



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

Kompisar- fast ett jobb

En kvalitativ intervjustudie om hur enhetliga arbetskläder
påverkar brukare och personal på LSS- boenden

Elin Vretare

Kandidatuppsats SOPA 63
Aktuell termin VT 2016
Antal ord 10915
Handledare: Lars B Ohlsson
Examinator: Lupita Svensson

Abstract

Author: Elin Vretare

Title: Friends- but a work, a qualitative study regarding how uniform affects users and staff in LSS- accommodation

Supervisor: Lars B Ohlsson

Assessor:

The focus in this thesis, has been to understand if and how the relation between people with disabilities and their staff is affected by the new decisions from Socialstyrelsen (The Swedish Social Board) regarding the staff wearing uniform. The last twenty years the staff have been working in casual clothes and the discourses have been normalization and self-determination in the approach of people with disabilities. People with disabilities have, by law, the right, since the 90s, to live in LSS- accommodation, and that is where my focus in this study have been. I have made interviews with staff with uniform, staff with casual clothes and youth with disabilities. My question formulations have been:

How is the staff role in LSS- accommodation affected by wearing uniform?

How is the users view of the staff and the view of themselves affected by the staff wearing uniform?

Is the relation between staff and users affected dependent what the staff is wearing, and if it is, in what way?

The analysis of the material was performed with theories who explains what happens in relations where the involved have different status and lack of equality as Goffmans Stigma and Elias The Established and the Outsiders. The identified answers to my questions was that there is different views depending on your context. The staff felt confident in their working, and did not see uniform as a symbol for exclusion. The users felt, on the other hand, that one effect was a feeling of an increased exclusion by the staff wearing uniform.

Keywords: LSS, LSS- boende, Arbetskläder, Stigma, Funktionsnedsättning, Privata kläder, Enhetliga arbetskläder, Uniform, Personal, Brukare

Innehållsförteckning

1 Inledning	4
Ingång.....	4
Problemformulering.....	4
Syfte.....	6
Frågeställningar.....	6
Begrepp.....	7
<i>Människor som har en funktionsnedsättning</i>	7
<i>Enhetlig klädsel och uniform</i>	7
<i>LSS 9:9</i>	8
Kunskapsläget	8
Normalt liv?.....	8
Personalens roll.....	9
Uniform vs vanliga kläder.....	11
Teoretiska utgångspunkter	12
Diskurs.....	12
Vi och de- Elias.....	12
Stigma, identitet och grupptillhörighet- Goffman.....	13
Den generaliserade andre- Mead.....	13
Backlash.....	14
Metod	14
Metodmässiga överväganden.....	14
Urval, undersökningspopulation.....	17
Metodens förtjänster och begränsningar:.....	18
Metodens tillförlitlighet.....	19
<i>Validitet</i>	19
<i>Reliabilitet</i>	20
<i>Objektivitet</i>	20
<i>Förförståelse</i>	20
Etiska överväganden.....	20
Resultatredovisning och analys	22
Bemötande- med eller utan arbetskläder.....	22
Rätten att fatta dåliga beslut.....	24
Institutionalisering av LSS?.....	27
Närhet- distans, vi och de.....	30
Den generaliserande andra.....	35
Diskussion	36
Litteraturlista	39
Bilaga 1	43
Bilaga 2	44
Bilaga 3	45
Bilaga 4	46
Bilaga 5	47
Bilaga 6	48
Bilaga 7	49

1 Inledning

Ingång

Ett liv på lika villkor, vad är det? Hur är ett vanligt liv? Vad är det som skiljer sig åt i vardagen mellan en människa med funktionsnedsättningar och en människa utan funktionsnedsättningar? Hur viktigt är det vem som är vi och vem som är de? Det är några av alla frågor som rör sig i mitt huvud. Jag har många tankar och frågor rörande människors rättigheter och i synnerhet människor med funktionsnedsättnings rättigheter. I mitt arbete har jag stött på många människor som brottas med villkor som människor utan funktionshinder inte behöver brottas med och de menar jag inte de villkor som kommer med funktionsnedsättningen, som att behöva stöttning vid beslut eller behöva påminnelser inför en ny aktivitet utan de villkor som innebär att anpassa sig efter personalens scheman och att bo i, av kommunen, anvisade boenden. Ett vanligt liv är svårt att definiera, men ju fler speciella omständigheter som drabbar en grupp, bara för att de tillhör den gruppen ju mer olika villkor blir det, eller?

Problemformulering

LSS (SFS1993:387) är en rättighetslag som ger människor i tre personkretsar rätt till insatser enligt lag. LSS § 9:9 är bostad med särskild service för vuxna eller annan särskilt anpassad bostad för vuxna. De senaste decennierna är medborgarrättsperspektivet framträdande i diskursen i lagar riktade till människor med funktionshinder, där den individuellt utformade stödet ses som vägen till ett jämlikt medborgarskap (Lindqvist 2007, s.67,84-85). Detta står i bjärt kontrast med den diskurs som rått under första delen av 1900-talet, då lagarna har haft som uppgift att avskilja och skydda samhället från människor med intellektuell funktionsnedsättning. (Kåhlin 2015, s.8; Giertz 2012, s.44)

Normaliseringsprincipen, som exempelvis innebar normal dygnsrytm, en tvåkönad värld och normal byggnadsstandard började införas under 1960-talets slut (Nirje 2003, s.53-55). Utvecklingen de senaste trettio åren har varit att människor med intellektuell funktionsnedsättning har bott i gruppboendestäder, med en hemmiljö och deras utveckling, livskvalité och delaktighet har ökat (Felce, Lowe & Jones 2002). Vilket engagemang personalen känner har betydelse för brukarnas välmående (ibid.). I många situationer är brukarna i beroendeställning. På små, subtila sätt styr personalen brukarna utan att märka det, även när intentionen kan vara god och frågan är vad det gör med brukarnas självbestämmande (Brown 2014, s.108-109). Att vara personal inom LSS innebär alltid en maktrelation till brukaren eftersom brukaren inte har möjlighet att välja bort att ha personal (Lewin 2011, s. 21-23).

När LSS- bostäderna infördes arbetade personalen i privata kläder, men fick ett klädbidrag för att kläderna slets. Med tiden försvann klädbidraget men personalen har fortsatt att arbeta i sina privata kläder. De senaste åren har en del kommuner infört enhetliga arbetskläder på de LSS- boende där människor med funktionshinder som har behov av vård, duschhjälp och liknande bor. Från 1 januari 2016 gäller en ny föreskrift från socialstyrelsen om att arbetskläder ska användas på LSS- boende där personal har fysisk kontakt med brukare och risk för överföring av smittämnen finns. Det finns inga direktiv om att kläderna måste vara enhetliga, de får enbart användas på arbetet, tvättas i 60° och ha korta ärmar (SOF 2015:10). Flertalet kommuner har valt att köpa in enhetliga vårdkläder, som används på äldreboenden till LSS-personal. Fackförbundet kommunal, som organiserar LSS-boendepersonal, har arbetat för att arbetskläder ska införas under flera år (Erlandsson 2015). Samtidigt har brukar- och föräldragrupper reagerat på de kommuner som valt att tolka föreskriften på det sättet som fackförbundet vill. I en debattartikel i Svenska Dagbladet (Jarvad et. al. 2016) hävdar representanter från Autism och Aspergersförbundet och FUB Stockholm orimligheten i att människor med funktionsnedsättningar ska ha personal i

arbetskläder, utom i hygiensituationer. De menar att arbetskläderna bidrar till en ökad institutionsupplevelse och fråntar människor med funktionsnedsättning möjligheten att leva som andra.

Blomberg (2006, s.165, 180-185) menar att många människor som bor i LSS-boenden fortfarande, trots ett långt arbete för ökad jämlikhet, drabbas av en missriktad omsorg som får som konsekvens att brukarens självbestämmande minskar. En av orsakerna är att strukturer från äldre institutioner replikeras.

Den maktrelation som finns mellan brukaren och personalen inom LSS kan liknas vid pastoralmakt, som är dold bakom omsorg och vård (Giertz 2012, s. 209), med detta menas att trots eller på grund av goda intentioner tar personalen självbestämmandet ifrån människor med funktionshinder. Giertz (2012, s.215-217) menar att de olika diskurserna om omsorg och rättigheter är svåra att förena.

Enhetliga arbetskläder var en viktig symbol för makt vid institutionerna (Grunewald 2008, s. 254, 258). När LSS- bostäder infördes var ett av de viktigaste målen att frångå institutionaliseringen och skapa hemlika förhållanden (Ringsby- Jansson, 2002, s. 139-140). Frågan är vad som händer i maktrelationen mellan personal och brukare när en maktsymbol, som enhetliga arbetskläder kommer tillbaka.

Syfte

Att undersöka på vilket sätt införandet av enhetliga arbetskläder för personal på LSS- boenden påverkar relationen mellan brukare och personal.

Frågeställningar

Hur upplever handledare/stödpersonal på LSS- boenden att deras roll påverkas av att bära enhetliga arbetskläder?

Hur upplever brukare inom LSS att deras syn på personalen och sig själva påverkas av att personalen bär enhetliga arbetskläder?

Hur upplever informanterna att relationen mellan brukare och personal påverkas när personalen bär enhetliga arbetskläder?

Begrepp

Människor som har en funktionsnedsättning

Min uppsats rör frågor som påverkar relationen mellan personal och människor med funktionsnedsättning inom olika boendeformer enligt LSS 9:9. Eftersom människor med funktionsnedsättning har en historia av att vara marginaliserade och fråntagna makten över sina egna liv och val (Grunewald 2015, s.12) är det intressant att se vad en rättighetslag som LSS har gjort för att människor med funktionsnedsättning ska ha rätten att bestämma över sitt eget liv (LSS 1993:387 §5-6). Att få definiera sig själv är en viktig del av att ha makten över sitt eget liv. Därför bad jag ungdomarna, som jag gjorde gruppintervjun med att definiera sig själva. Det begrepp som de använde var "har en funktionsnedsättning", det var också det begrepp som de kom fram till var bäst i jämförelse med andra begrepp. Jag har försökt att undvika att använda begreppet brukare, eftersom ungdomarna i min studie vände sig kraftigt emot det begreppet. I de fall där intervjupersoner eller andra forskare använt sig av "brukare" har begreppet varit oförändrat.

