertag. Man kan också tänka att det är finns två lager av makt, dels förstalinjen-chefen över personalen, dels makt över brukarnas situation och möjligheter som sannolikt utövas av både arbetsledning och personal. Genom att använda makt som teori när jag ska förstå hur människor förhåller sig till andra människor och olika situationer är därför ett adekvat teorival. Sedan kommer detta utvecklas vidare för att förstå vilka faktorer det finns som understödjer eller motverkar arbetsledningens arbete med att främja självbestämmanderätten.

## Metod

---

### 5.1 Sökstrategier

Jag har använt mig av kurslitteratur från denna och tidigare terminen samt material jag hittat via LUBsearch och den digitala bibliotekskatalogen "Lovisa" via

www.sambib.se. Sökorden jag använt enskilt och i olika konstellationer för att hitta litteratur och forskningsrapporter är följande: självbestämmanderätt, chef, LSS, disability, autonomy, leadership, social work, personal, makt, power, empowerment, dilemma.

## 5.2 Metodmässiga överväganden

I min studie har jag använt mig av en kvalitativ ansats i stället för en kvantitativ. Bryman (2008:340) menar att kvalitativ forskning fokuserar mer på ord i stället för siffror, som den kvantitativa ansatsen gör. Bryman nämner tre skillnader utöver ord och siffror, nämligen induktivt synsätt, en kunskapsteoretisk ståndpunkt och en ontologisk ståndpunkt (ibid:340-341). Med det induktiva synsättet på teori och praktik menar Bryman (ibid) att teorier skapas av empirin och det resultat man får ut från sin studie, i stället för att ha en hypotes från början som man sedan genom sin studie testar. Den kunskapsteoretiska och ontologiska ståndpunkten innebär att man fokuserar på personers upplevelser och tolkningar av ett visst fenomen och att det är vi människor som skapar och påverkar sociala egenskaper genom vårt samspel med andra individer i samhället.

Genom detta motiverar jag mitt val av att genomföra min studie med en kvalitativ ansats i stället för en kvantitativ då syftet med min studie är att undersöka hur enhetschefer upplever sin roll i arbetet med sin personal inom LSS-verksamheter i förhållande till praktiserandet av självbestämmande och självbestämmanderätt. Det jag vill uppnå med studien är alltså att få fram attityder, upplevelser och erfarenheter av de specifika deltagarna i studien istället för att nå siffror som kan generaliseras och appliceras även på den population som inte ingår i denna undersökning, vilket är ett av de stora fokusområdena inom den kvantitativa forskningen (Bryman 2008:168–169).

## 5.3 Semistrukturerad intervju

Med en kvalitativ ansats har jag använt semistrukturerade intervjuer som min insamlingsmetod. Anledningen till att jag valt semistrukturerade intervjuer framför ostrukturerade eller helt strukturerade, är då jag har specifika teman som jag vill ta upp under intervjuerna (Bryman 2008 s.415) men vill ändå vara fri att kunna gå

djupare in på något ämne om jag känner att intervjupersonen nämner något som är intressant eller relevant för studien som jag inte har tagit upp i mina frågor. May (2011:162–163) menar att semistrukturerade intervjuer innehåller en blandning egenskaper som ostrukturerade och strukturerade intervjuer har. I strukturerade intervjuer har man färdiga frågor som alla intervjupersoner får svara på, man ställer inte följdfrågor, utan läser frågorna rakt upp och ner för att på ett mer pålitligt sätt senare kunna jämföra svaren mellan de olika deltagarna och på så sätt nå en form av generalisering (May 2011:161). I den semistrukturerade intervjun har man teman och delvis strukturerade frågor som man håller sig längs, men möjligheten till följdfrågor finns, till skillnad från i den strukturerade intervjun. Den ostrukturerade intervjun, eller fokuserad intervju som det också kallas, är väldigt öppen i sin karaktär. Forskaren har lite minnesanteckningar som hjälper hen i sina frågor, men genom denna form av intervju ges väldigt mycket frihet till intervjupersonen att prata om och berätta på sitt eget sätt och utifrån sina egna referensramar. Forskaren har givetvis ett mål med intervjun, men följer intervjupersonen på ett friare sätt än i en strukturerad intervju (Bryman 2008:415; May 2011:164–165). Under mina intervjuer hade jag med mig frågor som var indelade i teman.

Det har varit viktigt för mig att jag har tydliga avgränsningar i mina teman och att frågorna kommit i rätt ordning för att intervjun ska flyta på ett bra sätt. Jag har förberett mig på att vara flexibel och lyhörd för att kunna följa mina intervjupersoner så mycket det går utan att avvika från ämnet och medföra att de känner sig obekväma när vi pratar. Detta har jag gjort genom att lära mig mina frågor och teman och fundera mycket på innan vad det egentligen är jag vill ha ut av intervjuerna. Bryman (2008:420, 430-431) menar att flexibiliteten och öppenheten är viktigt för intervjun för att få personen att känna sig lyssnad på, men även för att undgå att strukturen i intervjun förändras och liknar mer en strukturerad intervju med öppna frågor. Många gånger har jag varit tvungen att tänka om, ta teman i annan ordning än vad jag tänkt och att ibland lägga mindre fokus på vissa delar då jag märkt att det kanske inte funnits så mycket att säga om vissa delar.

Intervjuerna har sedan transkriberats och skrivits ut manuellt på dator för att få ett empirimaterial som går att jobba med (se beskrivet i avsnitt nedan). Jag har spelat in

alla intervjuer med mikrofon som varit kopplad till min telefon. Det har inte varit några problem att spela in. Jag har dock varit beredd på att alla inte behöver känna sig bekväma med att bli inspelade. Jag har även varit noga med att informera om hur materialet ska behandlas och om deras anonymitet, även att de kan avsluta intervjun när de vill och inte behövde känna sig pressade till att svara på frågor om de inte vill det.

När det empiriska materialet transkriberats och skrivits ut gick jag tillbaka till mina frågeställningar och funderade över vad det var jag ville ha ut av materialet, främjande och hindrande faktorer. Jag läste igenom materialet med dessa faktorer i åtanke och började notera i marginalen vilka stycken som tog upp dessa. Efter detta tänkte jag igenom min teori och läste igenom materialet ännu en gång för att identifiera om mina intervjupersoner medvetet eller undermedvetet beskrivit några situationer som går att förstå utifrån min teori. Jag började studera mina markerade rader i texterna och började tänka fritt utifrån dem. Jag insåg att många i anknytning till främjande eller hindrande faktorer beskrev strategier för att behålla eller motverka dessa faktorer. Med dessa tankar klippte jag ut citaten som markerats och delade in dem under rubriker baserat på mina frågeställningar, samt en rubrik som kort behandlar strategierna som jag sett under bearbetningen av materialet. Citaten kopplades ihop från de olika intervjuerna och jag identifierade likheter och olikheter som sedan presenterats i resultat-avsnittet.

