



LUNDS
UNIVERSITET

Sociologiska Institutionen

Kandidatuppsats 15 hp.

VT 2023

Social dokumentation i arbete på gruppbostad

En kvalitativ studie om medarbetares upplevelse
av dokumentationsarbetet inom LSS

Åsa Swärd Eriksson

Handledare: Åsa Lundqvist

Examinator: Olle Frödin

Abstract

The LSS Act begins with the words “*Participation and influence in my life*”. The law regarding support and service for certain disabled people took effect in 1994. That leads to the individual being granted more support and help to be able to live as independently as possible and gain access to the community on equal grounds. This study aims to examine the conditions for social documentation in group housing within the LSS act.

In the LSS act, §21A-21B it stipulates that operations such as housing or daily activities are obligated to document the efforts that the individual needs to have a functioning everyday life, but it must also be documented what the individual can manage on his own. This is described as the salutogenic approach to social documentation in handbooks written by Carlsson and Nilsson which is further presented in this study.

Is social documentation important? For the individual, yes, this is an important way of communicating as it can contain information the individual may not be able to communicate by themselves, and for the staff it is an important worktool. The National Board of Social Affairs and Health acknowledge the fact that the documentation is crucial and have published multiple guides and guidelines for how operations are supposed to document, even so, the inspectorate for care and health has assessed documentation as deficient multiple times.

It is important to get the members of staff who work on operations within LSS to see the meaning of documentation, and not just as a requirement from the National Board of Social Welfare.

Keywords: Social documentation, LSS, personal circle, KASAM, social responsiveness.

Sammanfattning

Delaktighet och inflytande i mitt liv är ledorden i lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS-lagen). 1994 trädde lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (1993:387) i kraft. Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade är en pluslag, med det menas att den individ som har stöd i lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade får inskränka på de rättigheter du har i annan lagstiftning som Socialtjänstlagen (SoL 2001:453) och Hälso och sjukvårdslagen (2017:30). Den här studien undersöker vilka villkor dokumentationsarbetet utförs på gruppbostad inom lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade.

I lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade i § 21a-21d framgår att verksamheter är skyldiga att dokumentera, men varför skriva om social dokumentation? Är det en viktig arbetsuppgift? För den enskilde individen är det en viktig del i den enskildes liv och biografi, för medarbetaren är det ett arbetsredskap i det dagliga arbetet. Socialstyrelsen har författat handböcker och utbildningsmaterial, det finns tydliga riktlinjer om vad, hur och varför kring vad som ska dokumenteras, trots det finns tillsynsprotokoll från Inspektionen för vård och omsorg där inspekterade verksamheters sociala dokumentation bedöms som bristfällig. I det dagliga arbetet på en gruppbostad ingår det att dokumentera den boendes insatser som denne behöver för att kunna hantera sin vardag och vad den enskilde kan göra självständigt i sitt dagliga liv. Detta beskrivs som det salutogena synsättet på social dokumentation i de handböcker författade av Carlsson och Nilsson som presenteras i studien.

Resultatet av studien visar på att det är väsentligt att medarbetare ser det meningsfulla i arbetet med social dokumentation, och att genomförandeplanen ses som ett levande dokument som följs upp, efterlevs och uppdateras. Om medarbetare är medvetna om vilken roll deras dokumentation har för den faktiska verksamheten, och därmed inte skriver dokumentation bara för att det står i LSS-lagstiftningen skulle troligtvis den sociala dokumentationen upplevas mer meningsfull och därav ses som en naturlig del av arbetsdagen

Nyckelord: Social dokumentation, LSS, personkrets 1, KASAM och social responsivitet

Innehållsförteckning

[högerklicka på innehållsförteckningen och välj att uppdatera hela när ni redigerat]

1 Inledning.....	4
2 Bakgrund.....	5
2.1 Underrubrik nivå 1.....	5
3 Forskningsöversikt.....	6
3.1 Underrubrik nivå 1.....	6
3.1.1 Underrubrik nivå 2.....	6
3.1.2 Underrubrik nivå 2.....	6
3.2 Underrubrik nivå 1.....	7
3.2.1 Underrubrik nivå 2.....	7
3.2.2 Underrubrik nivå 2.....	7
4 Teoretiska utgångspunkter.....	8
5 Problemformulering, syfte och frågeställningar.....	9
6 Metod.....	10
6.1 Underrubrik nivå 1.....	10
6.2 Underrubrik nivå 1.....	10
7 Resultat och analys.....	11
8 Sammanfattning och diskussion.....	12
9 Slutsats(er).....	13
Referenser.....	14
Bilaga 1.....	15
Bilaga 2.....	16

1 Inledning

I det dagliga arbetet på en gruppboende möter medarbetaren de individer som bor på gruppboendet, sina kollegor och föreståndaren. Medarbetarna och föreståndaren planerar tillsammans dagens arbete. De insatser som medarbetaren gör för de individer som bor på gruppboendet ska innan arbetspasset är över dokumenteras. Vad individen har gjort idag, vilka stödinsatser har individen fått, om dagen löpt på enligt rutin eller om det har förekommit avvikelser från rutinen eller det som är inskrivet i genomförandeplanen, om man har haft kontakt med andra aktörer i individens nätverk, och så vidare. Det är många delar att ta med då dokumentationsarbetet genomförs. Den dagliga dokumentationen ligger sedan till grund för det fortsatta arbetet med den sociala dokumentationen. Syftet med social dokumentation enligt Socialstyrelsen lyder:

“ För att socialtjänsten ska kunna förbättras och utvecklas och för att det ska gå att systematiskt undersöka om arbetet bedrivs på ett föreskrivet sätt är det en grundläggande förutsättning att verksamheten dokumenteras på ett tillfredsställande sätt (Socialstyrelsen 2014, s. 10). ”

Att bo på en gruppboende innebär att den boende har tillgång till medarbetare och gemensamma utrymmen som kök, vardagsrum och andra gemensamma utrymmen. Den boende har en egen lägenhet precis som vilken annan person som helst, men hen kan välja att delta i den sociala gemenskapen eller inte. Det vanligaste är att det finns medarbetare dygnet runt som sover på gruppboendet för att det ska finnas medarbetare som kan ge stöd om behov uppstår nattetid.

Vad är då socialt arbete på en gruppboende? Medarbetarna som arbetar på gruppboendet finns där för att ge stöd och hjälp utifrån den boendes egna önskemål och deras behov. De egna önskemålen finns dokumenterade i genomförandeplanen. Genomförandeplanen skrivs ned tillsammans med den boende men beslutet från biståndshandläggaren ligger till grund för vilka stödinsatser som den boende är beviljad. Delaktighet och inflytande ska synas tydligt i dokumentationen som skrivs. Det är lagstadgat om dokumentationsskyldighet vilket framgår i förvaltningslagen, socialtjänstlagen och i lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade. Inspektionen för vård och omsorg är den myndighet som ansvarar för tillsyn på verksamheter som bedriver vård och omsorg inom bland annat LSS. I sökande efter

information om social dokumentation bland annat bland Inspektionen för vård och omsorgs publikationer fanns ett tillsynsärende som rör brister i den sociala dokumentationen, ärendet presenteras i slutet av studien.

I mitt dagliga arbete som husansvarig på gruppbostad inom LSS arbetar medarbetarna och även jag med social dokumentation. I arbetet upplever jag bristande förståelse för användningsområdet med social dokumentation men även en del brister kompetens i själva arbetet med social dokumentation. Hur kan arbetssättet förändras och genom det ge en ökad förståelse för arbetet med social dokumentation. I arbetet med människor är själva mötet ett av de viktigaste arbetsredskapen, därför föll valet på att använda en kvalitativ metod med semistrukturerade intervjuer.

2 Bakgrund

I detta kapitlet presenteras lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade. Vidare redogörs även för socialtjänstlagen och ändamålsparagrafen i socialtjänstlagen samt övriga lagar och styrdokument som reglerar social dokumentation. Här redogörs även för de förkortningar som kommer att användas i denna uppsats. Det finns också en presentation av vad social dokumentation innebär i detta specifika sammanhang. Kvalitetssäkringsarbete kommer att beskrivas utifrån regelverk och krav från Socialstyrelsen.

2.1 Förklaringar av begrepp

För att texten ska bli mer lättläst och begriplig presenteras en ordlista nedan:

- SoL - Socialtjänstlagen (2001:453) .
- LSS - Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (1993:387)
- Gruppbostad - en fastighet med flera lägenheter som har gemenskapsutrymmen som gemensamt kök och vardagsrum. Har oftast ett medarbetarutrymme där medarbetarna sover de pass som de har sovande jour.
- Föreståndare - är den som leder och fördelar arbetet på en gruppbostad, är tillståndshavare från Inspektionen för vård och omsorg.
- IVO - Inspektionen för vård och omsorg. Utverkar tillstånd för att bedriva verksamhet inom LSS. De har även till uppgift att utöva tillsyn på verksamheter som bedriver vård och omsorg.