Enhetlig klädsel och uniform

Enhetliga arbetskläder (bilaga 7) har jag kallat de kläder som en del kommuner har köpt in till sina anställda, där kommunens logga sitter på bröstet. De finns i samma modeller som traditionella sjukhusarbetskläder, men i rött, grönt och blått istället för vitt. I gruppintervjun kallar respondenterna de för sjukhuskläder, medan de som arbetade i de enhetliga arbetskläderna inte tyckte de var speciellt enhetliga, eftersom de fanns i flera färger och modeller. I engelskspråkig litteratur översätter jag till uniform, eftersom det är det engelska ordet för denna typ av kläder.

LSS 9:9

För att få ett LSS 9:9- beslut behöver du tillhöra någon av de personkretsar som lagen vänder sig till. Dessutom ska du ha ett omfattande behov av stöd och service. Ett beslut enligt 9:9 innebär att du har rätt att bo på LSS- bostad. Det finns olika typer av LSS- bostäder. På gruppboendestäder bor oftast människor med ett funktionshinder som har ett större behov av att ha personal än de människor som bor på ett boende med servicelägenheter eller ett serviceboende.

Kunskapsläget

Jag började min sökning av litteratur i ämnet genom att använda mig av sökord på Lubsearch. De ord jag använde från början var funktionsnedsättning, LSS, arbetskläder, kläder, boende, personal och brukare i olika kombinationer och i engelsk variant. Eftersom jag inte fann någon forskning som var skriven i ämnet valde jag att utöka sökningarna till vård, sjuksköterskor, institution, markör, hygien, uniform och omsorg i kombination med mina tidiga sökord. När jag fann litteratur gick jag vidare och sökte i deras referenser för att se om det fanns litteratur som angränsade till det jag själv ville skriva om.

Normalt liv?

Oavsett den avinstitutionalisering som skett genom normaliseringsprincipen och ett mer jämlikt synsätt på människor med funktionsnedsättning är det många saker som är speciella med att leva sitt liv på ett LSS- boende. Det unika som människor som inte bor på gruppboendestad slipper är att två olika grupper som innehar olika roller vistas i boendemiljön (Folkestad 2008, s. 119-120). De två grupperna har helt olika förutsättningar på samma arena. Ringsby Jansson (2002) har studerat hur de boendeformer som finns för människor med funktionsnedsättning upplevs av de som bor där. Nedrustningen av institutionerna har fört mycket gott med sig, som ökat självbestämmande, frihet och egna rutiner, men har för några inneburit en

ensamhet som tidigare inte funnits i de stora institutionerna (ibid, s. 44). De två olika grupperna, personal och människor med funktionsnedsättning har olika statusskillnad och kan på olika symboliska sätt manifesteras denna status på den gemensamma arenan. Kjellman (2008 s. 145) ger exempel på hur personalen i det gemensamma utrymmet har ett personalbord, som för den oinvidde inte märks, men som är en tydlig markering för de som bor i boendet. På olika sätt är det ofta personalens idéer om vilka normer som är lämpliga som appliceras på hur människorna med funktionshinder ska bete sig. I de LSS- bostäder som har en gemensamhetslokal är det personalen som sätter reglerna om vilket beteende som är tillåtet eller inte (Ringsby Jansson s. 168-169). Ett normalt liv kan vara väldigt många olika saker, Lewin (2011, s.83) menar att den mest avgörande skillnaden mellan en människa med eller utan ett funktionshinders sätt att leva är behovet av stöd för att leva som man vill. Hon menar vidare att ett normalt liv innefattar också problem med sexuella relationer, rökning, vikt och andra livsområden och det måste det också göra för människor med funktionsnedsättning (ibid. s. 86)

Personalens roll

Att personalen finns till för att brukaren behöver deras insats är väl ett oemotsagt påstående. Genom årtiondet har bedömningen av vilka insatser som brukaren behöver skiftat. Under 1900-talets första hälft var personalens uppgift att skilja människor med funktionsnedsättning från människor utan funktionsnedsättning, eftersom det var det behovet som då ansågs mest fördelaktigt för både samhället och människan med funktionsnedsättning (Grunewald 2015, s.34).

Grunewald (2008, s.262-264) menar att fram till 1950- och 60-talen hade personalen till uppgift att driva verksamheten på anstalterna till en låg kostnad och med dåtidens syn på människor med funktionshinder, som lägre stående och utan smärtpåverkan. Uppfattningen om att människor med funktionshinder var subhumana bidrog också till att arbetet med att sköta människor med funktionshinder hade låg status och hörde till de lägst betalda i samhället. Både synen på de funktionshindrade och synen på de

som arbetade som skötare bidrog till det stora avståndet mellan vi och de. För att kunna behandla de inhumant behövde de vara av en annan sort än personalen, samtidigt som den låga status yrket hade ökade den inre sammanhållningen i personalgruppen. När nya politiska direktiv och modeller har tagits fram, som avinstitutionaliseringen under andra delen av 1900- talet, ändras personalens arbetsuppgifter från att segregera, tvinga och styra till att integrera och stötta till delaktighet.

Personalen styrs i första hand av lagen och i andra hand av kommunen och verksamhetens måldokument (Malmö stad 2011). Trots LSS- lagen som talar om ett självbestämmande och en syn på människor med funktionsnedsättning som människor som har lika mycket att säga till om som andra kan personalens roll bli ett hinder för detta. Jacobsson (2000, s.42-43) beskriver en situation när hon blir ifrågasatt av sin personal, som inte vill använda hennes rengöringsmedel eftersom det inte är miljövänligt. I en sådan situation går det inte att bortse från det beroende som finns mellan personal och brukare som gör att brukaren känner en maktlöshet och tvingad att anpassa sig för att få de insatser som hon behöver. Lewin (2011, s.52-53) diskuterar svårigheterna att arbeta inom LSS och framhåller att individens självbestämmande och integritet är lagstadgade rättigheter som inte går att förhandla bort.

Topor (2001, s. 300 ff) beskriver i sin studie, som är gjord inom psykiatrin, hur man ofta ser patienten som en mottagare av behandling och andra insatser och hur det i längden skadar patientens självbild. Ett annat sätt att förhålla sig till rollerna patient- personal är att se det som ett givande och tagande. När ömsesidighet blir en del i relationen blir det inte omöjligt för patienten att bli något annat än en patient. När personalen visar sig som en vanlig person med fel och brister minskar det annars ouppnåeliga, glappet mellan brukare och personal.

Uniform vs vanliga kläder

Den forskning som är gjord gällande människor med kognitiv funktionsnedsättning och personalens kläder har varit svår att finna, men studier om hur enhetlig arbetsklädsel eller uniform jämfört med privata kläder påverkar patienter har genomförts. I Brown & Goldsteins (1968) studie jämfördes hur det påverkade den terapeutiska miljön när personalen började bära vanliga kläder istället för uniform. Man fann att interaktionen mellan personal och patienter förbättrades när personalen bar vanliga kläder, men att förbättringen inte enbart går att härleda till avskaffandet av uniform bland personalen. Richardson (1999) har studerat sjuksköterskor som arbetar i uniform och funnit att människor med funktionsnedsättning är en av de grupper där uniformen skapar ett större avstånd till sjuksköterskorna. Richardson (1999) menar också att med uniformens symbolik av rangordning och status ökar känslan av utsatthet hos grupper som redan har en utsatt position i samhället. Han menar vidare att uniform inte är att föredra i arbete med människor med intellektuell funktionsnedsättning.

Både Richardson (1999) och Charras & Gzil (2013) hänvisar till sjuksköterskeuniformens historia av att vara en symbol för hierarki och influeras av militärens motsvarande uniform. Charras & Gzil (2013) har undersökt hur personal i uniform, eller enhetlig klädsel, och personal i vanliga kläder påverkar Quality of Life, (QoL), hos personer med Alzheimers sjukdom. Samtidigt gjordes en kvalitativ analys av de förväntningar som fanns, och hur resultatet blev, av att arbeta i privata kläder. Patienterna med Alzheimers QoL ökade när personalen övergick till att arbeta i privata kläder, vilket Charras & Gzil (2013, s. 455) förklarar med att det kan vara lättare för patienterna att tillhöra samma grupp och miljö som personalen. Även att kunna spegla sig i personalen, genom att ge de komplimanger för sitt klädval, gjorde att självförtroendet hos patienterna växte. Studien visade också på att relationen mellan patienter och personal blev bättre när vanliga kläder användes, patienterna förde i högre grad samtal istället för att be om hjälp. Även hygienen förbättrades eftersom personalen inte längre hade samma

kläder vid patientnära arbete, då skyddskläder användes, som vid måltider, vilket är intressant, satt i perspektiv av att de nya klädkoderna och riktlinjerna från socialstyrelsen är satta av hygienskal.

Teoretiska utgångspunkter

Mitt induktiva förhållningssätt har gjort att jag har sökt teorier parallellt med min analys av materialet. Jag har sökt efter teorier som kan förklara fenomen som uppstår mellan grupper som har olika position i samhället.

Diskurs

Foucault (2002) förklarar hur våra gemensamma förhållningssätt i samhället skapas och återskapas. För att få en förståelse för mitt material och den verklighet som beskrivs av intervjupersonerna har jag använt mig av Foucaults (2002) diskursteori. Jag har också velat förklara att diskurser förändras över tid, för att få förståelse för att den diskurs som är aktuell upplevs som rätt. Samhällets förhållningssätt till människor med funktionsnedsättning måste förstås utifrån en teori som förklarar att det inte är människorna med som funktionsnedsättning som förändrats utan just förhållningssättet. Foucault (2002, s.60-61) beskriver synen på människor med psykisk ohälsa utifrån samhällets diskurser, som förändras över tid, från att ses som ansvariga för sina brottsliga handlingar till att ses som oansvariga och i behov av vård för sitt beteende.

