

Sahlgrenska akademien
VID GÖTEBORGS UNIVERSITET
Institutionen för vårdvetenskap och hälsa

Utformning, användning och samarbete kring målbeskrivningar på gruppboheter

EXAMINATIONSUPPGIFT
C-uppsats 15 hp
Fördjupningskurs i vårdpedagogik
(61-90hp)
Göteborg 2008-06-03
Författare : Elisabeth Turppa
Carin Hilmersson
Handledare: Susanne Nielsen
Examinator: Kerstin Nilsson

Förord

Att söka sig fram till nya kunskaper i en kvalitativ studie är inte det lättaste alla gånger. Det har stundtals varit ett sökande och irrande men när det äntligen lossnar och vi känt att det går framåt och bilden av det studerade klarnar och framträder, har det varit lärorikt och mycket roligt.

Denna studie hade inte kunnat genomföras utan att andra personer bjudit på sin medverkan, därför vill vi rikta ett stort och innerligt tack till all berörd personal på de gruppbestäder vi varit och intervjuat. Utan er tjänstvillighet hade denna studie inte varit möjlig att genomföra. Ett tack till personalen på Högskolan i Skövdes bibliotek och Ale gymnasiums bibliotek som har varit oss till stor hjälp i vårt sökande.

Vi vill även tacka vår handledare Sanna Nielsen och vår examinator Kerstin Nilsson som med tålamod och vägledning bidragit med synpunkter och förslag till vår uppsats. Dessutom vill vi tacka våra opponenter som också gett oss värdefulla synpunkter på arbetet. Sist men inte minst vill vi tacka våra familjer som låtit oss ta plats och därigenom stöttat oss i detta arbete.

2008-06-03

Carin Hilmersson och Elisabeth Turppa

Abstract

Arbetets art:	C-uppsats i vårdpedagogik med inriktning mot vård och omsorg
Sidantal:	20 sidor
Titel:	Utformning, användande och samarbete kring målbeskrivningar på gruppboendestäder
Författare:	Carin Hilmersson och Elisabeth Turppa
Handledare:	Sanna Nielsen
Examinator:	Kerstin Nilsson
Datum:	2008-06-03

Syfte: Syftet är att beskriva personalens erfarenheter i arbetet med individuella målbeskrivningar. Hur innehållet utformas i en målbeskrivning, hur målbeskrivningen används i det dagliga arbetet samt hur personalen samarbetar kring målbeskrivningen.

Bakgrund: Funktionshindrade är idag en väl integrerad grupp i vårt samhälle. Många bor i en gruppboendestad med anpassad hjälp enligt olika lagar och förordningar. Personalen som arbetar på gruppboendestaden har ett stort ansvar för att utveckla vård och verksamhet för de boende. Det främsta hjälpmedlet i det arbetet är den funktionshindrades individuella målbeskrivning. Centrala begrepp som vi redogör för är; funktionshinder, omsorgens utveckling, vad en målbeskrivning kan bestå av, arbetsplatsutbildning, gruppboendestaden samt personalens kompetens.

Metod: Intervjuer genomfördes med åtta boendehandledare från olika gruppboendestäder i en kommunal verksamhet. En kvalitativ forskningsansats har använts.

Resultat: Vi fann att en väl underbyggd målbeskrivning är ett styrinstrument för hela gruppboendets utveckling, både ur brukar- och personalperspektiv. Boendehandledarnas arbetsplatsträffar är till största delen kärnan i arbetet med målbeskrivningarna. Då samarbetar personalen kring utformningen av målbeskrivningarna för att sedan praktiskt tillämpa dem i det vardagliga arbetet med de funktionshindrade.

Slutsats: Slutsatsen är att en välformulerad och aktuell målbeskrivning utgör en kvalitetssäkring för boende på gruppboendestäder.

Nyckelord: målbeskrivning, funktionshindrad, gruppboendestad

Innehållsförteckning

Inledning	1
Bakgrund	1
Utvecklingsstörning	1
Omsorgens utveckling	3
Gruppboenden	4
Målbeskrivning	5
Arbetsplatsutbildning	6
Personalens kompetens	6
Problemformulering	8
Syfte	9
Metod	9
Undersökningsgrupp	9
Tillvägagångssätt	9
Analysarbete	10
Validitet och reliabilitet	11
Resultat	11
Respondenter	11
Delaktighet	11
Strategier	12
Kommunikation	13
Samarbete	14
Utvärdering	14
Diskussion	15
Metoddiskussion	15
Resultatdiskussion	15
Slutsats	17
Referenser	18
Bilaga 1 Missivbrev	
Bilaga 2 Missivbrev	
Bilaga 3 Missivbrev	
Bilaga 4 Frågeguide	

Inledning

Personer med funktionshinder är en grupp som har varit skyddade och som människor tagit avstånd ifrån men är idag en integrerad grupp i vårt samhälle. En del lever ett normalt liv med familj och arbete och andra ett liv i en gruppboestad med anpassad hjälp och med stöd. Yrkeskåren som arbetar närmast de funktionshindrade har haft en rad olika benämningar. De kallas boendehandledare i den kommun vi valt att studera. De har ett stort ansvar för att bibehålla och utveckla vården för de funktionshindrade.

Målbeskrivningen är det främsta arbetsredskapet i personalens yrkesutövande och bör hela tiden uppdateras. Hela personalgruppen bör vara delaktig i att målbeskrivningens intentioner efterföljs så att vård och omsorgskvalitén mot de boende bibehålls.

Lagen om särskilt stöd och service (LSS – lagen) trädde i kraft 1994, vilket innebar att funktionshindrade har rätt till stödinsatser för att kunna ha ett eget boende, vilket även kan innebära en lägenhet på en gruppboestad (SFS 1993: 387).

Vi har inte funnit några tidigare studier om målbeskrivningar på gruppboestäder. Därför väckte det vårt intresse för att undersöka hur detta stöd till funktionshindrade kan gestalta sig. Personalen använder sig av olika strategier för att hjälpa brukarna till ett så självständigt liv som möjligt. Detta innebär att samarbetet personalen emellan måste fungera väl då de tillsammans med brukarna har utformat målen som skall omsättas i praktiken och leda till självständighet för de boende.

Bakgrund

I detta avsnitt kommer vi att ge en beskrivning på vad det innebär att ha ett funktionshinder. Därefter följer omsorgens utveckling i Sverige, en beskrivning av vad en målbeskrivning innebär samt gruppboestadens utformning och dess personal. I detta kapitel redovisas även lagar som styr denna verksamhet.

Utvecklingsstörning

På 1800-talet och i början av 1900-talet användes begreppet utvecklingsstörning för att beskriva den som var sinnesslö, efterbliven, idiot, imbecill eller obildbar. Eftersom dessa begrepp ofta förknippades med negativa attityder myntades begreppet utvecklingsstörd. Det var många som även reagerade starkt emot begreppet och menade att det var missvisande och hade en stämplande ton i sig (Gustavsson & Molander, 1995). Idag använder vi begrepp som förståndshandikappad, begåvningshandikappad eller utvecklingsstörd (Gotthard, 2002). I denna uppsats kommer vi att använda oss av begreppen utvecklingsstörd, funktionshindrad, brukare och/eller boenden.

Efter alla år av kränkande begrepp om funktionshindrade är det positivt att termen handikapp försvinner och en viktig konsekvens av detta är att funktionshinder inte är något som en person har, utan det är miljön som är funktionshindrande.

Socialstyrelsens terminologiråd har tagit beslut om revidering så att funktionsnedsättning och funktionshinder inte längre är synonymt. Funktionshinder blir en egen term. Begreppet funktionshinder definieras: begränsning som funktionsnedsättning innebär för en person i relation till sin omgivning (Socialstyrelsen, 2007).

När man talar om utvecklingsstörning är detta en sammanfattande benämning på olika tillstånd av begränsningar i en individs begåvnings- eller utvecklingsnivå (Kylén, 1981).

Gustafson och Molander (1995) definierar utvecklingsstörning som en intellektuell funktionsnedsättning, som beroende på grad och miljö kan utgöra ett handikapp. Denna funktionsnedsättning sammanhänger med en inträffad brist eller skada i individens utvecklingsperiod. Den kan då i vissa fall vara så betydande att individen behöver stöd och hjälp i sin dagliga livsföring genom olika insatser för att kunna vara delaktig i samhället i övrigt.

