



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

”Vi bestämmer bägge två, alla bestämmer”

- en kvalitativ studie om delaktighet och medbestämmande inom
föreningen Grundens dagliga verksamheter

Socionomprogrammet

C-uppsats

Författare:

Anneli Stääf

Lisa Johansson

Handledare:

Per-Olof Larsson

Abstract

- Titel** ”Vi bestämmer bägge två, alla bestämmer” – en kvalitativ studie om delaktighet och medbestämmande inom föreningen Grundens dagliga verksamheter
- Författare** Anneli Stääf och Lisa Johansson
- Datum** Höstterminen 2008
- Nyckelord** delaktighet, medbestämmande, intellektuell funktionsnedsättning, daglig verksamhet, empowerment

Studien tar sin utgångspunkt i centrala begrepp inom handikappolitiken såsom delaktighet och jämlikhet. Studiens syfte är att studera och beskriva delaktighet och medbestämmande på Föreningen Grundens dagliga verksamheter. Föreningens styrelse består enbart av personer med intellektuell funktionsnedsättning och föreningen arbetar för att alla ska vara med och bestämma om såväl stora som små saker. Genom kvalitativa metoder vill vi utforska på vilket sätt delaktighet och medbestämmande yttrar sig i olika situationer samt i vilken utsträckning deltagarna är delaktiga och med och bestämmer. Vidare vill vi även studera vilka möjligheter och hinder deltagarna kan möta på vägen mot ökad delaktighet och ökat medbestämmande. Vi vill ta del av både deltagares och coaches upplevelser och tankar kring hur dessa aspekter omsätts i praktiken.

Studien tar sin utgångspunkt i tre frågeställningar, dessa är:

- I vilken utsträckning menar deltagarna respektive coacherna att deltagarna är delaktiga och med och bestämmer?
- Hur möjliggörs delaktighet och medbestämmande för deltagarna?
- Möter deltagarna några hinder på vägen mot delaktighet och medbestämmande och i så fall vilka?

För att besvara studiens frågeställningar har en kvalitativ metod i form av intervjuer, observationer och samtal använts. Tio intervjuer har genomförts; sju stycken med deltagare, två med coacher samt en med verksamhetschefen. I analysen av resultatet har empowermentteorin samt tidigare forskning använts. Resultatet visar att i Grundens dagliga verksamheter går vägen till delaktighet genom medbestämmande. Denna väg kantas av ett antal möjligheter och hinder där maktaspekten är ständigt närvarande. Resultatet visar också att deltagarna och även coacherna i stor utsträckning menar att deltagarna är med och bestämmer. Samtidigt vittnar coacherna om att det finns ramar att hålla sig inom och att detta begränsar deltagarnas möjlighet att själva vara med och bestämma inom vissa områden. Ett antal arenor som möjliggör delaktighet/medbestämmande har framkommit. Dessa arenor tar upp ämnen som *coachens stödjande roll* och synen på deltagarna som människor som förväntas ta ansvar, strävan efter att komma bort från känslan av ”vi och dom” genom att bland annat se varandra som medarbetare samt *möten* och den möjlighet till delaktighet och medbestämmande som dessa medför. Vidare utgör den *sociala gemenskapen*, känslan av att ta ansvar och vara av betydelse och sist men inte minst *föreningen Grunden* och den gemenskap denna ger upphov till viktiga möjliggörande arenor. Resultatet visar också att *coachens roll* när den blir för styrande och det faktum att coacher och deltagare har olika roller utgör ett hinder på vägen mot delaktighet. Även *omgivningen*, såsom personal på boenden och samhällsliga faktorer, utgör hinder vilka kan påverka deltagarens förmåga att utöva delaktighet/medbestämmande på den dagliga verksamheten.

Tack till:

alla respondenter som deltog i denna studie,
Föreningen Grunden för att ni tog emot oss,
familj och vänner för att allt stöd,
vår handledare P-O för din tillgänglighet och flexibilitet,
och sist men inte minst vill vi tacka varandra för ett mycket gott samarbete!

Anneli och Lisa

1. INLEDNING.....	1
1.1 FÖRENINGEN GRUNDEN.....	3
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	4
1.3 AVGRÄNSNING	4
1.4 FÖRFÖRSTÅELSE.....	5
2. TEORI OCH TIDIGARE FORSKNING.....	6
2.1 TEORIÖVERSIKT.....	6
2.1.1 Sammanfattning av teoriöversikt.....	9
2.1.2 Användning av de teoretiska begreppen	10
2.2 TIDIGARE FORSKNING.....	11
2.2.1 Sammanfattning av tidigare forskning	13
3. METOD.....	15
3.1 VAL AV METODER.....	15
3.2 URVAL AV RESPONDENTER	16
3.3 GENOMFÖRANDE AV INTERVJUER.....	17
3.4 GENOMFÖRANDE AV OBSERVATIONER	18
3.5 ANALYSFÖRFARANDE.....	18
3.6 RELIABILITET, VALIDITET OCH GENERALISERBARHET	19
3.7 LITTERATURSÖKNING	20
3.8 ETISKA ASPEKTER.....	21
3.9 METODDISKUSSION	21
4. RESULTAT OCH ANALYS.....	23
4.1 MEDBESTÄMMANDE – EN VIKTIG DEL I DELAKTIGHET.....	23
”DET ÄR VÄL BRA ATT BESTÄMMA” - EN VILJA ATT VARA MED OCH BESTÄMMA.....	23
”ALLA BESTÄMMER” - DET FAKTISKA MEDBESTÄMMANDET	24
4.2 ARENOR SOM MÖJLIGGÖR DELAKTIGHET/MEDBESTÄMMANDE	26
”FRÅN OMVÅRDNADSOBJEKT TILL AKTIV MÄNNISKA” – OM COACHENS STÖDJANDE ROLL	27
”ALLA ÄR SAMMA” – OM STRÅVAN EFTER ATT KOMMA BORT FRÅN ”VI OCH DOM”	29
”OCH SÅ HAR VI MÖTEN OCH SÅ” – OM MÖTENAS BETYDELSE.....	30
”JAG KÄNNER EN VÄLDIG TRYGGHET HÄR” - DEN SOCIALA GEMENSKAPENS BETYDELSE.....	31
”JAG HAR ALLTID HAFT EN DRÖM OM ATT FÅ KÄNNA MIG VIKTIG” – ATT TA ANSVAR OCH VARA AV BETYDELSE	32
”FÖRENINGEN GRUNDEN!” – OM BETYDELSEN AV GEMENSKAP I ETT VIDARE PERSPEKTIV	33
4.3 ARENOR SOM HINDRAR DELAKTIGHET/MEDBESTÄMMANDE	34
”JAG VILL GÄRNA SE MIG SOM MEDARBETARE MEN JAG MORSAR NOG LITE IBLAND” - OM COACHENS ROLL OCH UPPLEVELSEN AV ”VI OCH DOM”	35
”SAFT OCH BULLE FAST MAN HELLRE VILLE HA EN BURK ÖL ISTÄLLET” - OMGIVNINGENS HINDER	38
5. SLUTSATS OCH DISKUSSION.....	40
5.1 SAMMANFATTNING AV RESULTATET	40
5.2 DISKUSSION.....	41
5.3 FÖRSLAG TILL VIDARE FORSKNING	43
REFERENSER.....	44
BILAGOR.....	48
BILAGA 1.....	48
BILAGA 2.....	49
BILAGA 3.....	50
BILAGA 4.....	53
BILAGA 5.....	55

1. Inledning

”De begriper inget ändå – det blir bara onödigt bråk eller konflikter” (Carlsson, 1998 i Blomberg, 2006 s. 17). Med ”de” syftar Carlsson i detta fall på personer som har en intellektuell funktionsnedsättning. Han menar att ovanstående citat är en av de ursäkter som används när man inte låter personer som har en funktionsnedsättning vara delaktiga och när man talar över huvudet på dem. Trots att detta borde höra till det förgångna menar författaren, som själv har en intellektuell funktionsnedsättning, att detta fortfarande är vanligt förekommande.

Normalisering och integrering har varit viktiga begrepp inom handikappolitiken i Sverige sedan mitten av 1960-talet. Idag används dock centrala begrepp såsom jämlikhet, delaktighet och självbestämmande för att uppnå de handikappolitiska målen (Blomberg, 2006). Ovanstående citat från Carlsson samt vår förståelse gör dock att vi ställer oss frågande till om personer med funktionsnedsättning nått full jämlikhet, delaktighet och självbestämmande i samhällets olika funktioner. Larsson (2002) menar att tanken om full delaktighet för personer med funktionsnedsättning fortfarande är en vision, detta trots de reformer som genomförts.

Personer med funktionsnedsättning har historiskt sett till stor del behandlats som vårdobjekt och ofta varit beroende av någon annan för att klara sig. Känslan av att inte kunna klara sig själv och att vara beroende av omgivningen påverkar den syn personer med funktionsnedsättning har på sig själva samt omgivningens attityder gentemot denna grupp (Ekensteen, 1996 i Larsson, 2002). Starrin (2000) menar att mycket positivt har hänt vad gäller synen på personer med funktionsnedsättning och deras ställning i samhället men att de sociala och ekonomiska förhållanden som råder för personer med funktionsnedsättning fortfarande är sämre än andra grupper.

Ett område där personer med funktionsnedsättning har svårighet att etablera sig är på arbetsmarknaden. Arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning är dubbelt så hög än bland personer utan funktionsnedsättning (Göteborgs-Posten 08-10-27). Arbete är av stor betydelse för människor. Genom arbete skapar människan sig själv och sin värld (Karlsson, 1986). För personer med funktionsnedsättning är dock möjligheten till ett arbete på den ordinarie arbetsmarknaden begränsad. De är i stället ofta hänvisade till sysselsättning i form av daglig verksamhet, en insats som beviljas enligt Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS)¹. Det har under de senaste åren skett en förändring inom daglig verksamhet. Socialstyrelsens kartläggning (2008) visar att antalet personer som får

¹ LSS – Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. Denna lag innehåller bestämmelser om insatser till personer som tillhör någon av lagens tre personkretsar; (1) personer med utvecklingsstörning, autism eller autismsliknande tillstånd (2) med betydande och bestående begåvningsmässigt funktionshinder efter hjärnskada i vuxen ålder föranledd av yttre våld eller kroppslig sjukdom eller (3) med andra varaktiga fysiska eller psykiska funktionshinder som uppenbart inte beror på normalt åldrande, om de är stora och förorsakar betydande svårigheter i den dagliga livsföringen och därmed ett omfattande behov av stöd eller service. Lagen innefattar nio insatser. Daglig verksamhet, som enbart kan beviljas personkrets 1 och 2, är en av dessa. I 5 § anges att verksamheter enligt LSS ska främja delaktighet och full delaktighet i samhället. Målet ska vara att den enskilde får möjlighet att leva som andra.

beslut om daglig verksamhet ökar. I snitt har det skett en ökning med 26 procent de senaste sex åren. Ökningen är störst bland ungdomar, 22 år eller yngre, där det under perioden 1999-2006 skett en ökning med 163 procent. Traditionella former av daglig verksamhet kompletteras med utflyttad daglig verksamhet på olika arbetsplatser och utbudet av innehållet i de olika verksamheterna har ökat. Enligt förarbetena till LSS syftar daglig verksamhet till att främja delaktigheten i samhället samt till att utveckla den enskildes möjlighet till arbete (prop. 1992/1993:159). Den enskilde ska i största möjliga utsträckning ges inflytande och medbestämmande över insatser som ges enligt LSS (SFS 1993:387). Socialstyrelsens kartläggning (2008) visar dock att övergången från daglig verksamhet till ett lönearbete, oavsett om det är subventionerat genom lönebidrag eller inte, är näst intill obefintlig. Över hälften av landets kommuner uppger att *ingen* under den senaste femårsperioden har gått ifrån daglig verksamhet till lönearbete. I övriga kommuner rör det sig om någon enskild person. Tidigare forskning (Renblad, 2001) visar utifrån ett empowermentperspektiv att möjligheten till delaktighet, inflytande och självbestämmande vad gäller arbete och daglig verksamhet är begränsad.

Starrin (2000) menar att personer med funktionsnedsättning länge har fört en kamp mot förtryck, fördomar, ignorans, marginalisering och institutionell diskriminering. De senaste 25 åren har det skett framsteg (Starrin, 2000) men kampen för förändring fortgår. Det finns ett behov av att utveckla daglig verksamhet (Socialstyrelsen, 2007) och en strävan efter ett ökat inflytande för den enskilde (Ericsson 1996;2005 i Blomberg, 2006). Bildandet av olika sociala arbetskooperativ och andra deltagarstyrda verksamheter visar att det än idag finns ett missnöje med kommunala verksamheter, dess innehåll och möjlighet till delaktighet i verksamheten.

Ett exempel på en förening som växt upp utifrån detta missnöje är Föreningen Grunden i Göteborg. Grunden är en ideell förening för personer med en intellektuell funktionsnedsättning vars styrelse utgörs av elva personer som alla har en intellektuell funktionsnedsättning. Medbestämmande och delaktighet utgör två viktiga grundstenar i Grundens verksamhet. I denna c-uppsats har vi valt att studera Föreningen Grundens dagliga verksamheter; hur yttrar sig delaktighet och medbestämmande i olika situationer och vilka möjligheter och hinder möter deltagarna på deras väg mot ökad delaktighet och ökat medbestämmande?

1.1 Föreningen Grunden

På Grundens hemsida kan man läsa att Grunden är en förening för personer med intellektuella funktionshinder². Föreningen Grunden startade som en ungdomssektion inom FUB (Föreningen för utvecklingsstörda barn, ungdomar och vuxna). Vissa medlemmar drömde dock om en egen förening där de själva skulle få bestämma och fatta beslut. Efter flera års strävan blev Grunden, med stöd av kommunen och den lokala FUB-föreningen, en egen förening år 2000. Idag drivs Grunden som en ideell förening. I Grunden fattar medlemmarna själva beslut med hjälp av vad de kallar coacher. Dessa stödpersoner finns till hands för att hjälpa medlemmarna att förstå det de ska besluta om. Föreningen har en styrelse bestående av elva personer som alla har en intellektuell funktionsnedsättning (deltagarstyrd förening³). Grunden har även en valberedning som föreslår nya medlemmar. Ledorden inom föreningen är medbestämmande, demokrati, inflytande och integritet. Föreningen arbetar mot förtryck, diskriminering och utanförskap och för att alla ska vara med och bestämma om såväl stora som små saker (Grundens hemsida).

I en expertintervju med en verksamhetsansvarig för två av Grundens dagliga verksamheter framkommer att Grunden idag har cirka 450 medlemmar i Göteborg och totalt cirka 900 medlemmar över hela landet. Vem som helst kan bli medlem i Grunden under förutsättning att man godtar Grundens stadgar och visioner men för att bli vald till styrelsen krävs att man har en intellektuell funktionsnedsättning. Föreningen strävar efter att bli en rikstäckande förening. Grunden har daglig verksamhet, fritidsverksamhet och anordnar även konferenser, resor och utbyten med andra länder såsom Japan, Chile, Bolivia och Turkiet. Grunden driver även ett utbildningsprojekt med pengar som de fått från Europeiska socialfonden (ESF). Projektet som heter "Att våga lyckas" syftar till att vara en länk mellan daglig verksamhet och den öppna arbetsmarknaden. Deltagarna i detta projekt har alla daglig verksamhet inom Grunden. Föreningen har de senaste åren även börjat med arbetsgrupper inom olika områden såsom bostad, skola, arbete och fritid för att förbättra förutsättningarna för personer med intellektuell funktionsnedsättning. För att börja inom Grundens dagliga verksamheter krävs att den enskilde blivit beviljad daglig verksamhet enligt LSS. Grunden har tre dagliga verksamheter; media, film och form och kontors- och servicegruppen. Grunden media arbetar med att göra radioprogram, framställa tidningar, göra videofilmer såsom dokumentärer och temafilmer samt att fotografera. Film och form arbetar bland annat med att göra broschyrer och visitkort. Både Grunden media samt film och form arbetar utifrån beställningar. Kontors- och servicegruppen har hand om köket i den lokal där film och form samt övrig anställda inom föreningen Grunden är belägna. Detta innefattar bland annat att beställa lunch till eventuella gäster och ordna frukost och fika till dem som arbetar i Grundens lokaler (information från expertintervju).

² Föreningen Grunden använder sig av termen intellektuella funktionshinder. I denna uppsats väljer vi dock att använda oss av termen intellektuell funktionsnedsättning. Socialstyrelsens terminologiråd tog 2007-10-10 ett beslut om att revidera begreppen funktionshinder och handikapp. Till skillnad mot tidigare är funktionsnedsättning och funktionshinder inte synonymter. Termen intellektuell funktionsnedsättning definierar en nedsättning av intellektuell funktionsförmåga. Termen funktionshinder definieras som den begränsning en funktionsnedsättning kan innebära för den enskilde i relation till omgivningen. Termen handikapp utgick (Socialstyrelsen, Pressmeddelande oktober 2007) .