Vi och de- Elias

Personal och människor med funktionshinder är två olika grupper vars upplevelser utgör empirin i min uppsats. För att förstå det inbördes ojämlika maktförhållandet som finns mellan dessa två grupper har jag valt att använda mig av Norbert Elias (2010) teoretiska modell om *etablerade och outsiders*. Elias (2010) förklarar de olika gruppernas inbördes hierarki genom att den underlägsna gruppens värderingar och beteenden värderas som moraliskt

lägre än den etablerade gruppens. Elias (2010) studier är genomförda i en förort i England under 1960-talet och undersöker förhållandet mellan de grupper som har bott i områdena i flera generationer och de grupper som är nyinflyttade några gator bort. Elias (2010) beskriver hur de myter och fördomar som sprids av de *etablerade* blir en teknik för att behålla sin överordnade maktposition. Människor utan funktionsnedsättning har en överordnad maktposition i förhållande till människor med funktionshinder och delar av förhållandet mellan de två grupperna har jag velat tolka och förklara med Elias (2010) teorier.

Stigma, identitet och grupptillhörighet- Goffman

För att förstå betydelsen av det ofrivilliga utanförskapet som uttrycks i min empiri har jag valt att använda mig av Goffman (2007). Han menar att de grupper som av övriga samhället anses avvikande, utsätts för en stigmatisering som den enskilde har svårt att förhålla sig till. Goffman (2007) problematiserar de icke-avvikandes behov av att upprätthålla skillnaden mellan det "normala" och det "onormala", vilket också förklarar att *stigma* enbart finns i förhållande till en norm om vad som är "normalt". För att ytterligare förstå vad som händer i interaktionen mellan människor och grupper av människor har jag kompletterat Goffmans (2007) *Stigma* med Goffmans (2000) *Jaget och maskerna*, där han förklarar de attribut som symboliserar vår identitet och grupptillhörighet. För att tolka min empiri har jag använt Goffmans (2000) teorier om *team* och *fasad*, de termer han använder för att förklara människors beteenden och ageranden.

Den generaliserade andre- Mead

En del i att utvecklas som människa handlar om att inse att det finns andra sätt att förstå sin omvärld än vad en själv gör. *Den generaliserade andre* är ett begrepp som Mead använder för att förklara människans utveckling mot att inse att det inte behöver vara en specifik människa som gör på ett speciellt sätt, utan att det kan vara människor som gör på olika sätt (Thunman & Persson 2011, s.67). Varje individs generaliserade andre är utvecklad efter denne individens erfarenheter, men individer som har växt upp under

liknande erfarenheter, normer och miljö skapar också liknande generaliserade andre, eftersom de är resultatet av vad individen kan föreställa sig om någon annan. Individens abstrakta bild av vad någon annan skulle kunna göra eller uppleva är en bild av individens sammantagna upplevelser och möten, den bilden är *den generaliserade andre* (Berg 1975, s.70).

Backlash

Rudman & Fairchild (2004) och Rudman & Phelan (2010) beskriver vad som händer när människor som avviker från den stereotypa rollen som förväntas av den. Backlash är termen som de använder för att beskriva de bakslag som individer och grupper drabbas av när de bryter mot den traditionella rollen. Deras forskning är inte gjord på människor med funktionsnedsättning, utan på kvinnor och män (Rudman & Fairchild 2004), människor med olika etnicitet och "afroamericans" och "whites" (Rudman & Phelan 2010). De har identifierat det sociala motstånd som uppstår när individer i dessa grupper avviker från det beteendet som ingår i gruppens sociala roll och istället närmar sig den motsatta gruppens sociala roll.

Metod

Metodmässiga överväganden

Min målsättning med studien har varit att identifiera en eventuell betydelse eller problematik med arbetskläder inom LSS och när frågeställningen och syftet i studien söker efter företeelser, egenskaper eller innebörd har den en kvalitativ ansats (Starrin 1994, s. 21-22). Den kvalitativa metoden och analysen är lämplig för att upptäcka företeelser (Starrin 1994, s.28). Med mina frågeställningar har jag sökt klarhet i hur personal och brukare uppfattar och förstår de enhetliga arbetsklädernas inverkan på LSS-boendena, vilket en kvalitativ metod är lämpad för att undersöka (Jacobsen 2012, s. 61). Eftersom mina frågeställningar syftar till att förstå fenomenet i sin kontext är den kvalitativa, tolkningsinriktade kunskapsteoretiska

ståndpunkten en viktig del i metoden eftersom jag vill att individernas berättelse ska stå i fokus (Bryman 2011, s.341, Jacobssen 2012, s. 61-62).

Jag har i min frågeställning inte en önskan eller möjlighet att pröva teorier utan möjligtvis generera teori om hur arbetskläderna påverkar förhållandena på LSS- bostäderna, vilket gör att min frågeställning är induktiv (Bryman 2011, s.40, 340). I det induktiva förhållningssättet ingår att samla in data på ett så öppet sätt som möjligt och försöka att inte ha bestämt vad man letar efter (Jakobsen, 2012, s.62-63). Eftersom jag har en explorativ eller undersökande ansats i mina frågeställningar, där frågorna går på djupet är det av vikt att välja en metod med vilken vi kan undersöka frågornas olika dimensioner (Jakobsen, 2012, s.48). Denna typ av frågor kräver oftast ett begränsat antal undersökningenheter (Jakobsen 2002, s.56). Jag valde att undersöka två olika enheter, där ungdomar som nyss flyttat eller kommer att flytta till en LSS- bostad var den ena enheten och personal som arbetar i enhetliga arbetskläder.

För att få svar på mina frågeställningar har jag valt att använda mig av semistrukturerade intervjuer som insamlingsmetod. Jag har gjort två olika typer av semistrukturerade intervjuer för att kunna svara upp till syftet och frågeställningarna. Även om jag använt mig en intervjuguide med olika teman, så fick intervjuerna en vidd som intervjupersonen förvaltade, eftersom mitt intresse, utifrån frågeställningarna, har varit att fånga intervjupersonens perspektiv och uppfattning (Bryman 2011, s.412-416).

I den första intervjutypen har intervjuguiden omfattat de teman som jag ville att intervjupersonen skulle ge sitt perspektiv på, för att inte missa empiri som är viktig för mina frågeställningar (Bryman 2011, s. 419-420). De övergripande teman har varit enhetliga arbetskläder eller privata kläder i förhållande till yrkesrollen, brukarperspektiv och ur ett vi- och de-perspektiv (Bilaga 4).

I den andra intervjutypen har jag använt mig av en gruppintervju, eller fokusgrupp (Bryman 2011, s.446-447) med ungdomar med kognitiva funktionsnedsättningar. Jag har valt att använda gruppintervju framför enskilda intervjuer med ungdomarna eftersom deras olika erfarenheter och kunskap gör det lättare för de som individer att diskutera frågorna som jag ställer. Ungdomarna fick möjlighet att, på ett mer fritt sätt, reflektera över de frågor jag har studerat (Bryman 2011, s. 448). Under gruppintervjun har jag använt tre fotografier med personal som har privata kläder, arbetskläder som består av t-shirts i olika färger och enhetliga arbetskläder (bilaga 5, 6, 7), för att förtydliga de teman som intervjuguiden (bilaga 3) kretsade runt och vad intervjupersonerna hade att förhålla sig till (Bryman 2011, s. 425).

Jag har gjort intervjuer med människor i två olika kategorier. Den ena kategorin är personal på LSS- boenden och den andra kategorin är människor med funktionshinder. Personalkategorin består, i sin tur, av två grupper, de som arbetar i privata kläder och de som arbetar i enhetliga arbetskläder.

De två första intervjuerna gjordes med personal som arbetar i ett LSS- gruppboende. Personalen på det boendet hade använt enhetliga arbetskläder i flera år. Båda mina intervjupersoner, på detta boende, hade erfarenhet av att arbeta i privata kläder på tidigare arbeten. Lotta och Kristina har jag valt att kalla de.

Min nästa intervju var en gruppintervju med tre ungdomar som har funktionshinder. Ungdomarna hade varierande erfarenheter av LSS- boende. Anders, som jag har valt att kalla honom, bodde i en LSS- bostad, medan Pernilla och Sara, som också är fingerade namn bodde hos sina föräldrar men hade varit en del på LSS- bostäder och hälsat på vänner och båda funderade på att LSS- bostad var ett alternativ för dem i framtiden.

De sista intervjuerna gjordes med personal som arbetade i privata kläder i ett LSS- boende med servicelägenheter. Ellen, som jag valt att kalla henne, har

tidigare haft erfarenhet av att arbeta i enhetliga arbetskläder, fast då inom äldreården, medan hennes kollega, Vera, som jag valt att kalla henne, har arbetat i privata kläder inom LSS i många år.

Jag spelade in samtliga intervjuer i sin helhet och transkriberade de. När jag hade transkriberat intervjuerna gjorde jag en tematisk analys (Bryman 2011, s. 528-529), där jag efter flertalet genomläsningar identifierade fem teman som på olika sätt svarade på mina frågeställningar.

Urval, undersökningspopulation

Eftersom jag har två olika populationer i min undersökning har jag gjort urvalsprocesser två gånger. Mitt ena urval består av personal som jobbar inom boende enligt LSS. Min första tanke var att jag ville intervjua personer som arbetar i enhetliga arbetskläder, men som tidigare arbetat i privata kläder, för att ha erfarenhet av hur arbetskläderna påverkar relationen mellan personal och de boende. Efter mina första två intervjuer med personal upplevde jag ett behov av att vända på några av mina intervjuteman för att också förstå och undersöka hur personal som arbetar i privata kläder ser på hur detta påverkar relationen mellan de och de som bor i LSS-bostaden. På det boendet som jag fick kontakt var de i en process där de väntade på ett beslut om de skulle ha arbetskläder och i så fall vilka, vilket blev en intressant ingång för mina frågeställningar. I båda de urvalsprocesserna tog jag kontakt med enhetschefer och sedan med boendena, för att höra mig för om det fanns intresse för att bli intervjuade. Jag bokade möte med de i personalen som var intresserade av en intervju. Intervjuerna gjordes på personalens arbetsplatser, under deras arbetstid.