#### 5.4 Metodens förtjänster och begränsningar

Som jag skrivit i föregående stycke är min valda insamlingsmetod semistrukturerade intervjuer. Det finns olika saker man som forskare och intervjuare måste reflektera över inför insamling av data. Jag anser att semistrukturerade intervjuer är bäst lämpade för min studie, men det finns även begränsningar som jag är medveten om. May (2011:168–169) menar att det är viktigt med självmedvetenhet när man utför en intervju. Meningen med intervjun är att man ska nå kunskap från andra människors perspektiv.

Fördelen med denna metod för min studie är att med sin lösa struktur och möjlighet till fördjupning gav den mig chansen att anpassa mina frågor så att jag kunde få ut så mycket som är möjligt av mina intervjuer. May (2011:159–160) menar att genom att

använda intervju som en insamlingsmetod i en studie kan man nå djup insikt i människors erfarenheter, attityder och åsikter. Jag har läst relevant lagtext och om vilka dilemman, förutsättningar och hinder som kan förekomma i arbetet med självbestämmanderätt. Vad jag vill undersöka med denna studie är hur man som förstalinjen-chef arbetar med dessa frågor. Jag vill undersöka vad de ser för faktorer som påverkar arbetet, främjande och hindrande, och hur de vidhåller och motverkar dessa faktorer.

Bryman (2008:441–443) menar att ytterligare fördelar med kvalitativa intervjuer är att jag som forskare till viss del kan påverka vad som pratas om vilket gör att mina frågeställningar lättare kan svaras på, än om man exempelvis hade utfört en observation och följt cheferna några dagar i sitt arbete. Jag kan även få mer helhetssyn på ämnet då jag kan be intervjupersonen att berätta om ämnet både utifrån nutid- och dåtidsperspektiv. Eftersom situationen under en intervju från början har vissa ramar, det vill säga intervjupersonerna är ganska förberedda på vad intervjun kommer att handla om och kanske har en tanke om vad det vill säga, blir min närvaro som forskare inte lika påverkande som den hade varit om jag exempelvis hade valt observation.

Nackdelarna med intervjuer och en kvalitativ ansats är att jag kommer att påverka mina intervjupersoner till viss mån med min närvaro (Bryman 2008:443). Studien kommer inte leda till generaliseringar av hur man arbetar inom LSS, men ökar ändå kunskap inför framtiden. Detta för att tiden ej tillåtit att intervjua så pass många människor att det går att generalisera resultatet till andra miljöer (ibid:369). Detta gör att jag inte kan dra slutsatsen om att det jag kommit fram till stämmer överens med hur den sociala verkligheten är på riktigt. Att jag sedan hittar denna överensstämmelse med verkligheten förutsätter även att jag tror att det endast finns ett sätt att se på verkligheten. Det finns forskare som menar att ”sanningen” om den sociala verkligheten inte går att definiera utifrån ett objektivi synsätt, utan att den baseras på upplevelser och erfarenheter och därför kommer det alltid finnas flera olika tolkningar på vad som är ”sanning” (ibid:354).

## 5.5 Urval

I min undersökning valde jag att välja ut min population genom målinriktat urval. Detta då jag ville så gott det går säkerställa att de personer jag pratat med är relevanta för studien. Målinriktat urval innebär att forskaren inte gör ett slumpmässigt urval utan väljer med omsorg deltagare som är relevanta för forskningsfrågorna (Bryman 2008 s.392). Fördelen med detta urval är även att man kan få variation bland deltagarna och på så sätt få en bredare förståelse av ämnet.

Enligt Bryman (2008 s.436) är det svårt att säga hur många intervjuer man ska göra i en kvalitativ forskning för att det ska vara tillräckligt. Med i mitt övervägande har jag tagit med förutsättningarna för denna uppgift, där inräknat tidsramarna och tiden det tar att transkribera intervjuer. Med detta i åtanke och att syftet med min studie inte är att generalisera utan att få en djupare förståelse baserat på några yrkesverksammas erfarenhet har jag intervjuat fyra stycken förstalinjen-chefer inom LSS. Jag har valt ut tre olika kommuner för att försöka nå variation i deltagarna med hjälp av geografisk skillnad. Kriterierna som mina deltagare har behövt uppfylla är att de ska ha en chefsposition där de har anställda som arbetar direkt med brukare i en gruppbostad inom LSS-verksamheten.

Från början hade jag velat utföra fem eller sex stycken intervjuer, men med tidsaspekten i åtanke blev antalet fyra. Jag insåg att förstalinjen-chefer är relativt svåra att få tag på, även det påverkade mängden med intervjuer. Jag började med att söka på Google.se för att komma till olika kommuners hemsidor med tanken att jag skulle kunna hitta telefonnummer, alternativt mailadresser på detta sätt. Detta gick bra och jag skickade ut ett massmail med information och förfrågan (se bilaga 3). Det tog cirka en vecka innan jag fått inbokat alla intervjuer. Senare har jag fått svar där olika personer erbjudit sin tid men på grund av tidsbrist från min sida har jag varit tvungen att tacka nej.



## 5.6 Metodens tillförlitlighet

Bryman (2008 s. 351-361) diskuterar reliabilitet och validitet inom kvalitativ forskning. Han menar att det råder delade uppfattningar om hur detta ska tolkas och användas inom det kvalitativa. Problemen som identifieras är att validitet är svårt att uppnå eftersom det syftar till att man mäter om olika begrepp i studien faktiskt mäter det som de är tänkta att mäta.

Det finns de som menar att man kan använda reliabilitet och validitet på liknande sätt som inom den kvantitativa forskningen. Skillnaden är att det inte läggs lika mycket fokus på mätningen i studien. Men det finns de forskare som delvis har omdefinierat begreppen och tagit in fler delar för att bättre anpassa dem till att beskriva tillförlitligheten och trovärdigheten inom kvalitativ forskning (ibid).

Reliabilitet innebär generellt att studien ska vara trovärdig och för att bekräfta detta brukar ett krav vara att en annan forskare ska kunna replikera studien och få snarlikt resultat. Problemet med detta i kvalitativ forskning påstås av vissa vara att man inte kan frysa en social miljö och de faktorer som påverkar resultatet, vilket leder till att man sannolikt inte kommer att få samma resultat om man gör om studien (Bryman 2008 s. 354).