³ När det i denna studie används begrepp som deltagarstyrd och deltagare är detta författarnas egna ordval.

1.2 Syfte och frågeställningar

Studiens syfte är att studera och beskriva delaktighet och medbestämmande på Föreningen Grundens dagliga verksamheter. Föreningens styrelse består enbart av personer med intellektuell funktionsnedsättning och föreningen arbetar för att alla ska vara med och bestämma om såväl stora som små saker. Genom kvalitativa metoder vill vi utforska på vilket sätt delaktighet och medbestämmande yttrar sig i olika situationer samt i vilken utsträckning deltagarna är delaktiga och med och bestämmer. Vidare vill vi även studera vilka möjligheter och hinder deltagarna kan möta på vägen mot ökad delaktighet och ökat medbestämmande. Vi vill ta del av både deltagares och coaches upplevelser och tankar kring hur dessa aspekter omsätts i praktiken.

Studien tar sin utgångspunkt i tre frågeställningar, dessa är:

- I vilken utsträckning menar deltagarna respektive coacherna att deltagarna är delaktiga och med och bestämmer?
- Hur möjliggörs delaktighet och medbestämmande för deltagarna?
- Möter deltagarna några hinder på vägen mot delaktighet och medbestämmande och i så fall vilka?

1.3 Avgränsning

Studien begränsar sig till Föreningen Grundens dagliga verksamheter i Göteborg. Föreningens styrelse består enbart av personer med intellektuell funktionsnedsättning. Vanligtvis drivs dagliga verksamheter i kommunal regi. Studien syftar till att fokusera på en av de alternativa former som nu växer fram.

1.4 Förförståelse

Författarnas förförståelse kring det aktuella ämnet kan komma att avspeglas i denna uppsats. Genom att klargöra vår förförståelse ges läsaren en större möjlighet att göra en egen bedömning av materialet (Svenning, 2003). Författarna har båda erfarenhet som ger en viss förförståelse inför denna uppsats och det område som ska studeras. En av författarna har personlig såväl som yrkesmässig erfarenhet av personer med funktionsnedsättning. Den yrkesmässiga erfarenheten erfor hon då hon gjorde sin praktik inom funktionshinderverksamheten i en stadsdel i Göteborg. Efter avslutad praktik har hon fortsatt att vid sidan av studierna arbeta som handläggare på en funktionshinderenhet. Den andre av oss har yrkesmässig erfarenhet då hon arbetat inom olika bostäder med särskild service för personer med funktionsnedsättning samt på ett dagcenter (som daglig verksamhet tidigare hette). Detta gör att vi har erfarenhet av den problematik och de diskussioner som kan uppkomma bland annat i arbetet kring daglig verksamhet. Dessa erfarenheter var också en anledning till att vi ville belysa en annorlunda och nyskapande daglig verksamhet. Genom media och andra kurskamrater som tidigare haft kontakt med föreningen Grundens representanter hade vi en viss kännedom om föreningen Grunden och dess arbetsätt.

2. Teori och tidigare forskning

Vi har valt att studera delaktighet och medbestämmande på föreningen Grundens dagliga verksamheter utifrån empowermentteorin. Denna teori presenteras nedan.

2.1 Teoriöversikt

Starrin (2000) menar att den kamp mot förtryck, orättvisa och diskriminering som drivs av personer med funktionsnedsättning handlar om rätten att få bestämma över sig själv och ha makt över det egna livet. Detta kan beskrivas som empowerment. När enskilda individer som befinner sig i en utsatt situation går samman och bildar en grupp kan detta vara ett uttryck för empowerment. Deltagande i en social rörelse kan ge upphov till en känsla av gemenskap och samhörighet. Författaren diskuterar termerna skam och stolthet och menar att omvandlingen av känslan av skam till en känsla av stolthet är en ständigt pågående process. Grupper som upplever sig maktlösa och diskriminerade kämpar tillsammans för att motarbeta fördomar och uppnå rättigheter i samhället (Starrin, 2000).

Historik

Askheim och Starrin (2007) menar att empowerment, trots att det är en populär och flitigt använd teori, är ett diffust begrepp. Författarna tror att en anledning till denna popularitet kan vara ordet power som betyder styrka, makt och kraft, vilka alla är ord som är av stor betydelse. Vem vill inte vara stark, kraftfull och ha makt över sitt eget liv? Empowerment associeras ofta även till självförtroende, delaktighet, stolthet och självstyre (Askheim & Starrin, 2007). Delar av empowerment syftar till egenkontroll, självförverkligande och personligt ansvar (Maluccio, 1981 i Payne, 2002). Askheim & Starrin (2007) menar att när begreppet empowerment lanserades i Norden på 1970- och 1980-talet intresserade sig den yrkesgrupp som arbetade med utsatta människor starkt för detta begrepp. Empowerment betonar vikten av att stödja personer som befinner sig i en utsatt situation men inrymmer samtidigt en idé om att den enskilde själv har kunskap om sin egen situation och den eventuella problematik som råder. Historiskt sett har individer i en utsatt situation setts som okunniga och passiva. Empowerment sågs som en möjlighet att bryta denna dominerande syn på människor i behov av stöd. Även bland klientorganisationer har empowermentbegreppet blivit populärt. Här används detta begrepp i syfte att stärka och stödja varandra för att på så sätt ta makten över tillvaron och få möjlighet att delta på lika villkor (Askheim & Starrin, 2007).

Tre inriktningar av empowerment

Askheim (2007) urskiljer tre olika inriktningar av empowerment. Gemensamt för dessa olika inriktningar är att människan ses som aktiv, handlade och vet och vill sitt eget bästa under förutsättningar att rätt förhållanden skapas. I *empowerment som etablering av motmakt* "läggs störst vikt vid sambandet mellan den enskilde individens livssituation och de samhälleliga strukturella förhållandena" (Askheim, 2007 s. 19). Det är viktigt att den enskilde görs medveten om detta samband. Denna inriktning av empowerment betonar kollektivets betydelse. Det är viktigt att individen är medveten om att denne inte är ensam om sitt problem. Utgångspunkten är att individen och gruppen ska stärkas och medvetandegöras för att få kraft att ändra de villkor som gör att de befinner sig i en maktlös position. Detta kan göras genom att starta processer som ökar de enskildas självkontroll och självförtroende. Inom denna inriktning av empowerment har den brasilianske pedagogen Paulo Freire haft stor betydelse. För Freire är medvetandegörande ett centralt begrepp. Medvetandegörande genom kollektivt delande av erfarenheter skapar en utgångspunkt för

kollektivt handlande. Mathiesen (1992 i Askheim, 2007) använder begreppen motorganisering och motmakt. När grupper utsätts för maktutövning och förtryck uppifrån är gemensam handling och organisation ett logiskt svar från gruppen. Genom att en marginaliserad grupp bildar en motorganisation kan de ta sig ur passivitet och vanmakt och bilda en motmakt mot de förtryck och den maktutövning de utsätts för uppifrån. En gemensam identitet kan skapas när en marginaliserad grupp utsätts för förtryck (Beresford, 1999 i Askheim, 2007). Särskilt organiserandet i grupper av personer med psykisk funktionsnedsättning har uppmärksammats. Professionella ses för dessa brukare som centrala aktörer i förtrycksprocessen. Det krävs därför att brukarna själva måste vara ledande i kampen för att avskaffa det förtryck som råder och i kampen för ett jämställt samhälle och för ett fullvärdigt deltagande (Beresford, 1999 i Askheim, 2007).

Synen på människan som självständig, fri, oberoende, kompetent och den som bäst vet hur de egna intressena ska tillvaratas är viktiga delar i *den marknadsorienterade riktningen* (Askheim, 2007). Inom denna inriktning betonas individens möjlighet att själv få välja och bestämma hur deras behov ska tillgodoses. Med detta tankesätt bör statens handlingsutrymme minskas då välfärdsstaten ses som en institution som genom bland annat dess byråkrati omyndigförklarar individen. Istället bör marknadsmodeller inom välfärdssektorn införas. Pfeffer och Coote (1996 i Askheim, 2007) kritiserar denna inriktning då en förutsättning inom marknadsmodellen är att tjänsterna ska gå med vinst. Efterfrågan på tjänsterna kommer att styra tillgången. Den fria marknadsmodellen kommer sannolikt inte att satsa på tjänsteområden för exempelvis personer med funktionsnedsättning då det inte är lönsamt. Samtidigt utgör denna grupp ett exempel på en marginaliserad grupp utan möjlighet till valfrihet och brukarstyrning vilka är i behov av tjänster från välfärdsapparaten. Kritiker menar också att tjänstemottagarna inom denna inriktning ses som konsument. Brukardeltagande kommer inte att innebära annat än att konsumenten kan påverka vilka tjänster denne vill använda sig av (Pfeffer & Coote, 1996 i Askheim, 2007).

Den terapeutiska positionen utgörs av terapeutiska inriktningar där empowerment ges betydelsen individuellt självförverkligande. Askheim (2007) ger ett flertal exempel där professionella arbetar för att stärka individens förmåga att nå mål samt att bemästra vardagen och uppnå kontroll. Samtidigt sker detta utifrån mål som är uppsatta av de professionella. Kritiken mot denna inriktning är att de professionella överlåter viss makt åt individen istället för att individen själv får egen makt över sitt liv. Genom att professionella överlåter makt kan de också bestämma hur mycket makt den enskilde ska ges.

Två dimensioner av empowerment

Som tidigare nämnts är innebörden av empowerment något diffus. Rogers m.fl (1997 i Hansson, 2005) menar att flera aspekter av empowerment är associerade till makt och kontroll över den enskildes livssituation; självkänsla, självbestämmande, att uppnå mål och social handlingsförmåga. Gemensamt för många olika inriktningar och definitioner av empowerment är att man urskiljer och betonar två överordnade dimensioner; en *psykologisk dimension* som handlar om självuppfattning och en *social handlingsorienterad dimension* som berör makt, delaktighet, kontroll och inflytande över såväl den egna livssituationen som de vård- och stödinsatser den enskilde är i behov av (Corrigan et al. 1999 i Hansson, 2005). En sammanfattning av de faktorer som av flera författare placeras i den psykologiska dimensionen görs av Fitzsimons och Fuller (2002 i Hansson, 2005).

- ”En känsla av kontroll eller självbestämmande över mål eller omständigheter som är viktiga för individen.
- En känsla av självförtroende eller tron på den egna förmågan att uppnå önskade mål.
- En positiv självuppfattning eller självkänsla.
- En känsla av att vara uppskattad och respekterad av andra, att betyda något för andra och känna en samhörighet med andra.
- En känsla av ändamålsenlighet, hoppfullhet och betydelse när det gäller att främja egna intressen”.

(Fitzsimons & Fuller, 2002 i Hansson, 2005 sid. 75)

I sammanfattningen av den sociala handlingsorienterade dimensionen placeras följande faktorer:

- ”Att ha det sociala stöd som är nödvändigt för att uppnå personliga mål, att inte känna sig alienerad.
- Att ha en förståelse och medvetenhet kring egna intressen, den sociala positionen i förhållande till andra och den sociala och politiska positionen i förhållande till den samhälleliga maktfördelningen.
- Att skaffa sig färdigheter och kompetens för att uppnå önskade mål: personliga, sociala, praktiska, politiska.
- Att få erkänsla eller bevis för positiva förändringar som till exempel att man uppnått en kompetens, att livsvillkoren förändrats eller att man uppnått uppsatta mål.
- Att man deltar och är engagerad i organisationer som är väsentliga för ens livssituation.
- Att man är engagerad i stöd åt empowerment för personer i omgivningen, att man deltar i arbetet för det ”allmänna bästa”.

(Fitzsimons & Fuller, 2002 i Hansson, 2005 sid. 75)

Tre nivåer av empowerment

Lord och Hutchinson (1993 i Hansson, 2005) och Wilson (1996 i Hansson, 2005) beskriver empowerment utifrån tre nivåer: den individuella nivån, gruppnivån samt den samhälleliga nivån. Med den *individuella nivån* avses främst de personliga upplevelserna av självkänsla, självbestämmande och kontroll över livet. På *gruppnivån* beskrivs empowerment som att en viss grupp stärks genom ett kollektivt agerande eller genom att vissa gemensamma behov eller mål blir tillgodosedda. Den *samhälleliga nivån* avser att individer gruppvis kan handla i det offentliga eller politiska området för att på så sätt nå ett ökat inflytande eller ökad makt i samhället. Vidare avser denna nivå att individer i grupp kan påverka hur samhället fördelar sina resurser. Även Zimmerman och Warschausky (1998 i Larsson, 2002) delar upp empowermentbegreppet utifrån tre nivåer; en individuell, en organisatorisk samt en samhällelig vilka kan liknas vid Lord och Hutchinson samt Wilsons indelning.

Makt

Neath och Schriener (1998) beskriver tre former av makt; personlig makt, makt över samt jämställd social makt eller makt med. *Personlig makt* innebär den enskildes möjlighet att kunna agera och själv kunna påverka olika beslut, handlingar och dess konsekvenser. *Makt över* avser en typ av makt som bygger på hierarki och ojämnligheter, exempelvis relationen mellan omsorgstagare och vårdgivare. En individ/grupp har makt över en annan individ/grupp. *Jämställd social makt/makt med* avser att makten är jämt fördelad. Relatio-

ner mellan individer där makten är jämt fördelad kännetecknas av respekt för de övriga i gruppen. Enligt Renblad (2001) kan empowerment definieras som en typ av egenmakt och möjlighet till självbestämmande. Empowerment inrymmer möjligheten till inflytande och delaktighet och en filosofi som grundar sig på allas lika värde och jämställdhet. Empowerment kan sägas innebära jämställd social makt samt personlig makt (Neath & Schriener, 1998). Författarna menar att dessa former av makt gör det möjligt för människor att tillsammans utöva makt och förändra de sociala strukturer som uppkommer i asymmetriska maktpositioner, den form av makt som Neath och Schriener benämner makt över.

Självbestämmande

Empowerment kan ses som en form av självbestämmande. Detta är en utveckling vars process pågår hela livet (Patton m fl. 1996 i Renblad, 2001). Författarna menar att det finns vissa stereotypa föreställningar kring att personer med funktionsnedsättning inte ska eller kan utöva självbestämmande vilket självfallet försvårar denna utvecklingsprocess för personer med funktionsnedsättning.

Tøssebro (1996 i Olin, 2003) diskuterar självbestämmande i förhållande till styrning för personer med intellektuell funktionsnedsättning. Han menar att minskad styrning, som ger upphov till ett ökat självbestämmande, inte nödvändigtvis påverkar möjligheterna att kunna genomföra sina önskemål och intressen. Även om den enskilde ges ökat självbestämmande måste det ändå finnas rätt förutsättningar och stöd för att kunna genomföra önskemålen.

Brukarinflytande-/medverkan

Hansson (2005) beskriver empowerment i samband med brukarinflytande. Författaren diskuterar empowerment och brukarinflytande vad gäller vård och stöd för personer med psykiska funktionshinder. Detta menar vi dock går att applicera på stödformer för personer med funktionsnedsättning överlag. Hansson menar att empowerment uttrycker ett nytt tänkande där brukarens behov och önskemål utgör utgångspunkten. Brukarinflytande kan utövas på olika nivåer; individuell, lokal eller regional/nationell. Graden av inflytande kan variera. Hansson benämner partnerskapsmodellen vilken innefattar en hög grad av inflytande. Denna modell innebär ett delat beslutsfattande mellan brukare och professionen. Ytterligare ett steg mot ökat inflytande och delaktighet tas i de brukarkontrollerade verksamheterna där brukarna utgör en majoritet av lednings- eller beslutsfunktionen.

Liksom Hansson diskuterar Rønning (2007) brukarmedverkan-/inflytande utifrån olika nivåer. Rønning menar att reell brukarmedverkan är den högsta formen av brukarmedverkan. Med detta avses att brukaren är delaktig vid beslut som gäller dennes egen hälso- och livssituation och att han/hon även har ett avgörande ord vid beslutsfattandet. För att detta ska kunna ske måste de professionella överlåta en del av sin befogenhet till brukaren. Rønning drar slutsatsen att verklig brukarmedverkan handlar om makt. För att brukarna ska få makt måste antingen de som har makten faktiskt lämna ifrån sig en del av denna makt eller så måste brukarna själva kämpa för att få ett större inflytande.

2.1.1 Sammanfattning av teoriöversikt

Empowerment förknippas ofta med begrepp som självtillit, delaktighet, självbestämmande, självkänsla, egenkontroll och självstyre. Flera aspekter av empowerment är associerade till makt och kontroll över den enskildes livssituation. Empowermentbegreppet används ofta bland olika klientorganisationer i syfte att stärka och stödja varandra för att ta makten över tillvaron och få möjlighet att delta på lika villkor. Teorin syftar till att den enskilde ska

stärkas i tron på att den egna förmågan. Samtidigt betonas vikten av att ha det sociala stöd som kan hjälpa den enskilde att utvecklas jagstärkande. Faktorer som kan bidra till att stärka människans tro på den egna förmågan är att uppleva att man är uppskattad och respekterad samt känna en samhörighet med andra. Empowerment kan beskrivas utifrån tre nivåer: den individuella nivån, gruppnivån och den samhälleliga nivån.