Orsakerna till utvecklingsstörning kan vara att hjärnan inte utvecklats normalt under fosterstadiet eller har skadats i samband med förlossningen. Skadan kan även ske under de första levnadsåren (Gotthard, 2002). Bakk och Grunewald, (2004) hänvisar till en svensk undersökning som gjorts. Den beskriver att 70 % orsakas av en hjärnskada före födseln på grund av ärftliga sjukdomar eller kromosomskador. Under förlossningen fick 15 % skador på grund av syrebrist och efter förlossningen fick 4 % hjärninflammation eller skallskador som ledde till hjärnskador. Man kan vidare se att pojkar drabbas oftare än flickor av vissa hjärnskador. Det är också vanligt förekommande att utvecklingsstörda har ett tilläggs-handikapp. Dessa kan röra sig om rörelsehinder, cp-skador, epilepsi, hjärt- och lungproblem, syn- och hörselnedsättningar samt olika typer av psykiska störningar (Gotthard, 2002). En del funktionshindrade kan behöva hjälp under en viss del i livet för att sen klara sig själv. Andra behöver hjälp under hela livet med att klä sig, få mat och klara sin hygien till (Nirje, 2003).

Utvecklingen av begåvningen styrs både av arv och av den stimulan den funktionshindrade får från sin omgivning men även beroende av hur stor hjärnskadan är (Lindehag & Lindberg, 1998). Författarna hävdar att alla utvecklingsstörda kan lära sig något, var och en på sin utvecklingsnivå.

Utvecklingsstörning är ett samlingsnamn för nedsättningar i de kognitiva funktionerna som uppstått före 16 års ålder (Tideman 2000). Utvecklingsstörning kan delas in i tre olika stadier enligt Kylen (1981). Han delar in begåvningen i fyra olika abstraktionsnivåer.

1. Grav utvecklingsstörning
2. Måttlig utvecklingsstörning
3. Lindrig utvecklingsstörning
4. Motsvarar normal begåvning

Genom en sådan här indelning kan personalen ha lättare att bedöma vilka stödinsatser som behövs. Personer med en utvecklingsstörning kan ha svårt att hålla kvar saker i sitt minne vilket beror på en nedsättning i korttidsminnet. Detta kan påverka olika situationer i vardagsarbetet både för personal och boende (FOU rapport 2 004:1).

Den första lagen som skulle styra de utvecklingsstördas rättigheter kom 1944 (SFS 1944:477). Lagen delade på bildbara och de obildbara sinnesslöa. Vilket fick till följd att landstingen fick ansvara för att bildbara barn som kunde tillgodogöra sig kunskap fick rätt till undervisning. I mitten på femtiotalet (1954) kom SFS 1954:483. Lagen reglerade att även de så kallade obildbara barnen fick vård men ingen undervisning.

När omsorgslagen (SFS 1 967:940) trädde i kraft 1967 lades grunden för de omsorger som funktionshindrade får idag. Alla utvecklingsstörda gavs därmed rätt till vård, tillsyn, sysselsättning, undervisning och arbete (Ericsson, 1995).

Kommunerna är i dag huvudmän för det stöd som ges enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS (SFS 1993: 387). Stödet enligt LSS ska för individen innebära att få leva ett självständigt liv utifrån sina egna förutsättningar. Att få bestämma över sin vardag är avgörande för människors livskvalitet (FOU-rapport 2 004:1).

LSS är ett komplement till andra lagar och innebär att den enskilde även kan ha rätt till insatser som finns i andra lagar, såsom Socialtjänstlagen och Hälso- och Sjukvårdslagen (Norström & Thunved, 2004).

Omsorgens utveckling

Funktionshindrade började uppmärksammas alltmer då industrialiseringen kom till Sverige för drygt hundra år sedan. Allt fler familjer lämnade då landsbygden för att flytta in till städerna för att det där var lättare att få försörjning. Följderna blev att svårigheter uppstod för familjer med barn som var utvecklingsstörda och att ta hand om dem som de gjort tidigare. Många föräldrar blev då uppmanade att glömma sina utvecklingsstörda barn och istället låta samhället ta hand om dem på institutioner. Där hystes barn från låg ålder och fram till deras död (Lindehag & Lindberg, 1998).

Institutionerna växte till i större antal och i storlek och hade ofta en religiös prägel eftersom dåtidens ansvariga trodde att undervisningen skulle kunna bota utvecklingsstörningen. Avsikten var att de som vuxna skulle kunna arbeta för sin egen försörjning och leva ett självständigt liv. Intentionerna var goda men funktionshindret begränsade deras förmåga till ett självständigt liv (Nirje, 2003).

I början av 1900-talet ansågs utvecklingsstörda kunde vara en fara som samhället måste skydda sig emot. De ansågs ha en benägenhet att begå brottsliga handlingar. Omgivningen var även rädd för att de utvecklingsstörda skulle kunna föra vidare arvsanlag som ansågs mindre värdiga (Bakk & Grünwald, 2004). På grund av rådande inställning byggdes institutionerna med höga staket eller murar för att de utvecklingsstörda inte skulle synas eller kunna rymma. Vistelsen på institutionerna innebar oftast bristande villkor där permissioner och besök av anhöriga var väldigt begränsade. Institutionerna hade en egen kultur som inte fanns i övriga samhället och detta i sig motverkade målsättningen om ett eget självständigt liv för den funktionshindrade (Gustafson & Molander, 1995).

Sedan 1994 regleras funktionshindrades rättigheter av LSS, vars syfte är att alla människor, oavsett funktionshinder, har rätt att leva ett så normalt liv som möjligt (SFS 1993: 387). Det betyder att varje individ själv ska ha inflytande och bestämmanderätt över de insatser som kommunen och i sista hand, personalen ger. FN:s standardregler har som syfte att tillförsäkra människor med funktionshinder jämlikhet och delaktighet i samhället (FOU-rapport 2 004:1).

Gruppboenden

Begreppet gruppboende används idag för att beskriva en rad kollektiva boendeformer för funktionshindrade. Genom LSS § 9:9 har funktionshindrade rätt till en egen bostad med särskild service eller särskilt anpassad bostad, vilket även kan innebära ett boende på en gruppboende (SFS 1993:387). För många människor med utvecklingsstörning är gruppboenden det första egna hemmet.

Personalen har en viktig funktion genom att i sitt arbete skapa förutsättningar för de funktionshindrade och ge det egna hemmet mening och innebörd. Det blir en plats att orientera sig mot sin omgivning och för deras relationer till andra människor. Nya arbetsformer för att stödja människor i deras eget boende och vardagliga liv måste utvecklas (Blomdahl Frej & Eriksson, 1998).

I resultatet av en tidigare studie (Kruse, Niggol, 2002 i Blomdahl Frej & Eriksson, 1998), av socialt omsorgsarbete på gruppboenden för personer med funktionshindret utvecklingsstörning, framkommer det:

- Att anpassa världen efter den boendes förmåga och inte tvärtom
- Att utforma didaktiska lösningar för självständig funktion
- Att kommunicera på andra sätt än med ord

Under 1950-60-talet skedde en stor förändring i synen på människor som hade en utvecklingsstörning och deras levnadsvillkor. Nu började en fokusering på de problem som samhällets utformning utgjorde för dessa människor istället för som tidigare, endast se individen som problem. När det kom en ny omsorgslag (SFS 1985:568) blev normalisering, integrering och självbestämmande nya normer (Mallander, 1999).

I och med den nya lagen så lades de gamla traditionella institutionerna ned. De avvecklades mellan 1980-2000-talet och ersattes av gruppboenden eller andra boendeformer som integrerades i samhället (Tideman, 2000). Härmed fick de funktionshindrade rätt till en egen bostad och därmed möjlighet att skapa sin egen identitet samt utveckla sina förmågor. Detta betyder att de får vara de individer som de är och även lära sig nya saker som exempelvis att ta hand om sina egna hem med allt vad det innebär samt inköp av olika slag och klädvård (Gustafson, Hallerfors & Mollberg, 1995).

Det är viktigt att personalen kan skapa förutsättningar för de funktionshindrade så att det blir en plats där de kan känna som sitt eget hem. Där kan de skapa en miljö som stimulerar till goda relationer i samspelet till andra personer (Blomdahl Frej & Eriksson, 1998).

Enligt regeringens proposition (prop. 1999/2 000:79) har människor med utvecklingsstörning varit diskriminerade och samtidigt utestängda från ett liv i samhället.

De funktionshindrades vardagsverklighet beskrivs oftast i termer av livsvillkor som ofta benämns som livskvaliteten. Blomdahl Frej och Eriksson (1998) redogör för en beskrivning av vad begreppet livskvalitet består av enligt två forskare, Allardts (1975) och Swedners (1983).

1. Yttre villkor: t.ex. eget boende, arbete, egen ekonomi mm
2. Mänskliga relationer: ett socialpsykologiskt rikt liv
3. Inre psykologiskt liv: t.ex. självkänsla, trygghet, glädje
4. Att rent praktiskt klara sin vardagsverklighet själv eller med hjälp och stöd av andra

En ofta använd definition på kvalitet som anges av den statliga standardiseringskommissionen (ISO8402): Med kvalitet menas alla sammantagna egenskaper hos en produkt eller tjänst som utgör dess förmåga att tillfredsställa uttalade eller underförstådda behov hos en viss målgrupp.