Genom att utforma teman och stödord som använts i formulering av frågor som mina intervjupersoner fått svara på kan jag svara på mina frågeställningar och uppfylla syftet med studien. Genom att be dem berätta om sitt arbete och hur de såg på begreppet självbestämmanderätt med koppling till målgruppen inom LSS fick jag svar på hur man kan arbeta med detta i praktiken och hur de ger stöd till sin personal att arbeta praktiskt med detta.

Som forskare är det av vikt att man inte personligen påverkar insamlingen och analyserandet av empirin. Men genom att genomföra intervjuer går det inte att komma ifrån, genom att själv närvara påverkar forskaren sina deltagare automatiskt.

May (ibid) menar att det finns några faktorer som spelar in; forskarens egenskaper, hans förhållningssätt till intervjupersonen och hans närvaro. Jag har faktorer som kan ha spelat in och möjligen påverkat resultatet av empirin. Jag är ung och är en socionomstudent, jag tänker att de yrkesverksamma jag träffat möjligen har svarat lite så som de tycker att det borde vara. De vet om att jag utbildar mig och kan ha velat, medvetet eller omedvetet, berätta om hur de tycker att verksamheten *borde* vara, i stället för hur de egentligen upplever den.

Jag har valt ämnet självbestämmanderätt och LSS då jag har ett personligt intresse inom denna verksamhet. Jag har i cirka fem år arbetat inom LSS som vårdare och har många gånger funderat på just självbestämmanderätt och hur man ska arbeta för att vidhålla detta för sina brukare. Att jag har personligt intresse för ämnet ser jag både för- och nackdelar med. Fördelen jag kan se är att jag känt stor nyfikenhet inför intervjuerna och det mina intervjupersoner berättat, vilket har underlättat för att hitta flyt under intervjuerna. Nackdelen är samma sak som fördelen, min passion och mitt intresse för ämnet. Att förhålla mig objektiv i analysen av empirin kan stundvis bli svårt då jag tenderar att se på materialet med mina egna ögon istället för med mina teoretiska "glasögon". För att motverka nackdelarna har jag läst in mig noga på min teoretiska utgångspunkt och fokuserat på att besvara mina frågeställningar. Detta fokus har utmynnat i en analys som presenterat många intressanta aspekter. Min passion och intresse för ämnet har alltså inte påverkat resultatet för studien, snarare hjälpt mig att komma fram och vilja få ut så mycket som var möjligt av min empiri.

### 5.7 Avgränsning

Jag avser med denna studie att undersöka vilka främjande och/eller motverkande faktorer det enligt förstalinjen-chefer finns inom LSS-verksamheten. Jag avser inte att ifrågasätta arbetsledningsrätten eller att undersöka arbetstagarnas skyldighet eller ansvar att ta egna initiativ i det praktiska arbetet med eller för brukaren. Arbetsledningen inom denna verksamhet är beroende av att arbetstagarna/personalen förstår sina arbetsuppgifter och kan agera självständigt. Detta är ett intressant ämne, speciellt inom detta område, men det är alltså inte det som denna studie syftar till att utreda.

## Resultat

---

I detta avsnitt kommer jag presentera vad förstalinjen-cheferna har identifierat som förutsättningar och hinder i arbetet för att arbeta med självbestämmanderätten hos brukarna. Jag kommer även beskriva vilka konkreta strategier de uppgett sig använda för att främja och motverka dessa faktorer.

### 6.1 Presentation av intervjudeltagare

Nedan följer en kort presentation av intervjudeltagarna som står för det empiriska material som insamlats. Anledning till detta är för att ge en bild av vilka förutsättningar och utgångspunkter de olika personerna har och för att visa vilka likheter och olikheter som finns mellan dem.

För att ta hänsyn till intervjudeltagarnas anonymitet kommer jag ge dem bokstäver. Observera att det inte finns någon bakomliggande tanke om i vilken ordning de kommer.

**Chef A** arbetar i kommun A som förstalinjen-chef inom LSS på två gruppboendestäder och har gjort det i 7 år. A har en socionomutbildning och har inriktat sig på verksamhetsutveckling. A har även läst omsorgspsykologi och arbetat som vårdare på en LSS-bostad i 10 år. A har även arbetat som undersköterska inom äldreomsorgen. Boendena A är chef över är ett barnboende och ett vuxenboende. Fokus för denna studie kommer att ligga på vuxenboendet. Brukarna som bor på det boendet har relativt svåra kognitiva funktionsnedsättningar och har inget verbalt tal, det är blandade åldrar och kön. Det finns 5 platser på boendet. A har sitt kontor i samma hus som gruppboendestaden för vuxna.

**Chef B** arbetar i kommun B som förstalinjen-chef inom LSS för fyra verksamheter varav två är bostäder för vuxna. B har läst social omsorg och arbetade sedan som LSS-handläggare i 8 år. Sedan 6 år tillbaka har B arbetat som förstalinjen-chef i kommun B. Brukarna på det ena boendet är unga med destruktiva beteenden och neuropsykologiska funktionsnedsättningar. Det andra boendet har kognitiva funktionsnedsättningar av medel grad. Det finns 6 platser på vardera boende. B har sitt kontor på socialförvaltningen i kommun B.

**Chef C** arbetar i kommun C som förstalinjen-chef inom LSS på en gruppbostad. C har gått skötareutbildning och sedan läst vidare på den utbildningen med inriktning psykiatri. C har arbetat inom psykiatrisk vård i många år för att sedan ha gått vidare till psykogeriatrik, demensutredningar, gett utbildning och handledning, C har sedan arbetat inom sluten- och öppenvården för att slutligen för ca 16 år sedan bli chef inom LSS på gruppboenden. Brukarna på C's nuvarande boende har psykiatriska diagnoser som funktionsnedsättning och det finns totalt 8 platser. C har sitt kontor i samma hus som gruppboenden.

**Chef D** arbetar också i kommun A och är förstalinjen-chef inom LSS på två gruppbostäder. C har en socionomutbildning och har gjort praktik och extrajobbat som chef inom äldreomsorgen. C har arbetat på denna arbetsplats i 8 år. Båda gruppbostäderna är för vuxna som tillhör personkrets 1i LSS-lagen (se bilaga). Den kognitiva nedsättningen är högre på det ena boendet medan vårdbehovet är högre på det andra. Bostäderna har 4 respektive 5 platser. D skiftar fram och tillbaka med att sitta på ett kontor i de olika bostäderna.