- Socialstyrelsen - är en kunskapsmyndighet som bla. tar fram och utvecklar pålitlig kunskap inom vård och omsorg.
- FUB - Riksförbundet FUB - en förening som arbetar för att barn, unga, vuxna med intellektuell funktionsnedsättning ska kunna leva ett rikt liv.
- Individ, brukare, boende, arbetstagare - olika namn med samma betydelse och avser den som får insatsen.
- Personkrets - LSS personkrets avser de individer som kan ha rätt till insatser inom LSS, dessa är indelade i tre personkretsar. Denna studie avser att behandla individer med personkrets 1 tillhörighet och då avses personer med intellektuell funktionsnedsättning, autism och/eller autismliknande tillstånd.
- Lex Maria - En LSS verksamhet har skyldighet att ha tillgång till hälso- och sjukvårdspersonal dygnet runt och det är till dem som verksamheten rapporterar in avvikelser om Lex Maria. Den enhet som ansvarar för vård och omsorg gör sedan en utredning om det är en Lex Maria och rapporterar i sin tur till IVO. Som anställd inom LSS krävs kunskap om vad som avses med Lex Maria och arbeta utifrån de föreskrifterna. Utifrån patientsäkerhetslagen har vårdgivare skyldighet att anmäla händelser som har eller kunnat leda till allvarlig vårdskada till Ivo. Vårdgivaren är även skyldiga att utreda händelsen internt och anmäla till Inspektionen för vård och omsorg (Patientsäkerhetslagen 2010:659).
- Lex Sarah- Avser rapporteringsskyldigheten som alla anställda inom vård och omsorg faller under. Skyldighet att rapportera om missförhållanden och/eller påtagliga risker om missförhållanden, verksamheten är skyldig att skyndsamt utreda och avhjälpa/undanröja missförhållandet utan dröjsmål, anmälningsskyldighet. Vad som definierar en avvikelse i enlighet med LSS är då en verksamhet inte följer krav i föreskrifter eller beslut, till exempel en genomförandeplan. Eller då medarbetare inte arbetar utifrån beslutade processer och/eller rutiner (24 a - g§§ 1993:387).
- AKK - alternativ kompletterande kommunikation, genom att använda bilder förtydliga det man vill kommunicera om.

2.2 Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS-lagen 1993:387)

LSS-lagen omfattar alla som har en funktionsnedsättning och bedöms tillhöra personkrets 1,2 eller 3. LSS-lagen trädde i kraft 1994 och ersatte den tidigare omsorgslagen (1985:568). Det som är centralt i LSS-lagen är att det är en rättighetslag. Det som kännetecknar att LSS är en

rättighetslag är att det är definierade grupper som omfattas av lagen. Denna uppsats berör personer med tillhörighet i personkrets 1 och med det menas personer med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd (§1 1993:387). I lagen är det tydligt beskrivet vilka insatser som personen har rätt till. En person med rätt till LSS, har även rätt till andra insatser i annan lagstiftning som hälso- och sjukvårdslagen (HSL) och socialtjänstlagen (SoL) precis som alla medborgare i Sverige har rätt till. Ett annan tydlig definition av LSS-lagen är att den ska främja personens rättighet till ett jämlikt liv, med jämlika villkor, att den ska främja delaktighet och ge förutsättningar att leva som andra människor i samma ålder. De bärande principerna i LSS-lagen är tillgänglighet, inflytande, delaktighet, självbestämmande, helhetssyn och kontinuitet (5-6§ 1993:387). Det ska även finnas en individuell plan eller genomförandeplan som ska upprättas för en individ som får insatser enligt LSS §10 (Socialstyrelsen 2016, s. 23).

2.3 Socialtjänstlagen (SoL 2001:453).

SoL är en ramlag till skillnad från LSS som är en rättighetslag. Den första paragrafen i SoL är den paragraf som anger de övergripande målen och de värderingar som styr socialtjänstens verksamhet. I 1§ SoL 2001:453 står följande:

“Samhällets socialtjänst skall på demokratins och solidaritetens grund främja människors

- ekonomiska och sociala trygghet,*
- jämlikhet i levnadsvillkor*
- aktivt deltagande i samhällslivet.*

Socialtjänsten skall under hänsynstagande till människans ansvar för sin och andras sociala situation inriktas på att frigöra och utveckla enskilda och grupper egna resurser. Verksamheten skall byggas på respekt för människors självbestämmanderätt och integritet.”

Det som särskiljer SoL från LSS är att SoL ska ge individen skäliga levnadsvillkor och LSS skall ge individen goda levnadsvillkor. Man kan ha både insatser utifrån SoL och LSS samtidigt. Individen ansöker själv om insatser utifrån de olika lagstiftningarna. SoL har även insatser utifrån LVU (lagen om vård av unga), LVM (lagen om vård av missbrukare). Insatser utifrån SoL och LSS utgår från frivillighet från individen, undantaget från frivillighet är LVU och LVM.

2.4 Dokumentationsskyldighet

Det finns gemensamma bestämmelser om dokumentationsskyldighet. Den gäller för alla verksamheter som arbetar utifrån SoL och LSS. Alla medarbetare är skyldiga att dokumentera. Detta för att säkerställa den enskilda individens rättssäkerhet (SOSFS 2014:5, SOSFS 2011:9, Socialstyrelsen 2010-6-13). Det som ska dokumenteras enligt dokumentationsskyldigheten är genomförandet av beslut om hjälp och stödinsatser, behandlingar och vårdinsatser, avvikelser från genomförandeplan och andra händelser som har betydelse för individen som är föremål för insatsen (Carlsson & Nilsson, 2013, s.10).

Dokumentationsskyldighet har även personal på sjukhus som exempelvis läkare, sjuksköterskor och andra som möter patienter i enlighet med lag (2022:913) om sammanhållen vård och omsorgsdokumentation.

2.4.1 Social dokumentation

Social dokumentation är ett samlingsnamn för all dokumentation inom SoL (2001:453) och LSS (1993:387). Dokumentationen är uppdelad i fyra delar. Genomförandeplan, löpande anteckningar/daganteckningar, social journal och uppföljning, som tillsammans blir social dokumentation.

2.4.2 Genomförandeplan

Syftet med en genomförandeplan enligt socialstyrelsen är att skapa en tydlig struktur för det praktiska genomförandet och uppföljning av en beslutad insats utifrån genomförandeplanen tydliggörs för individen och medarbetaren om vad som skall göras, av vem och hur insatsen skall genomföras (Carlsson & Nilsson, 2008, s.18).

Genomförandeplanen har sin utgångspunkt i de insatser som beviljats av handläggaren och hur den boende önskar få sina insatser utförda av verksamheten, detta ska framgå i genomförandeplanen (Socialstyrelsen 2014, s. 10). Detta är väsentligt. Vidare ska datum, plats, och vilka som är närvarande, namn och eventuell titel dokumenteras. Individen ska vara delaktig och ha medbestämmande om vad som dokumenteras i genomförandeplanen, vilket framgår av 5 § i LSS enligt nedan:

“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 (5§ 1993:387).”

Genomförandeplanen är uppdelad i följande livsområden:

Lärande och att tillämpa kunskap, allmänna uppgifter och krav, kommunikation, förflyttning, personlig vård. hemliv, mellanmänniska interaktioner och relationer, utbildning, arbete och sysselsättning, ekonomiskt liv, samhällsgemenskap, socialt och medborgerligt liv, känsla av trygghet samt personligt stöd från person som vårdar eller stödjer en närstående (Socialstyrelsen, 2014, s. 10).

Då genomförandeplanen upprättas tar medarbetarna med så kallade relaterade faktorer som kroppsfunktioner, kroppsstrukturer, omgivningsfaktorer, personfaktorer samt hälsotillstånd, detta för att ge en mer sammanhållen bild av individen. I en genomförandeplan används de relevanta livsområdena som en grundstruktur, men alla områden måste inte vara med i genomförandeplanen, finns det inte behov av ett livsområde kan det uteslutas. Genomförandeplanen skall följas upp två gånger per år eller om individens behov av stöd förändras väsentligt (SOSFS 2014:5).

2.4.3 Daganteckningar och social journal

Social journal bygger på avvikelser från det vanliga, och/eller avvikelser från genomförandeplanen, det vill säga händelser som påverkar individen, till exempel då insatsen uteblir (även om individen själv avsäger sig insatsen), situationer eller händelser som påverkar hur stödet ges, då förändringar i hälsan sker (avser både psykisk och fysisk hälsa).

Daganteckningar skrivs av medarbetaren som har ansvar för individen efter varje tillfälle man gjort en insats och om den inte avlöpt enligt genomförandeplanen. Detta görs framförallt för att skapa förutsättningar för samtliga medarbetare att ta del av händelser i individens dagliga liv (SOSFS 2014:5).

2.4.4 Avvikelsehantering

I arbetet med människor händer det att arbetet avviker från det vanliga och då sker det en avvikelse, dessa avvikelser ska sedan hanteras utifrån är det en medicinsk avvikelse, en Lex Maria, eller är det en avvikelse från genomförandeplan, en Lex Sarah (förtydligande finns i begreppsförklaringar).

2.4.5 Uppföljning

Den som beslutar om insats enligt LSS är skyldig att följa upp om beslutet verkställs. Datum för uppföljning skall alltid framgå i beslut och i genomförandeplan. Verksamheten har skyldighet att göra uppföljning för att säkerställa att den boende får de insatser som individen har beviljats i beslutet om LSS, att följa upp mål och delmål för att se att de uppnås eller om målen är för högt satta och behöver ändras, detta görs alltid vid en uppföljning. Vid uppföljning ska individen vara delaktig i mötet och ge sitt samtycke, är det inte möjligt för den enskilde individen att delta i ett möte om sig och sin person ska en legal företrädare närvara. Genomförandeplanen skall följas upp minst 1 ggr/år och/eller då situationen förändras för individen som är föremål för insatsen och beslutet om insats (Carlsson Nilsson, 2008, s. 62-63).