Målbeskrivningar

För att hjälpa människor med funktionshinder till att känna samhörighet i samhället, är det viktigt att anpassa mål efter individens förutsättningar. Då ökar möjligheterna till ett livslångt lärande som uppmuntrar till arbete och andra sociala aktiviteter.

Det är viktigt att det finns normer och regler på en gruppboende som påvisar hur arbetet och dess utformning skall genomföras för att personalen på bästa sätt skall kunna stödja de funktionshindrade i sitt eget boende och för hur deras vardagsliv kan stimuleras (Blomdahl Frej & Eriksson, 1998).

I socialtjänstlagen, SoL, (SFS 2001: 453 kap 1:1) liksom LSS (6 §) anges förhållningssätt för personal som arbetar inom den sociala omsorgens olika verksamhetsinriktningar. Där framgår att arbetet ska bygga på respekt för människors självbestämmanderätt och integritet vilka är hörnstenarna i lagstiftningen för människor med funktionshinder (FOU-rapport 2 004:1).

Reglerna och normerna är ofta nedskrivna i form av målformuleringar för verksamheten eller i form av överenskommelser/målplaneringar för stödarbetet gentemot de boende. Normer och regler är skapade för att det inte skall uppstå för stor godtycklighet i arbetet. Om människors självbestämmanderätt och integritet skall kunna verkställas beror helt på personalen och omgivningen, kunskaper och förhållningssätt. Det tycks som att personal som känner osäkerhet inför sin arbetsuppgift, ställer krav på att det skall finnas regelsystem och tror att ett likt arbetssätt för alla i olika situationer är en lösning på problemet (Blomdahl Frej & Eriksson, 1998).

Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped Children (TEACCH), innebär habilitering och är en arbetsmodell för undervisning av barn, ungdomar och vuxna med autism och autismliknande tillstånd. Syftet är att tillhandahålla alla de insatser som kan behövas under hela livet. TEACCH-metoden utvecklades under tidigt 70-tal av Eric Schopler. Han var en amerikansk psykolog som levde 1927-2006 (Mesibov & Schopler, 2005). Funktionshindret autism innebär att personerna kan ha svårt i det sociala samspelet och kan behöva stöd i att strukturera sin vardag. Därför utformas en individuell målbeskrivning som är anpassad till varje persons förmåga till vidare utveckling utifrån personens egna förutsättningar. En välorganiserad omgivning, scheman och arbetsystem, klara och tydliga förväntningar och användandet av visuella hjälpmedel har visat vara effektiva sätt att utveckla olika förmågor enligt forskning och erfarenhet från TEACCH-metoden. Målsättningen är att hjälpa den enskilda personen att fungera så självständigt som möjligt utifrån sina förutsättningar. Denna metod går att applicera på olika funktionshinder utifrån brukarnas förutsättningar och behov. TEACCH metoden kan även användas som stöd vid utformning av målbeskrivningar vilket innebär en tydliggörande pedagogik där personalen använder sig av olika hjälpmedel i form av text, scheman, bilder och andra individanpassade hjälpmedel. (Riksföreningen Autism, 2008)

Arbetsplatsutbildning

Ett nätverksprojekt har pågått mellan 2002-2006 "Arbetsplatslärande inom vård och omsorg", APeL-FoU (Andershed, Larsson & Svensson, 2006). Erfarenheten från detta var att det krävs organiserade läroprocesser som är utformade på ett annat sätt än de traditionella. Projektet visade att där arbetsplatsen är utgångspunkten för kompetenshöjningen kan teori och praktik kombineras på ett bättre sätt än att genomgå enstaka utbildningstillfällen på annat ställe. Lärandet i vardagen är viktigt men det behöver organiseras. Det informella lärandet i vardagen och den formella utbildningen kan skapa förutsättningar för ett reflekterat lärande. I det reflekterande lärandet uppstår ett lärande som är mer hållbart över tid och utgår från verksamhetens behov. Medarbetarna måste se sig själva och sina arbetskamrater som viktiga verktyg i läroprocessen för att ett lärande skall kunna vara förlagd till arbetsplatsen. Det kan vara skrämmande för många på arbetsplatserna att delge varandra av sina erfarenheter och individuella kunskaper. Utbildningarna inom projektet har varit processinriktade där deltagarna har fått använda sig av sina egna erfarenheter. Den viktigaste förutsättningen för ett hållbart utvecklingsarbete är forskning och beprövad erfarenhet och ett aktivt ledningsstöd. Dewey (1999) en förändrad erfarenhet och omvärldsinsikt kan erhållas genom att kommunicera genom sin omgivning. Erfarenheter måste kunna formuleras för att dessa skall kunna förmedlas. Ord som syfte, avsikt och mål vittnar om att det är det resultat man påvisar och önskar sig. Ord som omsorg, motivation och intresse är sambandet mellan individens livsvillkor och dennes önskan att agera för att uppnå ett möjligt resultat. Objektiva förändringar tas för givna. Tänkandet är den medvetna strävan att upptäcka speciella samband mellan det vi gör och de konsekvenser som följer och att dessa två komponenter blir sammanhängande. Tänkandet är detsamma som att lyfta fram den intellektuella delen i vår erfarenhet och kunna tydliggöra den. Enligt Dewey (1999) är det möjligt att arbeta utifrån att ha ett mål i sikte och att vi har mål för vårt handlande.

Personalens kompetens

Johansson (1996), säger att vårdpersonalens kompetens måste stärkas för att de skall kunna hjälpa vårdtagaren till att få en tillfredsställande livskvalitet.

Vilka kunskaper och färdigheter de anställda inom verksamheten bör ha finns inte preciserat i LSS, de anges endast i allmänna ordalag som till exempel att det ska finnas den personal som behövs för att ge en god service och ett gott stöd och omvårdnad (SFS 1993:387 6 §). Personalen skall ha den erfarenhet och utbildning som krävs för varje specifik uppgift (FOU-rapport 2004:1).

För att uppfylla LSS (SFS1993:387) kvalitetskrav krävs att personalen både har generell kunskap som bas och dessutom specifika kunskaper för att bemöta varje person efter hans eller hennes behov. Utöver dessa kunskaper finns troligen hos personalen oformulerad/tyst kunskap som är viktig att bibehålla i verksamheten för att den ska kunna utvecklas (FOU-rapport 2004:1).

Social omsorg kan kortfattat sägas bestå i att hjälpa människor med olika funktionshinder och/eller särskilda behov, att hantera sin vardag. Den sociala omsorgens syfte är att förebygga, stödja eller återupprätta den sociala funktionen i vardagen genom konkret vardaglig hjälp, service eller stöd för sociala och existentiella behov (FOU-rapport 2004:1).

Grundläggande för relationerna i en stödrelation är att skapa förutsättningar för verkställandet av funktionshindrades eget val och deras utveckling av sina egna färdigheter. I personalgruppen kan regler fungera som en begränsning av handlingsfriheten och när personalen måste göra egna moraliska bedömningar. Vissa situationer kan vara svåra att

bedöma hur de skall hanteras och då kan det vara bra att gömma sig bakom verksamhetens regler som är utarbetade.

Regelstyrning kan minska risken för godtycklig behandling av omsorgstagare och ökar således rättsäkerheten för dessa men å andra sidan för det med sig dålig individ- och situationsanpassning som blir stelbent (Blomdahl Frej & Eriksson, 1998).

Allt arbete måste utgå från den enskilde omsorgstagaren och utifrån dennes önskingar och att arbetsgruppen kan utveckla metoder som gynnar både vårdtagare och personal. Personalens erfarenhetsbaserade kunskaper utgör en kunskapskälla för alla som får ta del av den. Personalen har makt som de inte får missbruka i form av olika sanktioner, till exempel om vårdtagaren inte rättar sig efter de regler som finns för verksamheten. Detta kan missbrukas då omsorgstagaren står i beroendeställning till personalen i det vardagliga arbetet. Att inte få den hjälp brukaren är beroende av är integritetskränkande och personalen får se upp med att veta vad som är bäst för vårdtagaren. Personalen utvecklar med tiden en fingertoppskänsla i sitt förhållningssätt till vårdtagaren och har god förmåga att på ett vuxet sätt hantera konflikten mellan ansvar och rättvisa. Det finns makt invävt i det professionella stödarbetet men omsorgstagarens behov måste skiljas från personalens egna föreställningar om vad som ingår i bra leverne och att den boende verkligen känner sig hemma på gruppboendet och inte blir främling i sitt eget hem (Blomdahl Frej & Eriksson, 1998).