2.1.2 Användning av de teoretiska begreppen

Empowerment som teori är väldigt bred och innefattar många olika aspekter. I denna studie har vi valt att särskilt titta på delaktighet och medbestämmande. Makt och inflytande är starkt sammankopplade med dessa två begrepp. Alla begrepp utgör viktiga delar i empowermentteorin. Begreppet delaktighet ser vi som ett metabegrepp som spänner över övriga begrepp vi valt att titta på. Vi menar att möjligheten att ha och att kunna utnyttja makt, medbestämmande och inflytande är starkt sammankopplat med att vara delaktig; har du möjlighet att själv vara med och bestämma och ha inflytande över din befintliga arbetssituation så är du på en högre nivå delaktig i denna. Makt är en faktor som vi anser är nära sammankopplad med delaktighet, medbestämmande och inflytande. I denna studie kommer vi att utgå från Neath & Schriners (1998) definition av makt: personlig makt, makt över samt jämställd social makt/makt med. Även de tre inriktningar av empowerment som Askheim (2007) presenterar berör maktaspekten. Den terapeutiska inriktningen av empowerment som beskrivs av Askheim berör en maktaspekt som kan liknas vid *makt över*. Patton m. fl. (1996 i Renblad, 2001) samt Tøssebro (1996 i Olin, 2003) diskuterar empowerment i form av självbestämmande. I denna studie kommer vi dock särskilt att titta på medbestämmande då detta är ett av Grundens ledord. Vi menar att dessa begrepp inte är identiska men att författarnas tankar även går att applicera på begreppet medbestämmande. Vidare kommer brukarinflytande-/medverkan att studeras utifrån Hanssons (2005) och Rønnings (2007) tankar om vad detta kan innefatta och på vilka nivåer brukarinflytande-/medverkan kan förekomma.

Begreppen delaktighet, makt, medbestämmande och inflytande samt författarnas resonemang kring dessa begrepp har vi haft i åtanke när vi konstruerat våra intervjuguider samt vår observationsguide (se bilagor).

2.2 Tidigare forskning

Empowerment har tidigare studerats bland annat avseende personer som har MS (Krokavcova m.fl. 2008), vad gäller kvinnor med psykisk funktionsnedsättning (Vail m.fl. 2007) samt gällande personer med epilepsi och grav intellektuell funktionsnedsättning och förhållandet till personal på boenden (Vallenga m.fl. 2008). Studier som beskriver empowerment eller delaktighet inom olika former av daglig verksamhet för personer med intellektuell funktionsnedsättning har dock varit svårt att finna. Blomberg (2006) menar att forskning som rör delaktighet avseende vuxna personer med intellektuell funktionsnedsättning är begränsad samt att forskning som rör vardagsvillkor inom daglig verksamhet saknas i stor utsträckning. I synnerhet gäller detta forskning som utgår från personernas egna erfarenheter och upplevelser. Forskning avseende olika former av sociala arbetskooperativ för personer med missbruksproblematik (Carlberg, 2001) och personer som varit aktuella inom kriminalvården (Hedin, Herlitz, Kuosmanen, 2006) finns dock exempel på. Även forskning gällande personer med psykisk funktionsnedsättning och brukarstyrda verksamheter går att finna (Meeuwisse, 1997). Vi har emellertid valt att inte gå in på dessa då vårt syfte är att studera och beskriva en deltagarstyrd daglig verksamhet för personer med intellektuell funktionsnedsättning. Nedan redovisar vi ett axplock av den tidigare forskning som är av relevans för vår studie.

Tidigare forskning visar att det finns ett missnöje med den traditionella dagliga verksamheten och att det finns ett behov av att utveckla den. Socialstyrelsen betonar i en lägesrapport (2007) att den dagliga verksamheten måste bli en tydligare del av arbetsmarknadspolitiken där olika aktörer i samhället med ansvar för olika delar arbetar mot samma mål. En helhetslösning måste eftersträvas. Vidare påpekar Socialstyrelsen att daglig verksamhet måste utvecklas, både för de som har möjlighet att gå vidare till ett arbete samt för de som har mindre möjlighet att göra detta. Den yngre generationen som vuxit upp mer integrerade och delaktiga i samhället ställer andra krav på daglig verksamhet. Redan 1999 konstaterade Lindqvist i en SOU att rätten till full delaktighet och inflytande för personer med funktionsnedsättning måste stärkas samt att attityder och bemötande hos personal måste förbättras.

Studier som gjorts visar på behovet av att utveckla daglig verksamhet. Möjligheten till delaktighet för personer med intellektuell funktionsnedsättning inom daglig verksamhet, men även i stort, måste förbättras. Renblad (2001) har i sin studie undersökt hur personer med en intellektuell funktionsnedsättning resonerar om inflytande i vardagen, bland annat på arbetet. Studien syftar till att utifrån personernas egna beskrivningar få en fördjupad förståelse för vad inflytande innebär i praktiken. Författaren har genom källstudier, observationer och intervjuer samlat in sitt empiriska material och analyserat detta utifrån ett empowerment-perspektiv. I analysen av intervjuerna har respondenternas upplevelser av personlig kontroll, optimism, självuppskattning och tillhörighet särskilt belysts. Studiens resultat varierar, avseende arbete och den dagliga sysselsättningen finns ett missnöje vad gäller möjligheten till inflytande inom detta område. Det framkommer att personal har en tendens att bestämma över huvudet på de enskilda och att det på den dagliga verksamheten är personalen som beslutar om vad som ska göras. Vad gäller inflytande i stort menade respondenterna i Renblads studie att inflytande i första hand innefattar att få besluta om det som gäller sitt eget liv snarare än att ha makt över andras värderingar, attityder och handlingar. Vidare framkom att respondenterna inte tyckte om när personalen hade möten och där deltagarna inte fick veta vad som diskuterats på mötet. Renblad diskuterar detta ur ett makt-perspektiv

och menar att personalens makt och syn på sig själva och sin roll är en viktig fråga vad gäller detta. Respondenterna uppgav att de i sin vardag ibland känner sig kränkta, rädda och inte vågar säga ifrån av rädsla för att såra sin omgivning (Renblad, 2001).

Larsson (2006) drar utifrån resultaten i sin avhandling slutsatsen att man genom daglig verksamhet inte lyckats att socialt integrera personer med intellektuell funktionsnedsättning. Endast åtta procent av respondenterna inom daglig verksamhet menar att de befinner sig i socialt integrerade arbetsituationer. Genom kvantitativa metoder utifrån observationer, intervjuer och skattningar samt kvalitativa fallstudier i form av observationer, deltagande observation, samtal och intervjuer, har Larsson kunnat urskilja att respondenterna upplever en skillnad mellan att delta i en utflyttad daglig verksamhet samt i en traditionell daglig verksamhet. På den traditionella dagliga verksamheten beskrivs arbetsmiljön av respondenterna som störande då det förekommer en hel del gap och skrik från andra personer som är på den dagliga verksamheten. Detta till skillnad mot arbetsmiljön på en utflyttad daglig verksamhet eller en annan arbetsplats. Vidare framkommer att personer som har en utflyttad daglig verksamhet tar avstånd från LSS-insatsen daglig verksamhet och att förknippas med personer med intellektuell funktionsnedsättning.

Larsson (2006) pekar vidare på att det inom daglig verksamhet finns en tätare relation mellan personalen och personen med funktionsnedsättning. Författaren menar att personalen kan uppfatta det stöd de ger som relevant och nödvändigt i förhållande till vilket behov mottagaren har samt att det är personalens ansvar att ge detta stöd. Vad Larsson benämner stödmottagaren kan dock uppfatta personalens stöd som en form av maktutövning. Han menar att även om respondenterna med en intellektuell funktionsnedsättning inte säger detta rakt ut så antyder resultatet i avhandlingen att det kan tolkas på detta sätt.

Kjellberg (2002) har genom att använda sig av en kvalitativ metod i form av intervjuer undersökt hur personer som har en lindrig eller måttlig intellektuell funktionsnedsättning uppfattar sina möjligheter till delaktighet i de beslut som rör arbets- eller fritidsaktiviteter. Resultaten i Kjellbergs undersökning visar inte på något samband mellan graden av funktionsnedsättning och graden av delaktighet. Detta menar författaren bekräftar omgivningens betydelse för graden av delaktighet när det gäller att fatta beslut. Faktorer som hindrar eller underlättar delaktigheten vid beslut benämner Kjellberg omgivningsfaktorer. Lagstiftning men även vilken typ av aktivitet som skulle beslutas om samt andra personers attityder gentemot de personer Kjellberg intervjuade är exempel på olika omgivningsfaktorer som författaren identifierade. Trots att Kjellberg drar slutsatsen att omgivningsfaktorerna har större betydelse för möjligheten till delaktighet än de individuella egenskaperna menar hon att båda dessa måste ligga till grund vid bedömningen av grad av delaktighet. Vikten av att professionella uppmärksammar de färdigheter som förmågan att själv kunna bestämma kräver och även stimulerar dessa betonas. Kjellberg menar att informanterna gav uttryck för ett beroende och att en ovana och brist på erfarenheter av att fatta egna beslut kan ligga till grund för detta (Kjellberg, 2002).

Edgerton (1990) menar att synen på personer med intellektuell funktionsnedsättning som passiva mottagare av stöd och service är felaktig. Miljön som omger personen betyder mer för utveckling av kompetens än personliga egenskaper. Edgerton menar dock att få personer med intellektuell funktionsnedsättning blir helt självständiga. Om en person får tillräckligt med tid för att lära sig olika anpassningsstrategier samt om de har stöd från andra personer kan många dock leva vad Edgerton kallar ett semi - självständigt liv.

En viss tendens till en förändring inom daglig verksamhet kan skönjas. Ericsson (1996; 2005 i Blomberg, 2006) påvisar i sina studier en förändring inom daglig verksamhet vad gäller traditioner och innehåll. Författaren menar att utvecklingen går från omsorg och personalstyrning till att personer med intellektuell funktionsnedsättning själva önskar ett ökat inflytande.

Drake (1992) menar att det i England sker en framväxt vad gäller antalet frivilliga organisationer och föreningar som drivs av personer med funktionsnedsättning och att statens roll inom den sociala välfärden minskar. Han menar att det är tydligt att när de enskilda själva har möjlighet att driva en deltagarstyrd organisation så tar de denna chans. Detta utifrån en strävan efter att öka känslan av delaktighet och makt. Drake ställer sig frågan om det finns en tydlig skillnad mellan deltagarstyrda och statligt drivna välfärdsinstitutioner. Författaren lämnar dock denna fråga därhän.

Ericsson och Ericsson (2003) beskriver i en rapport en ny form av en daglig verksamhet i form av ett kooperativ. I rapporten beskrivs kooperatörernas syn på deltagandet i hantverkskooperativet Unitis. Detta kooperativ bildades i Ljusdal 1998 för personer med intellektuell funktionsnedsättning och är en form av daglig verksamhet. Unitis styrelse utgörs av alla cirka 8-10 kooperatörer samt även av anhöriga och personal. Bildandet av kooperativet var ett led i EU-projektet Career vars huvudsyfte var att finna alternativa vägar för ett ökat deltagande i arbetslivet för personer med intellektuell funktionsnedsättning. I rapporten framkommer att en daglig verksamhet i form av ett kooperativ i hög utsträckning påverkar den enskildes känsla av delaktighet. Intervjuer som gjorts med kooperatörerna visar att en medverkan i kooperativet möjliggjorde att deltagarna själva fick vara delaktiga och bestämma i frågor som rörde dem. I jämförelse med det lokala dagcentret, där flertalet tidigare haft sin dagliga verksamhet, upplevdes kooperativet som ett riktigt arbete. Från att ha haft en passiv roll menade deltagarna att de fick en aktiv roll där de själva var delaktiga i beslutsprocessen kring utformningen och organiseringen av kooperativet samt i schemafrågor. Författarna menar att medlemmarnas aktiva deltagande i kooperativets styrelsearbete utgjorde en naturlig grund för inflytande i organisationen och i vardagen. Med den ökade delaktigheten medföljde också ett ansvar och en medvetenhet kring att det ställdes krav på den enskilde. Samtidigt fanns det möjlighet att påverka kraven så att dessa inte blev för högt ställda. Som en följd av ett deltagande i kooperativet pekar Ericsson och Ericsson på ett ökat deltagande i samhället. Detta då kooperativet uppmärksammades både i närsamhället och i andra länder vilket ledde till att deltagarna skapade kontakter utöver den dagliga verksamheten. Vidare framkom att deltagarna i jämförelse med det dagcenter där flertalet tidigare haft sin dagliga verksamhet upplevde ett ökat deltagande i gemenskapen och i gruppen. Detta främst beroende på den mindre och mer personliga gruppen (Ericsson & Ericsson, 2003).

2.2.1 Sammanfattning av tidigare forskning

Det har varit svårt att finna såväl svensk som internationell tidigare forskning gällande deltagarstyrda dagliga verksamheter för personer med intellektuell funktionsnedsättning. Det exempel som ges visar att deltagarna upplevde en ökad delaktighet i det kooperativ där de satt med i styrelsen. Den tidigare forskning som finns pekar på ett behov av att utveckla daglig verksamhet. Personer med funktionsnedsättning tenderar att själva önska ett ökat inflytande. Tidigare forskning belyser den maktaspekt som kan finnas mellan personal och personer med intellektuell funktionsnedsättning. Personalens makt och syn på sig själva är

en viktig faktor vad gäller deltagarnas möjlighet till delaktighet. Omgivningsfaktorer tillskrivs större betydelse än individuella egenskaper vad gäller möjligheten till delaktighet.

3. Metod

3.1 Val av metoder

För att uppnå syftet med denna studie används metodtriangulering vilket innebär att flera datainsamlingsmetoder används (Larsson, 2005) för att komplettera varandra. Vi har valt att använda oss av följande fyra metoder: *intervju, strukturerad observation, ostrukturerad observation samt samtal*. Alla dessa är olika former av kvalitativa metoder som vi använt då vi söker en djupare förståelse av deltagares och coaches upplevelse av ett deltagande i en deltagarstyrd daglig verksamhet. Genom att använda en kvalitativ metod försöker forskaren "förstå världen utifrån de intervjuades synvinkel samt utveckla innebörden av människors erfarenheter" (Kvale, 1997 s. 9). Den kvalitativa metoden syftar till att genom respondentens ord, tankar, beskrivningar och känslor försöka förstå dennes upplevelser (Larsson, 2005).

Svenning (2003) menar att det övergripande syftet med kvalitativ forskning är att exemplifiera. Utifrån dessa exempel kan man sedan dra slutsatser av mer eller mindre långtgående karaktär. Syftet med denna studie är att ge en bild av de upplevelser som respondenterna har av ett visst fenomen och djupare studera detta. En kvalitativ metod ger oss möjlighet att ta del av en fylligare berättelse från respondenterna. Genom att använda oss av en kvantitativ metod hade vi kunnat nå ut till fler respondenter samt kunnat nå en större generaliserbarhet i våra resultat (Kvale, 1997). Detta var dock inte vårt primära syfte.

Intervjuer

Vi har valt att använda oss av den intervjuform som Kvale (1997) kallar en *halvstrukturerad intervju*. Denna form av intervju innebär att forskaren använder sig av en intervjuguide som har olika teman och förslag på frågor som är relevanta. Samtidigt finns en möjlighet att ändra frågornas ordningsföljd eller utformning för att exempelvis kunna ställa uppföljningsfrågor. Två intervjuguides gjordes, en till deltagarna och en till coacherna (se bilaga 3 och 4).

Vid intervjuerna har en bandspelare använts. Detta möjliggör att intervjuaren vid intervjutillfället kan fokusera på ämnet och de olika nyanserna i samtalet (Kvale, 1997).

Observationer

Direktobservation som en forskningsmetod innebär att forskaren finns på plats och med egna ögon gör iakttagelser (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson & Wägnerud, 2004). Författarna menar att direktobservation kan vara lämpligt när man vill studera processer eller strukturer som för de inblandande kan vara svårt att i ord förklara hur de praktiskt går till. Observation används som en kompletterande metod till intervjuer då vi tänker att det kan vara svårt för de deltagare som intervjuas att beskriva de processer och strukturer som studien söker beskriva och studera. Både ostrukturerade och strukturerade observationer (Kristiansen & Krogstrup, 1999) har genomförts. De strukturerade observationerna har skett vid de möten som vi har fått delta vid. Här har, som bestämdes innan observationen genomfördes, beslutsprocessen observerats; hur det faktiskt går till när beslut fattas och i viken grad deltagarna är delaktiga. Vid dessa möten har observatören mer än deltagaren betonats (Svenning, 2003). Vi har inte varit deltagande i mötet utan enbart observerat. Syftet med vår närvaro har dock varit känt.