3 Forskningsöversikt

I sökandet efter tidigare forskning om ämnet social dokumentation fann jag ganska få forskningsartiklar. Däremot finns det en del rapporter om kunskapsstöd från Socialstyrelsen i samarbete med IVO. Det finns också en del handböcker om social dokumentation och arbetet med dokumentationen. Bland några så finns böckerna *Social dokumentation i praktiken* och *Social dokumentation- ett steg till* av författarna Carlsson & Nilsson som har använts som referenslitteratur i denna studie. Barbro Lewin, medicine doktor i socialmedicin och statskunskap och funktionshinderforskare, forskar om LSS-reformen och har författat flera böcker om LSS. Bland annat *För din skull, för min skull och för skam skull* (2019). I denna bok lyfter författaren vikten av att medarbetarna inom LSS verksamheter har god kännedom om LSS och LSS värdegrund samt dess betydelse för individerna som faller under LSS. Lewin beskriver att personalens bemötande av personer med funktionsnedsättningar ska utmärkas av:

*“Den humanistiska människosynen ska prägla bemötandet
Goda levnadsvillkor ska stärka medborgarskapet hos personer med omfattande funktionsnedsättningar*

*Värden handlar om **hur** stödet ska ges:*

Inflytande

Integritet,

Frivillighet

*Värden som handlar om **vad** stödet ska leda till:*

Möjlighet att leva som andra

Självständighet

Delaktighet.

För att genomföra en bra övergripande dokumentation om personer som faller under personkrets ett inom LSS skall personalen ha dessa kunskaper vilket jag anser vara viktigt att det finns forskning kring, men som Lewin menar saknas det” (Lewin,2019, s. 55).

Den tidigare forskningsrapporten om *kompetens inom LSS-boenden*, en kartläggning som gjorts av Socialstyrelsen på uppdrag av regeringen, pekar på viktiga punkter som brister i LSS-boenden. Susanne Larsson har författat en studie *Självbestämmande i LSS - en villkorad*

rättighet för personer med intellektuell funktionsnedsättning (2021), där hon påpekar vikten av delaktighet vid upprättande av genomförandeplaner bland annat.

3.1 På uppdrag av regeringen

Socialstyrelsen har på uppdrag av regeringen kartlagt och analyserat kompetensen inom medarbetargruppen som arbetar på gruppboheter. I denna kartläggning om kompetens inom LSS har Socialstyrelsen tittat på flera delar, bland annat dokumentationsarbetet. Den aktuella undersökningen genomfördes med kvalitativa intervjuer samt en enkätundersökning (Socialstyrelsen, 2021, s. 29). I undersökningen har utbildning varit en av delarna som analyserats, både utifrån ett medarbetarperspektiv men även på föreståndarnivå (Socialstyrelsen, 2021, s. 32-34). I undersökningen framkommer det att många av medarbetarna saknar kompetens för att utföra dokumentationsarbetet på ett fullgott sätt. De utbildningar som är godkända av IVO är bland annat vård och omsorgsprogrammet inriktning undersköterska, mentalskötarutbildning, barn och fritidsprogrammet (Socialstyrelsen, 2021, s.43).

I dokumentationsarbetet ingår även arbetet med rapporteringsskyldighet. I Socialstyrelsens forskningsrapport har arbetet med Lex Sarah anmälningar och avvikelshantering analyserats. En av slutsatserna som påvisas i forskningsrapporten är att medarbetarna behöver ökad kompetens om hur de ska arbeta med att dokumentera. Exempel som ges i forskningsrapporten är arbetet med att skriva genomförandeplaner, där resultatet visar att kvaliteten behöver förbättras. Bland annat framhålls att medarbetarna ska förstå innehållet i dokumentationen och att ha förmågan att dokumentera på ett mer strukturerat sätt, samt att det utförs enligt instruktionen utifrån individens behov i centrum (IBIC). IBIC är ett relativt nytt sätt att dokumentera utifrån (2001:453, SoL, och 1993: 387 LSS, Socialstyrelsen, 2021, s. 62).

3.1.1 Utbildning och kunskap om hur medarbetare ska dokumentera

Exempel på brister som framkommit i ovan nämnda rapport är uppföljning av genomförandeplanen, hur man skriver riskbedömningar och handlingsplaner.

Vidare framkommer i forskningsrapporten att medarbetarna behöver utbildning i det systematiska kvalitetsarbetet. Följande exempel ges:

- Att upprätta en genomförandeplan.
- Vad ingår i social dokumentation.
- Att arbeta utifrån ett evidensbaserat arbetssätt (att man använder sin erfarenhet, individens egna resurser och önskemål och professionell expertis i det dagliga arbetet).
- Hur man kartlägger individens behov.
- Hur beskriver medarbetaren en situation.
- Hur analyserar man vad som skedde.
- Hur medarbetarna ska arbeta utifrån ett gemensamt arbetssätt (Socialstyrelsen, 2021, s.64).

Vikten av en mer inriktad utbildning efterfrågas då många respondenter i forskningsrapporten anser att det finns kunskapsluckor i vård- och omsorgsutbildningen inom området funktionshinder LSS. Där efterfrågas vidareutbildning med inriktning mot personer med olika diagnoser (Socialstyrelsen, 2021, s.64).

Välfärdsteknik och hjälpmedel lyfts upp i forskningsrapporten som ett utvecklingsområde inom LSS, bland annat behövs tillgänglighet till tekniska hjälpmedel för att kunna dokumentera sitt arbete. Även utbildning i datahantering framhålls som utvecklingsområde, detta för att medarbetaren ska få ökad kompetens i användandet av de tekniska hjälpmedlen som ska finnas på gruppboenden (Socialstyrelsen, 2021, s.65).

Forskningsrapporten visar på att ett närvarande och kompetent ledarskap är avgörande faktorer för att säkerställa kvaliteten på gruppboendet. Brister det i kompetens och bemötande så har sannolikt föreståndaren även brister i sitt ledarskap. Föreståndaren som leder arbetet på en gruppboende behöver ha goda kunskaper om funktionsnedsättning och diagnoser som är relevanta, vidare är kunskaper om LSS samt intentionerna med LSS väsentliga. Föreståndaren behöver också ha förmåga att leda och stötta medarbetarna för att främja en god arbetsmiljö för medarbetarna men även en god boendemiljö för individerna på gruppboendet (Socialstyrelsen, 2021, s.65).

3.2 Självbestämmande i LSS - En villkorad rättighet för personer med intellektuell funktionsnedsättning.

I sin avhandling tittar Susanne Larsson på just självbestämmande inom LSS, som är en central del av LSS-lagen. Larsson skriver om genomförandeplanen utifrån främjande och hämmande förhållningssätt.

“Genomförandeplaner och arbetet kring dess kan tolkas potentiellt främjande i förhållande till självbestämmande för att vissa innehåller relevant och respektfull information som kan bidra till att personal bemöter personen med respekt samt vet hur de ska bistå henne eller honom så att det så långt det är möjligt blir “rätt”, alltså som personen vill och behöver ha det (Larsson, 2021 s, 170).”

Vidare belyser Larsson vikten av hur medarbetarna förhåller sig till den boende och använder sin relation till individen för att genom det främja självbestämmandet. Det finns dock en risk med detta, att medarbetaren feltolkar individen och att individens rätt till självbestämmande därför åsidosätts. (Larsson. 2021 s,170). Rutiner och regelbundna aktiviteter är viktiga på en gruppboende för att skapa en förutsägbarhet för den boende och kan vara ett led i självbestämmande. Det kan även ha en motsatt effekt om rutinerna och aktiviteterna alltid utgår från verksamheten och alltid sker i grupp, i dag kan det ses som ett gammaldags sätt att arbeta på, i dag ska alla aktiviteter och för den delen rutiner alltid utgå från individens behov och önskemål (Larsson, 2021, s. 175-176).

I Larsson studie kring genomförandeplaner upplever Larsson att de är av varierande kvalitet, vissa har skrivits tillsammans med individen, där finns en omfattande biografi och individens egna önskemål har tagits med. Dessa anses vara främjande för individen och dennes egna behov. Men Larsson lyfter även fram de genomförandeplaner som skrivits av medarbetare där det saknas en levnadsbeskrivning om vem individen är och dennes biografi. Att individen inte varit delaktig vid upprättandet av genomförandeplanen. Hos vissa verksamheter saknas den rubriken i genomförandeplanen om delaktighet vid upprättandet. Då individen inte är delaktig finns risken att den boende blir ett objekt i stället för en person med känslor och behov (Larsson. 2021 s, 181).

4 Teoretiska utgångspunkter

I kapitlet om teoretiska utgångspunkter kommer känslan av sammanhang att vara den ena ansatsen och människor i sociala sammanhang att vara den andra. KASAM-teorin kommer att användas för att undersöka hur medarbetarnas förståelse för social dokumentation ter sig (Antonovsky, 2005, s.43). Asplunds teori om social responsivitet som beskriver förhållandet mellan socialitet och responsivitet, en växelverkan mellan individer och interaktion (Asplund, 1987, s.12). I arbetet med social dokumentation ser man till individens behov och interaktionen som sker i samband med olika människomöten och situationer då individen har behov av stöd för att hantera sitt dagliga liv utifrån vad som finns nedskrivet i den sociala dokumentationen.