Det har gjorts en studie på ett vårdhem där det genomfördes en förändring som bestod i att personalen skulle anpassa omvårdnaden till varje enskild vårdtagare och att personalen kontinuerligt skulle få handledning (Edberg, 2002). Avdelningen hade fasta rutiner med gemensam frukosttid, duschtider och så vidare. Personalen beskrev sin arbetsdag som berg och dalbana, där vissa perioder på dagen var mycket stressiga medan vårdtagarnas dag var enformig, varje dag såg likadan ut. De flesta rutiner var avskaffade vid årets slut och resultatet blev att personalen upplevde sin arbetssituation som mindre stressig. Personalens syn på vårdtagarna hade också förändrats, innan talade de om jobbiga vårdtagare och nu i termer som att vårdtagarna har det jobbigt, vilket påvisar ett perspektivskifte.

Resultatet av studien visade även att om personalen inte är professionell i sitt yrkesutövande så blir hela arbetssituationen ytterst påfrestande för vårdtagare och personal. Detta påverkar de boende i allra högsta grad då de inte kan vara med och påverka sin vardag och stagnerar då i sin utveckling. Om personalen istället arbetar utifrån de boendes omvårdnadsplaner och har ett gemensamt förhållningssätt till dessa får personalen en mer positiv och mindre stressig arbetsmiljö och de boende kan känna att de har ett hem och kan vara med att påverka sin vardag (Edberg, 2002).

Det kan vara kränkande för omsorgsmottagaren om personalen antingen övervärderar eller undervärderar deras förmåga. Speciellt gäller det behovet att få möta vissa krav och utmaningar för att inte återgå till ett tidigare utvecklingsstadium. Därför krävs det av omsorgspersonalen att både ha närhet och inlevelseförmåga för att kunna ge det bästa stödet till omsorgstagaren (Eliasson, 1996).

Begreppet kvalitet har använts inom många olika samhällsområden under de senaste åren. Det kan ha att göra med att ekonomiska åtstramningar har stått i fokus för många verksamheter. När då de ekonomiska ramarna minskar ökar kraven på att det som utförs ska vara av god kvalitet. Kvalitet är ett relativt och subjektivt fenomen som i en del fall har att göra med att tillgodose mottagarens förväntningar. Kvalitet tycks finnas i de grundläggande sociala processerna, i vardagskommunikationen och på hur personalen löser all dagliga uppgifter (Blomdahl Frej & Eriksson, 1998).

Grönros (1990) har gett upphov till en ofta efterfrågad modell för tjänstekvalitet, som består av två delar.

1. Den tekniska kvaliteten: hur olika arbetsuppgifter fördelar sig inom verksamheten.
2. Den funktionella kvaliteten: på vilket sätt - hur arbetet utförs innefattar förhållningssätt, attityder, sätt att relatera till brukaren (Blomdahl Frej & Eriksson, 1998).

Problemformulering

Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade LSS-lagen (SFS 1993:387) tillkom 1994 men utgör inte något styrmedel för kommunerna i dess arbete med funktionshindrade i fråga om arbetsmetoder och förhållningssätt. Kommunerna kan själva välja vilken metod de vill bedriva i sin verksamhet. Enligt LSS-lagen skall stödet till den funktionshindrade innebära att främja jämlikhet i levnadsvillkor och nå delaktighet i samhällslivet samt få leva ett självständigt liv utifrån de egna resurserna. Länsstyrelsen närmast och socialstyrelsen ytterst, har tillsynsansvar över att kommunerna efterföljer lagen. Dessa gör fortlöpande inspektioner av kommunernas verksamhet. Vid inspektionerna får kommunen redovisa för hur de verkar för att nå upp till målen.

Som ett led i att arbeta mot målen med LSS används i en del kommuner individuella målbeskrivningar. I den kommun vi undersöker används TEACCH-metoden som stöd på gruppbostäderna. I fokus står den funktionshindrade och arbetet bygger på målbeskrivning om färdigheter, intressen och behov. De vägledande principerna innebär att personalen utgår från individen, gör lämpliga anpassningar och har en bred interventionsstrategi som bygger på existerande förmågor och intressen. Det är av största vikt att målbeskrivningen hålls aktuell och verkligen efterlevs. Annars riskerar den funktionshindrade att stagnera eller till och med gå tillbaka i sin utveckling.

Vi har inte funnit i våra sökningar att det gjorts någon studie om individuella målbeskrivningar och om det uppfattas som ett fungerande arbetsredskap. Inte heller finns det någon studie som visar på samarbetet kring målbeskrivningar.

Vi anser därför att det är angeläget att försöka beskriva hur personal på gruppbostäderna som arbetar med målbeskrivningar resonerar, tänker och arbetar kring de individuella målbeskrivningarna och hur dessa fungerar som arbetsredskap i det dagliga arbetet på gruppbostad.

Syfte

Syftet är att beskriva personalens erfarenheter i arbetet med individuella målbeskrivningar med följande frågeställningar

- Hur utformas innehållet i en målbeskrivning?
- Hur används målbeskrivningen i det dagliga arbetet med den funktionshindrade?
- Hur fungerar samarbetet kring målbeskrivningarna?

Metod

Vi kommer här att ge en beskrivning av vår metod, undersökt grupp samt hur vi gick tillväga i undersökningen. Kvalitet är till största delen karaktären eller egenskapen hos någonting. Termen kvalitet har att göra med hur något är beskaffat.

Målsättningen med en kvalitativ ansats är att identifiera okända företeelser och egenskaper. I den kvalitativa ansats kan variationer och strukturer hos företeelser, egenskaper och innebörder upptäckas. Förförståelse är när vi har en föreställning om vad något betyder och detta finns med oss när vi skall tolka något och förförståelsen förändras under tolkningsprocessen. Kvalitet i vetenskapliga arbeten förutsätter att det inte fuskas med resultatet och att det inte blir godtyckligt utifrån vad forskaren tycker är sant (Starrin & Svensson, 1994).

Vi valde att använda oss av en kvalitativ metod där det empiriska materialet samlades in med hjälp av intervjuer med personal från fyra gruppbostad. Det centrala i studien var att ta reda på personalens erfarenheter av hur en målbeskrivning utformas, används och hur personalen samarbetar runt den. Vi ansåg att intervjuer var lämplig datainsamlingsmetod för den studien vi skulle utföra.

Undersökningsgrupp

Kriterierna vi ställde för att komma ifråga för intervju var att personalen skulle ha varit på arbetsplatsen (gruppbostad) minst ett år. Motivet för kriterierna var att de intervjuade skulle ha erfarenhet av arbete med individuella målbeskrivningar.

När människor deltar i forskning skall de med få undantag informeras och av egen fri vilja medverka i studier enligt vetenskapsrådet (1991).

Eftersom vi hade för avsikt att genomföra vår studie ur ett personalperspektiv såg vi inga särskilda etiska dilemman som vi skulle behöva ta hänsyn till. Däremot var vi mycket noga med både i missivbrev till intervjupersonerna och vid den första kontakten med dessa att tydliggöra för dem vår avsikt att inga utsagor skall kunna härröras från enskild person.

Tillvägagångssätt

Den kvalitativa intervjun är inte standardiserad. Intervjun kräver att intervjuaren utvecklar, anpassar och följer upp vad som är ändamålsenligt för situationen och för det centrala syftet med undersökningen. En viktig uppgift för intervjuaren är att hjälpa intervjupersonerna att bygga upp ett sammanhängande och begripligt resonemang (Starrin & Svensson, 1996).

Missivbrev (bilaga 1) skickades till avdelningschefen för handikappavdelningen i vår valda kommun. Telefonkontakt togs med avdelningschefen efter en vecka där ytterligare information om studien lämnades och samtycke inhämtades till genomförandet. Namn på enhetschefer som arbetar inom omsorgsförvaltningen inhämtades från personaladministrativa avdelningen. Missivbrev (bilaga 2) skickades via mail ut till enhetschefer inom handikappavdelningen och telefonkontakt togs en vecka senare. Då fick vi namn på åtta personer som var intresserade av att delta i studien. Vi skickade missivbrev (bilaga 3) till dessa och kontakt togs efter en vecka då vi bokade en tid för intervjun. Vi kom överens om en tid och platsen fick den intervjuade bestämma.

Intervjutiden varierade mellan 20-40 minuter. Alla intervjuer utom en har bandats och transkriberats. Band och anteckningar kommer att förstöras så snart rapporten är klar och godkänd. Detta har samtliga intervjuade informerats om både i missivbrev och muntligt vid bokningen av intervjun.

En provintervju genomfördes för att se om frågorna i frågeguiden (bilaga 4) var relevanta så att de verkligen skulle ge svar på vårt syfte med studien. Den bandinspelade provintervjun transkriberades och därefter analyserade vi den. Vi kom överens om att frågorna var utformade så att vi fick svar på forskningsfrågorna. Därför beslöt vi oss att i fortsättningen

använda oss av den utarbetade frågeguiden. Däremot så enades vi om att avsluta kommande intervjuer med att fråga, om det var något den intervjuade ytterligare ville tillägga. Därefter togs kontakt med de övriga som anmält intresse för att delta i studien. Sju av intervjuerna utfördes på deras egna arbetsplatser och där fick vi vara ostörda.