Eftersom jag hade en tanke om vilka erfarenheter och förhållande mina intervjupersoner skulle ha blev urvalet målinriktat (Bryman 2011, s.434). Jag har gjort fyra intervjuer med personal, vilket jag bedömde var en rimlig mängd data för min uppsats. I mitt sökande av en uppfattning från människor

med en funktionsnedsättning valde jag att inte söka människor på boendeenheter, eftersom min erfarenhet är att man svarar i relation till sin personal som man också är i beroendeställning till. Jag sökte mig till fyraåriga gymnasiet, där ungdomar med kognitiva funktionsnedsättningar går. Genom en kontakt i personalen fick jag träffa sistaårselever och de som var intresserade av en intervju träffade jag en vecka senare. Gruppintervjun gjordes med tre ungdomar, där de på olika sätt haft eller har olika insatser enligt LSS. Även gruppintervjun gjordes med ett målinriktat urval (Bryman 2011, s.434) eftersom jag letade efter människor som jag kunde träffa i en annan miljö än i deras boende, men som ändå bor eller kommer bo i bostad enligt LSS.

Metodens förtjänster och begränsningar:

Eftersom mitt syfte är att fånga människors upplevelse av enhetliga arbetskläder är den kvalitativa intervjun att föredra. Utöver syftet kan också normer, erfarenheter och tankar om liknande fenomen framkomma i intervjuerna (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015, s. 53). Jag är medveten om risken att intervjupersonernas bild av vad de säger inte alltid överensstämmer med verkligheten, men jag har inte för avsikt att studera handlingar, utan upplevelser, vilka blir svåra att studera med någon annan metod (ibid. 53-54). Om jag hade haft för avsikt att generalisera hade det varit problematiskt att genomföra en kvalitativ studie (Bryman 2011, s. 368), men jag vill studera detta specifikt. Metoden jag har valt är kontextberoende och ger ett väldigt specifikt resultat, som i en större eller annan studie kan kompletteras med andra studier (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015, s. 54).

En svårighet har varit att intervjuerna har varit något problematiska att genomföra med personal, eftersom jag har bokat tid med respondenterna på deras arbetsplats och intervjuerna har genomförts medan verksamheten på boendet bedrivits runt omkring, om än inte i det rum intervjuerna pågick. Intervjupersonerna har eventuellt inte kunnat fokusera fullt ut under

intervjuerna när kollegor, telefonen och arbetsuppgifter har varit närvarande i bakgrunden.

När jag genomförde gruppintervjun med ungdomarna som har en kognitiv funktionsnedsättning var jag väl medveten om de svårigheter som jag, som intervjuare, skulle stöta på om jag inte var väl förberedd. Jag har en god kunskap om de olika begåvningsnivåernas begränsningar vad gäller kognition och komparation (Winlund, Rosenström Bennhagen 2004). Min erfarenhet av att arbeta med människor med funktionshinder gör att jag känner mig trygg i att göra mig förstådd. För att förtydliga de frågor som jag ville att respondenterna skulle svara och ge sin bild av valde jag att använda mig av tre fotografier på personal som använder tre olika typer av kläder (bilaga 5, 6, 7). Trots mina anpassningar för att göra mig förstådd under gruppintervjun finns en risk att jag och respondenterna inte varit fullt ut eniga om innebörden i delar av intervjun.

Metodens tillförlitlighet

Validitet

Den externa validiteten, som kan jämföras med överförbarhet, i en kvalitativ studie är komplex, eftersom resultaten inte är generaliserbara. En noggrann beskrivning av kontexten blir ett sätt att förstå den delen i validiteten (Bryman 2011, s.355). Den interna validiteten, trovärdigheten, är relevant i kvalitativa studier (Ahrne & Svensson 2015, s.24-25). Mötet med varje intervjuperson blir intensivt och som intervjuare har jag stor möjlighet att förstå dennes upplevelse av fenomenet. Det är svårt att argumentera om intervjupersonens upplevelse är riktig, eftersom personen just beskriver sin upplevelse i just den kontexten. Detta blir viktigt för mig att lyfta fram, speciellt i förhållande till den gruppintervju jag har gjort, eftersom jag inte kan hävda att min subjektiva uppfattning av ett fenomen skulle vara mer riktig än den uppfattningen som människor med kognitiva funktionshinder har.

Reliabilitet

Målet med en kvalitativ studie är inte att kunna beskriva fenomen objektivt. Det finns problem med att kunna genomföra en studie på exakt samma sätt, eftersom fenomen och upplevelsen av dem ändras över tid. Däremot syftar reliabiliteten i en kvalitativ studie till om "huruvida man mäter det man vill mäta, huruvida man får svar på problemställningen" (Jacobsen 2012, s.123). Jag har genom mina intervjuer försökt att svara heltäckande på mina frågeställningar och svara upp till syftet. Genom att redogöra för de olika stegen i min studie kan reliabiliteten, eller pålitligheten, i studiens slutsatser styrkas (Bryman, 2011, s. 355)

Objektivitet

Med min konstruktionistiska utgångspunkt har jag inte tron på att objektiv kunskap går att forska fram. Bryman (2011, s. 255-256) menar att jag istället, i min studie, säkerställer att jag inte påfört mina teorier på intervjupersonerna, utan försökt framställa deras subjektiva bild av fenomenet jag studerar.

Förförståelse

Jag har arbetat inom LSS femton år av mitt yrkesliv, varav drygt tio år på LSS-boende. Under mina år inom LSS-boende har jag arbetat både i privata kläder och enhetliga arbetskläder. Min erfarenhet har gett mig en förförståelse för mina intervjupersoners situation och arbetsuppgifter. Jag har en praktisk kunskap om LSS och arbete med människor med funktionsnedsättning som har hjälpt mig att genomföra min studie. I min studie har jag, efter bästa förmåga, försökt vara neutral inför intervjupersonernas berättelser och upplevelser.

Etiska överväganden

Mina intervjupersoner har blivit informerade om vad min forskning syftar till, för att de aktivt skulle kunna bestämma om de vill vara en del i studien eller inte. Informerat samtycke, som är en sammanslagning av samtyckeskravet och informationskravet, har inneburit att samtliga

intervjupersoner har fått information om att de deltar frivilligt i studien (Svedmark 2012, s.104). Jag har informerat mina intervjupersoner om konfidentialitetskravet, där jag förvarar intervjupersonernas personuppgifter på ett säkert sätt och de har informerats om att deras anonymitet garanteras. Enligt nyttjandekravet, där data som jag samlar in endast får användas i min studie (Bryman 2011, s. 132), kommer jag inte använda mitt intervjumaterial till något annat än min studie. Jag har även informerat om att studien, när den är färdig, kommer att finnas på LUP.

Jag har övervägt, ur ett etiskt perspektiv, vilken effekt mina intervjuteman kan komma att ha för intervjupersonerna. Min slutledning är att effekten inte är speciellt stor, men eftersom jag inte kan avgöra varje intervjupersons upplevelse är konfidentialitetskravet viktigt för intervjupersonernas trygghet. Det finns en risk för att min tolkning av deras berättelser inte upplevs ge en rättvis bild av deras berättelse när de ser den färdiga analysen (Öberg 2015, s.62). I min analys har jag tolkat intervjuerna med hjälp av teorier och i den kontexten kan intervjuerna upplevas annorlunda än i sin ursprungliga form.

Ungdomarna som jag intervjuat till hör en grupp som ofta hamnar i beroendeställning till personal, myndigheter och personer i deras närhet och på så sätt kan ses som sårbara. Jag har varit medveten om detta när jag ställt mina frågor och bearbetat mitt material.

Eftersom de intervjupersonerna som går i gymnasiet har God man har jag att skickat information, via eleverna, till de Gode männen där jag förklarar syftet med uppsatsen och vad ungdomarna kan bidra med för resultatet i min uppsats. Gode männen informerades också om mina kontaktuppgifter (bilaga 1)

Resultatredovisning och analys

För att tolka mitt material har jag delat in analysen i fem teman som på olika sätt besvarar mina frågeställningar. Eftersom en stor del av mitt syfte är inriktat på att undersöka om och hur relationen mellan personal och människor med funktionsnedsättningar eventuellt förändras av att personalen arbetar i enhetliga arbetskläder handlar de första två teman om hur intervjupersonerna ser på den relationen oavsett arbetskläder. De övriga tre teman handlar om institutionalisering i förhållande till arbetskläder, hur förhållandet mellan personal (vi och de) påverkas och i den sista delen tar jag upp vem det är som påverkas av enhetliga arbetskläder.

Jag har tolkat intervjumaterial från alla intervjuerna inom samma teman. Inom de olika teman har de olika intervjupersonerna mer eller mindre framträdande roll.

Bemötande- med eller utan arbetskläder

I intervjuerna uttalade samtliga respondenter vikten av att relationen och bemötandet mellan brukare och personal var det viktigaste helt oavsett personalens klädsel. De olika respondenterna i min undersökning hade olika infallsvinkel, förförståelse och erfarenheter, men frågan om bemötande var viktig för alla utifrån deras position. De ungdomar som jag intervjuade var överens om, att för att de skulle ha en bra relation till sin personal var ett bra bemötande viktigt. Deras syn på ett bra bemötande var att personalen skulle behandla de med respekt och utan att bestämma.