4.1 KASAM eller känsla av sammanhang

Antonovskys KASAM teori bygger på känsla av sammanhang. Att det som en människa står inför varje dag ska vara meningsfullt, begripligt och hanterbart. KASAM är ett skattningsformulär som baserats på Antonovskys salutogena modell. Modellen är avsedd att användas på vuxna personer. Syftet med att använda Antonovskys modell är att mäta hur stor tillit man har till att klara motgångar i livet, som sedan relateras till egen upplevd välbefinnande och hälsa. Det finns tre aspekter i KASAM, först kommer begriplighet sedan hanterbarhet och sist meningsfullhet, tillsammans blir dessa tre en känsla av sammanhang (Antonovsky, 2005, s.43).

4.1.1 Begriplighet

Antonovsky menar att begripligheten utgör kärnan i Kasam. Begriplighet handlar om hur människan upplever inre och yttre stimuli. Med det avses det som vi kan förstå och begripa, det som är sammanhängande, strukturerat och tydligt (Antonovsky, 2005, s.44).

4.1.2 Hanterbarhet

Den andra komponenten handlar om hanterbarhet, som avser resurser som man har till sitt förfogande. Trygghet är ett exempel på en resurs i hanterbarhet: är jag trygg är jag en tillgång. Genom min hanterbarhet kan jag möta upp mot de krav jag ställs inför (Antonovsky, 2005, s.45).

4.1.3 Meningsfullhet

En motivationskomponent som relaterar till hur man känner att livet har en känslomässig innebörd, hur delaktighet är av vikt för att uppleva meningsfullhet, att jag som människa kan påverka mitt liv. Antonovsky menar att man som människa måste uppleva vad jag vet - begriplighet, hantera det som kommer, hanterbarhet - jag kan, vidare till meningsfullhet - jag vill. (Antonovsky, 2005, s.31).

“Känslan av sammanhang är en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit till att (1) de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga, (2) de resurser som krävs för att man skall kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på en finns tillgängliga, och (3) dessa krav är utmaningar, värda investering och engagemang” (Antonovsky, 2005, s.46).

4.2 Det patogena och salutogena perspektiven

Vidare återkommer Antonovsky till det patogena och det salutogena perspektiven.

Med det patogena perspektivet avses det som är fysiskt och sjukt, med det salutogena perspektivet avses de faktorer som fokuserar på hälsa och på det friska i livet (Antonovsky, 2005, s.38-41).

4.3 Social interaktion

I boken *Det sociala livets elementära former* lyfter Asplund vardagslivets verklighet och dess sociala interaktion mellan människor, hur individen blir socialiserad in i samhället och dess strukturer. Asplunds teori om social responsivitet är intressant för denna studie om social dokumentation då flera av Asplunds centrala begrepp går att applicera på den sociala dokumentationen om den sociala interaktionen mellan medarbetare och individen som dokumentationen handlar om. Hur individen och medarbetaren samspelar, hur vi uttrycker oss verbalt, vad som kommuniceras genom kroppsspråk eller andra kommunikationsvägar (Asplund, 1987, s. 12).

4.4 Social och asocial responsivitet

Asplund presenterar begreppet social responsivitet. Med det avses hur människan samspelar med andra människor i sin omgivning, att människan ställer frågor för att få svar på frågan.

Tydligt är att det inte behöver vara i muntlig kommunikation utan kommunikation rent allmänt mellan människor. Människan reagerar alltså på *stimuli*, fråga och svar, en *allmän svarsbenägenhet* (Asplund, 1987, s.33-34). Den asociala responslösheten måste vi lära oss, medan den sociala responsiviteten kommer av sig själv (Asplund, 1987 s. 13). Asocial responslöshet beskrivs då människan inte reagerar socialt på andra människors beteenden (Asplund, 1987, s. 12)

5.5 Abstrakt socialitet och konkret socialitet

Två andra begrepp som är centrala i Asplunds teori är "abstrakt socialitet" och "konkret socialitet". Den abstrakta socialiteten är vad det är, individen agerar utifrån sin roll, inga känslor existerar. I den abstrakta socialiteten är det den givna strukturen som råder och individen agerar utifrån de givna reglerna i den kontexten (Asplund, 1987, s.171-172). I motsats till den abstrakta socialiteten finns konkret socialitet, där det finns känslor. Tydligast finns den konkreta socialiteten de i nära relationer mellan familj och vänner. Konkret socialitet finns även i andra relationer som mellan chef och medarbetare, kollegor emellan och utifrån förväntade roller i den struktur som är rådande på den aktuella platsen eller i den aktuella situationen (Asplund, 1987, s.170).

5.6 Individen

Enligt Asplund formas individen utifrån den sociala situationen eller miljön. Då begränsningar eller restriktioner införs går individen mot en individualitet i form av en rollfigur som framträder utifrån den sociala kontext som individen befinner sig i. Detta uppstår inte då restriktionerna är självpålagda (Asplund, 1987, s. 32). I gruppen får den enskilda individen en uppfattning om vilken ordning som styr just den aktuella gruppkonstellationen och hur samspelet är mellan gruppens individer, genom det blir individen socialiserad in i den sociala responsiviteten i den aktuella gruppen (Asplund, 1987, s. 207).

6 Metod

I detta kapitel presenteras mina metodologiska överväganden, hur datainsamlingen genomförts och även en presentation av studiens informanter. Studien genomfördes med en kvalitativ metod bestående av semistrukturerade intervjuer. Därefter genomfördes en tematisk analys av det insamlade materialet. Kapitlet innefattar även en diskussion om etiska hänsynstaganden samt denna studies validitet och reliabilitet.

6.1 Material och tillvägagångssätt

Jag har genomfört fem semistrukturerade intervjuer med medarbetare och enhetschefer som arbetar på verksamheter som arbetar utifrån LSS-lagstiftningen. Kvalitativa studier omfattar ett mindre urval av människors syn på aktuell frågeställning inom forskningsområdet, och skiljer sig därför från kvantitativa studier som är mer generaliserbara (Trost, 2010, s. 34). Kvale och Brinkmann (2014) beskriver de sju stadierna i en kvalitativ intervjuundersökning.

“Tematisering, syfte och frågeställning ska vara klara innan intervjuerna påbörjas”. Även frågorna varför och vad skall vara klargjorda innan metod frågan hur ställs:

Planering, här framträder vilket kunskapsområde som åsyftas.

Intervju, genomför intervjun utifrån det sättet som lämpar sig mest utifrån det tänkta området.

Utskrift, eller transkribering, utskrift av det inspelade materialet.

Analys, syftet med studien styr vilken metod som är mest tillämpningsbar i analysarbetet.

Verifiering, resultatet av studien undersöks genom att använda validitet, reliabilitet samt generaliserbarhet.

Rapportering, nu författas en vetenskaplig artikel (Kvale & Brinkmann, 2014, s.144-145).”

Kvalitativa intervjuer har i den här studien genomförts för att finna ett mönster i hur medarbetare och enhetschefer förhåller sig till den sociala dokumentationen (Trost,2010,s. 27).

Innan arbetet med uppsatsen påbörjades funderade jag kring upplägget av att planera arbetet. Jag sökte stöd i Kvale och Trost för att planera och genomföra intervjuerna. Jag läste handböcker om arbete med social dokumentation. Här ingick rapporter från Socialstyrelsen och Inspektionen för vård och omsorg som både ställer krav och ger rekommendationer kring det praktiska arbetet kring social dokumentation samt vad som ska omfattas av den sociala dokumentationen. Jag sökte efter teoretiskt material i tidigare kurslitteratur samt

gjorde sökningar på orden, KASAM, social dokumentation, Antonovsky och lagen om särskild stöd och service till vissa funktionshindrade. Jag använde LUBsearch, Diva portalen, och Google Scholar. Jag sökte även referenslistor från tidigare skrivna C och D uppsatser för att finna adekvat litteratur i ämnen om KASAM, social dokumentation och LSS.

6.2 Intervjuguide

En intervjuguide arbetades fram med fokus på studiens fokus och området som avses att studeras, det vill säga social dokumentation i arbete inom LSS på en gruppbostad. Med det i fokus och baserat på egen erfarenhet med arbete med social dokumentation påbörjades arbetet med intervjuguiden (bilaga 1). Intervju-guiden delades in i fem delar med olika huvudrubriker. Den första delen handlar om vem intervjupersonen är, del två rör själva dokumentationsarbetet, del tre handlar om utbildning, del fyra rör arbetsmiljön vid dokumentationsarbetet och den femte delen vänder sig till samordnare och chefer. Vissa frågor har följdfrågor som lämnats öppna för vidare samtal. Samtliga intervjuer avslutades med frågan: "Som sista fråga undrar jag om du vill skicka med någon fråga till nästa intervjuperson eller om du önskar komplettera med någon information som jag missat att fråga om?"