Den åttonde och sista intervjun utfördes per telefon då respondenten inte kunde komma på avsatt tid för intervju och uppgav anledningen till detta var av personlig karaktär. Vid telefon intervjun så antecknades svar och kommentarer noga och skrevs ut direkt efter det tillfället. Vi valde att använda oss av denna intervju för att den inte kom med någon avvikelse från de andra utförda intervjuerna.

Analysarbete

I analysarbetet har vi utgått från Pilhammar (1996). Hon skriver att allt analysarbete består av tre delar: Att sönderdela och fingranska. Detta innebär att ord, uttryck och meningar, alltså meningsbärande enheter bryts loss från sitt sammanhang i en så kallad dekontextualisering. Därefter sätts de meningsbärande enheterna samman till nya enheter, till en syntes. Till sist gäller det att tolka, finna mening eller innebörder vilka förklarar det mänskliga handlandet.

När intervjuerna var klara startades analysen med att vi läste intervjuerna ett flertal gånger och identifierade ord, uttryck och meningsbärande enheter. Därefter letade vi efter relationer dem emellan och materialet kategoriserades efter vilka likheter och olikheter som fanns. Ett stort antal kategorier framträdde och materialet lästes ytterligare en gång för att åter leta efter likheter och skillnader och slutligen framträdde fem kategorier.

Validitet och reliabilitet

I vår undersökning förändrades inte tillvägagångssättet något nämnvärt. Frågorna har således varit ungefär de samma eftersom frågeguiden följdes. Däremot kan vi själva ha påverkats av de svar vi fått vid tidigare intervjuer och därmed nyanserat sättet som vi frågat på i nästkommande intervju. Att göra en provintervju var ett sätt att försöka stärka validiteten i vår studie. Vad som möjligen orsakat osäkerhet gällande validiteten är att intervjuunderlaget endast har bestått av åtta personer och att vi bara har utgått från en kommun.

Resultat

I detta avsnitt presenterar vi respondenterna och resultatet av intervjustudien och de tolkningar som gjorts av oss, baserat på de kategorier som framkommit under analysen. Dessa fem kategorier är:

1. Delaktighet
2. Strategier
3. Kommunikation
4. Samarbete
5. Utvärdering

Presentation av respondenter

Samtliga intervjuade var anställda som boendehandledare. De var alla kvinnor och mellan 23-50 år med ett snitt på 33,4 år. Erfarenhetsnivån i yrket var som kortast 2,5 år och som längst 25 år. Utbildningsnivån för de tillfrågade var lägst gymnasienivå på omvårdnadsprogram eller undersköterskeutbildning med olika inriktningar och en av respondenterna hade högskoleutbildning.

Några av respondenterna svarade spontant att de även har fått kompetensutveckling genom att gå på TEACCH utbildning och en svarade att arbetsgivaren har stått för utbildningar. Alla respondenterna var kontaktperson för någon boende. De flesta respondenterna hade delat ansvar för en brukare. På en gruppboende var det fyra boendehandledare med gemensamt ansvar för en brukare.

Delaktighet

I arbetet med att utforma målbeskrivningar svarar samtliga att de utgår från brukarperspektivet. Detta avspeglar sig också i hur respondenterna beskriver att de kommer fram till vilken individanpassad metod som skall tillämpas för att nå framgång med arbetet som leder fram till brukarnas självständighet.

- *det är ju personen som ska utvecklas från sin kapacitet, det handlar ju om deras livskvalitet så den boende blir nöjd med sin tillvaro (7).*
- *man måste vara lyhörd för de boende... med den här boende så... måste man lära sig hennes kroppsspråk. (6)*

Brukarna är själva med och utformar målen i den mån de kan. Brukarnas delaktighet är en viktig länk till framgången för självständighet och att det finns en struktur och kontinuitet i vardagsarbetet både för brukarna och för personalen som i sin tur innebär trygghet.

Enligt respondenterna ska dokumentationen vara så tydlig att den frånvarande personalen kan utföra sitt arbete på ett professionellt sätt utifrån brukarperspektivet när de återgår i tjänst.

- *vi försöker att prata med varandra och ta hjälp och få tips och sen gäller det att få ner det på papper också. (2)*
- *Ja vi får ett speciellt papper vi utgår ifrån och så ser vi hur läget är och vad personen klarar av. (3)*

Brukarna har ett stort inflytande över vilka färdigheter de behöver och vill vidareutveckla. Det tas inga beslut utan brukarnas vetskap. I delaktighetsprocessen förekommer det också en form

av kontraktsskrivning vilket innebär att brukaren tar sitt ansvar i det gemensamt framarbetade målförslaget.

- *en person kan komma med egna mål och vi pratade om själva problemet. Blev lätt stött och kanske osams med folk av ingen anledning. Vi måste göra ett mål runt detta. Så att vi hjälpa dig att klara av de här situationerna så det inte blir dumt för brukaren. Och då kom brukaren själv med idéer. (4)*
- *Vi har ju papper att gå efter som vi följer punktvis. Där kan man skriva hur personen skall bemötas socialt för att förstå det hela. Personen talade om vad hon ville att vi skulle göra och varför det var jättebra. Och sen när man gjort denna målbeskrivning så skriver personen under på den så skriver jag också under så jobbar vi tillsammans på den. Och så sätter man ett visst datum för uppföljning. (4)*

Strategier

Respondenterna beskriver flera strategier om hur de kommer fram till innehållet i målbeskrivningen. I analysen framkommer det att personalen anser det vara angeläget att målen följs upp och eventuellt revideras och att försöksperioden är tidsbegränsad. Det är viktigt att all personal får kännedom om hur arbetet skall fortlöpa för brukarna när ansvariga boendehandledare tillsammans med brukaren har resonerat sig fram till hur och varför just det målet och vilken metod som är bäst för utvecklingsprocessen hos brukaren.

Några uppger att de har stöd av TEACCH-metoden.

- *TEACCH metoden det är bilder, tydliggörande pedagogik. (1)*
- *om det är något som de boende skulle ha nytta av att lära sig... kunna svara i telefonen... börja med ett steg i taget, visar bilder på telefonen, vilken knapp personen skall trycka på för att svararen skall gå igång. (7)*

Det är den tydliggörande pedagogiken som på ett enkelt och tydligt sätt leder fram till brukarnas självständighet.

- *Och det är ju en grej att brukaren ska klara sig själv på morgonen hade vi ju annars tjatat om det med brukaren liksom. (5)*

För att nå målen om brukarnas delaktighet och självständighet sätter personalen upp delmål. Personalen diskuterar med sina arbetskollegor och brukaren om vilken metod som ska användas och hur delmålen skall utformas. Det är genom personalens stora personkännedom och lyhördhet för brukarnas olika funktionshinder som brukarna kan utveckla flera olika färdigheter.

- *Om man har en boende som har problem med något så får man fundera, hur går det lättare för denne att göra detta, då skriver man ner olika delmål ett slags schema eller steg för steg hur personen skall nå slutmålet. (2)*
- *det är inte alltid man når målen, man kan ju nå delmålen (8)*

Kommunikation

Målbeskrivningen är ett arbetsredskap som personalen har med sig varje dag. Den måste också hållas aktuell och detta görs genom att personalen följer upp och reviderar innehållet om så behövs. Om nya målsättningar eller annan ny information om brukaren arbetas fram förankras det i regel till kollegorna via personalens arbetsplatsträffar.

Arbetsplatsträffarna har en viktig funktion för kommunikationen kring målbeskrivningarna. Där delges nya målsättningar och övrig information om de boende till kollegor.

- *Vi arbetar och använder målbeskrivningen varje dag. För det måste vara struktur för våra vårdtagare. (1)*
- *när jag inte var här på en tid... så kunde jag gå in och läsa målbeskrivningen och på så sätt uppdatera mig. (2)*

Kommunikation om målbeskrivningar sker bland annat med stöd av dokumentation. Respondenterna beskriver att samarbetet personalen emellan stärks genom kommunikation om målbeskrivningarna genom att de har delat ansvar för brukarna. När personalen arbetade med målbeskrivningarna tillsammans innebar det att de kommunicerade och diskuterade och stöttade varandra och tillsammans med brukaren verkställde arbetet för att nå målet.

- *att det blir trygghet för vårdtagaren och det ger personalen trygghet... allt är nerskrivet hur vi skall arbeta. (1)*
- *det är tydligt och alla jobbar likadant åt samma håll så det är bra. (3)*

Respondenterna beskriver att målbeskrivningarna är ett viktigt arbetsredskap för både ordinarie personal och vikarier men även att det är viktigt att dokumentationen i målbeskrivningarna hålls aktuella. Arbetet med att hålla målbeskrivningarna uppdaterade innebär att det stundtals blir en hög arbetsbelastning för personal som arbetar med målbeskrivningar.