Vid de ostrukturerade observationerna har vi agerat som besökare inom verksamheten. Avsikten har varit att ta del av vad de arbetar med inom de olika dagliga verksamheterna samt iaktta samspel och rutiner bland deltagarna och coacherna.

Samtal

De ostrukturerade observationerna har även gett oss möjlighet till *samtal* med olika deltagare. Samtal är en empirisk metod för att vinna kunskap (Kvale, 1997). Dessa samtal har varit mer informella än intervjuerna och har till skillnad mot dessa inte styrts av en intervjuguide. Däremot har vi i samtalen även getts information om det vi avser att studera. Det har även gett oss en inblick i deltagarnas olika bakgrunder och nuvarande livssituation.

3.2 Urval av respondenter

Studien syftar till att studera och beskriva Grundens dagliga verksamhet som består av tre olika verksamheter i två olika lokaler. Redan tidigt i vår planering av uppsatsen var vi överens om att vi i vår studie ville belysa deltagares egna upplevelser och perspektiv. Som ett komplement till deltagarintervjuerna och för att få en vidare bild av Grundens dagliga verksamhet valde vi också att intervjua ett antal coacher. Den verksamhetsansvarige för två av dessa verksamheter samt en coach i den tredje verksamheten kontaktades för att förklara syftet med vår studie. Vi beskrev att vi önskade intervjua totalt 10 personer, varav tre coacher och sju deltagare, samt att vi önskade genomföra observationer vid formella möten samt vid mer informella tillfällen.

I den inledande kontakten med den verksamhetsansvarige för två av Grundens dagliga verksamheter gjorde vi en expertintervju (Burgess, 1991) med denne för att få information om föreningen Grunden. Detta presenteras i stycke 1:1 Föreningen Grunden. Den information som framkom har enbart använts i stycket 1:1 och inte som en del i resultatet. Därför räknas inte denne verksamhetsansvarig in i urvalsgruppen.

Vår ursprungliga tanke var att intervjua en coach från varje verksamhet, därav önskade vi intervjua tre coacher. Från Grunden media önskade vi intervjua tre deltagare och från de övriga två verksamheterna två deltagare. Detta då Grunden media är större till antalet deltagare. Verksamhetsansvarige samt coachen på respektive verksamhet tog upp denna fråga med deltagarna och coacherna. På så sätt fick vi hjälp med urvalet av respondenterna. I en verksamhet var det många deltagare som ville ställa upp varför vi blev ombedda att av ett antal namn lotta fram rätt antal, urvalet kan därför beskrivas som slumpmässigt. Vid detta tillfälle hade vi inte träffat deltagarna. I de övriga verksamheterna togs frågan upp av den verksamhetsansvarige som därefter, tillsammans med deltagarna och coacherna, bestämde vilka som skulle intervjuas. Förutsättningen för att intervjuas var att man antingen hade sin dagliga verksamhet inom Grunden eller att man arbetade som coach. På grund av ett mindre missförstånd fick vi dock möjlighet att intervjua verksamhetschefen för hela föreningen Grunden. Verksamhetschefen har dock sina lokaler på samma plats som två av de dagliga verksamheterna och har god kännedom om hur man arbetar på den dagliga verksamheten. Han är själv coach till arbetstagare och har varit med och utvecklat arbetssättet som coacherna arbetar utefter. Därför ansåg vi att han, trots att han de facto inte arbetar som coach inom just den dagliga verksamheten, hade god kännedom om det vår uppsats syftar till att studera.

När alla intervjuer genomförts hade två coacher från två olika verksamheter intervjuats samt verksamhetschefen som kan säga representera en coach från den tredje dagliga verk-

samheten. Verksamhetschefen har sin arbetsplats i samma lokaler som denna dagliga verksamhet. Tre deltagare från Grunden media intervjuades samt två deltagare från kontors- och servicegruppen. En deltagare från film och form samt en deltagare, som tills för en tid sedan haft en del av sin dagliga verksamhet i film och form men nu deltog i ett nystartat projekt, intervjuades. Vi anser att det blev ett bra urval. Respondenterna var i olika åldrar, hade olika bakgrund, kom från olika dagliga verksamheter och vad gäller deltagarna hade de olika behov av stöd både i hemmet samt på den dagliga verksamheten.

3.3 Genomförande av intervjuer

Två intervjuguider gjordes, en till coacherna och en till deltagarna (se bilaga 3 och 4). Utifrån tidigare forskning samt vår valda teori framkom ett antal centrala begrepp som vi menar är av vikt för vår studie; delaktighet, makt, medbestämmande och inflytande. Vid utformandet av våra intervjuguider samt vår observationsguide försökte vi bena ut dessa begrepp för att utifrån begreppen kunna ställa relevanta frågor som skulle besvara studiens frågeställningar. Operationalisering avser den process där begreppen översätts till undersökningsvariabler och därefter till konkreta frågor (Andersson, 1985). Vi märkte dock att begreppen var svåra att särskilja och att de i mångt och mycket var beroende av varandra. MacIntyre (2008) menar att det saknas entydiga ledande ideologiska begrepp som styr verksamheters innehåll och målsättningar samt att begrepp ständigt förändras och utvecklas. Enligt Blomberg (2006) är begreppet delaktighet komplext och begreppet ges olika definitioner i olika sammanhang. Då personer med intellektuell funktionsnedsättning kan ha svårigheter med abstrakt tänkande valde vi att ställa frågor kring ett antal konkreta situationer på den dagliga verksamheten. Detta för att studera i vilken mån deltagarna är delaktiga i beslut som fattas i de olika situationerna. Frågorna i de olika intervjuguiderna rörde samma områden men var både till frågor och svårighetsgrad anpassade till vem de skulle ställas. Intervjuguiden följdes i huvudsak men användandet av en semistrukturerad intervjuform tillät oss att ställa följdfrågor eller att omformulera en fråga.

Intervjuerna med deltagarna och coacherna skedde i de dagliga verksamheternas lokaler. I bägge lokalerna hade vi tillgång till ett rum där vi kunde utföra intervjuerna mer ostört. Innan intervjun påbörjades informerades vi respondenterna om de fyra forskningsetiska principerna (se nedan) samt fick deras samtycke till att spela in intervjun på band. Totalt 10 intervjuer genomfördes, alltså intervjuades var och en för sig. Vid ett intervjutillfälle med en deltagare deltog även en anställd inom Grundens dagliga verksamhet. Detta då denne ansåg att deltagaren kunde behöva stöd vid intervjutillfället bland annat vad gällde att bli förstådd och att förstå våra frågor. Deltagaren sa ja till detta. Vi såg att det kunde finnas fördelar med detta då den enskilde hade svårt att uttrycka sig samt då deltagaren var osäker på om han vågade delta i intervjun. Samtidigt kan detta diskuteras då det skulle kunna leda till deltagaren inte svarade helt ärligt utan påverkades av den anställdes närvaro. Efter intervjun drog vi dock slutsatsen att detta inte verkade påverka deltagaren.

Intervjuerna genomfördes tillsammans i alla fall utom ett. Vid detta tillfälle fick en av uppsatsförfattarna avvika från intervjuns sista 10 minuter för att genomföra en planerad strukturerad observation. Författarna turades om att anteckna och ställa frågor. Om den som fört anteckningar kommit på en följdfråga eller liknande har denne tillåtits att bryta in och ställa den. Anteckningarna som fördes var enbart ett komplement då vi vid alla intervjuer använde oss av bandspelare vilket bland annat Kvale (1997) förespråkar.

3.4 Genomförande av observationer

Strukturerade observationer har genomförts vid tre tillfällen. Bägge uppsatsförfattarna har medverkat vid två möten på Grunden media. Ett möte handlade om det förestående 10-års jubileet och det andra mötet var ett måndagsmöte som innefattade planering av veckan. Vid dessa möten deltog de flesta av de coacher och deltagare som var där vid den tidpunkten. Ytterligare en strukturerad observation på en av Grundens andra dagliga verksamheter har genomförts av en av uppsatsförfattarna. Detta då mötet krockade med en intervju som genomfördes samtidigt. Därför fick en av uppsatsförfattarna slutföra intervjun på egen hand. Detta möte var ett morgonmöte där dagens arbetsuppgifter och aktiviteter planerades. Vid detta tillfälle närvarade coacher och deltagare i kontors- och servicegruppen. Vid dessa strukturerade observationer har vi antecknat det vi sett utefter en observationsguide (se bilaga). Efter dessa observationer har vi skrivit ned de tankar och reflektioner som uppkommit.

Även tre ostrukturerade observationer genomfördes, två på Grunden media och en på de övriga dagliga verksamheternas gemensamma lokal. Vid dessa observationer har även möjligheter till samtal främst med deltagare getts. De ostrukturerade observationer har skett när vi vistats i de respektive lokalerna samt vid fika- och lunchraster.

Fältanteckningar

Under våra observationer har fältanteckningar gjorts. Silverman (2005) beskriver vikten av att göra anteckningar av vad man ser och hör under observationen. Vi valde att göra korta anteckningar under observationen för att sedan direkt efter denna göra ytterligare anteckningar om vad vi såg och hörde. Även en separat journal över de idéer och tankar som uppkommit under de olika observationstillfällena har förts. Vidare har vi strävat efter att separera våra reflektioner och tolkningar av vad vi sett och hört från den faktiska beskrivningen. Denna form av fältanteckningar förespråkas av Spradley (1979 i Silverman, 2005). Även Esaiasson, Gilljam, Oscarsson och Wägnerud (2004) påpekar att forskaren bör sträva efter att dela in de beskrivande anteckningarna och de tolkande anteckningarna.

3.5 Analysförfarande

Efter att intervjuerna genomförts transkriberades vårt material. Inspelningen av intervjun samt utskriften till skriven text är två av de procedurer som gör materialet tillgängligt för analys (Kvale, 1997). För att få en översikt transkriberades materialet. Materialet lästes igenom ett flertal gånger för att få en god kännedom om innehållet samt för att urskilja återkommande teman hos respondenterna. Svenning (2003) menar att analys går ut på att hitta mönster i materialet.

Kvale (1997) urskiljer sex möjliga steg i analysen. Det *första steget* handlar om att intervjupersonen beskriver vad denne upplever i förhållande till det ämne som avhandlas, ingen genomgripande tolkning görs vare sig från intervjuaren eller intervjupersonen. I *steg två* kan den intervjuade själv upptäcka olika samband och förhållanden i sin tillvaro, utan intervjuarens hjälp. I det *tredje steget* tolkar intervjuaren det som intervjupersonen säger. Genom att ställa följdfrågor kan den enskilde bekräfta eller förkasta intervjuarens tolkning av det sagda. I det *fjärde steget* menar Kvale att den utskrivna intervjun tolkas av forskaren. Först struktureras och klarläggs datamaterialet genom att det exempelvis delas in i lämpliga områden. Forskaren tar bort upprepningar och med hjälp av undersökningens syfte och teoretiska utgångspunkter urskiljs vad som är väsentligt och oväsentligt. Därefter sker me-

ningsanalysen. Meningsanalysen kan ske i fem olika former varav *meningskategorisering* är en av dessa (Kvale, 1997). Detta är den form av analysmetod som vi främst använt oss av. Kvale menar att detta innebär att intervjun kodas i kategorier. Genom meningskategorisering framkommer vissa teman i materialet. Kategorierna kan ha utvecklats i förväg genom att exempelvis ha hämtats från teorin alternativt ha vuxit fram under analysens gång. Våra intervjuguider har sin utgångspunkt i de teoretiska begreppen i vår valda teori empowerment. Olika teman har sedan urskiljts i materialet vilka legat till grund för vår kategorisering. Till viss del har även meningskoncentrering (Kvale, 1997) använts vilket innebär att respondenternas svar och berättelser formuleras mer koncist.

Det *femte steget* avser att göra en ny intervju med respondenten efter att forskaren en första gång analyserat och tolkat materialet. Genom detta steg ges den intervjuade en möjlighet att kommentera tolkning samt att utveckla sina uttalande. På grund av tidsmässiga begränsningar har vi inte haft någon möjlighet att genomföra steg fem. Enligt Kvale kan ett möjligt *sjätte steg* vara att intervjupersonen börjar handla utifrån de nya lärdomar denne dragit under intervjun (Kvale, 1997). Detta steg ligger dock inte inom ramen för vår studie.

Analysen utgår från en *fenomenologisk ansats*. Ett fenomenologiskt förhållningssätt syftar till att ”förstå de sociala fenomenen utifrån aktörernas egna perspektiv” och ”beskriva världen sådan den upplevs av subjekten” (Kvale, 1997 s. 54). Genom att använda sig av denna ansats försöker man ge en exakt beskrivning av vad som sagts, utan att tolka (Kvale, 1997). I analysen gör vi detta genom att använda oss av citat från respondenterna. Thomassen (2007) beskriver att en fenomenologisk infallsvinkel lyfter fram individens erfarenheter, reflektioner och upplevelser. Målet är att få en fyllig bild av möjliga upplevelser av ett studerat fenomen vilket görs genom omfattande beskrivningar ur olika synvinklar. Genom att upprepade gånger studera det datamaterial man samlat in kan man sedan urskilja viktiga teman och kännetecken. Enligt Kvale (1997) innebär ett fenomenologiskt förhållningssätt att den förförståelse som finns om fenomenet bör skjutas åt sidan. Thomassen (2007) skriver att en fenomenologisk ansats traditionellt kräver att förförståelse ska skjutas undan men menar dock att det skett en ”hermeneutisk vändning” (s. 194) i fenomenologin och att det numera har medgivits att även en beskrivning är en form av tolkning. Författaren menar att förförståelsen påverkar vad forskaren kommer att lägga märke till i sin analys.

Analysen utgår från ett *deduktivt tillvägagångssätt*. Med detta avses att man utgår ifrån en teori och att den valda teorin kommer att styra hur frågorna formuleras och var forskningens fokus kommer att ligga (Larsson, 2005). Detta till skillnad mot ett induktivt tillvägagångssätt där de begrepp och den teori som forskaren använder sig av i analysen av sitt material huvudsakligen växer fram ur den datainsamling som görs. Man studerar alltså ett visst fenomen utan att ha en förutfattad hypotes (Larsson, 2005).

Studien utgår från empowermentteorin. I analysen presenteras tre huvudteman med underliggande rubriker. Under respektive rubrik analyseras resultatet utifrån ett empowermentteoretiskt synsätt samt utifrån tidigare forskning.

3.6 Reliabilitet, validitet och generaliserbarhet

Olika författare är oense om definitionen av begreppen reliabilitet och validitet samt om dessa begrepp kan användas både inom kvantitativ och kvalitativ forskning. Kvale (1997) och Svenning (2003) är dock två författare som diskuterar innebörden av dessa begrepp även inom kvalitativ forskning.

Reliabilitet avser forskningens och resultatens tillförlitlighet. Om ingenting förändras i en population ska två undersökningar som använder sig av samma syfte och metoder, komma fram till samma resultat (Svenning, 2003). I vår studie har vi självklart eftersträvat en hög reliabilitet. Genom att vi använt oss av flera olika metoder har tillförlitligheten ökat då vi ringat in frågeställningarna från olika håll (Svenning, 2003). Vi arbetade länge med att utforma våra intervjufrågor och diskuterade även igenom dessa med vår handledare. Under intervjuerna var vi noga med att klargöra vad vi menade med våra frågor så att respondenterna inte skulle missuppfatta dessa. Genom att vi spelade in alla intervjuer samt transkriberade dessa har vi försäkrat oss om att vi analyserat det som respondenterna faktiskt sagt. Vid vissa uppspelningar har det varit svårt att urskilja exakt vad respondenten säger. Vid dessa tillfällen har vi haft nytta av de anteckningar som samtidigt fördes vid intervjun. Under analysen har det därför inte varit några svårigheter med att använda sig av intervjun som helhet. Det kan inte ställas lika höga krav på reliabiliteten i kvalitativa studier som vid kvantitativa studier då kvalitativa studier är exemplifierande snarare än generaliserande (Svenning, 2003). Då vårt urval är begränsat kan det vara svårt att genomföra denna studie på en större population och få samma resultat. Därigenom kan *generaliserbarheten* diskuteras.