6.3 Etiskt hänsynstagande och samtycke

I arbetet med denna studie har jag tagit hänsyn till de forskningsetiska principer som presenteras i Kvale & Brinkman (2014). Det grundläggande individskyddskravet omfattar fyra allmänna huvudkrav i ett forskningsarbete. Dessa krav kallas: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Kvale & Brinkmann, 2014, s. 107). Kontakt togs med intervjupersonen direkt eller genom kontakt med dennes närmaste chef. Kontakt togs antingen via ett mejl eller ett telefonsamtal tilltänkt intervjuperson/närmaste chef. I samband med detta skickades missivbrevet (bilaga 2) till berörd person. Syftet med studien presenterades, samt hur materialet ska användas. Samtliga intervjupersoner informerades om att de skulle aidentifieras i studien. Intervjupersonerna deltar frivilligt i studien och de har även informerats om att de när som helst har rätt att dra sig ur studien och att allt eventuellt insamlat material i så fall raderas. En samtyckesblankett (bilaga 3) finns för påskrift om att informanten lämnar samtycke till att delta i denna studie. Konfidentialitet i forskning betyder att de medverkande garanteras att samtliga personuppgifter skall förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem. I denna

studie fick varje intervjuperson information om detta, samt att i studien framgår endast kön, ålder och befattning. Detta innebär att insamlade uppgifter om enskilda personer endast får användas för studiens ändamål. Detta krav är uppfyllt genom att jag enbart använder det material som jag har samlat in under intervjutillfällena (Kvale & Brinkmann, 2014, s. 109-110).

6.4 Urval

Då syftet med studien är att undersöka dokumentationsarbetet inom LSS har jag intervjuat medarbetare inom LSS som arbetar inom gruppbostad. Ytterligare ett urval är att de anställda arbetar med vuxna individer med personkrets 1 (se begreppsförklaring på s,x) tillhörighet enligt §1 LSS-lagen. Jag sökte kontakt med olika verksamheter inom Stockholms län samt i Södermanland. Målet var att intervjua hälften enhetschefer och hälften medarbetare som arbetar direkt med social dokumentation. Enhetscheferna var intressanta utifrån hur de uppfattar att arbetet löper i det dagliga arbetet och hur de i sin tur arbetar med den sociala dokumentationen praktiskt. Målet var att ha sex informanter från verksamheter inom LSS-verksamheter (Trost, 2010 s. 137-140).

6.4.1 Presentation av informanter

Informant 1: Kvinna, 58 år, biträdande verksamhetschef. Högsta utbildning: kandidatexamen socionom.

Informant 2: Kvinna, 59 år, medarbetare, gruppbostad. Högsta utbildning: Gymnasium samhällsvetenskapliga programmet.

Informant 3: Kvinna, 45 år, verksamhetschef. Kandidatexamen, beteendevetare.

Informant 4: Man, 43 år (snart). Husansvarig. Högsta utbildning: Gymnasium men har en pågående högskoleutbildning.

Informant 5: Kvinna, 59 år, enhetschef. Den högsta utbildningen är en KM-utbildning om 120 hk.

6.5 Genomförandet av intervjuer

Tid och plats bokades in med samtliga intervjupersoner. Vi pratade igenom hur intervjun skulle genomföras, att den blir som ett samtal som också skulle spelas in. Intervjupersonen fick även skriva under en samtyckesblankett och blev påmind om att hen kommer att vara

anonym i texten och att man närsomhelst kan avbryta sitt deltagande. Platser valdes utifrån intervjupersonens behov och möjligheter. En intervju genomfördes på telefon efter att intervjupersonen fått förhinder på grund av arbetet. Intervjuerna blev olika långa, den kortaste varade i 20 minuter och den längsta varade i 68 minuter.

6.6 Validitet och reliabilitet

Validitet och reliabilitet är två begrepp som forskare behöver förhålla sig till då en studie genomförs. Med reliabilitet avses huruvida en undersökning är trovärdig, samt om studiens resultat är tillförlitligt. Det som stärker reliabiliteten i undersökningen är att de genomförda intervjuerna spelades in och genom det ökade trovärdigheten att resultatet blir lyssnat och analyserat. Svårigheten med kvalitativ forskning är svårigheten att mäta resultatet vid samma tidpunkt jämfört med kvantitativ forskningsmetod. Denna undersökning grundar sig på urvalet av informanter som har deltagit i studien och har erfarenhet i arbete med social dokumentation men beroende på hur länge informanten har arbetat kan svaren skilja sig åt då svaren bygger på egen erfarenhet och egen kompetens inom området social dokumentation (Bryman, 2018, s. 467). Vidare är det viktigt att syftet och frågeställningarna i denna studie blir besvarade, genom det säkerställs validiteten. Valet av metod är viktig för att behålla en trovärdig validitet, att mäta det som avses att mäta i studien, det vill säga syftet med studien (Bryman, 2018, s. 209).

7 Resultat

I det följande kommer resultatet av undersökningen att presenteras. Resultatdelen har delats upp i fyra delar. Dokumentationsarbetet, utbildning i dokumentationsarbete, arbetsmiljö i samband med dokumentationsarbete och kompletterande frågor till samordnare/enhetschefer och andra i arbetsledande position.

7.1 Dokumentationsarbetet

Kunskaper i att dokumentera handlar om att medarbetaren ska ha kunskap om vad som ska dokumenteras, varför det ska dokumenteras och hur det ska dokumenteras. Dokumentation ska föras strukturerat, skrivas på ett värdigt sätt så att den boende inte blir kränkt eller ledsen när hen tar del av dokumentationen som förts om hen. Vidare så ska den boende känna en trygghet i hur stödet ges, när stödet ska ges och hur stödet ges.

Det är ett lagkrav som vi har som utförarverksamhet, vi får ett uppdrag från kommunen och vi har en skyldighet att upprätta en genomförandeplan. Att följa de insatser som ges. Skyldighet i att dokumentera, det är också en arbetsmetod (informant 1).

Kunskaper om varför man dokumenterar, det säger samtliga av informanterna att de har. Så här säger en informant när jag frågade om hon visste varför hon skulle dokumentera:

Jag tror det, dels för att informera kollegor emellan, men också för att berätta för den boende vad vi tänker och vad vi gör, och vad som ska göras framöver och också för att få en linje i vad som händer i livet och sedan för att andra ska få grepp om vad jag gör eller vad vi gör (Informant 2).

I den digitala utvecklingen som pågår i samhället utvecklas även dokumentationssystemet och kunskaperna i att använda en dator i det dagliga arbetet. I arbetet med social dokumentation ska det vara rättssäkert för individen som dokumentationen berör (SOSFS 2014:5). Därför skall systemet vara uppbyggda så att alla som arbetar i systemet blir loggade för att det ska vara spårbart om vem som skrivit en anteckning och i vilket syfte.

Medarbetare har olika kompetenser i att hantera datorer på informants 5 s arbetsplats används systemet som heter Epsilon och hon svarade följande på frågan om hur hon upplever att medarbetare som har svårt att arbeta med datorer själva upplever deras datasystem som bra även för de medarbetare som inte har goda kunskaper och datavana. Epsilon har funktioner som knyter samman all social dokumentation, avvikelser och kontakter, vilket gör det hela lättöverskådligt. Det finns medarbetare som har motstånd till att arbeta med datorer, ett exempel som kom fram var att datorer avger strålning och därför vill hen inte arbeta med just datorer.

Det framkom även att ett annat dokumentationssystem (Rätt spår) är komplicerat innan medarbetaren förstår hur det hänger samman, hur stödfunktioner som finns inbyggt i systemet fungerar.

På frågan om hur du anser att boendes delaktighet varit vid upprättande och uppföljning av genomförandeplanen?

Resultatet visar att det inte finns så mycket delaktighet vid upprättandet av genomförandeplaner utan att det vanligaste sättet att inkludera den boende i sin genomförandeplan är att läsa upp den för den boende och sedan ta emot eventuella synpunkter. Det finns boenden som inte själva kan uttrycka sig om hur de önskar och då inkluderas alltid godman eller legal företrädare. Av resultatet gällande delaktighet vid upprättandet av genomförandeplaner kan sammanfattas som att det är ett utvecklingsområde inom samtliga verksamheter som deltagit i denna undersökning.

Delaktighet och medbestämmande är två viktiga faktorer i LSS-lagen vilket framgår av 6§ i 1993:387 LSS-lagen. Den boende ska i största utsträckning ges möjlighet till att vara delaktig vid upprättandet av genomförandeplanen och dess utformning så att den boende kan påverka sitt dagliga liv.

Förekommer det kränkande och nedvärderande dokumentation?

Det framkommer i resultatet att det förekommer kränkande ord i dokumentationen. Det framgår i §21b 1993:387 att dokumentationen ska föras med respekt för den enskilda individen.

Det kan stå har tjatat hela dagen eller bajsat ner sig tre gånger eller någonting i den stilen och det är inte värdigt språkbruk tycker jag (informant 3).

Ett annat svar på samma fråga är

Nej aldrig, man skriver med respekt för den boende. Inga kränkningar förekommer, tex man kan skriva att Olle var högljudd under middagen, man behöver inte skriva gapig och skrikig. Den du skriver om ska kunna läsa det du dokumenterar som medarbetare (informant 5).

De flesta svaranden har uppgett att det är föreståndaren som för social journal men att på andra verksamheter skriver medarbetaren direkt i den sociala journalen.

Kan du med egna ord beskriva vad social dokumentation betyder för dig?

Att relevant viktig information om den enskilde ska följa med helt enkelt i någon form av röd tråd. Har man haft en person i 10 år så ska man kunna följa dessa 10 år (Informant 4).

7.2 Utbildning i att dokumentera

Alla informanter uppger att de har erhållit någon form av intern utbildning i att dokumentera och hur man navigerar i sitt digitala dokumentationsprogram. Det som kommer fram under intervjuerna är att flera påtalar att man fått utbildning men trots det finns det en osäkerhet i arbetet med social dokumentation. Verksamhetschefen är av samma åsikt att trots att medarbetare på verksamheten erhållit flera utbildningar finns en osäkerhet kring själva arbetsuppgiften om social dokumentation.