Behandla oss som om vi vore deras kompisar. Inte som om vi är brukare, som är ett fult ord tycker jag. (Anders)

Att bli reducerad till brukare och hamna i en kategori som gjorde stor skillnad på ungdomarna och personalen, när de på många sätt upplevde sig lika, var något som ungdomarna vände sig starkt emot. De upplevde det som

viktigt att det inte var så stor skillnad om man var normalbegåvad eller hade ett funktionshinder utan ville få stöd utifrån sina behov. Sara poängterade flera gånger under intervjun att alla är olika, vilket medför olika behov. För ungdomarna var det viktigt att inte bli behandlad på ett särskilt sätt för att man har ett funktionshinder utan att få vara som alla andra människor.

Jag tror att det är just därför de ska behandla oss som om vi vore vem som helst, det är vi ju, skillnaden är att vi kanske har ett sånt här litet problem (visar mellan tummen och pekfinger), och om man har ett sånt här litet problem, så man nästan är på gränsen, men bara nästan, nästan är normalbegåvad och då kan de behandla en som om man vore deras kompisar, fast man inte är det, man umgås inte privat (Anders)

Att i förhållande till sin personal bli påmind om det stigmat (Goffman 2007, s. 128-129) som följer med att ha en funktionsnedsättning är inget ungdomarna önskade eftersom de i många situationer inte identifierade sig med den stigmatiserade gruppen utan med personalen. Goffman (2007, s. 113ff) menar att den stigmatiserade kan uppleva en ambivalens inför att identifiera sig med den grupp de hänvisas till utifrån det stigmat som är kopplat till funktionsnedsättningen. Goffman menar vidare att den stigmatiserade individen antagligen kommer känna sig mindre stigmatiserad när denna identifierar sig med de som är icke-stigmatiserade.

Ellen och Vera, som arbetade i privata kläder, beskrev relationen till de boende med funktionshinder på ungefär samma sätt som Anders, Sara och Pernilla önskade att den skulle vara. De upplevde att de hade ett öppet klimat, där de lyssnade mycket på varandra, både personal, sinsemellan, men även mellan personal och brukare.

Det känns inte som personal-brukare, utan mer liksom, alltså.. vad ska man säga... kompisar fast det är ett jobb (Ellen)

Jag tror de gillar den här relationen, den här halvkompisrelationen, de är rätt så bekväma i den (Vera)

Topor (2001) menar att relationen mellan personal och brukare är viktig för hur resultatet av insatsen blir. Det är inte den typiskt professionella, distanserade relationen, där brukaren enbart är brukare och personalen enbart är personal som är den relation som alltid ger mest. Motsatsen till professionalism beskriver Topor (2001, s.303-304) som "as-if -friends", han kallar det också en ny sorts professionalism där relationen bygger på att vara som en kompis, även om det är ett jobb, som kan tänja på regler och som ser mer än brukaren i människan som personalen arbetar med. Just denna nya typ av professionalism var den som ungdomarna efterfrågade och som personalen i bostaden med privata kläder arbetade efter.

Ungdomarna beskrev att de hade behov av hjälp och stöd med många olika saker och att deras hjälpbehov var individuellt. De menade att för att kunna ta emot den hjälpen de behövde var de tvungna att ha förtroende för sin personal och känna att de vågade prata med dem.

Ja, alltså de ska vara hjälpsamma och snälla och liksom lyssna på den personen som vill ha hjälp och kanske förklara hur man ska göra om man till exempel inte har tvättat så mycket så förklarar de hur mycket tvättmedel man ska ha, så det inte blir för mycket. (Pernilla)

Personalen på båda enheterna beskrev vikten av att alla i personalen hade olika kvaliteter och styrkor, och att det gäller att samarbeta så att allas kvaliteter kom till sin rätta. De beskrev någon i personalen som mer moderlig och någon som mer teknisk. Eftersom brukarna hade olika behov, i olika situationer, sökte ofta brukaren efter den personal de behövde.

Rätten att fatta dåliga beslut

En svårighet inom LSS, som personalen upplevde, var att känna ett ansvar för brukaren samtidigt som självbestämmande för brukaren är centralt inom LSS. Vera sa att det kändes svårt att veta hur någonting borde vara samtidigt som brukaren gjorde helt andra val. Norbert Elias (1999, s. 27 ff) menar att den grupp som är högre i hierarkin har en uppfattning om att den lägre

rankade gruppen fattar sämre beslut och mindre kapabla att skilja rätt från fel.

Speciellt när vi kan ha jättevettiga åsikter och tycka att det borde gå till så här och så här, men så säger brukaren "jag ska göra så här" så har vi inte mycket att säga till om fast det kanske inte gynnar honom(Ellen)

För personalen upplevdes det som en oro, dels för brukaren, men också för att misslyckas i sitt arbete, eftersom de ofta fick veta av sjukvård och andra instanser att de har ett ansvar för brukarens hälsa och välmående. Goffman (2007, s. 24-25) menar att när en stigmatiserad och en icke-stigmatiserad begår samma misstag blir reaktionerna olika. Den stigmatiserade begår misstaget eftersom han är stigmatiserad och behöver då hjälp eller en tillrättavisning medan den icke-stigmatiserades misstag uppfattas som något alldagligt. Vera och Ellen beskrev flera situationer där de upplevde att hur de än gjorde, så gjorde de fel, antingen mot brukaren och dennes självbestämmande, eller mot sjukvårdspersonal som antydde att de inte skötte sina brukare ordentligt.

Men det känns lite så ibland, alltså när man jobbar, att vi ska försöka få de självbestämmande och göra individuella val och vi försöker motivera de, men så går de ändå upp i vikt, så är det vi som ska se till att... eller göra nånting så att han inte går upp i vikt.(Ellen)

För Anders och Pernilla var det självklart att LSS gav de möjligheten att bestämma över sitt eget liv, även i de situationer där besluten inte objektivt sätt gynnar de. De menade att de hade lika stor rätt som alla andra att dricka alkohol eller träffa vem de ville. Lewin (2011, s.53,) menar att personalen inte har någon laglig rätt att påverka brukarens livsstil och livsval även när de, av personalen, anses ohälsosamma. Lewin (2011, s. 87-88) ifrågasätter om personal ibland har högre krav på att människor med funktionshinder ska leva ett riskfritt och hälsosamt liv än på sig själva. När jag frågade

ungdomarna om vad personalen skulle tycka när man gör, i deras ögon tokiga saker, uttryckte Anders sig och fick medhåll av Pernilla.

Alltså vill eller tycker, alltså de kan tycka vad som helst, det är inte de som behöver hjälp det är ju jag ju, men om du behöver hjälp, de kan de ju tycka vad som helst ju, eller hur?(Anders)

Norbert Elias (1999, s. 58) menar att även när gruppen som är avvikande från normen, outsiders, beter sig som den etablerade gruppen blir de ifrågasatta. Människor som inte har en funktionsnedsättning, de etablerade, äter för mycket mat, behöver gå ner i vikt och dricker för mycket alkohol. När outsiders beter sig på samma sätt blir det mer problematiskt.

På boendet där personalen arbetade i arbetskläder hade brukarna ett större omvårdnadsbehov och personalen upplevde, även där, att självständighet och omvårdnad var två delar av arbetsuppgifterna som inte alltid var lätta att kombinera, men konstaterade ändå att självbestämmandet kom först. Kristina tog sig själv som exempel och menade att hon aldrig hade accepterat om någon kom in i hennes lägenhet om hon inte bjöd in dem, eller bestämde i hennes lägenhet för att förklara hur det är att arbeta med självbestämmande som den riktlinje som kommer först.

Nä alltså då... Den här boenden låser sin lägenhet och då ska inte jag gå in där och Nä och sen vill jag in där får jag knacka till personen öppnar ... Det är så det ska va(Kristina)

Inom LSS och andra institutioner, där det finns en relation där den ena behöver någonting som den andra har, finns en maktrelation som inte går att bli av med. Men det är stor skillnad på att inneha makt och utöva makt. Att ha åsikter om hur en människa ska leva sitt liv är inte förenligt med LSS, men ändå förekommande, eftersom personal kan tycka att de har ett bättre alternativ än det som brukaren har (Jacobson 2000, s.39-42). Vetskapen om komplexiteten i LSS där självbestämmande även innefattar beslut som

personalen uppfattar som dåliga för individen gör att det blir lättare att förhålla sig till sitt arbete, även om de upplevde denna bit som den svåraste delen i sitt yrke. Giertz (2012, s. 220-221) menar att det är komplext att kombinera omsorg med självbestämmande utifrån de olika diskurser som råder. Ungdomarnas vetskap om sina rättigheter var tydlig. De upplevde sig själva som självbestämmande, men i behov av stöd i vissa situationer

Alltså när det gäller sån här gruppboendestäder så är det ju så att personalen kan ju inte bestämma över en, de kan ju hjälpa en och tipsa en och stötta en, det kan de göra (Anders)

Ungdomarna menade att de hade all rätt i världen att göra saker och ta beslut som personalen ansåg vara dåliga för dem eller moraliskt förkastliga. Samtliga intervjupersoner hade en bild av LSS-boenden som verksamheter som har tagit ett långt steg från institutionernas kontroll och segregering. De institutioner som funnits för att göra åtskillnad mellan de som är normala och de som inte är det (Grunewald 2015, s. 11)

Institutionalisering av LSS?

Ellen och Vera, som arbetade i privata kläder, upplevde inget behov av att skydda sina egna kläder, utan trivdes med att arbeta i sina privata kläder. Eftersom personalen på boendet som Ellen och Vera arbetade på höll på att utredas för att använda arbetskläder och för vilken sorts arbetskläder de skulle arbeta i så visade jag de bilder jag tidigare hade haft för att konkretisera, för ungdomarna jag hade intervjuat, hur arbetskläderna såg ut. Ellen och Vera var lite oroliga över om de skulle behöva ha de mer sjukhuslika arbetskläderna (bilaga sju). Vera funderade vad sjukhusliknande kläder skulle göra med den hemliga miljön där de var klädda i sina privata kläder och undrade om hon inte skulle få ha jeans ens. Den frågan de diskuterade, angående kläderna, rörde vad det skulle vara för typ av kläder och oron över att det skulle bli de mer sjukhuslika kläderna.