Vid intervjuerna framkom att om det inte fanns tillräcklig utbildning hos personalen gällande syftet med målbeskrivningarna så upplevdes det svårare att kommunicera vilket leder till att det blir svårare att samarbeta.

- *det kan vara svårt när gruppen blir ojämn i kunskapsnivån... det är svårt att veta vad och hur man skall bete sig och då... blir det inte jämsides. (8)*
- *Ja det är jätteviktigt och för en själv så man vet hur man skall jobba och dels för omsorgstagarna och att det blir struktur på deras vardag... känner att dom är delaktig att dom lär sig saker och ting att personalen strävar åt samma håll. (3)*

Detta tyder på att om utbildningsnivån är hög och jämn hos personalen så underlättar detta när de ska kommunicera om målbeskrivningarna.

Samarbete

Samarbetet fungerar mycket bra enligt informanterna. Vid utformandet av en målbeskrivning krävs att personalgruppen samarbetar och är lyhörda inför varandras tankar och åsikter. Här lyfts också arbetsplatsträffarna fram som ett viktigt forum för att förankra målen till den övriga personalen.

Kommunens utvecklare omnämns under hela vår intervju. Kommunutvecklarna är en stor tillgång beträffande att komma med idéer om olika metoder och om hur mål kan formuleras. Deras kunskaper om olika funktionshinder blir ett stöd i boendehandledarnas arbete och kan därför ses som kompetensutveckling. De flesta svarar att de arbetar jämsides och inser även att detta har en stor betydelse för verksamheten.

- *... Om vi skall se hur någon klarar av att tvätta sig, te.x... då sitter en boendehandledare bredvid personen och två sitter och skriver ner vad som händer i den här situationen. (1)*
- *Vi är ju två handledare per boende så vi samarbetar ju mycket med varandra APT är ju ett bra tillfälle att diskutera, vi är bra på att lyssna på varandra. (6)*

Utvärdering

Utvärdering handlar om hur personalen delger varandra innehållet i målbeskrivningarna. Det framkommer att arbetsplatsträffarna hade ett starkt fäste även för detta. Att delge varandra information, reflektion och revidering har ett starkt samband med varandra.

- *ja det är väl det vi gör när vi delger och diskuterar med varandra på personalmötena men det gäller ju att skriva också det är mycket dokumentation tycker jag men det är ju bra så vi inte missar något. (2)*
- *Ja det är väl det vi gör när vi delger och diskuterar med varandra hela tiden man sätter ett datum på målbeskrivningen och sen ska det ju bli en rutin men gör det inte det så sätter man ett datum längre fram och tränar under tiden... man kan kontakta vår utvecklare och diskutera med henne... och sen följa upp (6)*

Det framkommer att egna initiativ kan göras av personalen men det måste först diskuteras och förankras i arbetsgruppen. Strukturen i arbetet får inte rubbas och nya idéer måste alltid diskuteras noggrant.

- *Man sitter på APT och har tid att tänka efter om vad man håller på med och så att man går framåt och får nya mål. (5)*
- *Ja det gör man ju under tiden som man håller på med mål så blir det ju att man kommer man ju med reflektioner, och det kan bli ständiga diskussioner eller dialog om man säger så, hur funkar detta som sen ska bidra till utvärderingen så man får se resultatet av detta. Det blir ju reflektion under tiden man testar en ny grej. (7)*

Utvärdering är en bekräftelse för boendehandledarna att den tidigare framarbetade metoden för brukarnas självständighet leder till önskat resultat. Att utvärdera en målbeskrivning på en gruppbostad är en kvalitetssäkring av verksamheten.

Diskussion

Metoddiskussion

Studien om arbete med målbeskrivningar gav svar på en del frågor men väcker desto fler. Hade vi fått ett annat resultat om vi hade haft med frågeställningar som till exempel vad händer vid ”glömska” eller ”tidsbrist”? Vad händer när kontrakt bryts mellan boendehandledare och brukare? Leder det till regression för brukarna? Leder det till splittring och konflikter i personalgruppen? Dessa frågor skulle kunna ligga till grund för en framtida studie.

Det var nödvändigt med en ordentlig avdramatisering för att få intresserade till intervjuerna. Orsaken till detta visade sig vara att missivbrevet till boendehandledarna var alldeles för formellt. När vi träffade respondenterna och samtalat en stund och fick dem att inse att vi är kollegor men på olika arbetsplatser så släppte nervositeten. Det var många som avslutade när bandspelaren var avstängd, med att säga; det var ju inte så farligt!

Däremot var frågorna i vår frågeguide väl anpassade för det vi efterfrågade i vår studie. Telefonintervjun kunde vi ha utslutit men då det inte framkom några skillnader från de bandade intervjuerna tycker vi att den var relevant att ta med i vår studie.

Resultatdiskussion

Syftet med vår studie var att se hur personalen på en gruppbostad utformar, använder och samarbetar runt en målbeskrivning. Edberg (2002) beskriver om var och en av personalen gör på sitt eget sätt kan detta leda till disharmoni i personalgruppen. Arbetar personalen istället utifrån de boendes målbeskrivningar och har ett gemensamt förhållningssätt får man en positiv arbetsmiljö och de boende kan känna att de har ett riktigt hem.

Personalen på gruppbostäderna har ett svårt och ansvarsfyllt arbete då de arbetar med funktionshindrade som är individer och som ska bemötas på olika sätt. En del boende behöver struktur i sin vardag för att kunna fungera och ibland kan det vara svårt för personal att arbeta utifrån att de boende ska utvecklas. Då blir en målbeskrivning till stor hjälp i arbetet med de funktionshindrade på en gruppbostad.

Vårt resultat visar att delat ansvar för utformandet och användandet av målbeskrivningar leder till delaktighet och därmed en god arbetsmiljö för personalen och brukarna.

Utvecklingsarbete och forskning går snabbt framåt beträffande de funktionshindrade och deras rättigheter. Det är viktigt att alla människor får leva ett värdigt liv utifrån sin egen förmåga. Det som är viktigast är att vi ser funktionshindrade som medmänniskor i vårt samhälle och att vi bemöter dessa med respekt. Vi får aldrig glömma att människor med olika funktionsnedsättningar som Gustavsson och Molander (1995) beskriver, har kränkts och blivit gömda och kallats vid olika öknamn. Detta handlar om många hundra år av förnedring och vi får inte glömma den här perioden så debatten om de funktionshindrades rättigheter inte avstannar.

Enligt Eliasson (1996) kan det vara kränkande för den funktionshindrade att både övervärdera och undervärdera dennes förmåga till självhjälp. För inte återgå till en tidigare utvecklingsnivå så har vi funnit att arbetsmetoder för självständighet är viktiga.

Blomdahl-Frej och Eriksson (1998) beskriver att det kan finnas makt invävt i det professionella stödarbetet. Men omsorgstagarens behov måste skiljas från personalens egna

föreställningar. Vi har funnit att målbeskrivningar minimerar maktmissbruk och brukarnas behov står i fokus.

Samtliga intervjuade var anställda som boendehandledare och just denna titel avspeglar sig i exakt vad det är deras arbetsuppgifter grundar sig på. Det avspeglar sig även en yrkesstolthet i rösten när vi frågade vad de var anställda som, detta kan man inte få fram i den utskrivna texten utan det måste man få höra. Om detta beror på personalens utbildning kan vi inte dra några slutsatser av då vår studie endast bygger på åtta intervjuer.

Förändringen och synen på funktionshindrade började först förändras i mitten av 1900-talet. Genom LSS lagen påbörjades det stora förändringsarbetet och en ny epok var född, både för funktionshindrade och personal. Nittio-talet var ett ganska omtumlande decennium med eget boende, uppmuntran till eget arbete och andra sociala aktiviteter. Utbildningsnivån för personalen gick inte i takt med reformen. De flesta kommuners kvalitetsmål kräver att personalen ska ha nödvändiga kunskaper för att utföra sitt arbete. Boendehandledarna i vår studie efterlyste mer kompetensutveckling till sig själva men även att enhetscheferna skulle ha en större kunskap om vad det innebär att vara funktionshindrad. Kravet om kvalitetsmål måste enligt vår mening gå hand i hand med konkreta satsningar på kontinuerlig handledning och vidare- och påbyggnadsutbildningar för alla anställda för att målsättningarna om kvalitet ska uppnås.

Det pedagogiska förhållningssättet som finns i TEACCH metoden och som de intervjuade använde som stöd ser vi mer som en ram istället för metod. För att det ska ske en utveckling för den funktionshindrade krävs ett engagemang och stor kreativitet hos boendehandledarna som arbetar med den individuella målbeskrivningen. Det finns en risk om de strategier som lagts upp inte används på det flexibla sätt som är avsikten. Då kan det leda till en regression för den funktionshindrade.