Jag skulle vilja ha haft mer utbildning, jag fick en liten övergripande del jag tyckte den var liten och flurrig, dels var jag ju ny, eller systemet var nytt och sedan så var det mycket att ta in och sen tycker jag att det hade varit bra med en uppföljning när man har använt det ett tag, att det kommer ett tillfälle till för att se vad man har missat. Repetition av kunskaperna, det hade varit bra (informant 2).

Medarbetaren önskar mer utbildning i hur själva dokumentationen ska utformas och uttrycker att hon saknar uppföljning i hur medarbetarna upplevde utbildningen samt vilka delar som behöver repeteras i ett kommande utbildningstillfälle. Verksamhetschefen uttrycker att man givit utbildning till medarbetarna men trots det saknas kunskaper i att dokumentera på ett korrekt sätt.

Har ni som verksamhet givit (som du anser) en fullgod utbildning i det dokumentationssystem som finns på er verksamhet?

Det kan vi ju inte ha gjort eftersom att det inte fungerar som det var tänkt. Och samtidigt så hade vi stora utbildningsinsatser i Magna Cura (ett dokumentationssystem) precis innan vi egentligen skulle lämna över till att gå över, ska jag väl säga till rätt spår (ett dokumentationssystem). Sedan har vi ju haft orientering i det nya systemet vi har haft utbildning för föreståndare/husansvariga/verkstads ansvariga i IBIC och social journal vi har haft okänt antal avvikelser genomgångar både med medarbetare och med föreståndare och här om sist en extern utbildning, man blir ju lite så här okej men vad sjutton, varför når vi inte fram? Det är vi verkligen fundersamma över, så kommer du fram till något i din uppsats så vore det väldigt tacksamt att få ta del av det resultatet (informant 3).

6.3 Arbetsmiljö i samband med dokumentationsarbetet

Kraven på kompetens inom vård och omsorg har förändrats de senaste åren då främst inom dokumentationsarbetet. Arbetsmiljön kring att sitta enskilt och i en tyst miljö för att kunna dokumentera är viktig. Samtliga informanter menar att de har möjlighet till att arbeta i en tyst och avskild miljö. Det som är svårare att genomföra är att inte bli störd av boende som behöver en insats eller av en kollega som kommer in och pratar.

6.4 Kompletterande frågor till samordnare/enhetschefer och andra i arbetsledande position

På frågan om man som samordnare/enhetschef eller i andra i arbetsledande position anser att den dokumentation som finns i verksamheten är av god kvalitet eller finns det utvecklingsområden?

Det finns skillnader i upplevelsen om kvaliteten på dokumentationen som förs på verksamheterna, någon upplevde att den var av god kvalitet men att den kunde bli bättre och en verksamhetschef uttryckte följand:

Jag anser att den inte är av god kvalitet, på det stora hela. Det finns jättemycket utvecklingsområden och framför allt är det ju att "göra" det är väl den största bristen att det faktiskt saknas dokumentation, skulle jag säga. Det saknas genomförandeplaner, att dokumentation inte förs över till social journal som det borde från arbetsanteckningar, det saknas uppförda rutiner i rätt spår (ett dokumentationssystem) fast vi vet ju att det finns skrivna rutiner i övrigt så att säga men att det inte är infört. Vi har jättemycket

utvecklingsområden när det gäller det och det kommer vi att jobba med framöver och att sätta deadlines så det här datumet ska alla ha en genomförandeplan åtminstone påbörjad, så vi har utvecklingsområden.

Kan medarbetarna utbildas till att få kompetens och förståelse för den sociala dokumentationen?

Ja, jag tror att det är att man inte förstår kopplingen i de olika delarna trots att det var det vi försökte skapa det i arbetet med rätt spår. I Socialstyrelsens undersökning om kompetens i LSS som är en bra undersökning som påtalar många saker som vi måste lyfta in i verksamheten för att skapa kompetens hos medarbetarna. Utbildning till exempel, vissa tycker att det är onödigt medan vissa efterfrågar det. Det är ett svårt jobb att arbeta på gruppbestad, man ska vara så allsidig. Dels ska du vara bra på bemötande, det är ju det allra viktigaste och sedan ska du dessutom kunna dokumentera och ja förstå och analysera det du gör i ditt dagliga arbete, bemötande påverkar den boende i stödet. Så det är inte lätt att vara medarbetare (Informant 3).

Redovisa och analysera studiens resultat utifrån frågeställningarna samt utifrån tidigare forskning och teori om det passar. Ska vara så utförlig att slutsatserna styrks.

Vid kvalitativa analyser, presentera ett lagom stort urval av exempel från data som tydliggör resultatet

Eftersträva tydlighet och bra struktur. Tematisk struktur eller struktur utifrån frågeställningarna. Gå från det generella till det mer specifika i de olika avsnitten.

Vanligen är det lämpligt att indela kapitlet i ett antal underavsnitt.

I detta kapitel kommer analysen av det insamlade materialet att presenteras utifrån de teman som visat sig under intervjuerna, analysen utgår från informanternas svar på de frågor som ställdes utifrån intervjuguiden samt de ursprungliga forskningsfrågorna. I detta kapitel kommer även resultatet av denna studie att presenteras.

7.1. Analys

Analysen är uppdelad utifrån de teman som framkom baserat på resultatet av intervjuerna samt återknyts med hjälp av denna uppsats ursprungliga frågeställningar.

7.1 Dokumentationsarbete

Att dokumentationsarbetet är lagstadgat i LSS-lagen (21 a § i LSS-lagen) framkommer i samtliga intervjuer, att medarbetarna har god kännedom om vad som innefattas av LSS lagen. Dokumentationen är ett arbetsredskap för att följa personens dagliga liv och se att alla insatser ges varje dag. Dock skiljer det sig från verksamhet till verksamhet om hur den löpande dokumentationen genomförs.

Kring frågeställningen om det förekommer kränkande och nedvärderande ord i dokumentationen kring den boende så förekommer det fortfarande trots att det skall föras dokumentation med respekt för individen vilket framkommer i 21 b § i LSS-lagen.

Frågan om du förstår vad dina kollegor dokumenterar så gör de flesta det, dock förekommer det felstavningar trots att det finns rättstavningsprogram, grammatiska felskrivningar är vanliga men man förstår oftast helheten i det som ska förklaras. Det förekommer många anteckningar som en bra dag eller dagen UA (utan anmärkning), dessa anteckningar anses onödiga. De bidrar inte till en god social dokumentation.

Vad innebär social dokumentation för medarbetaren är en av frågeställningarna i studien och i resultatet och analysen upplever jag att medarbetarna vet varför de ska dokumentera. Vad som ska dokumenteras är otydligare, då vissa skriver ovidkommande saker i dokumentationen som tex en bra dag eller har ätit middag och bajsat två gånger, vad är en bra dag? Som husansvarig på två enheter anser jag att varje dag är en bra dag om den boende har fått sina insatser enligt genomförandeplanen och det behöver då inte dokumenteras. Ser vi till ovanstående text och tittar på Antonovskys syn på *Begriplighet*, för att skapa en begriplighet för medarbetarnas svår arbete i att dokumentera rätt.

“Begriplighet utgör den väl definierade, uttalade kärnan i de ursprungliga definitionen. Den syftar på i vilken utsträckning man upplever inre och yttre stimuli som förnuftsmässigt gripbara, som information som är ordnad, sammanhängande, strukturerad och tydlig snarare än som brus - dvs kaotisk, oordnad, slumpmässig, oväntad, oförklarlig. En människa med hög känsla av begriplighet förväntar sig att de stimuli som han eller hon kommer att möta i framtiden är förutsägbara, eller att de, när de kommer som överraskningar, åtminstone går att ordna och förklara (Antonovsky, 2005, s.44).”

Att göra arbetsuppgiften begriplig måste vara det viktigaste för medarbetarna, genom det uppnå en dokumentation av god kvalitet. God kvalitet är att uppnå delaktighet och

inkludering i arbetet med genomförandeplaner. Resultatet visar att det uppfattas som olika hur man uppnår en delaktighet från individen som omfattas av dokumentationen.

Hur delaktighet uppnås i arbetet med genomförandeplanen är en frågeställning som behöver analyseras. Genom att använda den boendes resurser, våga inkludera den boende i frågeställningarna, men gör det på ett enkelt sätt. Använd andra kommunikationsvägar för att skapa begriplighet i kommunikationen mellan medarbetare och den boende som är föremål för genomförandeplanen.

I kunskapsstödet från Socialstyrelsen om *Individens behov i centrum - ett stöd för att använda ICF och strukturerad dokumentation i socialtjänsten* lyfts KASAM utifrån boende perspektivet, att det ska vara begripligt för den boende att ta del av dokumentationen som skrivs om hen (Socialstyrelsen 2016 s,39).

I arbetet med den sociala dokumentationen måste medarbetarna uppleva vad jag vet för att sedan komma till nästa steg som är vad jag kan och när medarbetarna upplever en meningsfullhet uppstår ett jag vill. Antonovsky menar att en viss mängd stress är nyttigt och det hanterar vi genom våra resurser och copingstrategier (Antonovsky, 2005, s.45).

Meningsfullhet

Vad är en meningsfull dokumentation? För vem är dokumentationen meningsfull?