Det har väl gått mycket från att ha varit institution till att det ska individualiseras och det ska bli hemmiljö osv och nu känns det lite som att man börjar gå tillbaka igen, nu ska vi helt plötsligt klumpa ihop oss igen och vara likadana och göra likadant. Ha namnbrickor och ja- gå tillbaka (Ellen)

Som sagt, det är nog väldigt beroende på hur de skulle se ut...(Ellen)

Vera och Ellen var överens om att de upplevde en oro för att likna de gamla institutionerna när individualiseringen och hemmiljön inte längre upplevdes lika prioriterad som för några år sedan. Individualiseringen och friheten i de små boendeenheterna har setts som en motpol mot de gamla institutionernas storskalighet och sociala kontroll (Ringsby Jansson, 2002, s. 261-262). Vera och Ellen kände nu en oro över den likriktning som de upplevde hotade den hemmiljö på det LSS- boendet som var deras arbetsplats.

Kristina och Lotta, som redan arbetade i arbetskläder, upplevde inte att arbetskläderna hade påverkat deras LSS- tänk. De upplevde att deras brukare hade en trygghet i sin personal och att de inte hade någon åsikt om vad personalen hade på sig. På det boendet upplevde Kristina och Lotta att de flesta brukarna inte heller hade möjlighet att uttrycka en åsikt, eller att ha en åsikt om sådana saker som personalens klädsel. Eftersom de hade en ganska hög andel brukare med ett omvårdnadsbehov upplevde de behovet av arbetskläder som stort. Kristina hade inte funderat på om just de här arbetskläderna markerade eller symboliserade något.

Kläder är kläder. Det är ju bra, alltså, man behöver inte bekymra sig om vad man ska ha på sig, för arbetskläderna är ju hela tiden där, liksom(Kristina)

Lotta hade arbetat inom LSS innan de hade arbetskläder, för flera år sedan, när alla arbetade i privata kläder och upplevt hur diskussionerna i arbetslaget hade gått då. Det hade funnits ett motstånd mot arbetskläder där många i arbetsgruppen hade oroat sig för att behöva arbeta i arbetskläder.

*Ja, men det var väl, varför ska vi ha såna kläder, sen så fort de fick det var det "woho, jag skulle aldrig använda mina egna", liksom....
Just för att det skyddar kläderna(Lotta)*

Upplevelsen av att inte behöva smutsa ner sina egna kläder var positiv eftersom slitaget på deras kläder hade varit stort innan de hade personalkläder. Lotta berättade att de inte fick någon kompensation från kommunen för slitaget, utan de använde kläder som var uttjänta hemma, eftersom de visste att kläderna blev hårt slitna på jobbet.

Diskurser förändras över tid. Foucault (2002, s.62 ff) beskriver diskurs som det område där tingen och orden rörande ett fenomen möts och skapar det förhållningssätt och de kategorier som är. Även de rättigheter och skyldigheter en grupp eller kategori besitter, både uttalade och outtalade, är en del av diskursen. Det sätt som vi pratar om fenomen och företeelser är diskursen och även på det sätt vi ifrågasätter fenomen. Diskurser rörande människor med funktionsnedsättningar har förändrats mycket över tid. Den diskursiva praktiken för hundra år sedan skapade människor med funktionshinder som inte hade egna val eller var en del av det övriga samhället. Både det språk som användes och de fysiska omständigheter som rörde människor med funktionsnedsättning vittnar om dåtidens diskurs. Under många reformer under 1900- talet förändrades diskursen, delvis eftersom synen på människor med funktionsnedsättningar förändrades, men också genom ekonomiskpolitiska beslut.

Diskursen om normalisering, individualisering och självbestämmande inom arbete med människor med funktionsnedsättning har varit rådande de senaste decennierna (Ringsby Jansson 2002, s. 19-20). Införandet av arbetskläder på nationell nivå och enhetliga arbetskläder på lokal nivå är en fortsättning eller förändring av den diskurs som de senaste decennierna rått.

Ellen och Vera upplever en förändring, eller förskjutning åt ett mindre individualistiskt förhållningssätt gentemot brukarna och Kristina och Lotta upplever de enhetliga arbetskläderna som ganska självklara i sitt arbete. Den

diskursförändringen kan eventuellt liknas vid en backlash (Rudman & Fairchild 2004) och (Rudman & Phelan 2010). I den första studien undersökte de kvinnor som närmade sig och gjorde karriär inom traditionellt sätt manliga områden, och i den senare studien är det vita och färgade amerikaner som närmade sig och gjorde karriär inom den andra gruppens områden. Backlash riktar sig till de som inte håller sig kvar inom sina förväntade områden. Rudman & Phelan (2010, s.279) menar att backlash är ett effektivt sätt att trycka tillbaka människor i den roll som är normativ för den kategorin de tillhör. På så sätt fungerar backlash som en bevarare av de givna roller och maktpositioner som råder.

Närhet- distans, vi och de

När jag intervjuade ungdomarna visade jag tre foton (bilaga 5, 6, 7) där samma personal har tre olika typer av kläder på sig. Det första fotot föreställer vanliga, privata kläder, det andra fotot föreställer personal i t-shirts och det tredje fotot personal i enhetliga arbetskläder. Innan jag hade förklarat motiven på fotona utbrast både Anders och Pernilla att bilaga 7 var *sjukhuskläder*. Ungdomarna med funktionsnedsättning såg på de enhetliga arbetskläderna, som de kallade sjukhuskläder, som ett skydd som skulle hindra personalen från att bli smutsig och kontaminerad medan de utförde sitt arbete. Samtidigt var ungdomarna överens om att de själva inte ville ha personal som arbetade i enhetliga arbetskläder. Anders hade svårt att se hur personalen skulle ha ett behov av att skydda sig från dem. Pernilla tyckte att personalen skulle ha arbetskläder som inte såg så sjukhuslika eftersom både Pernilla och Sara upplevde sjukhus som ganska skrämmande. Jag frågade istället vilka kläder som de tyckte att personalen på ett LSS- boende skulle ha enligt de och bilaga 5 var mest omtyckt följd av bilaga nummer 6.

Mmm alltså, ehh, jag tycker de kläderna (pekar på bilaga fem) för att om jag hade sett personalen i såna kläder(pekar på bilaga sju)... Så hade jag kanske blivit lite räddOch tänkt " varför har de såna kläder?"(Pernilla)

På boendet där Vera och Ellen arbetade i privata kläder hade man erfarenhet av brukare som upplevde likheten med sjukvården som ett problem när de hade en vikarie som arbetade i sjukhuskläder

Vi hade en vikarie som kom som ny och hon hade en sån undersköterskeblus och en brukare började gråta för att han trodde han skulle gå till läkaren(Vera)

I Richardsons (1999) studie beskrivs att det underläge som följer med när man har en funktionsnedsättning ökar när personalen bär enhetliga arbetskläder. I hans studie minskade självkänslan och ökade deras känsla av beroende hos människor med funktionshinder när sköterskor med uniform tog hand om de i jämförelse med sköterskor i privata kläder. De attribut, eller den *personliga fasad* som Goffman (2000) beskriver det som, är viktig i de roller som brukare och personal har gentemot varandra. De fasader som personalen behärskar är de attribut som visar att de är personal. För brukaren blir personalrollen tydligare ju fler *personliga fasader* som visas. Inom sjukvården är det allmänt att de som arbetar där har kontrollen och nyckeln till din hälsa och detta stadfästes genom attribut, som den enhetliga uniformen. Uniformen är ingenting som du som patient kan ta på dig, utan den är en tydlig avskiljare mellan patienter och sjukvårdspersonal. Blomberg (2006, s. 188-190) menar att uppdelningen och kategoriseringen är hinder för att ojämlikheten ska utplånas. Hon menar vidare att det som kategoriserar människor med och utan funktionsnedsättning måste identifieras motverkas.

Kristina och Lotta, som arbetade i enhetliga arbetskläder, upplevde, precis som ungdomarna, att klädernas främsta funktion var att skydda sig själva. Deras upplevelse var att på deras boende fanns många omvårdnadssituationer som krävde kläder som tålde nersmutsning. De upplevde inte att avståndet till brukarna ökade med personalkläderna och

var tveksamma till ifall brukarna skulle eller kunde uttrycka några tankar om frågan.

Jag tror att de känner en sån trygghet att vi finns till hands och om det står X kommun på våra kläder är inte något de bryr sig om(Kristina)

Eftersom personalen, på gruppboendet, hade en nära relation till brukarna upplevde varken Lotta eller Kristina att de hade några speciella symboler, som arbetskläderna eller något annat, som förstärkte personal- eller brukarrollen

Men jag tycker inte att våra brukare reagerar på det sättet och jag känner verkligen inte att det är de och vi, liksom.....Det är ju skitsvårt att veta vad de tänker om detta, men... ja(Lotta)

Att personalen upplever en stor trygghet i sin roll gentemot brukarna oavsett kläder kan tolkas som att personalen känner att deras kläder inte är avgörande, så länge de gör ett gott jobb och har goda relationer till brukarna. I Richardsons (1999) studie från Storbritannien var de sjuksköterskor som arbetade med enhetliga arbetskläder dels intresserade av att skydda sig från smittor och dylikt precis som personalen i mina intervjuer, men de hade också ett behov att ikläda sig sin yrkesroll, vilket inte var fallet i mina studier. Kristina och Lotta upplevde inte att deras kompetens och förmågan att utföra ett gott jobb var kopplade till arbetskläderna och deras yrkesroll var inte heller kopplade till kläderna. De upplevde att de arbetade på samma sätt innan de hade arbetskläder.

Ellen och Vera, på boendet som arbetade i privata kläder, upplevde inte att behovet av arbetskläder fanns, eftersom de inte hade förstört eller smutsat ner sina kläder på sin arbetsplats.