På frågan om det finns tid för reflektion förväntade vi oss att få svaret eftertanke, till exempel att boendehandledarna i vissa situationer tänkte på vad som hände, varför det hände, vad gjorde jag, så att det gick bra eller dåligt. Istället lyftes arbetsplatsträffarna upp som ett jätteviktigt och tryggt forum för funderingar där verksamheten diskuterades och personalen kunde ventilerat sina tankar.

På arbetsplatsträffarna som är kärnan i verksamheten för boendehandledarna startar samarbetet med att lägga upp en strategi för utformandet av målbeskrivningarna. Där förs en ömsesidig kommunikation och grunden för all delaktighet läggs där. Här görs utvärderingen av målbeskrivningen tillsammans och för att kommunikationen ska bli fruktbar så är det viktigt att utbildningsnivån är jämn. Vissa paralleller har vi funnit mellan arbetsplatsträffarna och erfarenheterna från ett nätverksprojekt som bedrevs av APeL FoU (2006). När praktik och teori kontinuerligt kombineras ger det ett bättre resultat än enstaka utbildningstillfällen. Utbildningen grundar sig på att personalen utgår från sina egna erfarenheter. Att arbetsplatsträffarna är viktiga för verksamheten, var de intervjuade fullständigt eniga om. Den plattformen är grunden för att kvaliteten bibehålls på gruppbestaden.

En sammantagen reflektion efter intervjuerna var att informanterna har ett likartat arbetssätt, oavsett vilken gruppbestad de arbetar på. De har en hög toleransnivå för varandra när de diskuterar målbeskrivningens utformning och vid användandet av dessa.

Blomdahl Frej och Eriksson (1998) menar att det är viktigt att personalen kan skapa förutsättningar för funktionshindrade så att gruppbestaden kan kännas som deras egna hem.

Personalen skapar dessa förutsättningar genom utformandet av målbeskrivningarna och att dessa överensstämmer med brukarnas behov och att arbetet inte avstannar och kontinuerligt utvärderas och revideras.

Målbeskrivningens tydlighet har en stor betydelse för både den ordinarie personalen som på så sätt kan uppdatera sig efter en ledighet men framför allt för vikarier som inte har den vanan som de ordinarie besitter.

Vi saknar och efterlyser en gemensam terminologi beträffande målbeskrivning för omsorgspersonalen. De uttryckte sig på olika sätt när de talade om målbeskrivningarna men menade samma sak. Det skulle kunna stärka dem i deras yrkesroll och andra personer i deras omgivning skulle få större tilltro och respekt för deras yrkesutövande.

Det är en kommunal verksamhet vi har studerat och kommunernas ekonomi är hårt pressad på de flesta håll. Olika politiska beslut kan komma att påverka verksamheten och frågan är hur det i sin tur påverkar utformandet och användandet av målbeskrivningar och slutligen vilken inverkan kan det få på samarbetet mellan boendehandledarna. Här finns också en risk att de funktionshindrade återigen är tillbaka på sin kammare, instängda och "avglömda". Även om de funktionshindrade har, med stöd av olika lagar, fått olika rättigheter i och nått en väl integrerad plats i vårt moderna samhälle, så har de fortfarande en svag röst i samhället.

En sista reflektion som vi gör är att, hade vi varit anhöriga till en funktionshindrad, så hade vi känt oss trygga i förvisningen om att den funktionshindrade sköttes om väl, av en kompetent personal som visar ett stort engagemang och som på fullt allvar tar ansvar för verksamheten.

Slutsats

Vi har funnit fem kategorier för att arbetet med en målbeskrivning skall fungera i det vardagliga arbetet och det är – delaktighet, strategi, kommunikation, samarbete och utvärdering.

Resultatet visar att gruppbestadens individuella målbeskrivningar är ett viktigt arbetsredskap för personalen och brukarna. Målbeskrivningarna utformas utifrån både från brukarperspektivet och från personalperspektivet. Det erfordras en god personkännedom och att personalen är lyhörd för önsknningar och att möta brukaren utifrån den nivå han eller hon befinner sig.

Målbeskrivningens innehåll är individanpassat och utarbetas tillsammans med brukaren i den mån som går. TEACCH-metoden är den metod som används för att underlätta för personalen att förstå hur de skall gå tillväga i vissa situationer för att lösa en uppgift tillsammans med brukaren. I användandet och utformning av målbeskrivningarna behöver personalen kommunicera, samarbeta och dokumentera så att strukturen i vardagen efterföljs. Mål och metoder förankras i personalgruppen och dessa måste följas upp och revideras för att uppnå kontinuitet i arbetet. Det framkom att det kan vara svårt att hinna med att dokumentera i målbeskrivningarna men personalen är medveten om att detta är ett arbetsredskap som har stor betydelse för personalen. Är målbeskrivningarnas dokumentation aktuell och korrekt uppstår färre problem i det vardagliga arbetet.

Vår slutsats är efter ett omfattande analysarbete av intervjuerna, att om en gruppbestad skall hålla en god kvalitet så står det i nära relation till hur personalen samarbetar med målbeskrivningars utformning och användning i det dagliga arbetet.

Referenser

- Andershed, H., Larsson, K., Svensson, L. (2006). *Arbetsplatslärande inom vård och omsorg*. APeL FoU-rapport. Stockholm: Trygghetsfonden.
- Bakk, A., & Grunewald, K. (2004). *Omsorgsboken*. Stockholm: Liber AB.
- Blomdahl Frej & Eriksson (red.) (1998). *Social omsorg och socialpedagogik*. Lund: Studentlitteratur.
- Dewey, J. (1999). *Demokrati och utbildning* Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB.
- Edberg, K. (red) (2002) *Att möta personer med demens*. Lund: Studentlitteratur.
- Eliasson, Rosmari (red) (1996). *Omsorgens skiftningar Begreppet, vardagen, politiken, forskningen* Lund: Studentlitteratur.
- Ericsson, K. (1995). *Ny vardag och nya livsvillkor – efter avveckling av vårdhem för utvecklingsstörda*. Uppsala: centrum för handikappforskning.
- FOU- rapport 2004:1 (2004). ”Man kan behöva en puff” *Kompetensbehov hos baspersonal inom LSS- verksamhet*. Socialtjänst: Skaraborgssamverkan.
- Gotthard, L-E. (2002). *Utvecklingsstörning och andra funktionshinder*. Stockholm: Bonnier utbildning AB.
- Gustafsson, C., & Hallerfors, H., & Mollberg, T. (1995). *Att vara arbetsledare i gruppbostad för personer med utvecklingsstörning – en fråga om att låta sig styras*. Halmstad: Conator förlag.
- Gustafson, S., & Molander, L. (1995). *Stöd och omsorg för utvecklingsstörda*. Borås: Natur och Kultur.
- Johansson, B. (1996). *Från allmänmänsklig kompetens till omvårdnadskompetens* Göteborgs universitet: Institutionen för vårdläro-utbildningen.
- Kylén, G. (1981). *Begåvning och begåvningshandikapp*. Stockholm: Stiftelsen ALA.
- Lindehag, A-G., & Lindberg, M. (1998). *Omsorger om människor med behov av särskilt stöd*. Nyköping: Athena Lär AB.
- Mallander, O. (1999). *De hjälper oss tillrätta – normaliseringsarbete, självbestämmande och människor med psykisk utvecklingsstörning*. Meddelande från Socialhögskolan, Lund 1992:2.
- Mesibov, GB. V. & Schopler, E. (2005): *The TEACCH approach to autism spectrum disorders*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Nirje, B. (2003). *Normaliseringsprincipen*. Lund: Studentlitteratur.
- Norström, C., & Thunved, A. (2004). *Nya sociallagarna*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB.