Dokumentationen ska vara ett arbetsredskap att använda i sitt dagliga arbete. Vad de boende gjort under en dag har allt avlöpte enligt genomförandeplanen, ja då behövs inga anteckningar. Har det dock skett avvikelser så ska de dokumenteras för att i ett senare skede analyseras för att se till att de inte upprepas igen oavsett om det är den enskilde som avsäger sig en insats eller om det beror på mänskliga faktorer som att medarbetaren glömmer en insats. Meningsfullheten skapar en trygg miljö för både boende och medarbetare.

I arbetet med den sociala dokumentationen måste medarbetarna uppleva vad jag vet för att sedan komma till nästa steg som är vad jag kan och när medarbetarna upplever en meningsfullhet uppstår ett jag vill (Antonovsky, 2005, s.45).

Hur skapar man meningsfullhet för medarbetarna i arbetet med social dokumentation. Genom delaktighet, delaktighet är en viktig komponent i känslan av sammanhang (Antonovsky, 2005, s.45).

7.2 Utbildning i dokumentationsarbete

Det som kommer fram under intervjuerna är att det förekommit interna utbildningar, men få externa utbildningar i att dokumentera. Gällande utbildning i det egna

dokumentationssystemet är det samma sak, interna utbildningar har givits till medarbetarna, inga externa utbildningar har erbjudits till medarbetarna, medan enhetschefer och föreståndare har erhållit externa utbildningar.

Hur kan hanterbarhet uppnås i det dagliga arbetet med social dokumentation?

Genom stöd och resurser som tid, att det finns schemalagd tid för att sitta ned, ta fram det material som behövs, förberedelsetid. Vidare behövs ett stöd och det kan uppnås genom en närvarande chef som kan sitta med alternativt en kollega som arbetar parallellt och som kan bidra med sina erfarenheter. *Hanterbarhet*, att man har tillgång till resurser och stöd för att hantera kravet på sitt dagliga arbete (Antonovsky, 2005, s.45).

Kompetens är något som Socialstyrelsen efterfrågar hos medarbetarna inom LSS, men beror det bara på okunskap att det brister i dokumentationen eller beror det på en kultur som uppstått på verksamheten? Asplund beskriver individen och i detta fallet menar jag medarbetaren som formas utifrån situationen eller miljön som medarbetaren vistas i, det vill säga arbetsplatsen(Asplund, 1987 s. 207). Vilken syn har övriga medarbetare på arbetet med dokumentationen, prioriteras den och lyfts fram som viktig eller är andra arbetsuppgifter viktigare?

7.3 Arbetsmiljö i samband med dokumentationsarbete

På de verksamheter som deltagit i denna studie visar det sig att arbetsmiljön är tillfredsställande kring möjligheten till att sitta i en tyst miljö och dokumentera. Det som är svårare att genomföra är att sitta enskilt under en längre period utan att bli störd av kollegor eller boenden som behöver hjälp eller insats, det eftersom arbete med dokumentation är inplanerat löpande i det dagliga arbetet.

7.4 Kompletterande frågor till samordnare/enhetschefer och andra i arbetsledande position.

En frågeställning är dokumentation som finns i din verksamhet är av god kvalitet eller finns det utvecklingsområden? Vilka faktorer kan skapa en dokumentation av god kvalitet?

Ett förändrat synsätt på arbetet med social dokumentation, med start i hur medarbetaren uttrycker sig i skrift, att medarbetaren får kunskaper om vad som är kränkande och nedvärderande ord. Vidare att ha tanken med sig att det jag skriver ska individen själv kunna läsa eller ta del av utan att bli ledsen. En medarbetare sa till mig en gång “ *tänk att det är din*

mamma som ska läsa om dig". Det är en tänkvärd tanke. Vad ska ingå i dokumentationen, här finns beslut som är författat av individens handläggare som ska ligga till grund för genomförandeplanen. Att den enskilde individen är delaktig i vilka insatser individen är beviljad. Hur insatserna ska utföras, när de ska utföras.

7.5 Vad kan påverka arbetet med social dokumentation?

Det sociala arbetet kan tydliggöras genom den sociala dokumentationen. Hur - Det salutogena synsättet i arbetet med social dokumentation, att se det friska hos individen som det ska dokumenteras om i stället för det patogena synsättet som tydliggör det som är sjukt eller det individen inte klarar själv. Varför-att se den sociala dokumentationen som ett meningsfullt arbete. Att få arbetet med social dokumentation begriplig för medarbetaren som utför dokumentationsarbetet. Att arbetet med social dokumentation blir hanterbart för medarbetaren. Genom det uppnå en känsla av sammanhang som Carlsson & Nilsson skriver i sin bok om *Social dokumentation i praktiken*.

"Det salutogena perspektivet är alltså framåtlyftande och ska bidra till känslan av sammanhang, KASAM. Om det finns ett salutogent synsätt i personalgruppen kan en väl utformad genomförandeplan vara ett redskap för att ge individen en större KASAM (Carlsson & Nilsson 2013 s,16-17)."

Hur uppfattar medarbetarna sina kollegors arbete med social dokumentation. Blir enskilda medarbetare värderade utifrån hur, när och varför en medarbetare dokumenterar på ett visst sätt? Social responsivitet beskriver hur en människa agerar och reagerar i sociala interaktioner. Hur gruppen styrs av gruppnormer, vilken syn har en grupp medarbetare på arbetet med social dokumentation. Påverkar det gruppens värderingar på arbetsuppgiften kring social dokumentation (Asplund,1987, s. 33-34).

Den abstrakta socialiteten är en tillgång i arbetet med den sociala dokumentationen då syftet med den sociala dokumentationen är att skriva utan känslor, utan bara det man ser, som ett fotografi taget på en situation eller händelse (Asplund 1987 s,172).

I sökande efter information om brister i social dokumentation, fanns ett beslut från IVO gällande en tillsyn på en verksamhet i Angered i Göteborgs Stad. I beslutet framkommer flera punkter till förbättringsåtgärder, bland annat att det finns brister i dokumentationen. Bristerna berör arbetet med genomförandeplaner samt social journal (IVO dnr: 8.4.2-10971/2019-28).

Vidare kommer en begäran om yttrande från IVO till den berörda verksamheten. I begäran har de preciserat vilka brister som behöver åtgärdas, där ibland dokumentationen och journalföringen. IVO har där även påtalat bristerna hos medarbetarnas kompetens i vilka regelverk som är gällande till exempel lex Sarah (IVO Dnr: 3.5.1-07471/2020-1). Yttrande till Inspektionen för vård och omsorg i tillsynsämne lämnas från berörd verksamhet. I yttrandet beskrivs åtgärder som är vidtagna. Personalen kommer att utbildas i social dokumentation samt i att upprätta genomförandeplaner. Vidare kommer lex Sarah att vara ett tema på deras kommande personalmöten med en regelbundenhet. (Göteborgs Stad, Dnr: N131-0241/20). Det är viktigt att Inspektionen för vård och omsorg gör dessa kontroller för att säkerställa att de boendes behov blir tillgodosedda på ett säkert sätt.

7.1.1 Anställdas upplevelse av dokumentation på arbetsplatsen

Alla informanter uppger att de har erhållit någon form av intern utbildning i att dokumentera och hur man navigerar i sitt digitala dokumentationsprogram. Det som kommer fram under intervjuerna är att flera påtalar att man fått utbildning men trots det finns det en osäkerhet i arbetet med social dokumentation. Verksamhetschefen är av samma åsikt att trots att medarbetare på verksamheten erhållit flera utbildningar finns en osäkerhet kring själva arbetsuppgiften om social dokumentation.

“Jag skulle vilja ha haft mer utbildning, jag fick en liten övergripande del jag tyckte den var liten och flurrig, dels var jag ju ny, eller systemet var nytt och sedan så var det mycket att ta in och sen tycker jag att det hade varit bra med en uppföljning när man har använt det ett tag, att det kommer ett tillfälle till för att se vad man har missat. Repetition av kunskaperna, det hade varit bra” (informant 2).

Medarbetaren önskar mer utbildning i hur själva dokumentationen ska utformas och uttrycker att hon saknar uppföljning i hur medarbetarna upplevde utbildningen samt vilka delar som behöver repeteras i ett kommande utbildningstillfälle. Kunskaper i att dokumentera handlar om att medarbetaren ska ha kunskap om vad som ska dokumenteras, varför det ska dokumenteras och hur det ska dokumenteras. Dokumentationen ska föras strukturerat, skrivas på ett värdigt sätt så att den boende inte blir kränkt eller ledsen när hen tar del av dokumentationen som förts om hen. Vidare så ska den boende känna en trygghet i hur stödet ges, när stödet ska ges och hur stödet ges.

Det är ett lagkrav som vi har som utförarverksamhet, vi får ett uppdrag från kommunen och vi har en skyldighet att upprätta en genomförandeplan. Att följa de insatser som ges. Skyldighet i att dokumentera, det är också en arbetsmetod (informant 1).

Kunskaper om varför man dokumenterar, det säger samtliga av informanterna att de har, *Jag tror det, dels för att informera kollegor emellan, men också för att berätta för den boende vad vi tänker och vad vi gör, och vad som ska göras framöver och också för att få en linje i vad som händer i livet och sedan för att andra ska få grepp om vad jag gör eller vad vi gör (Informant 2)''.*

I den digitala utvecklingen som pågår i samhället utvecklas även dokumentationssystemet och kunskaperna i att använda en dator i det dagliga arbetet. I arbetet med social dokumentation ska det vara rättssäkert för individen som dokumentationen berör (SOSFS 2014:5). Därför skall systemet vara uppbyggda så att alla som arbetar i systemet blir loggade för att det ska vara spårbart om vem som skrivit en anteckning och i vilket syfte.