## 6.2 Förutsättningar

För att förstå hur cheferna arbetar med självbestämmanderätt inom LSS på ett produktivt och effektivt sätt har jag ställt frågan om vilka förutsättningar förstalinjen-cheferna uppmärksammat inom sina verksamheter som främjar detta arbete. Vad som här menas med förutsättningar är det som Franzén kallar för resurser. De faktorer som i detta fallet hjälper att stärka arbetet kring självbestämmanderätten.

### 6.2.1 Placering och tillgänglighet

En faktor som främjar arbetet med självbestämmandet är den fysiska platsen som förstalinjen-chefen har som arbetsplats. Tre av de fyra chefer som intervjuats har sitt kontor i samma hus som en gruppbostad. Detta framhåller dessa chefer som en god förutsättning för personal och brukare då chefen är lättillgänglig och lätt kan rådfrågas om någonting uppstår.

C tror att om man sitter någon annanstans än på bostaden missar man saker och att den fysiska kontakten endast sker när något uppstått. C menar även möjligheten att komma direkt inte behöver finnas, utan att man säger: ”Vi kan ta det där på torsdag, när jag kommer” när problemet kanske inte längre är aktuellt. C menar att man helt enkelt inte hade varit lika tillgänglig.

---

”- Jag finns här hela tiden, så jag ser ju personalen. Jag ser hur de mår. Jag ser hur det är.” – C

---

”- Det är väldigt bra, även om jag måste gå ifrån och göra saker ibland, jag finns ju alltid tillgänglig. Ibland kommer personal in och frågar saker, och det är ju väldigt bra för då blir inte saker så stora” – D

Men chef B är av en annan uppfattning, hen sitter på socialförvaltningen.

---

”- Dels har jag ju fyra olika ställen, så det hade inte varit möjligt. [...] Och jag tror att det hämmar deras (personalens) ansvar och självbestämmande och förmåga att agera själv om de har chefen så nära. [...] Vi pratar jättemycket kring värdegrunder och förhållningssätt, så de vet ramen, vad som förväntas av dem och vad som är okej. Jag tror det gynnar personalen, att de känner sig

mer delaktiga och kan ta ansvar. [...] Sedan är jag bara ett telefonsamtal eller sms bort.”

B förklarar även att fördelen med att sitta på socialförvaltningen är att B's chef och kollegor sitter på samma ställe. Detta gör att de har nära samarbete och kan på ett annat sätt säkerställa att hela kommunen arbetar utifrån samma riktlinjer och värdegrunder. B menar att risken när man som chef sitter avskilt på ett boende är att det skapas egna lösningar och att risken blir större för avvikelser från verksamhetsplanen.

### 6.2.2 Kunskap

I samtliga intervjuer har kunskap påtalats som en viktig förutsättning för att verksamheten och arbetet med brukarna ska fungera. Delvis är det kunskap hos personalen som dagligen möter brukarna, men kunskapen hos cheferna har understrukits flertalet gånger.

B menar att en av de största rollerna för en chef är att vägleda och handleda personalen i bemötande och metod. A menar på samma sätt att genom att som chef kunna lagstiftningarna som är relevanta för verksamheten och kunna förklara detta för personalen när det behövs skapar detta en trygghet för dem.

Både B, C och D framhåller att de mår om personalens utbildning och kunskap. Samtliga menar även att personalen är entusiastiska till att uppdatera sin kunskap när det gäller bemötande, metoder och olika sorters diagnoser, allt för att kunna utföra ett bättre arbete som är baserat på kunskap och för att främja förståelsen för brukarnas, men även anhörigas, situationer.

När B började sitt arbete 2010 uttryckte personalen att de inte hade kunskap om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, trots att B kunde se att de varit på en rad olika utbildningar inom just de områdena innan B börjat där som chef. B säger så här:

---

”- Men då gjorde man oftast så att man skickade två eller tre från varje enhet på en föreläsning i några timmar och chefen var inte med, och då rann det ju ut i sanden. Det är svårt för två i personalen att komma tillbaka och implementera det och få en hel grupp med sig, när inte ens chefen vet vad de pratar om. Så nu är jag med på alla utbildningar och i de flesta verksamheterna åker hela gruppen tillsammans på utbildning.”

A poängterar att det inte bara handlar om att kunna de teoretiska utgångspunkterna för arbetet så som metoder och lagar, utan att egen erfarenhet om verksamheten är en enorm förutsättning i ledarskapet och förståelsen för sin personal och vad de dagligen möter i det praktiska arbetet. Så här säger A:

---

”- Socialstyrelsen har ju ett litet krav på att chefer inom LSS-verksamheten ska ha kunskap om verksamheten och idag är det många chefer som inte har det, Man har inte riktigt bakgrunden i det. Man kan skaffa sig den kunskapen. Men det är inte alltid att detta krav finns på chefer och då kan man inte handleda sin personal i frågorna. Detta har jag sett ibland och då har man en ganska låg måluppfyllelse i sin verksamhet.”

De andra cheferna uttrycker liknande resonemang kring erfarenhet som en förutsättning. Oavsett om det är LSS eller andra verksamheter inom det sociala arbetet de har erfarenhet ifrån menar de att direkt kontakten med människor i praktiken sedan gör det lättare att förstå vad personalen går igenom i sitt arbete. C berättar att alla anställda på gruppboenden som C är chef över har någon form av utbildning i socialpsykiatri, det föredras även att de har tidigare erfarenhet av serviceyrket eftersom det är ett tufft arbete.

### 6.2.3 Brukarnas rätt att säga nej

En förutsättning för brukarnas självbestämmanderätt är personalens och chefens vetskap om att brukarna har rätt att säga nej och motsätta sig det andra runtomkring tycker och tänker. Genom att vara lyhörd för vad brukaren vill, oavsett på vilket sätt detta uttrycks, hjälper detta personalen att främja självbestämmanderätten för brukarna.

---

”Alla har rätt till att bestämma över sitt liv, så länge det inte går ut över någon annan, så klart. Och det gäller personer som bor här också. De kan närsomhelst bara ta sitt pick och pack och gå härifrån om de inte tycker att vi gör rätt. De kanske inte vill ha hjälp. De kanske behöver hjälpen, men man kan inte tvinga någon.” – D

---

”Vi har en ung tjej som inte vill göra någonting, bara ligga i sin säng, äta en massa mat och sexchatta med diversemän. Ja, det får hon ju bestämma själv. [...] Vi kan upplysa om konsekvenserna och frågan blir ju då ska man gå in och styra upp? Men vi får ju inte hindra någon från att göra något.” – D

---

”Det finns liksom ingen manual, eller jo, manualen finns, slutligen är det alltid brukaren som bestämmer, vi har inga tvångsåtgärder, det finns inget lagstöd i att göra något som brukaren motsätter sig mot.” – A

Det råder delade meningar om vart man ska ha sitt kontor, men det alla har gemensamt är att de ser sin egen placering som en förutsättning för att arbetet i deras verksamhet ska fungera bra. Något alla poängterar är tillgängligheten, även om de



fysiskt sitter olika långt ifrån varandra är tillgängligheten det som förenar dem och vad de menar är en de viktigaste förutsättningarna för att leda sin verksamhet.