Med begreppet *validitet* avses forskningens trovärdighet (Larsson, 2005). Kvale (1997) anser att validiteten i en forskning är starkt sammankopplad till forskarens hantverksskicklighet. Med detta avses forskarens förmåga att teoretiskt tolka, kontrollera och ifrågasätta de resultat som framkommer. Svenning (2003) särskiljer forskningens inre och yttre validitet. Inre validitet handlar om den koppling som finns mellan forskningens empiri och teori. Faktorer som kan påverka den inre validiteten är om frågorna ställs till rätt grupper av människor och om frågorna är utformade på rätt sätt så att forskaren fångar in det som avses att fångas in. Vi menar att vi i denna c-uppsats har uppnått inre validitet. Som tidigare nämnts arbetade vi länge med att formulera våra intervjufrågor så att de skulle utgå från studiens syfte och frågeställningar samt att de skulle vara utformade på ett tydligt sätt. Innan vi intervjuade deltagarna bad vi en coach läsa igenom intervjuguiden – ”face validity” (Grinell Jr & Unrau, 2005). Detta för att få en insatt persons utlåtande om frågornas svårighetsgrad. Genom att i slutet av intervjuguiden ställa uppföljningsfrågor på olika områden som är möjliga att få vara med och bestämma om på den dagliga verksamheten ökar uppsatsens validitet. Dessa ”kontrollfrågor” tydliggör hur mycket deltagaren faktiskt är med och bestämmer. I uppsatsen finns en tydlig koppling mellan empiri och teori. Yttre validitet menar Svenning (2003) handlar om forskningens förankring i en vidare ram och om möjligheterna till generaliserbarhet utifrån forskningens resultat. Möjligheten till yttre validitet och generaliserbarhet är begränsad då vi har ett litet urval av respondenter samt då vi undersökt en specifik förenings dagliga verksamhet.

3.7 Litteratursökning

I inledningen av denna c-uppsats gjordes en litteratursökning. Syftet med detta var att få en god kännedom om det område vi valt att studera och för att se vilken tidigare forskning som gjorts inom området. Litteratursökningen hjälper forskaren att komma in i det aktuella forskningsområdet (Svenning, 2003).

Inledningsvis sökte vi i Göteborgs universitetsbiblioteks databaser GUNDA och LIBRIS. Vi har även sökt på olika databaser som exempelvis Social services abstract och EBSCO: Academic search elite samt på Socialstyrelsens hemsida. Vi använde oss av sökord som: daglig verksamhet, brukarstyrd verksamhet, brukarinflytande, intellektuell funktionsned-

sättning, funktionshinder, delaktighet, empowerment. Dessa begrepp användes i flera olika kombinationer. På de engelska databaserna användes sökord som: influence, handicapped, disability, empowerment, social influence, participation, mental disabilities, mentally retarded. Även här användes sökorden i flera kombinationer. Vi har även sökt på GOTLIB; Göteborgs Stadsbiblioteks databas.

Tidigt upptäcktes att vårt ämnesområde (empowerment, delaktighet och medbestämmande inom daglig verksamhet) var relativt ostuderat. Även efter att vi vidgat våra sökord var det svårt att finna relevant litteratur. Exempelvis gav en sökning på begreppen empowerment, mental och disability* på databasen EBSCO, Academic search elite 106 träffar. Dessa träffar rörde dock ett brett område och gällde alltifrån personer med MS till kvinnofrågor.

3.8 Etiska aspekter

I denna uppsats har vi utgått från de fyra forskningsetiska principerna inom humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning (vetenskapsrådets forskningsetiska principer). Dessa riktlinjer omfattar informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. Med *informationskravet* menas att de som berörs av forskningen ska informeras om den aktuella forskningsuppgiftens syfte samt att deltagandet är frivilligt. *Samtyckeskravet* avser att deltagare i en undersökning själv har rätt att bestämma över sin medverkan samt att forskaren ska inhämta dennes samtycke. *Konfidentialitetskravet* innebär att deltagare i en undersökning ska ge största möjlig konfidentialitet samt att personuppgifterna ska försvaras så att ingen obehörig kan ta del av dem. *Nyttjandekravet* avser att de uppgifter som samlats in om enskilda personer får användas endast för forskningsändamål.

Inför varje intervju har respondenterna informerats om ovanstående. Alla respondenter har valt att fullfölja intervjun. De gav sitt godkännande till att vi fick använda bandspelare under intervjun. Intervjumaterialet, bandinspelningarna samt utskrifterna, kommer att förstöras efter uppsatsens slutförande. Vi är medvetna om att vi genom att ange att vi intervjuat verksamhetschefen till viss del frångår konfidentialitetskravet. Verksamhetschefen gav dock tveklöst sitt samtycke till att vi fick göra detta och vi anser att det är av intresse. Detta då han är i sin roll som verksamhetschef för hela föreningen Grunden är ytterst ansvarig. Hans kännedom om coachernas arbetssätt och den dagliga verksamheten i stort är av stor vikt för vår studie varför intervjun med verksamhetschefen fick representera en coach-intervju. För att i så stor mån som möjligt följa konfidentialitetskravet har vi inte specifikt angett varje respondents ålder, bakgrund och nuvarande livssituation. I inledningen till resultat- och analyskapitlet redovisas uppgifterna om respondenterna gruppvis och sammanställt i dataintervaller. I vissa uttalanden kan det dock vara svårt att garantera respondenten konfidentialitet. Personer med god kännedom om Grunden kan komma att förstå vem som uttalat sig trots att vi i största möjliga mån tagit hänsyn till konfidentialitetskravet. Respondenterna har dock alla sagt att de står för det de säger och de har valt att fullfölja sin intervju.

3.9 Metoddiskussion

Som tidigare nämnts hade en kvantitativ metod gett oss möjlighet att nå ut till fler respondenter samt gett oss möjlighet till generaliserbarhet. Vi var dock intresserade av att ta del av fylligare berättelser och sökte en djupare förståelse kring vårt valda ämne. Därför valde vi att använda oss av kvalitativa metoder.

Vad gäller forskning kring personer med intellektuell funktionsnedsättning kan man möta särskilda svårigheter (Larsson, 2006). Givetvis går det inte att dra alla över en kam. Många personer med intellektuell funktionsnedsättning har svårt att förstå abstrakta frågor (Larsson, 2006). Vi arbetade därför länge med att utforma intervjufrågorna så konkreta som möjligt. Användandet av en semistrukturerad intervjuguide var mycket värdefull då vi kunde omformulera frågan samt sätta den i ett samband för att tydliggöra frågan för respondenten. Detta blev lättare med tiden då vi erhållit en viss kännedom om deltagarna och deras uppgifter på Grunden samt om Grundens arbetssätt i stort. Frågorna kunde då relateras till områden som var bekanta för respondenten.

Vid intervjuer är det viktigt att ta hänsyn till att intervjuaren själv kan påverka intervjupersonen. Detta kallas intervjuareffekten (Svenning, 2003). En del av intervjuareffekten härrör till att den intervjuade ger svar som han/hon upplever uppmuntras. Larsson (2006) som även han intervjuade personer med funktionsnedsättning, upplevde att vissa personer var vana vid att bli intervjuade och visste vad de skulle svara. En risk vi diskuterade både innan utformningen av intervjuguiderna samt under analysen av materialet var att deltagarna eventuellt svarade det de trodde att det vi ville höra. På Grunden är begrepp som delaktighet och medbestämmande viktiga grundstenar. Vi såg en risk i att deltagarna skulle svara det som är "inövade" fraser men kanske inte skulle kunna uttrycka hur det praktiska utövandet av dessa begrepp ter sig. Därför ställdes i slutet av intervjuguiden ett antal frågor om specifika områden på den dagliga verksamheten för att därigenom följa upp om svaren på de mer övergripande frågorna stämde med svaren på de mer specifika frågorna.

4. Resultat och analys

Tre av de sju intervjuade deltagarna har sin dagliga verksamhet på Grunden media. De resterande deltagarna har sin dagliga verksamhet i någon av de två andra dagliga verksamheterna som är belägna i en annan lokal. Deltagarna är mellan 26 och 65 år. De har varierande civilstånd och bor i olika stadsdelar i Göteborg. En av respondenterna bor i en annan kommun. Deltagarna har alla någon form av stöd i sitt boende men boendeformerna varierar. Deltagarna har haft sin dagliga verksamhet inom Grunden i varierande antal år. Den av respondenterna som varit på Grunden kortast tid har haft sin dagliga verksamhet där i två år. Tidigare erfarenheter av andra dagcenter/dagliga verksamheter förekommer, dock inte hos alla respondenter. Även en intervju med en coach från Grunden media, en coach från film och form samt verksamhetschefen för hela föreningen Grunden har genomförts. Trots att verksamhetschefen inte har sitt dagliga arbete som coach i den dagliga verksamheten har han god kännedom om hur coacherna där arbetar. Detta bland annat då han har sin arbetsplats i samma lokaler som två av de dagliga verksamheterna, har varit med och utvecklat coachbegreppet, själv är coach till anställda med lönebidrag samt väl känner till verksamhetens arbets sätt. Coacherna har olika bakgrund och utbildning. De har arbetat inom Grunden i allt från 3 till 8 år. Respondenterna presenteras vid fingerade namn. För att underlätta för läsaren har alla deltagare getts ett namn som börjar på D, alla coacher namn som börjar på C samt verksamhetschefen ett namn som börjar på V.

Vi har valt att inte jämföra Grundens olika dagliga verksamheter. Verksamheterna bedrivs i två olika lokaler med två olika verksamhetsansvariga men är en del av samma förening. Verksamheterna arbetar mot samma mål och har liknande arbetsmetoder.

Nedan presenteras resultatet, uppdelat på 3 huvudteman med underliggande rubriker. Dessa huvudteman är: *Medbestämmande – en viktig del i delaktighet*, *Arenor som möjliggör delaktighet/medbestämmande* samt *Arenor som hindrar delaktighet/medbestämmande*. Resultatet i respektive underrubrik analyseras utifrån tidigare forskning och vår valda teori, empowerment.

4.1 Medbestämmande – en viktig del i delaktighet

Nedan kommer vi att presentera två underrubriker. Under rubriken ”Det är väl bra att bestämma” – en vilja att vara med och bestämma” beskrivs vad coacherna menar att begreppet medbestämmande innefattar samt vad deltagarna vill vara med och bestämma om. Under rubriken ”Alla bestämmer” - det faktiska medbestämmandet” presenteras i vilken mån deltagarna upplever att de är med och bestämmer och hur detta går till.

”Det är väl bra att bestämma” - en vilja att vara med och bestämma

Flera aspekter av empowerment är associerade till makt och kontroll över den enskildes livssituation (Rogers m.fl., 1997 i Hansson, 2005). Medbestämmande och delaktighet är två ledord inom föreningen Grundens verksamheter. I de intervjuer och observationer som genomförts har det framkommit att dessa begrepp är övergripande ledstjärnor inom de dagliga verksamheterna samt att begreppen är svåra att särskilja. I respondenternas uttalanden framkommer vikten av medbestämmande som en förutsättning för delaktighet. I coachernas uttalanden kan vi urskilja en strävan efter att öka den enskildes makt och kontroll över sin livssituation och de beslut som ska fattas genom att deltagarna ska vara med och bestämma.

Viktor berättar med stort engagemang om hur de arbetar på Grunden. Han berättar att begreppen delaktighet och inflytande ska sitta i huset och att dessa begrepp flyter ihop och är beroende av varandra. Delaktighet anser han vara det begrepp som är "overruling". Medbestämmande är en viktig faktor för deltagarens känsla av delaktighet. Han menar att deltagarna förväntas vara med och bestämma och lägga sig i.

För det första menar jag inte att de ska få vara med och bestämma utan dom ska vara med och bestämma. Det är ingenting som dom andra bestämmer. Vad då få? Vem bestämmer det? (...) det är det som är grejen, att försöka få människan att skapa känslan av att inte be om lov hela tiden för någonting utan vi ska ha en atmosfär och ett liv här där alla människor ska ta för sig (...) liksom att vi nästan begär av människor att dom ska lägga sig i och vara med och bestämma (Viktor).

Caroline menar att deltagarna för att kunna vara med och bestämma, vara delaktiga och ha inflytande vill kunna se vad de har att välja på och att det är lättare att förstå innebörden av valet om det ger fysiska konsekvenser. Caroline menar också att möjligheten att kunna följa en arbetsgång, även om det inte är ens egen, kan vara ett uttryck för delaktighet.

Ericsson (1996, 2005 i Blomberg, 2006) menar att personer med intellektuell funktionsnedsättning tenderar att själva önska ett ökat inflytande inom daglig verksamhet. Samtliga deltagare uppger att det är viktigt att få vara med och bestämma på den dagliga verksamheten och att de vill göra det. Några av deltagarna har dock svårt att uttrycka vad de vill vara med och bestämma om. *Det är väl bra att bestämma. Allt är bra att bestämma*, svarar Dennis på frågan om vad han vill vara med och bestämma om på den dagliga verksamheten.

Av de deltagare som uttrycker vad de vill vara med och bestämma om, framkommer att det är viktigt att vara med och bestämma om vilka arbetsuppgifter man ska utföra och hur dessa ska utföras. David som arbetar med radio vill vara med och bestämma vilka radioprogram som ska göras. Även Daniella ger exempel på att det är viktigt att få vara med och bestämma vad hon ska göra på arbetet. Hon säger: *alltså, jag tycker det är viktigt att bestämma liksom hur arbetet ska göras och liksom hur man ska utforma det.*

Det finns en stor samstämmighet bland deltagarna vad gäller vilka områden på Grundens dagliga verksamhet som de vill vara med och bestämma om. Av de olika områden på Grundens dagliga verksamheter som kan vara möjliga att påverka framkommer att några av dessa områden är självklara för deltagarna att bestämma över på egen hand exempelvis när man ska ha semester, börja och sluta om dagarna, ta rast och om man ska ha arbetskläder eller ej. Dessa områden menar deltagarna att de både vill och får vara med och bestämma om. Även vilka arbetsuppgifter man ska utföra och med vem man ska utföra dem vill och får deltagarna vara med och bestämma om.

"Alla bestämmer" - det faktiska medbestämmandet

Carl påpekar att de som har den yttersta bestämmanderätten i Grunden är de som sitter i styrelsen vilka enbart är personer som har en intellektuell funktionsnedsättning. Carl menar dock att de som sitter i styrelsen har kommit långt i sin personliga utvecklingsprocess och att det inte är lika lätt för alla att bestämma själv.

Medbestämmande är ju just det här att personer man ska jobba på kanske har suttit på institution och har ingen vana alls att bestämma själv och det är ju hur läskigt som helst att när någon bara säger nu ska du bestämma. Det blir jätteläskigt. Därför kan det i början handla om väldigt små saker, jag tar på mig att gå och handla och att jag får bestämma vilken gurka jag vill handla (...). Sen så ökar man ju sådär, så nu handlar det mycket om att vissa har kommit mycket längre än andra i den processen. Dom som har kommit längst sitter i styrelsen (Carl).

Enligt Hansson (2005) innebär en brukarkontrollerad verksamhet där brukarna utgör en majoritet av lednings- eller beslutsfunktionen en mycket hög grad av delaktighet och inflytande för brukarna. Föreningen Grundens styrelse består av elva personer som alla har en intellektuell funktionsnedsättning. Ser man till styrelsen kan Grunden sägas vara en brukarkontrollerad förening. Carl uttrycker dock att alla som har daglig verksamhet inte har förmågan att självständigt fatta beslut. Partnerskapsmodellen (Hansson, 2005) innebär en hög grad av inflytande för den enskilde men beslutsfattandet delas här mellan brukaren och de professionella. Ett vanligt återkommande svar från deltagarna på frågan om vem som till slut bestämmer vad gäller det dagliga arbetet på den dagliga verksamheten är att alla, både deltagare och coacher, bestämmer tillsammans. David synliggör detta i sitt svar på denna fråga när han säger: *det är alla. Det kommer vi fram till alla i gruppen och så.* Ser man till de dagliga verksamheterna kan de sägas likna partnerskapsmodellen.

Dennis beskriver att alla hjälps åt när det gäller att vara med och bestämma något. Han berättar att coachen kommer och frågar Dennis vad han vill göra. På frågan om vem som bestämmer till slut svarar Dennis: *vi bestämmer bägge två. Alla bestämmer.*

Under intervjuerna uppger samtliga respondenter att de i hög grad får vara med och bestämma över sina arbetsförhållanden gällande exempelvis arbetsuppgifter, arbetstider, semester och arbetskläder. Detta i likhet med deltagarna i kooperativet Unitis som upplevde att ett deltagande i kooperativet möjliggjorde att de själva fick vara delaktiga och bestämma i frågor som rörde dem (Ericsson & Ericsson, 2003). Till skillnad mot Unitis är dock inte alla deltagare i Grundens dagliga verksamhet med i styrelsen.

Dennis uppger att han alltid får vara med och bestämma genom att alla hjälps åt. Trots detta berättar han att han inte säger nej om en coach ber honom göra något han egentligen inte vill. Han gör det ändå eftersom han inte vill säga nej. Detta är en aning motsägelsefullt. Varför Dennis inte vill säga nej kan bara spekuleras i. Renblad (2001) visar i sin studie om inflytande för personer med en intellektuell funktionsnedsättning att respondenterna ibland inte vågar säga ifrån av rädsla för att sära sin omgivning.