Här kan hända olyckor, men det är ju inte jätteofta, och man tar ju inte de mest oömma kläderna man har hemma(Vera)

..., för det är ändå inte så pass mycket omvårdnad vi har så att man behöver utsätta sina kläder för en massa, ...(Ellen)

Både Ellen och Vera trivdes bra med att arbeta i sina egna kläder och hade inte själv någon önskan om att arbeta i arbetskläder.

Jag gillar mina egna kläder, känns mer avslappnad, bekväm, alltså man är bekväm i de kläder man har, alltså jag tycker inte om att springa omkring i t-shirt tillexempel, det måste vi ju ha då(Vera)

Samtidigt var de inte speciellt oroliga för att de eventuella enhetliga arbetskläderna skulle förändra den relation som fanns mellan brukare och personal som de upplevde mycket god. På samma sätt som personalen som arbetade i enhetliga personalkläder uppfattade de inte kläderna som avgörande för relationerna till brukarna eller på hur gott arbete de kunde utföra.

Att de skulle få nån slags avstånd till oss har jag svårt att tänka mig, de har ju bott här så länge, de har ju en relation till alla oss personal, liksom...(Vera)

Ellen och Vera menade på att det i ett inledningsskede kunde bli en del frågor, om personalen skulle börja ha enhetliga arbetskläder, men att de flesta av de boende skulle acceptera omständigheterna och inte påverkas i sitt förhållande till personalen.

De flesta hade nog bara accepterat och tittat och undrat men det hade nog inte blivit några konstigheter(Ellen)

Skulle det komma in arbetskläder så skulle de nog "ja, okej"(Vera)

Ungdomarna hade funderingar kring hur det hade känts om deras personal på LSS- boende hade haft de mer sjukhusliknande kläderna. Eftersom deras syn på kläderna var att skydda sig blev deras funderingar kopplade till sig själva och om hur personalen såg på dem.

Att... de hade, de hade mera då, eh, kränkt oss bara för att vi har funktionshinder. Det hade inte varit ok för att funktionshinder är ju olika ju.(Anders)

Anders beskriver hur den egna uppfattningen av sig själv formas i interaktion med andra människor. Det stigma som följer med att ha en funktionsnedsättning innebär att det är svårt att veta hur man ska identifiera sig. Till en del upplevde ungdomarna att de identifierade sig med personalen och till en del med andra människor med funktionshinder. Enligt Goffman (2007, s. 133 ff) är det i första hand på de som inte är stigmatiserade vi kan se på vilket sätt de stigmatiserade är just stigmatiserade. Om de som räknas som normalbegåvade, som personal, tillhör den kategorin som är eftersträvansvärd blir det svårare att identifiera sig med den gruppen, som stigmatiserad, när deras attribut enbart är till för de normalbegåvade. När enhetliga arbetskläder blir en tydlig avskiljare mellan vem som är personal och vem som bor på LSS- bostaden blir det omöjligt att inte se vem som är vi och vem som är de.

Elias (1999), vars teorier utgår från olika etablerade samhällsgruppers hierarki, menar att ofta härleds problematik eller särdrag till gruppens egenheter. Exempelvis kallas upplopp i en stadsdel med många nyinflyttade människor för "invandrarproblem". Problemet blir således inte vandalisering eller våld, utan problemet blir att de som utför våldet är invandrare. I Elias studie tillhörde de nyinflyttade (outsiders) och de som bott länge på platsen (de etablerade) samma etniska grupp och ändå fanns problematiken med en hierarki mellan grupperna, där man härledde problematik i outsidersgruppen till den gruppens egenheter (ibid. s.216-217). Min koppling till de enhetliga kläderna inom LSS görs genom att arbetskläderna gör skillnaden mellan den etablerade gruppen och outsiders tydlig. De senaste årens individualisering och normalisering inom LSS har minimerat skillnaderna mellan de två grupperna, personal och brukare. När den nya föreskriften om arbetskläder håller på att tas i bruk blir kriteriet för att ha personal i arbetskläder att du har en funktionsnedsättning och att någon på boendet har behov av fysisk hjälp. På så sätt blir människor med

funktionsnedsättning utpekade. Deras funktionsnedsättning medför att de ska få stöd av någon i uniform, eller enhetliga arbetskläder, enbart för att de har behov av en LSS- bostad, eftersom de har en funktionsnedsättning.

Den generaliserande andra

I mitt material visade samtliga intervjupersoner på att de var väl medvetna om att andra personer antagligen reagerade annorlunda än de själva och att andra personer hade andra behov och förutsättningar. De som använder enhetliga arbetskläder menar att det inte spelar någon roll, att deras brukare inte påverkades negativt av enhetliga kläder, men att det kanske finns andra brukare som skulle påverkas negativt...

Inte här, det är säkert på jättemånga ställen, men inte just här(Lotta)

För ungdomarna med funktionsnedsättning var det tydligt att de inte ville ha personal i enhetliga kläder, men att det säkert fanns andra människor med större funktionsnedsättningar, med större behov, där det var berättigat med den typen av kläder

Jag tänker så här, om man har lika lätt som vi har då kanske inte personalen behöver ha såna kläder....Men om vi skulle haft lite grövre funktionshinder och suttit i rullstol och haft sån kroppsställning då hade man fått ha såna kläder(Anders)

Ungdomarna som använde ord som "usch" och "kränkt" i förhållande till att ha personal i enhetliga arbetskläder antog att de andra, som hade mer funktionshinder än de själva, inte skulle bli kränkta av att deras personal bar enhetliga arbetskläder, eftersom de hade andra behov, med omvårdnad och mer fysisk hjälp. För Anders var det inte möjligt att tänka sig att ha personal som arbetade i enhetliga kläder, men eftersom det fanns på de bilder som jag

visade, måste de vara ämnade för några andra. Precis som personalen som arbetade i enhetliga arbetskläder som hade en tanke om att brukarna på deras boende inte påverkades av kläderna, men att någon annan kanske skulle det. På samma sätt resonerar personalen i privata kläder, att de flesta av deras brukare skulle klara övergång till enhetliga arbetskläder bra, men att det fanns andra boenden som skulle klara det sämre.

Det kan vara mer accepterat på ett gruppboende kanske med arbetskläder än ett serviceboende som detta (Vera)

Frågan är vilka de andra är. De *andra* som ungdomarna med funktionshinder anser ha behov av att ha personal med enhetliga arbetskläder, de *andra* som personalen anser kunna bli kränkta av att personalen har personalkläder. De andra är inte konkretiserade i någon speciell person utan kan nämnas som *den generaliserade andra*, som är ett begrepp, som syftar till de ospecifika andra i samhället (Berg, s. 69-70). Även om en själv inte lever och arbetar på ett visst sätt finns ungdomarnas och personalens bild av att någon annan fungerar på det här sättet. Mead menar att den generaliserade andre utgör en möjlighet att se och förstå att det finns andra sätt att agera och vara än på det invanda sätt som man själv är (Thunman & Persson 2011, s. 68-69). Att samtliga respondenter funderade kring att andra kan uppfatta situationer med olika personalkläder på andra sätt än de själva kan tolkas som en förståelse och insikt om att olika människor fungerar och reagerar olika. Insikten om att fenomen kan uppfattas olika kan få öka förståelsen för olika människors upplevelse av samma ting beroende på deras sociala erfarenhet kopplat till samhällets normer (ibid. s. 62-63)

Diskussion

Har jag besvarat mina frågeställningar? Som jag betonade i mitt metodkapitel har jag inte för avsikt och kan inte heller ge några objektiva eller generella svar, med hänsyn till mitt metodval. Jag har kunnat belysa hur mina intervjupersoner ser på och upplever de enhetliga arbetskläderna på LSS-

boenden. Behovet av att i en del situationer skydda sina privata kläder, behovet att vara sig själv när man arbetar och en önskan om att skillnaderna mellan personal och människor med funktionsnedsättning inte behöver markeras är de tre intervjugruppernas olika linjer. Mina intervjupersoner har belyst att de olika frågeställningarna inte har några enkla och exakta svar och att frågor rörande LSS- personals arbetskläder behöver diskuteras. Jag har inga svar på hur det borde vara eller vad som är bäst, men tror att det är viktigt att vara medveten om de effekter som införandet av arbetskläder kan ge.

Svaret på min första fråga, om hur personalens roll påverkas av att bära enhetliga arbetskläder, är svår att svara på, det finns flera svar. De som arbetar i enhetliga kläder säger sig inte bli påverkade, medan rädslan för att den hemliga miljön och de hemliga förhållanden ska förändras finns hos de som arbetar i privata kläder men ska börja arbeta i enhetliga kläder.

I litteraturen, som handlar om människor med funktionshinder, har jag under mitt uppsatsskrivande stött på författares betoning av vikten av att vara medveten om historien och de rättigheter som människor med funktionshinder tillkämpat sig genom åren (Grunewald 2008) (Jacobson 2000). I många böcker höjs ett varnande finger för att pendeln ofta slår tillbaka, eller att villkoren för människor med funktionsnedsättning kan försämrats (Grunewald 2015) (Blomberg 2006). Brukarnas syn på personalen och sig själva beroende på personalens kläder, som min andra fråga handlar om, besvaras av brukarnas resonemang om att personalen behöver skydda sig om de har sjukhuskläder. Brukarna hade svårt att förstå varför personalen skulle behöva skydda sig när de arbetade med dem. Arbetskläder, eller skyddskläder, behövs i många omvårdnadssituationer och är en rättighet för den personal som arbetar där. Men i övriga situationer är frågan vad man skyddar sig mot och om avståndet mellan brukare och personal åter ökar. Min tredje fråga handlar om hur relationen mellan brukare och personal påverkas av att personalen har enhetliga arbetskläder. Skillnaden mellan olika människor gör sig påmind på olika sätt. Det är lätt att

se vem som är gammal och vem som är ung eller vem som är ljushyad och mörkhyad. Vi är alla olika, någon av ungdomarna jag intervjuade beskrev att han identifierade sig med flera olika människor. Både i personalen och bland människor med funktionsnedsättningar. Enhetliga arbetskläder blir en sorts markör som försvårar för brukarna att identifiera sig med personalen. På så sätt påverkas relationen, och skapar ett större avstånd mellan de två grupperna.