Samtliga har även uttryckt kunskap som en central förutsättning för att kunna vara en bra förstalinjen-chef. Man behöver vara uppdaterad i metoder, lagstiftningar och verksamhetsmål samt i vad som händer på ens boenden och i personalgrupperna. Men även personalens kunskap är en förutsättning för att chefens kunskap ska kunna implementeras på golvet i verksamheten, det är ju personalen som arbetar direkt med brukarna, inte chefen.

En annan kunskap är den kunskap som är svår att läsa sig till i en utbildning. Den praktiska erfarenheten av verksamheten eller andra arbeten där man har direktkontakt med brukare. Detta är något som hjälper cheferna att förstå hur sin personal upplever sitt arbete, de saker som de möter och hanterar. Den sista förutsättningen går ihop med kunskap, och det är att veta vad brukaren har rätt till, brukaren alltid kan säga nej, och då måste personalen ta hänsyn till detta. Man kan, och har skyldighet till att motivera om det som brukaren vill kan medföra risker och konsekvenser som inte är bra för brukaren, man får inte bara lämna individen åt sitt öde. Men LSS-lagen är ingen tvångslag, vilket innebär att brukarens Nej är det som styr i slutänden.

### 6.3 Hinder och motstånd

Utöver de förutsättningar som inom verksamheten som cheferna beskrivit har även olika hinder och hämmande faktorer identifierats som motverkar arbetet med brukarnas självbestämmanderätt.

#### 6.3.1 Anhöriga

Anhöriga är något tre av fyra chefer har tagit upp och beskrivit kan bli en form av motstånd i arbetet med brukarnas självbestämmanderätt. Det ska poängteras att inga chefer har sagt att anhöriga gör detta medvetet, utan att det oftast sker ur välmening, men att det i praktiken kan bli fel.

D förklarar att det kan vara svårt i relationen till de anhöriga ibland. De tycker att de känner brukaren bäst och ifrågasätter gärna och ofta saker man gör, även om det är brukaren som bitt om dessa saker. Samtidigt vill man som personal och chef inte gå emot de anhöriga inför brukaren eftersom det blir brukaren som hamnar i kläm. D säger såhär:

---

”- Vi har några brukare som har anhöriga som är jätteinvolverade på ett sätt som jag inte tycker är hälsosamt. Men då har vi ju gjort valet att i stället försöka stötta brukarna att bli självständiga och kanske ta de grejerna senare i stället. Så vissa saker har jag känt att det här inte är okej, men jag har inte agerat direkt för att det kan bli jobbigt för brukaren.”

B tar också upp anhöriga som ett möjligt hinder i arbetet med brukarna. B menar att det är lätt att vilja skydda brukarna för mycket och ofta kommer krav på detta från anhöriga. B säger såhär:

---

”- Och det svåraste i detta för personalen att balansera, det är ju att värna om personens självbestämmande och möta anhöriga och deras krav. Anhöriga har ju liksom varit så engagerade under alla åren, och det har de ju behövt för att de ska få sin rätt tillvaratagen och så. Men sen när vi tycker att nu är personen vuxen och det är dags för de anhöriga att ta ett steg tillbaka, då är de inte riktigt där. Den vuxna personen är fortfarande deras lilla barn i deras ögon.”

C berättar att anhöriga tidigare har varit ett problematiskt inslag i verksamheten, men att personalen och C har blivit duktiga på att hantera detta. C menar att man måste förstå att det kan vara svårt för anhöriga att acceptera att individen inte kan leva sitt liv som de på grund av sin funktionsnedsättning. Denna frustration, bitterhet och rädsla som kan finnas går gärna ut över personalen. Men C menar även att genom att

stanna kvar och visa för de anhöriga att personalen också bara är människor som tycker om sitt jobb och gör sitt bästa, har stämningen blivit mycket bättre och de flesta anhöriga har idag en bra relation till personalen, vilket underlättat även för brukarna.

---

”- Vi trivs på vårt jobb och vi bryr oss väldigt mycket om brukarna här. Så det har alltså lagt sig, det har blivit väldigt lugnt och trevligt.” - C

### 6.3.2 Personalens inställning

Alla har berört omorganisering inom LSS-verksamheten de senaste åren. I kommun A och B har man sedan 2010 ändrat om hur man arbetar genom nya verksamhetsplaner och arbetssätt med syftet att centrera verksamheten runt individen, dennes självbestämmande och behov. Förstalinjen-cheferna påtalar att dessa ändringar inte har varit helt enkla att genomföra och en stor faktor har varit personalen och andra yrkesverksammas inställning.

---

”- Vi samlade ihop personal i stora grupper och vi var några chefer som informerade om den nya planen. Folk blev förbannade. Visst, de kunde väl jobba på sin motorik och så, men man blev förbannad över att man skulle lämna ifrån sig makten.” – A

*A fortsätter att berätta hur personalen blev provocerade och ifrågasatte att låta brukarna bestämma över allt i sitt liv, ”De är ju utvecklingsstörda, de fattar ju inte.” A tror att man tidigare inte riktigt förstått vad LSS-lagen innebar och att man i stället låtit normen råda och handlat därifrån.*

När B började sitt nuvarande arbete gjorde B ” en form av upprepning”:

---

”- På tre av fyra gruppbeståder inledde jag stora Lex Sarah-utredningar utifrån att det inte fanns något självbestämmande

överhuvudtaget. Vi upptäckte en massa skrämmande saker som vi betade av.”

Vissa utredningar ledde till uppsägningar. Detta skapade i sin tur oro och osäkerhet hos resten av personalgruppen där de uttryckte att de inte vågade göra något längre för då blev man kanske uppsagd.

C berättar att hen sett på andra ställen att det kan bli en fara när personal arbetar för länge på ett ställe. C menar att när de blir vana och inkörda i arbetet blir det lätt att man gör som man alltid har gjort, i stället för att hela tiden vara lyhörd och lyssna efter vad brukaren vill och behöver.

A och D påtalar även sjukvårdpersonalens inställning till hur de arbetar inom LSS. De saknar kunskap och förståelse för att LSS inte är en tvångslag utan de vill gärna att personalen ska hålla fast en brukare om den inte vill ta ett blodprov, eller att tandläkaren ber de bända upp munnen på en brukare som inte vill gapa. Detta menar de försvårar deras arbete då de ständigt måste försvara och förklara detta i stället för att kunna få stöd av varandra. A och D påtalar båda att detta handlar om okunskap från den andra professionen.