Vad gäller *hur* deltagarna gör för att vara med och bestämma finns det en stor samstämmighet i att deltagarna stämmer av med en coach eller med en verksamhetsansvarig innan de ska bestämma något som antingen rör dem själva, exempelvis arbetstid eller semester eller mer allmänna frågor som exempelvis arbetskläder. Dan berättar att om han får en idé om något så går han till en coach. Deltagarna menar att det handlar om att begära ordet och påtala vad man vill göra. På frågan om hur Diana gör för att vara med och bestämma svarar hon: *jag talar om att det här vill jag göra. Man måste vara framme, som jag sa, delaktighet, man är lyhörd och säger så här vill jag göra.*

På frågan om deltagarna alltid får som de önskar finns en stor samstämmighet i att så är fallet. *Jadå!* (Diana). Dennis som på många frågor tvekat inför svaren säger här *ja!* utan att tveka. Ett fåtal upplever dock att de inte alltid får som de önskat. Anledningen till detta uppges vara att de måste ta hänsyn till andra och att de därför inte alltid kan få som de vill.

Deltagarna berättar att det ibland kan vara skönt att någon annan bestämmer. Daniella uppger att hon ibland kan tycka att det är bra att någon annan bestämmer och visar henne hur hon ska göra. Även Dan ger uttryck för att han inte ensam vill bestämma när han säger: *fast jag vill inte bestämma själv, jag är inte så mycket för det.*

På Grunden arbetar man för inflytande och delaktighet vilka är två aspekter av empowerment (Renblad, 2001). Coacherna bekräftar i sina svar deltagarnas uppgifter om att de är med och bestämmer i många frågor. Enligt Carl har deltagarna en hög grad av medbestämmande och inflytande, till och med över vad coachen ska göra. Han ger exempel på att en deltagare kommit till honom och bett om hjälp med att göra ett dvd-instick. Om deltagaren då inte blir nöjd *och hon säger att det här är skit, då får jag fimp det* (Carl). Caroline anser att varje idé måste komma från deltagarna och att hennes roll som coach är att förkroppsliga denna idé. För Caroline är det otänkbart att ta emot en beställning på en uppgift och delegera till deltagarna vad de ska göra utan att samråda med dem först.

Ovanstående beskrivningar kan kopplas till vad Rønning (2007) benämner reell brukarmedverkan vilken är den högsta formen av brukarmedverkan. Detta avser att brukaren är delaktig vid beslut som gäller dennes egen situation och att han/hon har ett avgörande ord vid beslutsfattandet. Rønning menar att en förutsättning för reell brukarmedverkan ska ske är att de professionella överläter en del av sin befogenhet till brukaren. Carl menar att han får ge vika för deltagarens önskemål vilket kan tolkas som ett uttryck för reell brukarmedverkan.

Trots deltagarnas och coachernas uttalande om att deltagarna i hög grad får vara med och bestämma påtalar coacherna samtidigt att det finns ramar att hålla sig inom och att alla önskemål därför inte är genomförbara. Viktor menar att deltagarna inte så mycket själva kan bestämma om vad de ska utföra för arbetsuppgifter detta eftersom de precis som på andra arbetsplatser har vissa uppgifter som måste göras. Viktor berättar dock att de fördelar uppgifterna efter intresse och vad personerna tycker är roligt. Ett exempel på att allting inte är möjligt att göra och att det finns ramar att hålla sig inom ges vid en strukturerad observation under ett möte då en deltagare uttrycker att hon vill tillverka smycken på den dagliga verksamheten. Hon får då till svar av coacher att det inte är något man gör där eftersom det inte ligger inom verksamhetens inriktning.

4.2 Arenor som möjliggör delaktighet/medbestämmande

Nedan presenteras sex teman som i vårt insamlade material visat sig vara faktorer som möjliggör deltagarnas delaktighet/medbestämmande. Dessa är; *"Från omvårdnadsobjekt till aktiv människa"* – om coachens stödjande roll, *"Alla är samma"* – om strävan efter att komma bort från *"vi och dom"*, *"Och så har vi möten och så"* – om mötenas betydelse, *"Jag känner en väldig trygghet här"* - den sociala gemenskapens betydelse, *"Jag har alltid haft en dröm om att få känna mig viktig"* – att ta ansvar och vara av betydelse och *"Föreningen Grunden!"* - betydelsen av gemenskap i ett vidare perspektiv.

”Från omvårdnadsobjekt till aktiv människa” – om coachens stödjande roll

Empowerment betonar vikten av att stödja personer som befinner sig i en utsatt situation men inrymmer samtidigt en idé om att den enskilde själv har kunskap om sin situation (Askheim & Starrin, 2007). Detta synsätt återspeglas i coachernas beskrivning av vad deras roll innebär vilket de ger en enhetlig bild av. Att stödja deltagarna i deras utvecklingsprocess ses som den primära uppgiften. Coacherna betonar att alla människor är unika och har olika behov. Samtliga coacher menar att det handlar om att möta deltagarna på den nivå där de befinner sig och försöka få dem att uppnå sina mål. Viktor menar att hans roll är att *vara som ett stöd och hjälp till människor att förverkliga sina drömmar om sig själva i sitt arbete här på Grunden och i samhället i stort.*

Viktor anser att man måste utgå från människans egen vilja och att coachen måste vara en del i deltagarens utvecklingsprocess. Då vissa deltagare har svårt att uttrycka vad han/hon vill är en viktig del i coachens arbete att skapa en relation till deltagaren. Genom denna kontakt kan coachen få kännedom om vad deltagarens målsättning är och hjälpa deltagaren att nå dit. Att utgångspunkten ska utgöras av individens behov och önskemål är enligt Hansson (2005) ett tankesätt som uttrycker empowerment. Viktors uttalande skiljer sig från den terapeutiska positionen av empowerment som beskrivs av Askheim (2007). I den terapeutiska positionen diskuteras empowerment i termer av individuellt självförverkligade. Denna inriktning tar dock sin utgångspunkt mer hos de professionella än de enskilda. De professionella ska stärka individens förmåga att uppnå mål. Målen som ska uppnås är emellertid satta av de professionella. Genom att de professionella överlåter viss makt åt individen kan de också bestämma hur mycket makt den enskilde ska ges. Carl diskuterar den maktaspekt som kan uppkomma när man arbetar med personer som har en intellektuell funktionsnedsättning. Hans uppfattning om hur deltagarna erhåller makt går stick i stäv med de tankar om makt som Askheim (2007) menar förekommer inom den terapeutiska inriktningen. Carl anser att de på Grunden arbetar för att motverka en känsla av utanförskap hos deltagaren. Coachen kan uppmuntra deltagarna till att våga ta makt.

Det handlar inte om att ge makt till dom utan vi uppmuntrar dom att ta makt (...) Det får absolut inte bli så att här är folk tjänstefolk, här ger jag dig lite makt, nu är jag så god liksom utan det är liksom bort från offermentaliteten (Carl).

Carl menar att coacherna på Grunden uppmuntrar deltagarna till att själva ta makt. Därigenom ökar den enskildes möjligheter till personlig makt som är en av de tre former av makt som Neath & Schriener (1998) beskriver. Carls uttalande är ett tydligt exempel på det faktum att Grunden tar avstånd ifrån makt över - perspektivet som Neath och Schriener benämner den typ av makt som bygger på hierarki och ojämlika relationer. Carl menar att begrepp som delaktighet och inflytande även gäller för coacher men att de måste ha den personliga insikten om sig själva så att de inte kör över någon. Han anser att ett övertag över en person med en intellektuell funktionsnedsättning lätt kan ske. Därför måste coacherna ständigt ha i åtanke att de inte ska arbeta efter sin egen bekvämlighet i första hand utan med deltagarnas bästa i minnet.

Coacherna betonar starkt vikten av att deltagarna ska ta ansvar. Viktor menar att han som coach är beroende av att den han coachar talar om för honom vad han eller hon har för behov. Caroline påpekar att deltagarna har en stor möjlighet att vara flexibla vad gäller arbets-

tider. De får börja hur sent de vill men då måste de också sluta senare. Det urskiljs en tanke om normalisering i coachernas berättelser. Carls upplevelse är att personer med funktionsnedsättning ibland slipper ta ansvar för sina beslut. Historiskt sett har individer i en utsatt situation setts som okunniga och passiva (Askheim & Starrin, 2007). Patton m.fl. (1996 i Renblad, 2001) menar att det råder vissa stereotypa föreställningar kring att personer med funktionsnedsättning inte ska eller kan utöva självbestämmande. Enligt författarna försvårar denna föreställning utvecklingsprocessen för personer med funktionsnedsättning. Carl ser en tendens till en beroendeställning till coacherna på Grunden men påpekar att coacherna hela tiden försöker pusha deltagarna till att stå på egna ben. Vikten av att deltagarna ska ta ansvar för sitt eget handlande betonas.

För det handlar ju också om att man ska ta ansvar för det man säger och sina egna löften också. Det är en sak som har hänt när man ofta hamnar i daglig verksamhet, att man slipper ta ansvar för sina egna beslut. Vi försöker få en normaliseringsprocess. Att vi ska bemöta alla som vem som helst, och då blir det ju så att jag har ju rätt att bli upprörd när någon säger en sak och gör nånting annat och inte bara jaja, han har ju ett funktionshinder (Carl).

Maluccio (1981 i Payne, 2002) menar att delar av empowerment syftar till egenkontroll och personligt ansvar. Även Viktor anser att man på Grunden arbetar efter att deltagarna själva ska ta ansvar för sin egen utvecklingsprocess men att coacherna ska finnas där när deltagarna behöver råd och stöd. Viktor uttrycker att coachernas uppgift inte är att styra deltagarna utan att istället inta en stödjande roll och uppmuntra deltagarna till att själva ta ansvar.

Man ska leda sin egen process så att säga, man själv ska ta ansvar för den. Ingen annan gör det åt en (...) fått människor att bli tvingade att just förändra bilden av sig själv från en som andra har tagit hand om till att vara någon som själv förväntas ta ansvar (Viktor).

Coacherna berättar att de har kunnat följa en utvecklingsprocess hos deltagarna. Caroline uppger att hon har höga krav på deltagarna och att detta kan göra henne lite blind för små men ack så viktiga steg. När andra coacher delger Caroline deras upplevelser av deltagarnas framsteg kan hon också se att deltagarna har utvecklats. Carl berättar om deltagarnas framsteg. Han menar: *att dom får en sån otrolig självkänsla. Det sker små explosioner på så många plan. Det är svårt att rada upp så här men dom tar mycket mera plats (Carl).*

Coacherna ser att arbetssättet på Grunden bidrar till denna förändring. *Vi har kanske behandlat honom som en vanlig människa och inte som ett offer.* Så säger Carl som en förklaring till varför en deltagare på Grunden har utvecklats i sin tro på sig själv. Han menar att vissa av dem som nu har sin dagliga verksamhet på Grunden i hela sitt liv har fått höra att de inte klarar någonting. Att personer med funktionsnedsättning historiskt sett till stor del har behandlats som vårdobjekt påpekas av Ekensteen (1996 i Larsson, 2002). Edgerton (1990) menar att synen på personer med intellektuell funktionsnedsättning som passiva mottagare av stöd och service är felaktig. Viktor berättar att de på Grunden arbetar för en förändring, genom att se en person med intellektuell funktionsnedsättning som aktiv snarare än passiv.

Det vill säga att det vi gör på nåt sätt ska kunna hjälpa människor att förändra bilden av sig själv från omvårdnadsobjekt till aktiv människa som jobbar av egen kraft (Viktor på frågan om hur de stödjer deltagarna i deras process mot ökat inflytande och medbestämmande).

Deltagarna har en enhetlig bild över vad coacherna ska göra. De menar att coacherna ska finnas tillgängliga när deltagarna behöver hjälp. Daniella tycker att coacherna ska vara i bakgrunden. Efter att de gett deltagaren den hjälp denne önskat så behöver de inte längre vara med. Dan menar att coacherna ska *”lyssna, förstå och stötta oss arbetstagare. Vi har alla våra svårigheter”*. Diana berättar att hon tycker att coachen ska finnas där för att hjälpa henne om hon behöver det och att arbetet då ska göras tillsammans. Hon berättar: *jag ger dom jobb och dom ger mig jobb så att jag kan lära mig att kunna utvecklas. Vi gör nånting tillsammans.*

”Alla är samma” – om strävan efter att komma bort från ”vi och dom”

Begreppet empowerment inrymmer en filosofi som grundar sig på allas lika värde och jämställdhet (Renblad, 2001). Dessa tankar återspeglas i Grundens arbete där coacherna menar att en viktig aspekt är att alla ska ses som medarbetare. Inom Grundens dagliga verksamheter har de gjort sig av med begrepp som personal och arbetstagare vilka de ser som gamla begrepp, istället används begreppet coach. På Grunden strävar de efter att komma bort från en ”vi och dom” – mentalitet. I intervjuerna är det ett återkommande tema att alla är lika och att deltagarna och coacherna arbetar med varandra sida vid sida. Coacherna menar att de tillsammans kan gå ut efter jobbet och ta en öl som vuxna människor. I samtal med coacher framkommer att de ser sig som kollegor med alla på Grunden, både övriga coacher och de som har daglig verksamhet. Viktor säger att: *vi pratar om varandra som medarbetare, och vi pratar om det vi gör som någonting vi gör tillsammans.*

Diana menar att de i föreningen Grunden är trötta på de olika begrepp som används och att allting ska handla om omsorg. Detta är en anledning till att de vill bort från begrepp som arbetstagare och personal och att de istället vill se sig som medarbetare. Diana säger: *men själva etiketten. Jag tycker det är så knäppt. Vi är trötta i Grunden på det här med etiketter. Vi tänker ”sluta!”*.

Föreningen Grunden drivs av en styrelse som enbart består av personer som har en intellektuell funktionsnedsättning. Viktor menar att det finns även en strävan efter att en person med en intellektuell funktionsnedsättning ska ersätta honom. Detta tycker han är bra. Av respondenternas uttalanden framkommer att Grunden ska genomsyras av ett arbetssätt där man strävar efter jämställd social makt/makt med där makten ska vara jämt fördelad och relationen mellan individer kännetecknas av respekt för de övriga i gruppen (Neath & Schriener, 1998). Det synsätt som råder inom Grunden och det faktum att de har gjort sig av med begrepp som arbetstagare och personal är ett sätt att förändra de sociala strukturer och de asymmetriska maktpositioner, vilket Neath och Schriener menar förekommer i den form av makt som de benämner makt över.

Vad gäller deltagarna förekommer det under intervjuerna uttryck som *”alla hjälps åt”* (Dennis) och *”alla är samma”* (Denise). Denise menar att hon inte ser coacherna som coacher utan som kollegor. Diana menar att de gör allting tillsammans. Av deras berättelse framgår dock att de särskiljer coacherna från dem själva. Detta presenteras under huvudtemat *”Arenor som hindrar delaktighet/medbestämmande”*.

”Och så har vi möten och så” – om mötenas betydelse

Alla respondenter framhåller att möten är ett viktigt beslutsforum där man även kan lägga fram sina förslag. Tidigare forskning visar att personal kan ha en tendens att bestämma över huvudet på personer med intellektuell funktionsnedsättning, bland annat avseende vad som ska göras på den dagliga verksamheten samt att de enskilda inte tycker om när personal har möten utan att deltagarna får veta vad som diskuterats (Renblad, 2001). På Grundens tre dagliga verksamheter har deltagare och coacher tillsammans olika möten. På film och form samt kontors- och servicegruppen har man ett gemensamt husmöte varannan vecka samt ett planeringsmöte varje tisdag. Respektive grupper har även morgonmöten. På Grunden media har de ett måndagsmöte där deltagare, coacher och verksamhetsansvarige går igenom vad som ska ske under veckan. Innan detta möte har de ett mindre redaktionsmöte. Inom varje grupp har man dessutom mindre planeringsmöten. På Grunden media har man även börjat med styrgrupper. Dessa grupper består av både coacher och deltagare som arbetar tillsammans kring olika projekt. Caroline menar att delaktighet kan vara att se en arbetsgång även om det inte är ens egen. Mötena ger en möjlighet till en sådan insyn.

För deltagarna inom Grundens dagliga verksamheter utgör de olika mötesformerna viktiga arenor för möjligheten till delaktighet och inflytande vilka är två aspekter av empowerment (Renblad, 2001). David uttrycker att han får vara med och bestämma om det han tycker är viktigt och att möten utgör ett viktigt beslutsform för detta. På frågan om huruvida David får vara med och bestämma om det han vill svarar han: *ja, jo, det får jag vara. Vi har en radiogrupp som träffas och så har vi möten och så att vi bestämmer vilka som, vad vi ska göra och så.*

Coacher och deltagare uppger att besluten fattas genom att de tillsammans diskuterar sig fram till ett beslut. Carl menar att det är av vikt att deltagarna lär sig att fatta demokratiska beslut, därför används ibland handuppräckning vid beslutsfattandet. I vilken grad man är delaktig i att fatta beslutet varierar dock. Diana har inga problem med att säga vad hon tycker på möten. Däremot medverkar hon ogärna vid diskussionen som kan uppkomma efter att hon lagt sitt förslag då hon upplever att det ibland övergår från diskussion till konflikt. Tidigare lämnade hon mötet om en diskussion uppkom men numera sitter hon kvar.