8 maj 2016, mitt i mitt uppsatsskrivande, publicerades en debattartikel i Svenska Dagbladet där införandet av arbetskläder i LSS- bostäder kritiserades hårt, där artikelförfattarna (företrädare för FUB och Autism- och Aspergersförbundet) menar att arbetskläder inte är förenligt med LSS. För mig symboliserar artikeln att denna fråga i högsta grad är aktuell. Oavsett på vilket sätt olika kommuner väljer att tolka och förhålla sig till Socialstyrelsens nya föreskrift gäller det att fundera över de eventuella effekter som personalens kläder kan ha.

Litteraturlista

Berg, L-E. (1975) "Medvetandets uppkomst: En tolkning av G H Meads socialpsykologi" i L-E. Berg, A. Borglind, T. Leissner, P. Månsson, H. Värnlund *Medvetandets sociologi En introduktion till symbolisk interaktionism* Stockholm: Wahlström & Widstrand

Blomberg, B. (2006) *Inklusion en illusion? Om delaktighet i samhället för vuxna personer med utvecklingsstörning* Umeå: Umeå universitet

Brown, Julia S., & Goldstein, Lester S. (1968) "Nurse-Patient Interaction Before and After the Substitution of Street Clothes For Uniforms" *International Journal Of Social Psychiatry*, 14, 1, 32-43

Brown, P. H. (2014) *People with learning disabilities and the interpersonal construction of self-determination* Leeds: University of Leeds

Bryman, A. (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder* Malmö: Liber AB

Charras, K. & Gzil, F. (2013) "Judging a Book by Its Cover: Uniforms and Quality of Life in Special Care Units for People With Dementia" *American Journal of Alzheimers Disease and other Dementias*. 28(5). 450-458.

Eriksson-Zetterquist, U. & Ahrne, G. (2015) "Intervjuer" i: G. Ahrne & P. Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder* Stockholm: Liber AB

Erlandsson, J. (2015) "Arbetskläder blir obligatoriska"
<http://www.ka.se/arbetsklader-bli-obligatoriska>

Felce, D., Lowe, K. & Jones, E. (2002) "Staff Activity in Supported Housing Services" *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 15, 388-403

Foucault, M. (2002) *Vetandets arkeologi* Lund: Arkiv förlag

- Giertz, L. (2012) *Erkännande, makt och möten en studie av inflytande och självbestämmande med LSS*. Växjö: Linnaeus University Press
- Goffman, E, (2000) *Jaget och maskerna En studie i vardagslivets dramatik* Stockholm: Nordstedts akademiska förlag
- Goffman, E, (2007) *Stigma Den avvikandes roll och identitet* Stockholm: Nordstedts akademiska förlag
- Grunewald, K. (2008) *Från idiot till medborgare* Stockholm: Gothia förlag
- Grunewald, K. (2015) *Omsorgsrevolutionen*. Stockholm: Tidskriften Intra
- Jacobsen, D. I. (2002) *Vad, hur och varför? Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*. Lund: Studentlitteratur AB
- Jacobsen, D.I. (2012) *Förståelse, beskrivning och förklaring Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur
- Jacobson, A. (2000) "Från vanmakt till makt" i P. Brusén & L-C. Hydén (red.) *Ett liv som andra*. Lund: Studentlitteratur AB
- Jarvad, H., Lönnermark, A., Langran, E. & Strand, H. (2016) "Fel att införa arbetskläder i gruppbostaderna" <http://www.svd.se/fel-att-infora-arbetsklader-i-gruppbostaderna/om/debatt>
- Kåhlin, I. (2015) *Delaktig (även) på äldre dar. Åldrande och delaktighet bland personer med intellektuell funktionsnedsättning som bor i gruppbostad*. Norrköping: Institutionen för samhälls- och välfärdsstudier
- Lewin (2011) *För din skull, för min skull eller för skams skull? Om LSS och bemötande*. Lund: Studentlitteratur

Lindqvist, R. (2007) *Funktionshindrade i välfärdssamhället*. Malmö: Gleerups Utbildning AB

Stadskontoret, avdelning vård och omsorg (2011) *Plan för LSS- verksamheten*
Malmö: Malmö stad

Nirje, B. (2003) *Normaliseringsprincipen*. Lund: Studentlitteratur

Richardson, M. (1999) "The symbolism and myth surrounding nurses' uniform".
British Journal of Nursing. 8(3): 169-175.

Ringsby Jansson, B. (2002) *Vardagslivets arenor Om människor med
utvecklingsstörning, deras vardag och sociala liv*. Göteborg: Institutionen för
socialt arbete

Rudman, L.A. & Fairchild (2004) "Reaction to Counterstereotypic Behavior: The
Role of Backlash in Cultural Stereotype Maintenance" *Journal of Personality
and Social Psychology*, 87(2): 157-176

Rudman, L. A. & Phelan, J. E. (2010) "Reaction to Ethic Deviance: The Role of
Backlash in Racial Stereotype Maintenance" *Journal of Personality and Social
Psychology*, 99(2): 265-281

Socialstyrelsen: *Basal hygien i vård och omsorg*. SOFS 2015:10 (M och S)

Starrin, B. (1994) "Om distinktionen kvalitativ-kvantitativ i social forskning" i; B.
Starrin & P-G. Svensson (red.) *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund:
Studentlitteratur

Thunman, E & Persson, M. (2011) "Georg Herbert Mead och motståndet" i J.
Lindblom & J. Stier(red.) *Det socialpsykologiska perspektivet* Lund:
Studentlitteratur AB

Topor, A. (2001) *Managing the Contradictions- Recovery from sever mental disorders*. Stockholm: Stockholms universitet, Institutionen för socialt arbete

Winlund, G, Rosenström Bennhagen, S. (2004) *Se mig! Hör mig! Förstå mig!*
Stockholm: Ala

Bilaga 1

Informationsbrev till ungdomarna och deras Gode män:

Hej!

Jag heter Elin Vretare och skriver min kandidatuppsats på socionomprogrammet, Socialhögskolan i Lund.

Det jag vill undersöka, i min uppsats, är frågor kring arbetskläder för personalen på LSS- boenden och hur deras kläder påverkar relationen till de som bor på boendena.

Därför vill jag intervjua ungdomar som eventuellt kommer att bo eller bor på LSS- boende eftersom ungdomarnas erfarenheter och tankar kring detta är viktiga och intressant för mina frågor.

Jag kommer tillbaka till skolan och intervjuar i grupp, alltså tillsammans, nästa onsdag 6 april.

Deltagandet i intervjuerna är helt frivilligt.

Tack så mycket för engagemanget.

Har ni några frågor får ni gärna höra av er.

Med vänlig hälsning Elin Vretare, elin.vretare.455@student.lu.se

Bilaga 2

Informationsbrev till personal:

Hej!

Jag heter Elin Vretare och har arbetat inom LSS i femton år av mitt yrkesliv. Jag läser termin sex på socionomprogrammet på Lunds universitet. Jag ska skriva min kandidatuppsats och har valt att skriva den om hur arbetskläder påverkar arbetet inom LSS.

För att ta reda på detta behöver jag intervjua personal och höra deras uppfattning, så jag är väldigt tacksam för att ni ställer upp.

Deltagande i intervjuerna är frivillig.

Har ni några frågor får ni gärna höra av er till mig:

elin.vretare.455@student.lu.se

Tack på förhand! Elin Vretare

Bilaga 3

Intervjuguide gruppintervju

Hur gamla är ni?

Hur bor ni?

Hur tror ni att ni kommer att bo?

Har ni funderat över personal på LSS- boenden, erfarenheter, exempel

Har ni funderat över personalens klädsel, erfarenheter, exempel?

Jag visar mina tre foton, där ett visar personal i privata (vanliga kläder), det andra visar personal i olikfärgade t-shirts och det tredje visar personal i mer enhetliga personalkläder.

Det är samma personal på foton, hur tänker ni om det?

Är det någon skillnad mellan personalen på de olika foton, och i så fall vilken?

Ser man vem som är personal? Hur gör man det?

Hur vet man att någon är personal?

Hur vill ni att personal ska vara? Hur vill ni att personal ska se ut?

Är det någon skillnad på personal i privata kläder och personalkläder i sättet att arbeta/uppträda? Ge exempel

Är ni mer nära och privata om de har personalkläder?

Vad är bra med personal i privata kläder? Ge exempel

Vad är dåligt med personal i privata kläder? Ge exempel

Vad är bra med personal i personalkläder? Ge exempel

Vad är dåligt med personal i personalkläder? Ge exempel

Något ni vill säga som jag glömt att fråga om?

Bilaga 4

Intervjuguide till personalintervjuer:

Hur många år i yrket, eller andra liknande erfarenheter?

Hur är erfarenheterna av arbetskläder inom yrket?

Hur ser du på yrket? Ge exempel

Hur ser du på enhetliga arbetskläder i förhållande till yrket? Ge exempel

Hur ser du på enhetliga arbetskläder i förhållande till LSS?

Hur ser du på enhetliga arbetskläder i förhållande till brukaren/ brukarna?
Ge exempel

Påverkar arbetskläderna din arbetssituation, positivt, negativt? Ge exempel

Vilken skillnad tycker/tror du att det gör mellan att använda arbetskläder
kontra privata kläder i tjänsten?

Hur tycker/tror du att brukarna upplever skillnaden mellan privata och
personalkläder?

Har du märkt eller tror du att det gör någon skillnad i
bemötandet/förhållandet mellan personal och brukare beroende på vilken
klädsel personalen har? Ge exempel

Ger det er mer auktoritet? Positiva/negativa konsekvenser av det

Något övrigt att tillägga som jag glömt att fråga om!

Bilaga 5



Bilaga 6



Bilaga 7