- Pilhammar, A.E. (1996). *Etnografi i det vårdpedagogiska fältet*. Lund: Studentlitteratur.
- Proposition 1999/2000: 79. *Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken*. www.regeringen.se/content/1/c4/14/78/e9da3800.pdf
- Riksföreningen Autism (2008). <http://www.autism.se>
- SFS. Svensk författningssamling. (1994:477). *Lag om undervisning och vård av bildbara sinnesslöa*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB.
- SFS. Svensk författningssamling. (1954:483). *Lag om undervisning och vård av vissa psykiskt efterblivna*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB.
- SFS. Svensk författningssamling. (1967:940). *Lag angående omsorger om vissa psykiskt utvecklingsstörda*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB.
- SFS. Svensk författningssamling. (1985:568). *Lag om särskilda omsorger om psykiskt utvecklingsstörda m.fl.* Stockholm: Nordstedts Juridik AB.
- SFS. Svensk författningssamling. (1993:387). *Lag och service till vissa funktionshindrade*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Socialstyrelsen. (2007). *Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa*. Hämtad från [http://www](http://www.socialstyrelsen.se/Aktuellt/Nyheter/2007/Q4/nyh071010b.htm) 2008-01-12, [socialstyrelsen.se/Aktuellt/Nyheter/2007/Q4/nyh071010b.htm](http://www.socialstyrelsen.se/Aktuellt/Nyheter/2007/Q4/nyh071010b.htm)
- Starrin, B. & Svensson G. (1994) (red). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Svensson, G. & Starrin B. (1996) (red.). *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Tideman, M. (2000). *Normalisering och kategorisering*. Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet. (1991). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. (91-7307-008-4). Hämtad från [http://www](http://www.vr.se) 2008-06-04, <http://www.vr.se>

Bilaga 1

Till avdelningschef, XXX, omvårdnadsförvaltningen

Som ett led för att nå målen med LSS arbetar flertalet gruppboendestäder för funktionshindrade med målbeskrivningar. Syftet med målbeskrivningarna är bland annat att tillvarata de funktionshindrades intressen och behov. Studier visar att målbeskrivningarna har betydelse för de boende på gruppboendestäder såsom att de boende ska kunna känna samhörighet i samhället, att deras vardagsliv stimuleras till vidare utveckling samt att få den enskilde personen att fungera så självständigt som möjligt utifrån sina egna förutsättningar. Hur personal arbetar, samarbetar och utformar innehållet i målbeskrivningarna har inte framkommit i tidigare gjorda studier.

Därför planeras att genomföra en studie som syftar till att beskriva personalens erfarenheter i arbetet med individuella målbeskrivningar samt hur personalen samarbetar och utformar innehållet i målbeskrivningarna. Undersökningen kommer att ligga till grund för en C-uppsats som har för avsikt att redovisas våren 2008.

Vi som vill utföra studien heter Carin Hilmersson och Elisabeth Turppa och studerar Vårdpedagogik med inriktning mot vård och omsorg fördjupningskurs, 30hp på Sahlgrenska akademien vid Göteborgs universitet.

Metod för att få svar på syftet med studien utgörs av intervjuer som kommer att spelas in på band och beräknas ta 30-60 minuter. Intervjumaterialet kommer att behandlas konfidentiellt vilket innebär att, det som deltagarna uttrycker inte skall kunna härledas till enskild person. De intervjuade kan när som helst avbryta deltagandet.

För att genomföra studien hoppas vi på Ditt medgivande till att åtta boendehandledare som arbetar på gruppboendestad i Skövde kommun där målbeskrivningar används får intervjuas. Vi vänder oss till tillsvidareanställda boendehandledare med omvårdnadsutbildning samt minst ett års erfarenhet på arbetsplatsen.

Vi kommer att kontakta Dig i början av vecka 11 via telefon för att höra om Du har valt att godkänna vår studie för ett deltagande.

Om Du har några frågor om studien så är Du välkommen att höra av Dig till

Carin Hilmersson, telefon, XXX e-post XXX
Elisabeth Turppa telefon, XXX e-post XXX

Skövde februari 2008

Med vänlig hälsning

Carin Hilmersson

Elisabeth Turppa

Bilaga 2

Till Dig som enhetschef

Som ett led för att nå målen med LSS arbetar flertalet gruppboendestäder för funktionshindrade med målbeskrivningar. Syftet med målbeskrivningarna är bland annat att tillvarata de funktionshindrades intressen och behov. Studier visar att målbeskrivningarna har betydelse för de boende på gruppboendestäder såsom att de boende ska kunna känna samhörighet i samhället, att deras vardagsliv stimuleras till vidare utveckling samt att få den enskilde personen att fungera så självständigt som möjligt utifrån sina egna förutsättningar. Hur personal arbetar, samarbetar och utformar innehållet i målbeskrivningarna har däremot inte framkommit i tidigare gjorda studier.

Därför planeras att genomföra en studie som syftar till att beskriva personalens erfarenheter i arbetet med individuella målbeskrivningar samt hur personalen samarbetar och utformar innehållet i målbeskrivningarna. Undersökningen kommer att ligga till grund för en C-uppsats som har för avsikt att redovisas våren 2008.

Vi som vill utföra studien heter Carin Hilmersson och Elisabeth Turppa och studerar Vårdpedagogik med inriktning mot vård och omsorg, fördjupningskurs, 30hp på Sahlgrenska akademien vid Göteborgs universitet.

XXX, avdelningschef på omvårdnadsförvaltningen, har gett sitt medgivande att studien kan genomföras i kommunen. Vi önskar därför även att få tillstånd av Dig att genomföra bandinspelade intervjuer med tillsvidareanställda boendehandledare, med omvårdnadsutbildning samt minst ett års erfarenhet av arbetet. Tidsåtgången är ca 30-60 minuter. Den intervjuade kan när som helst avbryta sitt deltagande. Intervjumaterialet kommer att behandlas konfidentiellt vilket innebär att, det som deltagarna uttrycker inte skall kunna härledas till enskild person.

Vi kommer att ta kontakt med Dig under vecka 12 för att höra om Du vill ge Ditt medgivande till att vi får intervjua personal på Er enhet.

Om Du har några frågor om undersökningen så är Du välkommen att höra av Dig till:

Carin Hilmersson, telefon, XXX e-post: XXX

Elisabeth Turppa telefon, XXX, e-post XXX

Skövde mars 2008

Med vänlig hälsning

Carin Hilmersson

Elisabeth Turppa

Bilaga 3

Till boendehandledare

På många gruppboendestäder används målbeskrivningar som ett redskap för att bland annat nå målen med LSS. Tidigare gjorda undersökningar visar att målbeskrivningarna har betydelse för de boende på gruppboendestäder. Vilka erfarenheter som finns från personal som arbetar med målbeskrivningar har vi däremot inte funnit i några studier. Därför är denna fråga i fokus i studien som vi vill genomföra.

Vi som vill utföra undersökningen heter Carin Hilmersson och Elisabeth Turppa och studerar Vårdpedagogik med inriktning mot vård och omsorg, fördjupningskurs 30hp vid Sahlgrenska akademien på Göteborgs universitet.

Vi vill med detta brev fråga om vi kan intervjua med Dig om dina erfarenheter av att arbeta med målbeskrivningar. Tillstånd att genomföra undersökningen har inhämtats från avdelningschef och Din enhetschef.

Intervjuerna kommer att spelas in på band och tiden beräknas ta 30-60 minuter. Ditt deltagande är frivilligt och Du kan när som helst avbryta utan att ange något skäl. Intervjuerna kommer att behandlas konfidentiellt, med det menar vi att ingen skall kunna se eller veta att det är just Du som medverkat.

Vi kommer att kontakta Dig per telefon för att höra om Du är intresserad av att delta i studien.

Om Du har några frågor om undersökningen så är Du välkommen att höra av Dig till:

Carin Hilmersson, telefon, XXX e-post: XXX
Elisabeth Turppa telefon, XXX, e-post XXX

Skövde mars 2008

Med vänlig hälsning

Carin Hilmersson

Elisabeth Turppa

Bilaga 4

Frågeguide

- Hur utformas innehållet ut i en målbeskrivning?
- Hur används målbeskrivningar i det dagliga arbetet?
- Hur fungerar samarbetet kring målbeskrivningar?

Bakgrundsfrågor:

Vad är du anställd som i gruppboenden?

- Hur många års erfarenhet har du av ditt yrke?
- Ålder:
- Kön: Kvinna Man
- Vad har du för utbildning/utbildningar?
- Är du kontakt/stödperson för någon boende?
- Hur länge har du arbetat med målbeskrivningar?

Innehållet:

Vill du beskriva hur du kommer fram till innehållet i målbeskrivningen?

- Har du någon arbetsmetod/arbetsätt som du utgår du ifrån?
- Utgår du ifrån dig själv eller den boende?
- Får du stöd av någon när du arbetar fram innehållet i målbeskrivningen?
- Hur delar ni varandra innehållet i målbeskrivningarna?
- Revideras innehållet i målbeskrivningen?
- Finns det utrymme för reflektion kring innehållet i målbeskrivningen?

Arbetet:

Vill du beskriva hur du använder målbeskrivningen i ditt vardagliga arbete?

- Vad är det som fungerar bra med målbeskrivningen?
- Är det något som fungerar mindre bra med målbeskrivningen?
- Är det ett viktigt arbetsredskap för dig?
- På vilket sätt i så fall?
- Och i så fall, hur tror du det kommer sig?
-

Samarbetet:

Hur samarbetar ni kring målbeskrivningen i er arbetsgrupp?

- Hur ser du på samarbetet runt målbeskrivningar?
- Stöttar ni varandra när ni ska formulera målbeskrivningar?
- Arbetar ni jämsides? (Är ni lyhörda för varandras åsikter?)
- Finns det utrymme för egna initiativ? (Måste arbetet förankras med övriga arbetsgruppen först?)