Nu har jag lärt mig att sitta kvar och lyssna och så frågar jag efteråt: vad var det nu då som inte var bra? Då får jag reda på det och så plötsligt swisch så försvinner hela diskussionen. Vi har ju morgonmöte och då händer det att det ska tas till diskussion. Då får ni göra det säger jag, det gör inte jag. (Diana).

Det finns en stor samstämmighet i deltagarnas svar gällande att de vågar ta upp sina förslag på möten och säga vad de tycker. ”*Jag har alltid vågat ta upp mina förslag*” (David). Daniella nämner dock att hon har svårt att säga vad hon tycker vid de stora mötena. Hon tycker att det är lättare att säga vad hon tycker i en mindre grupp. Daniella menar att hon får vara med och bestämma på mötena men att hon ibland inte förstår hur det går till vid planeringsmötena. Caroline ser att en svårighet i deltagarnas möjlighet till delaktighet och förståelse är när den verksamhetsansvarige pratar om visioner och abstrakta mål. Detta försvårar enligt henne möjligheten till medbestämmande vid de olika mötestillfällena. Caroline berättar att de styrgrupper som nu har införts på Grunden media är ett sätt att öka delaktigheten för deltagarna och att de utgör en trygghet för deltagarna då de vid frågor alltid ska kunna vända sig till sin styrgrupp. Just nu sker även en förändring av de måndagsmöten som finns.

Caroline menar att det tidigare till största del var verksamhetsansvarige som pratade och att det: *då blev dom här rosa molnen igen och de kunde inte riktigt förstå vad de skulle besluta om.*

Deltagarna visar under en strukturerad observation tecken på att det är betydelsefullt att vara med på ett möte som man faktiskt förväntas delta i och där få ta del av planeringen. Vid ett måndagsmöte observeras att några deltagare har med sig sina almanackor vilket uppmuntras av coacherna.

”Jag känner en väldig trygghet här” - den sociala gemenskapens betydelse

Under intervjuerna med deltagarna framkommer vikten av den sociala gemenskapen. Alla deltagare betonar att de trivs med sina arbetskamrater och det framkommer hur viktigt detta är för att kunna känna sig trygg. Att känna en samhörighet med andra är en faktor i vad Fitzsimons & Fuller (2002 i Hansson, 2005) benämner den psykologiska dimensionen av empowerment. Didrik upplever att det som är bra med att arbeta på Grunden är att umgås med alla. David nämner den goda stämningen och att han har kul på arbetet. Diana berättar engagerat om hur hon vårdar sin relation till sina arbetskamrater och hur viktigt det är att få respons på sitt bemötande.

Man känner sig glad när man kommer till jobbet och det är viktigt att man säger god morgon. Eller ja, morn, morn brukar jag säga och då svarar faktiskt de flesta. Nästan alla säger god morgon, god morgon. En del orkar inte säga godmorgon för det är jobbigt på morgonen då säger jag tjena, tjena istället. Hallå där på morgonen. Då får jag tillbaka, att dom också säger till oss. Alltid innan jag går hem så går jag runt i korridorerna och säger hej då! Vi ses i morn! (Diana).

Deltagarna pratar mycket om att alla hjälps åt och de verkar då syfta på både deltagare och coacher. *Om det är någon som ska göra det så hjälper vi till lite då. Alla hjälps åt (Dennis).* Detta främjar den sociala gemenskapen. *”Alla som jobbar här tar varandra som dom är” (Denise).* Daniella påpekar vid ett flertal tillfällen att hon känner en trygghet på sin dagliga verksamhet och att hon känner sig bekväm i att be både arbetskamrater och coacher om hjälp. Fitzsimons & Fuller (2002 i Hansson, 2005) menar att en faktor i den sociala handlingsorienterade dimensionen av empowerment handlar om att ha det sociala stöd som är nödvändigt för att uppnå personliga mål. Daniella betonar vikten av att kunna prata med sina arbetskamrater, både coacher och deltagare, oavsett om det gäller att hon får en idé om en förändring på Grunden eller att få råd och stöd i frågor av mer privat karaktär. Hon menar att hon tvingas ta kontakt med sina arbetskamrater på Grunden då hon i övrigt inte har så många vänner.

Jag känner en väldig trygghet här, i att jag litar på människor här (...) att jag känner den här tryggheten i att jag kan alltid komma hit hur jag än mår (...) Jag har en kompis som jag kan fråga när jag ska till exempel äta och sånt. Att hon ska värma mat (...). Jag tycker att hon är bra på det, på dom grejerna. Så hon kan hjälpa mig med det då va (Daniella).

Deltagarna uppger att de har förändrats och lärt sig nya saker sedan de började på Grundens dagliga verksamhet. I huvudsak gäller dessa lärdomar den personliga utvecklingen men

även exempel av praktisk karaktär, såsom att ha lärt sig att redigera beskrivs. Många nämner att de fått ett ökat självförtroende och nya självinsikter sedan starten i Grundens dagliga verksamheter. Empowerment på individuell nivå avser den personliga upplevelsen av självkänsla (Lord & Hutchinson, 1993 i Hansson, 2005; Wilson, 1996 i Hansson, 2005). Dennis har sedan han började på Grunden lärt sig att våga ta upp förslag exempelvis på möten. Enligt Edgerton (1990) betyder miljön som omger personen mer för utveckling av kompetens än personliga egenskaper. Daniella menar att en bidragande faktor till hennes personliga utveckling är den sociala gemenskapen och den trygghet denna ger upphov till.

Jag känner att jag har utvecklats sen jag började här, som människa. Att jag har fått mera självförtroende, att jag vågar ta för mig mer, att jag vågar säga mer hur jag, vad heter det, hur jag vill bli behandlad, att jag vågar stå för att så här är jag och så här vill jag ha det (Daniella).

Dan uppger att han trivs på den dagliga verksamheten men nämner även att den sociala gemenskapen och de nära relationerna också kan ha negativa sidor.

Jo, det kanske finns en nackdel som inte är bra, till exempel så är det svårt att ha ett privatliv. Det pratas ganska mycket om man säger så. Om man berättar en sak för en så vet alla det sen (Dan).

En stor skillnad mellan deltagarnas och coachernas svar är att coacherna inte alls nämner den sociala gemenskapen i samma utsträckning som deltagarna. Den sociala gemenskapen verkar inte påverka coachernas privata sfär i lika stor omfattning. Viktor framhåller vikten av deltagarna ska känna en trygghet och tillit till verksamheten och därigenom känna att de kan vara med och bestämma om de så vill. Viktor nämner det allmänna umgänget vid caféet och menar att caféet utgör en viktig träffpunkt där det finns möjlighet till samtal som rör både arbete och privatliv. Vid observationer noteras att fika-/lunchrummet är en viktig samlingsplats för både coacher och deltagare, inte bara under fika- och lunchtid. Det är en avslappnad och familjär stämning. På en av de dagliga verksamheterna förekommer det mycket kramar och fysisk beröring mellan deltagarna. Flera av deltagarna ses göra upp planer för att träffas efter arbetsdagens slut.

”Jag har alltid haft en dröm om att få känna mig viktig” – att ta ansvar och vara av betydelse

Coacherna pratar om vikten av att känna att man är av betydelse och att få beröm och uppskattning för det man gör. Caroline berättar att hennes upplevelse är att deltagarna känner: *att om jag inte bidrar med min grej så blir det ingenting. Äntligen får man känna att man spelar roll.* Den psykologiska dimensionen av empowerment innefattar känslan av att vara uppskattad och respekterad av andra samt att betyda något för andra (Fitzsimons & Fuller, 2002 i Hansson, 2005). Samtliga deltagare tycker att det de gör på den dagliga verksamheten är viktigt och bra. De ger ett tveklöst ja som svar på denna fråga. Alla deltagare förutom Diana nämner även att de känner att övriga deltagare samt coacher tycker att det de gör är viktigt och bra. Diana uppger att hon tror att de övriga tycker att det hon gör är viktigt och bra men att hon inte riktigt kan svara för de andra. I övrigt uttrycker deltagarna ingen tvekan. En känsla av självförtroende och tron på den egna förmågan är viktiga aspekter i den psykologiska dimensionen av empowerment som handlar om självuppfattning (Fitzsimons & Fuller, 2002 i Hansson, 2005). Dan sköter ekonomin på en av de dagliga verksamheterna och menar med skratt i rösten att utan honom får deltagarna inga pengar. Han menar att

hans arbetsuppgifter är betydelsefulla. Dan berättar: *jag har alltid haft en dröm om att få känna mig viktig (...) nu har jag också hand om viktiga saker.*

Stolthet är ett viktigt begrepp inom empowermentteorin (Askheim & Starrin, 2007). Bland samtliga deltagare förmedlas en känsla av stolthet och ansvarstagande avseende de arbetsuppgifter man utför oavsett om det gäller att sköta ekonomin, hämta frukostbröd, göra radioprogram eller dammsuga. Ericsson och Ericsson (2003) beskriver att deltagarna i kooperativet Unitis upplevde att det med den ökade delaktigheten även medföljde ett ansvar och en medvetenhet kring att det ställs krav på den enskilde. Flera av deltagarna i denna uppsats berättar med glädje vad deras arbetsuppgifter består av och att man utför de åtagit sig under förutsättning att de upplever att de klarar av det. Under intervjun med Diana berättar hon engagerat om sitt ansvarsområde vilket uttrycker en känsla av stolthet över de arbetsuppgifter hon utför. Diana betonar vad just hon ansvarar för: *till exempel leverans när det gäller frukostbröd. Det är ju jag som sköter det.*

Dan berättar att han på Grunden känner att han har ett ansvar vilket han är lite ovan vid. Han menar att en fördel med att arbeta på Grunden är att det är flexibelt då han själv får ta ansvar för sina arbetstider. Går han hem tidigare en dag så får han dock ta igen sina arbetsuppgifter en annan dag. Dan uttrycker att han vuxit som person: *jag har blivit mer självständig. Här ska man ha med egen matlåda, det har jag aldrig haft förut. Man växer i sig själv.*

En bidragande faktor till denna känsla av stolthet kan vara det beröm deltagarna får av både andra deltagare och coacher.

Dom andra tycker det är viktigt. Dom stöttar mig och jag får väldigt mycket tacksamhet och beröm. Så jag känner att det är bra (Daniella).

Absolut. Dom tycker jag är jätteduktig och jättebra. Så att, dom tycker det är riktigt bra. Jag gör bra radioprogram så att ja (David).

Att få erkänsla för positiva förändringar som till exempel att man uppnått en färdighet eller uppsatta mål är en del av den sociala handlingsorienterade dimensionen av empowerment (Fitzsimons & Fuller, 2002 i Hansson, 2005).

”Föreningen Grunden!” – om betydelsen av gemenskap i ett vidare perspektiv

Föreningen Grunden har inte enbart dagliga verksamheter utan arbetar också, bland annat genom att ordna aktiviteter och resor, för en meningsfull fritid. Grunden som förening i stort har visat sig vara av stor betydelse för några av deltagarna. Diana som i många år varit ute på resor med Grunden ger exempel på vad som anordnas inom föreningen.

Sen har vi också fritid i Grunden, det är väldigt roligt. På fredag är det Elvis-tema med hamburgare och så har vi ett gemensamt på hotell kusten där vi har pubafton en fredag i månaden. Och då har vi kul! (Diana).

Att Grundens dagliga verksamheter är en del av en förening som kämpar för ökat medbestämmande och ökad delaktighet nämns av några deltagare. Övriga deltagare pratar inte om Grunden som förening och vilken betydelse det synsätt som genomsyrar hela Grunden kan ha på arbetet på den dagliga verksamheten eller i samhället i stort. Vid observationerna

noteras dock ett stort engagemang och en känsla av stolthet för vad som åstadkommit inom Grundens olika verksamheter. På Grunden media är planeringen inför 10-årsjubileet i full gång. Bland annat visas en filmsnutt med sekvenser av olika projekt som genomförts inom Grunden Media under åren. Efter filmvisningen klappar alla händerna och leendena på deltagarnas och även coachernas läppar vittnar om en stolthet över det som de tillsammans har åstadkommit. Starrin (2000) menar att ett deltagande i en social rörelse kan ge upphov till en känsla av gemenskap och samhörighet. Som tidigare framkommit upplever deltagarna en stark social gemenskap på den dagliga verksamheten. Föreningen Grundens profilering kan öka känslan av samhörighet och en känsla av stolthet att representera Grunden. Diana som har ett aktivt deltagande i Föreningen Grunden nämner det arbete som styrelsen gör samt den stolthet hon känner över Grunden.

Det var som när jag frågade en arbetskamrat här "vem är det som har hyreskontraktet här?" – "Föreningen Grunden" (visslar och sträcker upp armarna), det är ju så roligt! (Diana).

När individer som upplever sig maktlösa och diskriminerade går samman i en grupp och kämpar för att motarbeta fördomar samt uppnå rättigheter i samhället kan detta vara ett uttryck för empowerment (Starrin, 2000). Grunden startade utifrån en strävan efter ökade rättigheter för personer med intellektuell funktionsnedsättning. Många av de arbeten och de projekt som genomförs i Grundens dagliga verksamhet genomsyras av tankar om rättigheter, skyldigheter, "vi och dom" samt normalisering. Exempel på detta är den film som gjorts om kärlek och sex utifrån deltagarnas egna perspektiv och det kvinnoprojekt som just nu pågår för att visa att "man är kvinna i första hand och sen kommer funktionshindret" (Denise). Detta visar att Grundens dagliga verksamheter till stor del färgas av föreningen Grunden som social rörelse.

Vi vill höras och synas (...) Vi jobbar väldigt mycket för dom som inte kan tala för sig själva, som har mycket mer funktionshinder och hjälper dom. Och så har vi mycket då med fritid. Och så har vi en fritidsgård. Då kan man komma dit som den man är och vi har som motto "ingen mobbing" (Denise).

Lord och Hutchinson (1993 i Hansson, 2005) och Wilson (1996 i Hansson, 2005) beskriver empowerment utifrån tre nivåer. Ovanstående beskrivning av föreningen Grunden och den påverkan föreningen Grunden har på arbetet inom de dagliga verksamheterna menar vi är ett uttryck för empowerment på gruppnivå. Genom att kollektivt arbeta och agera stärks gruppen, i detta fall personer med intellektuell funktionsnedsättning, och gemensamma behov eller mål, som exempelvis ökad delaktighet, kan bli tillgodosedda.

4.3 Arenor som hindrar delaktighet/medbestämmande

I materialet har framkommit att deltagarnas möjlighet till delaktighet och medbestämmande, både inom Grundens dagliga verksamhet och utanför denna, hindras av olika faktorer. Dessa presenteras nedan. Temat "Jag vill gärna se mig som medarbetare men jag morsar nog lite ibland - om coachens roll och upplevelsen av "vi och dom"" belyser svårigheterna med att i praktiken fullfölja strävan efter att komma bort från "vi och dom". Under temat "Saft och bulle fast man hellre ville ha en burk öl istället - omgivningens hinder" presenteras de hinder deltagarna möter i samhället i stort. Dessa hinder påverkar på olika sätt den enskil-

des möjligheter till delaktighet och medbestämmande i vardagens olika moment vilket inkluderar den dagliga verksamheten på Grunden.

”Jag vill gärna se mig som medarbetare men jag morsar nog lite ibland” - om coachens roll och upplevelsen av ”vi och dom”

Empowermentbegreppet är idag populärt bland klientorganisationer (Askheim & Starrin, 2007), så även inom Grunden vars ledord utgörs av begrepp som kan associeras till empowermentteorin. Askheim & Starrin menar att begreppet empowerment inom klientorganisationer används i syfte att stärka och stödja varandra för att på så sätt ta makten över tillvaron och få möjlighet att delta på lika villkor. Som tidigare nämnts är det i intervjuerna ett återkommande tema att alla är lika och Viktor menar att de på Grunden vill se varandra som medarbetare. Det framkommer samtidigt, både från respondenter och vid observationer, att det finns en skillnad på coacher och deltagare. I intervjuerna med deltagarna uttrycks att de särskiljer coacherna från dem själva. Daniella uttrycker detta när hon berättar att hon tycker att det känns bättre att en kompis hjälper henne än att en coach gör det. Detta *för att det är en sån anda här liksom, att det känns bättre med kompisarna* (Daniella).

Dennis uttrycker att på Grunden får de som har daglig verksamhet vara med på personalfesterna vilket han tycker är positivt. Detta kan ses som ett uttryck både för att han ser coacherna som personal samt att coacherna och deltagarna gör saker tillsammans. Dennis menar också att det var anledningen till att han ville byta från sin tidigare dagliga verksamhet till Grunden.