#### 6.4 Konkreta strategier

Alla förstalinjen chefer i denna studie har förklarat hur de har olika strategier för att vidhålla förutsättningarna och motverka motståndet i verksamheten.

För att vidhålla kunskapen i verksamheten hos sig själv och sin personal prioriteras föreläsningar, utbildningar och allmän uppdatering utav kunskap som berör verksamheten. Utöver den teoretiska kunskapen har samtliga chefer en ständig dialog med sina medarbetare för att diskutera dilemman som personalen stöter på och kommer på olika lösningar för hur dessa ska hanteras utan att hämma självbestämmanderätten.

Just dialogen understryks av samtliga chefer som en generell strategi för att både motverka och behålla olika förutsättningar i verksamheten. De framhåller att ingen är perfekt och att ingen vet allting, men genom att prata och hålla varandra informerade

om vad som händer i verksamheten kan man tillsammans komma fram till de bästa lösningarna för brukarna.

Lyhördhet för brukarnas egen vilja är den sista strategin som av alla lyfts fram som en viktig punkt. Att lyssna på vad individen vill och behöver för att förhindra att hamna i "gamla hjulspår" och göra som man brukar göra. Brukarna är enskilda individer och de kan ändra sig från en gång till en annan, precis som vi.

## Analys

---

Resultatet av min empiri påvisar några olika fenomen som nedan kommer diskuteras utifrån ett maktperspektiv som grundar sig i Foucaults teorier om relationell, strukturell och intentionell makt. Även teorin om motståndet kopplat till makt och empowerment kommer användas för att skapa en djupare förståelse av empirin.

### 7.1 Förutsättande faktorer

Förstalinjen-cheferna har identifierat en rad olika faktorer som både främjar och skapar hinder i arbetet med brukarnas självbestämmanderätt. Genom att titta på dessa faktorer med maktbegreppen strukturell, intentionell och relationell makt (Franzén 2000:83–84) kan vi på ett djupare plan diskutera vad faktorerna skulle kunna innebära.

Kunskap har alla intervjudeltagare påpekat som avgörande för att cheferna ska kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett så adekvat sätt som möjligt. Kunskapen kan utifrån ovannämnda begrepp ses på olika sätt. Kunskapen innebär även för deltagarna att deras personal får större förtroende för dem när personalen förstår att chefen vet vad hen pratar om. Utifrån detta kan kunskapen ses som en resurs till både intentionell och strukturell makt. Den intentionella makten behöver både kraft och en vilja som styr kraften i en riktning (ibid). Kraften i detta fall är kunskapen och viljan är verksamhetens mål som ska implementeras av cheferna och genomföras av personalen. Så genom att hålla sig uppdaterad på kunskapsfronten och samtidigt befinna sig i en situation där det finns planer som ska genomföras behåller chefen makten över sin personal. Men kan då inte chefernas makt samtidigt ses som strukturell makt? Den strukturella makten definieras som kraftfull, men inte beroende

av vilja på samma sätt som den intentionella (Franzén 2000:84; Swärd & Starrin 2006:248). Strukturerna är på ett sätt förbestämda i samhället och chefspositionen är exempel på en sådan förutbestämd maktposition. Med detta kan chefernas titel ses som en faktor i sig som ger dem makt, vilket i sin tur blir en resurs för dem att kunna påverka verksamheten och dens utformning.

Brukarnas rätt att säga nej beskrevs också som främjande faktor. Denna rätt formuleras i LSS där respekt för individens självbestämmande och integritet är central. Även denna tolkar jag som en form av strukturell makt (Franzén 2000:84), speciellt för de brukare som inte personligen kan uttrycka sina önsknings på grund av sin funktionsnedsättning. Eftersom deras makt finns skriven i lagtext är den i högsta grad del av en struktur i samhället, lagen kan ses som en av de högsta makterna i vårt land. Alltså spelar brukarnas intentioner inte någon roll i den bemärkelsen, man arbetar ändå utifrån självbestämmanderätt. Det är inte heller en relationell makt eftersom makten inte kan förflyttas bara för att en situation förändras. Det som ska till är i så fall en lagändring, då kan brukarens rätt till självbestämmande förändras och på så sätt också makten över sina liv som kommer med detta.

Något som kom upp som en främjande faktor som inte var förväntad baserat på den tidigare forskning jag läst var hur chefernas kontors fysiska plats spelade roll. Två alternativ beskrevs; att ha kontoret i samma hus som gruppboenden eller att ha sitt kontor på socialförvaltningen i staden. Tre av fyra menade att det första alternativet främjade deras kontakt med sin personal och gjorde att de kände sig tillgängliga och kunde vägleda personalen på ett bättre sätt. Man kan se detta som att de upplevde en form av relationell makt då samspelet mellan chef och personal blev jämnare och att dialogen mellan dem ständigt var närvarande tack vare chefens fysiska tillgänglighet (Franzén 2000:86). Men den relationella makten innebär att makten verkar i relationer mellan människor och att den aldrig ägs av någon, den rör sig fritt genom relationerna (Swärd & Starrin 2006:249; Franzén 2000:87). Den fjärde chefen motsatte sig att hans fysiska närvaro skulle främja arbetet och menade att genom att inte vara fysiskt tillgänglig hela tiden växte personalens eget självförtroende och främjade deras förmåga att fatta egna beslut. Genom att se det så här blir det första alternativet mer en intentionell makt där chefen med sina resurser och vilja kan vara med att styra i de flesta beslut som tas. Det andra alternativet främjar en relationell makt där personalen

uppmuntras till att fatta egna beslut. Makten här rör sig då friare mellan personal och chef.

## 7.2 Hindrande faktorer

Genom att se på denna faktor med empowerment som teori blir lagen den hjälp utifrån som stärker brukaren och dens egna resurser och bidrar till att brukaren kan hjälpa sig själv (Moula 2009:19; Johansson 2006:158). Tanken med empowerment är att ge brukaren makt (Swärd & Starrin 2006:261) och makten blir att ha rätt till den hjälp de på olika sätt kan behöva. Att få redskap till att hjälpa sig själv behöver därför inte betyda att man rent fysiskt klarar sig. I situationen med människor som har funktionsnedsättningar ser jag det i stället som att de ges rätten att få hjälp som är anpassat individuellt efter deras behov, men även att på egen hand sköta de delar i livet som de *inte* behöver hjälp med.