Medarbetare har olika kompetenser i att hantera datorer på informants 5 s arbetsplats används systemet som heter Epsilon och hon svarade följande på frågan om hur hon upplever att medarbetare som har svårt att arbeta med datorer själva upplever deras datasystem som bra även för de medarbetare som inte har goda kunskaper och datavana. Epsilon har funktioner som knyter samman all social dokumentation, avvikelser och kontakter, vilket gör det hela lättöverskådligt. Det finns medarbetare som har motstånd till att arbeta med datorer, ett exempel som kom fram var att datorer avger strålning och därför vill hen inte arbeta med just datorer. Det framkom även att ett annat dokumentationssystem (Rätt spår) är komplicerat innan medarbetaren förstår hur det hänger samman, hur stödfunktioner som finns inbyggt i systemet fungerar.

7.1.2 Verksamhetsansvarigs upplevelse av dokumentation på arbetsplatsen

Verksamhetschefen uttrycker att man givit utbildning till medarbetarna men trots det saknas kunskaper i att dokumentera på ett korrekt sätt.

“Ja men det tycker jag , nu dokumenterar jag inte så mycket just nu, men jag tycker att jag har en god insikt i vad som ska dokumenteras och kan hantera systemet så, sen tror jag inte alltid att det är utbildning som avgör, vi har haft jätte mycket utbildningsinsatser och det är

inte där problemet ligger utan det ligger i görandet, i det rent praktiska, vad är konkret, inte vara rädd för att dokumentera” (informant 1).

På frågan om ni som verksamhet givit (vad du anser) en fullgod utbildning i det dokumentationssystem som finns på aktuell verksamhet svarade informant 3 att

“Det kan vi ju inte ha gjort eftersom att det inte fungerar som det var tänkt.” Och samtidigt så hade vi stora utbildningsinsatser i Magna Cura (ett dokumentationssystem) precis innan vi egentligen skulle lämna över till att gå över, ska jag väl säga till rätt spår (ett dokumentationssystem). Sedan har vi ju haft orientering i det nya systemet vi har haft utbildning för föreståndare/husansvariga/verkstads ansvariga i IBIC och social journal vi har haft okänt antal avvikelser genomgångar både med medarbetare och med föreståndare och här om sist en extern utbildning, man blir ju lite så här okej men vad sjutton, varför når vi inte fram? ”Det är vi verkligen fundersamma över, så kommer du fram till något i din uppsats så vore det väldigt tacksamt att få ta del av det resultatet”.

Vilken slags utbildning saknar medarbetarna i att dokumentera eller är det något annat som fattas för att medarbetarna ska kunna presentera social dokumentation av god kvalitet.

7.1.3 Boendes delaktighet i dokumentationsarbetet

På frågan om hur du anser att boendes delaktighet varit vid upprättande och uppföljning av genomförandeplanen?

Resultatet visar att det inte finns så mycket delaktighet vid upprättandet av genomförandeplaner utan att det vanligaste sättet att inkludera den boende i sin genomförandeplan är att läsa upp den för den boende och sedan ta emot eventuella synpunkter. Det finns boenden som inte själva kan uttrycka sig om hur de önskar och då inkluderas alltid godman eller legal företrädare. Av resultatet gällande delaktighet vid upprättandet av genomförandeplaner kan sammanfattas som att det är ett utvecklingsområde inom samtliga verksamheter som deltagit i denna undersökning.

Delaktighet och medbestämmande är två viktiga faktorer i LSS-lagen vilket framgår av 6§ i 1993:387 LSS-lagen. Den boende ska i största utsträckning ges möjlighet till att vara delaktig vid upprättandet av genomförandeplanen och dess utformning så att den boende kan påverka sitt dagliga liv.

7.2 Sammanfattning av analys i relation till ursprungliga frågeställningar

Nedan sammanfattas det som framkommit i analysen i relation till den frågan som avses att besvaras.

7.2.1 Vad innebär social dokumentation för medarbetaren?

Svar svar svar svar svar

7.2.2 Vilka förutsättningar har medarbetaren att genomföra dokumentationsarbetet under ett arbetspass?

Svar svar svar svar svar

7.2.3 Hur upplever medarbetarna arbetet med social dokumentation?

Svar svar svar svar svar

7.2.4 Hur uppfattar enhetschefen/ samordnaren/verksamhetschefen att arbetet med den sociala dokumentationen utförs på arbetsplatsen/enheten?

Svar svar svar svar svar

8 Sammanfattning och diskussion

- Kapitlet kan innehålla delkapitel.
- Här sammanfattas, analyseras och diskuteras resultaten mer övergripande utifrån syfte och frågeställningar, teori och tidigare forskning. Hjälp läsaren att tolka det framkomna. Här finns ett litet utrymme för att även ta upp *möjliga* tolkningar som går lite bortom det uppenbara.

- Här är det också lämpligt att diskutera eventuella felkällor samt ge förslag på vidare forskning.

Syftet med uppsatsen är att undersöka under vilka villkor dokumentationsarbete genomförs inom socialt arbete. Hur villkoren för att genomföra arbetsuppgiften om social dokumentation är nog olika beroende på hur många boenden som bor på gruppboendestaden samt hur bemanningen ser ut. Det som även påverkar arbetet med dokumentationen skulle kunna vara vilken kultur som är rådande på gruppboendestaden. Ser vi då till hur Asplund ser på förändrade arbetssituationer så har det lite påverkan på själva arbetsuppgiften (Asplund, 1987, s. 210).

Hur ska man då kunna uppmuntra medarbetarna till att förändra sitt tankesätt kring själva arbetsuppgiften om dokumentationen? SVARA på frågan

Det leder oss in på nästa frågeställning som är under vilka förutsättningar har medarbetarna att genomföra Tankesätt förutsättningar dokumentationsarbetet? För att skapa förutsättningar för att arbeta med dokumentationsarbetet behöver man börja med att se över arbetsmiljön, de personer som intervjuades för den här studien uppgav att de kunde sitta i en tyst miljö och dokumentera.

Syftet med den sociala dokumentationen är att beskriva hur vård och omsorg ska ges eller hur insatsen ska utföras rent konkret. Det för att individen ska ha kännedom om vad den som ger insatsen ska göra, hur den ska ge insatsen/omvårdnaden men även varför den ska göras och att insatsen ges som individen vill få insatsen utförd.

Vad är dokumentation av god kvalitet, är en fråga som jag ställde mig under tiden för arbetet med denna studie? Varför är dokumentation av god kvalitet svår att uppnå?

I relation med arbetsmiljö aspekten har vi hört att man har något som heter ställtid, med det avses ca 20 minuter då man byter arbetsuppgift. Planera och förbereda en arbetsuppgift tar den tiden i anspråk innan man kan påbörja en ny arbetsuppgift, blir medarbetaren avbruten i detta förberedande arbete så måste man som regel börja om. Hur detta kan avhjälpas har jag inget svar på i skrivande stund. Dokumentationsarbetet - hur får vi den goda tanken ned på pappret och in i dokumentationen? Det svaret torde vara utbildning och kompetens inom området. Vilken sorts utbildning behöver medarbetarna? Vi kan läsa i utredningen från Socialstyrelsen *Kompetens i LSS-boenden* att det finns brister i utbildningen till till exempel undersköterska gällande dokumentationsarbete. Det kommer att ske förändringar i framtiden på utbildningar, men hur ska detta hanteras innan dess?

Genom att skapa arbetstid för själva dokumentationsarbetet är det en uppgift för varje husansvarig/ föreståndare/ enhetschef att tillgodose.

I inledningen sökandet på information kring ämnet social dokumentation fanns ett tillsynsärende gällande brister i kompetens hos personalen gällande kunskaper i lagstiftning och rapporteringsskyldighet enligt lex Sarah, vidare så menar IVO att det finns brister i dokumentationsarbetet och genomförandeplaneringen (Ivo Dnr: 3.5.1-07471/2020-1).

Kan man på ett enkelt sätt förtydliga och förklara vad som ska dokumenteras, hur det ska dokumenteras. Så skulle det skapa förutsättningar för en social dokumentation av god kvalitet.

9 Slutsats(er)

- Kortfattad summering av arbetets viktigaste slutsats(er) inklusive det didaktiska bidraget/ didaktisk(a) slutsats(er).
- Lämplig omfattning $\frac{1}{2}$ - 1 sida.
- Observera att slutsats(er) inte är en upprepning av svaret på frågeställningarna.

Referenser

- Välj gärna hängande referenslista då det gör det enkelt att finna namnen som står i bokstavsordning.

Andersson, Asam (2009). Ord som visar hur det ser ut när en referens formaterats med hängande stil. Ord som visar hur det ser ut när en referens formaterats med hängande stil. Ord som visar hur det ser ut när en referens formaterats med hängande stil.

Bengtsson, Akam (2020). Ord som visar hur det ser ut när en referens formaterats med hängande stil. Ord som visar hur det ser ut när en referens formaterats med hängande stil. Ord som visar hur det ser ut när en referens formaterats med hängande stil.

Bilaga 1

Bilaga 2