En hindrande faktor som beskrivits är motstånd från anhöriga. Om vi ser verksamheten som en struktur med tre punkter som samverkar och är beroende av varandra; brukare, personal och chef, så är anhöriga egentligen inte en punkt som tillhör denna struktur och har därför inte heller någon strukturell makt trots sin relation till brukaren (Franzén 2000:84). Men genom att se deras motstånd, att lämna ifrån sin makt och det ansvar de känt när brukaren varit yngre och bott hemma, som en reaktion i en situation som håller på att förändras kan vi förstå varför cheferna ser anhöriga som en hindrande faktor. De anhöriga har ingen strukturell makt (ibid), men genom sina starka band till brukaren och deras vilja att vara med och bestämma i vad som händer i brukarens liv kan denna vilja bli ett hinder för personal och chefer att utveckla arbetet med brukaren.

Förstalinjen-cheferna menar att ett annat hinder har uppstått när personalen ifrågasatt och gjort motstånd mot förändringar som gjorts inom verksamheten och sättet att arbeta på. Jag tolkar detta ifrågasättande som uttryck för personalens egen rädsla för att förlora makt och mandat inom verksamheten, samt att ta sig an ett nytt arbetssätt som känns otryggt för dem. Om resurser kan skapa makt tänker jag att det motsatta, bristen på resurser som i denna situation blir kunskap, minskar känslan av makt. Utifrån Franzéns (2000:86) resonemang kring relationell makt tänker jag att relationen mellan verksamhetens riktlinjer och personal förändras när cheferna förändrat kraven på arbetsuppgifterna. Att samtliga chefer bestämt sig för att fokusera

på individernas självbestämmanderätt i verksamheten och även har stöd ända upp på politisk nivå benämner Franzen (2000:104) som användning av organisering som resurs. Organiseringen kan ses som en förlängning på det brukarna gjorde redan i början av 80-talet när de samlades och krävde att få sina röster hörda och ges medverkan i besluten som påverkade deras delaktighet i samhället. Mathiesen (1982:86) kallar detta för kollektivt motstånd, de stärker sin agenda genom att vara många med samma intentioner. På ett sätt kan vi förstå det som att cheferna utövar ett sorts motstånd mot verksamheten och dess organisering i stort genom att samla på sig fakta om de faktorer som gör att verksamheterna inte uppfyller alla krav och använda detta som argument för att kunna införa nya riktlinjer och ramverk som ska motverka dessa faktorer, en så kallad informationsspridning (Mathiesen 1982:141).

## Avslutande diskussion

---

Syftet med denna studie var att undersöka hur förstalinjen-chefer arbetar för att främja brukarnas självbestämmande inom LSS. För att ta reda på detta har jag använt mig av frågeställningar som ifrågasätter vilka främjande och hindrande faktorer förstalinjen-cheferna uppfattar finns eller bör finnas inom verksamheten för arbetet med självbestämmandet. Med olika begrepp inom maktteori har jag sedan analyserat materialet jag samlat in för att svara på hur vi kan förstå resultatet.

Jag anser att mina frågeställningar har blivit besvarade genom analysen och resultatpresentationen. Främjande faktorer som har identifierats är kunskapen hos både chefer och personal om vad arbetsuppgifterna går ut på, vilka lagar som reglerar verksamheten samt nya rön inom forskning kring både metoder och arbetssätt som rör verksamheten. Även en ständig dialog som hålls mellan personal och chef ses som en främjande faktor som gör att arbetet med självbestämmandet kan bli bättre samt brukarens lagreglerade rätt att säga nej till insatser. Hindrande faktorer beskrivs som attityder mot förändringar inom verksamheten. Personal och anhöriga har beskrivits som stundvis motverkande genom att de ifrågasätter och försöker gå emot utvecklingen mot brukarnas självbestämmande som verksamheten går emot. Det har



på ett tydligt sätt framkommit hur förstalinjen-cheferna utformar det praktiska arbetet efter dessa faktor och använder sig av dialog med sina medarbetare som främsta strategi för att hålla verksamhetens mål i centrum: Att på bästa sätt ge människor med funktionsnedsättningar hjälp och stöd och främja individens självbestämmanderätt.

Maktbegreppen har sedan hjälpt mig i hur man kan se på resultaten utifrån en teori. Det jag blivit medveten om är att genom att välja en specifik teori och ta på de glasögonen när jag tittat på mitt material har gjort att vissa saker inte fått plats inom analysen. Hade jag valt en annan teori eller perspektiv hade jag sett andra saker och förmodligen hade studien blivit en helt annan.

En tanke som har infunnit sig hos mig under genomförandet av denna studie är det centrala fokus på självbestämmanderätten. Jag har från början sett detta som enbart en positiv sak, men ställde till mig själv en motfråga i slutet av arbetet: Är det faktiskt varje individs vilja som är vägledande eller är självbestämmanderätten en modefluga? Och vad innebär rätten egentligen? I lagen står det att människor som tillhör någon av de tre LSS-kretsarna (se bilaga) ska ges möjlighet att delta i samhällslivet som andra. Förut har människor med funktionsnedsättningar kämpat för sin rätt att få leva som andra. Men har denna kamp stått för att de vill vara som andra och inte sig själva eller är det för att de vill vara som andra för att bli accepterade av samhället? När cheferna beskrivit hur man arbetar för att främja självbestämmanderätten kan jag inte låta bli att tänka att man mycket utgår utifrån hur människor utan funktionsnedsättningar lever. ”Målet skall vara att den enskilde får möjlighet att leva som andra.” vad hade hänt om formuleringen blev ”får möjligheten att leva som sig själv”? Med denna tanke blir också lagtexten på ett sätt en motverkande faktor för brukarens egentliga självbestämmande. Den blir även svår att motarbeta för yrkesverksamma runtomkring brukaren, eftersom verksamhetens utformning utgår ifrån lagen.

Dock tror jag att med den individualisering som hela tiden utvecklas inom LSS-omsorgen kommer även denna fråga att tas upp. Det denna studie kan bidra till är att belysa de faktorer som upplevs av chefer idag. Många av de hinder som uppmärksammas finns där på grund av okunskap och för att verksamheten fortfarande befinner sig i förändring. Så länge ämnet med självbestämmande och individens behov diskuteras, samt vilka faktorer som hämmar detta, kommer utvecklingen drivas framåt.

## Referenslista

---

Andkvist, J (2014) *Från fattighus till LSS*

Malmö stad, Enheten för FoU och social hållbarhet

Trainee-uppsats

Bryman, A (2008) Samhällsvetenskapliga metoder

Stockholm: Liber

Franzén, M (2000) I fråga om makt. Diskurser, resurser, kontexter. I Goldberg, T (red) *Samhällsproblem*

Lund: Studentlitteratur

Grunewald, K (2008) *Från idiot till medborgare*

Stockholm: Gothia förlag

Hansson, M (red) (2011) *Leda känslomässigt krävande arbete*

Stockholm: Gothia förlag AB

Hawkins R, Redley M & Holland A.J (2011) *Duty of care and autonomy: how support workers managed the tension between protecting service users from risk and promoting their independence in a specialist group home* i Journal of Intellectual Disability Research, volume 55, part 9, pp 873–884

Karlsson, Lars (2012) *Psykologins grunder*

Lund: Studentlitteratur AB

Källström, K & Malmberg, J (2013) *Anställningsförhållandet*

Uppsala: Iustus förlag AB

Mathiesen, T (1982) *Makt och motmakt*

Göteborg: Bokförlaget Korpen

May, T (2011) Samhällsvetenskaplig forskning

Lund: Studentlitteratur AB

Nirje, Bengt (2003) *Normaliseringsprincipen*

Lund: Studentlitteratur

Petner-Arrey, J & Copeland, S R (2014) 'You have to care.' *perceptions of promoting autonomy in support settings for adults with intellectual disability* i John Wiley & Sons Ltd, British Journal of Learning Disabilities, volume 43, pp 38–48

Swärd, H & Starrin, B (2006) Makt och socialt arbete. I Meeuwisse, A. Sunesson, S & Swärd, H (red) *Socialt arbete – en grundbok*  
Stockholm: Natur & kultur

Wolmesjö, M (2008). Ledarskapets autonomi - Om chefers dilemman och handlingsutrymme [Elektronisk resurs]. *När den professionella autonomin blir ett problem.*

•Tillgänglig på Internet: <http://lnu.diva-portal.org/smash/get/diva2:206458/FULLTEXT01.pdf>

Wolmesjö, M (2015) Själva verksamheten och första linjens chefsarbete. I Blennberger, E & Brytting, T (red) *Chef i omsorgen – vardag, forskning, etik*  
Stockholm: Gothia fortbildning s. 115-124

## Bilagor

---

### Bilaga 1

Intervjuguide

Tema 1

Personliga erfarenheter och kunskap, samt beskrivning av verksamhet:

- Vilka erfarenheter du har inom socialt arbete? Utbildning? Tidigare arbete?
- Vilka är dina arbetsuppgifter?
- Hur många anställda har du?
- Finns det någon sorts avgränsning i vilka funktionsnedsättningar brukarna på ditt boende har?
- Hur många brukare bor det på din/dina gruppboendestäder?

## Tema 2

Självbestämmande, som begrepp och hur det används inom verksamheten:

- Vad tänker du på när du hör ordet "självbestämmanderätt" i anknytning till ditt arbete?
- Hur arbetar ni praktiskt med självbestämmanderätten i din verksamhet?
- Uppstår det dilemman i det praktiska arbetet med brukarna i relation till självbestämmandet? Hur kan dessa dilemman se ut?
- Har du några konkreta strategier för att hantera dessa dilemman?

## Tema 3

Organisation, ledning och handlingsutrymme:

- Känner du att du har möjlighet att fatta egna beslut och kan påverka verksamheten på egen hand? På vilket sätt?
- Hur påverkar din chef detta handlingsutrymme?
- Kan krav från personal och dina högre chefer göra att du hamnar i kläm? Hur hanterar du detta?

## Tema 4

Kunskap:

- Är det viktigt för dig att ha god kunskap inom området du arbetar för ditt ledarskap? Om så, varför?

## Bilaga 2

### Relevanta paragrafer ur LSS-lagen

**SFS nr:** 1993:387

**Departement/myndighet:** Socialdepartementet

**Utfärdad:** 1993-05-27

**Ändrad:** t.o.m. SFS 2015:985

**Ändringsregister:** [SFSR \(Lagrummet\)](#)

**Källa:** Regeringskansliet /Lagrummet.se

Inledande bestämmelser

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

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

**2 §** Varje landsting skall, om inte något annat avtalats enligt 17 §, svara för insatser enligt 9 § 1.

Varje kommun skall, om inte något annat avtalats enligt 17 §, svara för insatser enligt 9 § 2--10. *Lag (2005:125)*.

**3 §** Vad som föreskrivs för landsting i denna lag gäller också kommuner som inte ingår i något landsting.

**4 §** Denna lag innebär ingen inskränkning i de rättigheter som den enskilde kan ha enligt någon annan lag.

Verksamhetens mål och allmänna inriktning

**5 §** Verksamhet enligt denna lag skall främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för de personer som anges i 1 §. Målet skall vara att den enskilde får möjlighet att leva som andra.

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

För verksamheten enligt denna lag skall det finnas den personal som behövs för att ett gott stöd och en god service och omvårdnad skall kunna ges. *Lag (2005:125)*.

**6 a §** När åtgärder rör barn ska barnets bästa särskilt beaktas. *Lag (2010:480)*.

### Bilaga 3

#### **Informationsbrev och förfrågan om medverkan i intervjustudie**

Jag heter Nadia Olsson och studerar just nu sjätte terminen på socionomutbildningen på Lunds universitet. I utbildningen ingår det att genomföra en studie som är relevant

för socialt arbete. Studien kommer att presenteras och publiceras i en skriftlig rapport vid högskolan. Syftet med studien är att undersöka hur en chef inom LSS arbetar och leder sin personal i det dagliga arbetet med brukarna, om ledarskapet och hur man arbetar för att främja brukarnas självbestämmanderätt.

Deltagandet i studien innebär att en intervju kommer att genomföras, helst personligen, men kan även genomföras via telefon. Intervjun beräknas ta omkring 30 minuter. Intervjun kommer att spelas in om så godkänns, även anteckningar kommer att föras. Intervjuerna kommer att behandlas konfidentiellt vilket innebär att intervjuerna kommer att avidentifieras och behandlas i enlighet med bestämmelser i Sekretesslagen. Er medverkan är frivillig och kan när som helst avbrytas. Studien genomförs som en del av min utbildning vid socialhögskolan på Lunds universitet.

Vid frågor kan Ni nå mig på följande:

telefonnummer 0709425266

mail [soc13no1@student.lu.se](mailto:soc13no1@student.lu.se)

Ni kan även kontakta min handledare Lotti Ryberg-Welander:

Telefonnummer: 046- 222 92 38

mail [lotti.ryberg\\_welander@soch.lu.se](mailto:lotti.ryberg_welander@soch.lu.se)

Med vänlig hälsning Nadia Olsson