Då är det bättre här. Här är alla coacher. Där fanns inga sådana. Där fanns det personal (...) Här var ju alla festerna. Där fick man inte vara med på personalfesterna. Det fick man här (Dennis).

Denise är den enda av deltagarna som uttryckligen säger att hon inte ser coacherna som coacher utan som kollegor. Samtidigt uppger hon att hon inte är där på samma villkor som coacherna då hon har daglig verksamhet och coacherna är anställda. Denise upplever att hon blir lite överkörd inom daglig verksamhet. Hon har haft sin dagliga verksamhet på Grunden sedan hon slutade skolan.

Vid observationerna noteras att deltagarna uttrycker en känsla av vi - och dom. Exempelvis när en deltagare under ett möte viskar till sin arbetskamrat bredvid att *”dom får ju lön”* och därefter gör en missnöjd grimas⁴. Detta när en coach beskriver vilket datum ett visst arbete skulle vara klart och då refererar till det datumet man får lön. En deltagare uttrycker förvirrat *”får vi lön?”* varpå hon till svar får ovanstående beskrivna citat. På två av Grundens dagliga verksamheter finns stämpelklocka. *Dom anställda måste stämpla, annars får dom ingen lön* (Denise). För deltagarna är det frivilligt. Även under ett planeringsmöte inför det kommande jubileet blir det tydligt att ett ”vi och dom” – tänk finns hos vissa deltagare. En deltagare mumlar till sin bordsgranne *”det kan dom väl inte begära av oss, att vi ska jobba dagen efter”*. Detta i samband med att en deltagare ställt en fråga om de skulle jobba dagen

⁴ Deltagarna får habiliteringsersättning vilket utgår till person som har daglig verksamhet enligt LSS. Ersättningen baseras på prisbasbeloppet. I Göteborgs stad utgår habiliteringsersättningen med 41 kronor/heldag år 2008 (Regler för insatser och förbehållsbelopp för personer med insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade).

efter jubileet. Coacher samt verksamhetsansvarige för denna dagliga verksamhet svarar att det är en vanlig arbetsdag dagen efter. Samtidigt öppnas möjligheten att få ledigt en annan dag.

Coacherna uppger att de inte har specifika arbetsplatsträffar enbart för coacherna. Både Caroline och Carl menar att om coacherna ska prata om någon enskild person, deltagare eller coach, får dock inte övriga deltagare vara med. I samtal med en coach framkommer att coacherna ibland har oplanerade möten i syfte att göra coacherna mer samspelta i sitt arbetssätt. Carl bekräftar detta.

Det finns inga planerade arbetsplatsträffar bara för coacher. Men ibland så får man ta oplanerat och samla ihop coacherna för att vi ska jobba enhetligt. Speciellt när det blir att en coach säger en sak och en annan en annan sak så måste man ju ta tag i det för det kan ju bli jätteförvirrande för många människor (Carl).

I Renblads (2001) studie framkom det att respondenterna inte tyckte om när personalen hade möten utan dem och de inte fick ta del av det som diskuterats på mötena. Denise berättar att coacherna på Grunden har haft möten där deltagarna inte fått vara med vilket hon anser är fel. Detta menar hon är ett exempel på att de inte är där på lika villkor. Enligt Denise har nu deltagarna satt stopp för planerade träffar där coacherna ska planera arbetet. Om coacherna ska prata om eller med någon enskild så förstår hon dock att deltagarna inte kan vara med.

Carl menar att strävan efter att alla ska ses som medarbetare är bra men att det fortfarande efter åtta års verksamhet finns en liten vi - och dom känsla. I intervjuerna framkommer att coachen har en roll som kan sägas innefatta de tre begreppen styra, stödja och föreslå. Coacherna beskriver att de får gå in i denna roll mer eller mindre aktivt. Caroline uttrycker att hon vill se sig som medarbetare men att hon ibland får inta en styrande roll: *jag vill gärna se mig som medarbetare men jag morsar nog lite ibland.*

Viktor menar att han ibland får gå in och styra upp när han märker att ett beslut kommer att fattas på faktamässigt felaktiga grunder. Då ger Viktor tips om andra sätt att göra eller bestämma saker på som kan göra vägen till målet lättare. Ett annat exempel ges av Carl som menar att vissa av deltagarna självständigt beslutar om vad de ska göra på dagarna medan vissa har svårt för detta. Coachen får då gå in och ge förslag på vad deltagarna kan göra. Carl menar att han i sin grupp behöver delegera uppgifterna då deltagarna där ännu inte kommit så långt att de själva driver sin egen arbetsprocess framåt. Han ger även exempel på en annan grupp där de själva tar arbetsuppgifter men att coacherna får driva på dem. *"Det blir lätt att dom surfar på facebook"* (Carl).

Vid de strukturerade samt de ostrukturerade observationerna framkommer att coacherna har en "spindel i nätet - roll". Under de strukturerade observationer vid olika mötestillfällen blir det extra tydligt att det är coacherna som har den övergripande bilden över planering, vad som ska göras och vilken tidsram de har att arbeta efter. Vi uppmärksammar att coacherna vid ett flertal tillfällen intar en ledande roll och till största del styr mötet. Deltagarna kommer dock med egna åsikter och frågor och coacherna ställer öppna frågor såsom "är ni med på det här?". Även fördelningen av kommande arbetsuppgifter sker genom en öppen fråga till deltagarna där de själva får anmäla intresse. När ordet är fritt är det till största del

coacher som tar upp punkter och diskuterar hur dessa ska genomföras. Enbart ett fåtal deltagare är aktiva och medverkar verbalt vid mötena. Vid vissa tillfällen förekommer diskussioner coacher emellan där deltagarna verbalt inte medverkar. Vidare noteras att coacherna vid några tillfällen tar sig företräde att prata före deltagaren. När en coach och en deltagare börjar prata samtidigt faller det sig naturligt att coachen pratar först. Svårigheten att involvera deltagarna vid möten bekräftas av Caroline som berättar att de för närvarande håller på att ändra upplägget på mötena.

Vid måndagsmötena var det mest Björn (verksamhetsansvarige, fingerat namn, vår ant.) som pratade, då blev det dom här rosa molnen igen och dom (syftar på deltagarna, vår ant.) kunde inte riktigt förstå vad dom skulle besluta om (Caroline).

Viktor betonar vikten av att deltagarna ska öva sig på att själva bestämma och ta ansvar och att coachen måste vara en del i deltagarens utvecklingsprocess. Tøssebro (1996 i Olin, 2003) diskuterar självbestämmande i förhållande till styrning och menar att minskad styrning ger upphov till ökat självbestämmande men inte nödvändigtvis påverkar möjligheterna till att kunna genomföra sina önskemål. Även om den enskilde ges ett ökat självbestämmande måste det även finnas rätt förutsättningar och stöd för att kunna genomföra önskan (Tøssebro, 1996 i Olin, 2003). På Grundens dagliga verksamhet utgörs dessa förutsättningar och detta stöd som ibland kan behöva finnas av coacherna. Larsson (2006) menar dock att personal kan uppfatta det stöd de ger som relevant och nödvändigt i förhållande till vilket behov mottagaren har samt att det är personalens ansvar att ge detta stöd. Stödmottagaren kan däremot uppfatta personalens stöd som en form av maktutövning.

En maktaspekt tar sig uttryck i Denise berättelse om att hon länge eftersträvat att få en lönebidragsanställning. Hon upplever att coacherna avgör om hon är lämplig för att få en lönebidragsanställning. När hon ska välja hur många veckors semester hon ska ha säger hon:

Vi som har daglig verksamhet kan ju ha hur länge som helst men eftersom jag vill ju ha lönebidrag så måste man tänka som en sån. Annars tänker coacherna: "Denise borde inte ha lönebidrag för hon sköter det ju inte" (Denise).

Detta ses som ett uttryck för en asymmetrisk maktposition då Denise upplever att coacherna har makten att besluta huruvida hon är lämplig för en lönebidragsanställning eller inte. Ett annat exempel på ett uttryck för en asymmetrisk maktposition menar vi är när Carl berättar att deltagarna ska lära sig att ta ansvar för sitt handlande och inse att handlandet får konsekvenser.

(...) Att man får ta konsekvenserna av sitt handlande. Går man emot och är bråkig så kanske man inte får följa med på den resan. Det ena leder till det andra, det är väl så snarare. Då försöker man ju belysa att det faktiskt handlar om hur du har betett dig som gör att det blir som det blir (Carl).

Under ett samtal med en coach om deras roll framkommer att man måste vara uppmärksam på hur lätt det kan vara att påverka en person med en intellektuell funktionsnedsättning. Coacher finns ibland med som stödpersoner vid styrelsemöten för att hjälpa styrelsen att förstå det de ska besluta om. Coachen påpekar syrligt att även styrelsen är lätt att påverka och att coacher här kan ha en stor inverkan över utgången av de beslut som fattas. Inom

Grundens dagliga verksamheter finns en strävan efter att öka deltagarnas personliga makt samt att arbeta utefter vad Neath och Schriener (1998) benämner jämställd social makt/makt med. Av respondenternas svar samt genom våra observationer framgår dock att det på en praktisk nivå är svårt att fullt ut uppnå denna form av makt.

”Saft och bulle fast man hellre ville ha en burk öl istället” - omgivningens hinder

Att flera av dem som har daglig verksamhet på Grunden har levt eller lever i organiserat ofrivilligt utanförskap påtalas av Carl och Viktor. De menar att individerna har blivit satta i en särskild miljö med särskilda strukturer där andra sätter gränser. Risken att ta ansvaret ifrån människan och istället göra omgivningen perfekt och tillrättalagd är stor enligt dessa respondenter. Viktor menar att det som görs på Grundens dagliga verksamheter är normalt.

Vi försöker ju göra livet så normalt som möjligt här, det är det som är hela poängen (...) Vi har kommit fram till att det vi gör här är normalt (...) Det enda som är onormalt är att dom flesta av våra medarbetare har varit i onormala miljöer. Vi kom på att det är ju inte människorna som inte är normala, det är ju ett dagcenter som är onormalt, som bara riktar sig till en sorts människor (Viktor).

Flera av deltagarna uttrycker att de stöter på hinder på vägen mot delaktighet. Tidigare forskning (Edgerton, 1990; Kjellberg, 2002) visar att främst miljön och omgivningsfaktorer såsom attityder och bemötande är det mest centrala för individens möjlighet till delaktighet och utveckling av kompetens. Författarna tillskriver de individuella egenskaperna mindre betydelse. Mestadels ger deltagarna i denna studie uttryck för hinder som förekommer i samhället i stort, både människors syn på personer med funktionsnedsättning samt mer praktiska hinder. Denise menar att hon och andra som har en funktionsnedsättning får kämpa lite mer än andra. Hon ser att en fördel med att arbeta på Grunden är att man jobbar för sina rättigheter och skyldigheter och det man kämpar för. *Jag vill egentligen säga samhällshinder (istället för funktionshinder, vår ant.), att det är ju samhället ibland som gör en (Denise).* Denise har aldrig velat ha daglig verksamhet utan menar att hon redan tidigt blev placerad i ett fack; *jag fick pension eller vad man ska säga när jag var 16 och då fick jag inte visa vad jag gick för.* Hon menar att hon inte deltar på lika villkor som de anställda. Som tidigare nämnts får deltagarna, till skillnad från anställda inom daglig verksamhet, ingen lön vilket vi ser som ytterligare en faktor som gör att de som har daglig verksamhet inte deltar på lika villkor. Personer som har daglig verksamhet får habiliteringsersättning. Diana är fundersam till de etiketter samhället tenderar att sätta och även till ordet habiliteringsersättning. *Det är ju samma med habiliteringsersättning. Flitpeng. Här så säger vi att vi har fått ett lönebesked (sträcker upp armarna i luften). Då är man nöjd alltså!*

Daniella berättar att hon måste planera sin vardag och att hon måste ha god framförhållning. Detta speciellt eftersom hon har en bit att åka med färdtjänsten. Hon kan inte vara så flexibel hon önskar utan måste anpassa sig efter färdtjänstens tider och krav på framförhållning. Även under ett samtal vid en ostrukturerad observation uttrycker en deltagare sin frustration över de begränsningar hon upplever på grund av färdtjänsten. Deltagaren menar att hon inte alltid kan lita på att de ska komma i tid vilket kan resultera i sen ankomst till arbetet eller andra planerade träffar vilket hon menar utgör ett hinder för henne i vardagen.

Askheim (2007) beskriver inriktningen empowerment som etablering av motmakt där kollektivet har en stor betydelse. Mathiesen (1992 i Askheim, 2007) menar att när grupper

utsätts för maktutövning och förtryck uppifrån är gemensam handling och organisation ett logiskt svar från gruppen. En gemensam identitet kan skapas när en marginaliserad grupp utsätts för förtryck (Beresford, 1999 i Askheim, 2007). Föreningen Grunden bildades då en grupp personer med intellektuell funktionsnedsättning var missnöjda med sin situation och möjligheten till medbestämmande. Diana är starkt engagerad i frågor som rör personer med funktionsnedsättnings ställning i samhället och var en drivande kraft vid Grundens framväxt. Hon beskriver att på den tiden Grunden var en del av FUB var det föräldrarna som styrde. Diana berättar: *dom satte serpentiner på väggarna, ballonger, saft och bulle fast man hellre ville ha en burk öl istället va. Så det var det som var felet där, dom förstod inte det.*

Beresford (1999 i Askheim, 2007) menar att särskilt organiserandet i grupper av personer med psykisk funktionsnedsättning har uppmärksammats och att professionella för dessa ses som centrala aktörer i förtrycksprocessen. I Grundens lokaler finns en lista uppsatt över världens topp tio farligaste personer. Denna lista toppas av USA:s president och åtföljs av bland annat LSS-handläggare, föräldrar och personal på boenden. Även inom föreningen Grunden ses professionella, men även föräldrar, som personer som har makt att bestämma. Utöver Dianas berättelse om hur föräldrar kan komma styra berättar Didrik och Denise om deras erfarenheter av hur de professionella kan styra deras vardag. Didrik berättar att han inte tycker om att personalen hemma bestämmer vad han ska ha på sig. När han påpekar att han kan ha de byxor han vill på jobbet blir personalen arg. I samtal med en coach framgår att trots att Didrik har en bit kvar innan han besitter förmågan att bestämma fullt ut hemma har han sedan han började på Grunden startat en utvecklingsprocess mot ökat självbestämmande. Även Carl uppmärksammar en utvecklingsprocess.

En person han bor på ett gruppboende och han vill ju gärna bestämma. Det handlar ju mycket om att bestämma vilka kläder han ska ha på sig och det säger han hela tiden. Han går här och sporrar sig själv. Sen verkar det ändå som han inte klarar att stå upp mot personalen sen när han kommer hem men ändå, han övar på det här: "jag bestämmer själv, jag bestämmer själv" (Carl).

Denise som bor i en gruppboende berättar engagerat om sin kamp för att få flytta ihop med sin pojkvän samt skaffa katt.

Han skulle flytta in till mig och då sa jag det till personalen och min handläggare: "Nu flyttar min kille in i mars nästa år." Detta var i oktober. "Nej, det går inte. Vi måste ha möte då." Då sa jag "vem som helst flyttar ju ihop, då kan jag ju också göra det". "Ja, men du bor i en gruppboende" (Denise).

En månad innan den planerade inflyttningen fick Denise veta av handläggaren att det var ok att pojkvännen flyttade in. Hon svarade handläggaren att detta visste hon redan då hon hade bestämt det. Även att skaffa en katt visade sig vara problematiskt. Denise berättar att hon har väntat i sex år på att få skaffa katt. När hon väl fick ett tyst tillåtande från en ansvarig chef inom stadsdelen möttes Denise av motstånd från sin kontaktperson på boendet.

Då ringde jag till min kontaktperson där hemma och sa att om en månad så köper jag en katt. Jag är ju allergisk. Hur ska vi göra då? sa hon. Då får jag väl byta kontaktperson då. Det ska inte hindra mig (Denise).

5. Slutsats och diskussion

5.1 Sammanfattning av resultatet

I föregående kapitel har vi redovisat studiens resultat och analys indelat i olika huvudteman med underliggande rubriker. I detta kapitel kommer vi att presentera vår slutsats genom att göra en sammanfattning av resultatet utifrån studiens frågeställningar.

Studiens syfte är att studera och beskriva delaktighet och medbestämmande på Föreningen Grundens dagliga verksamheter. Föreningens styrelse består enbart av personer med intellektuell funktionsnedsättning och föreningen arbetar för att alla ska vara med och bestämma om såväl stora som små saker. Genom kvalitativa metoder vill vi utforska på vilket sätt delaktighet och medbestämmande yttrar sig i olika situationer samt i vilken utsträckning deltagarna är delaktiga och med och bestämmer. Vidare vill vi även studera vilka möjligheter och hinder deltagarna kan möta på vägen mot ökad delaktighet och ökat medbestämmande. Vi vill ta del av både deltagares och coaches upplevelser och tankar kring hur dessa aspekter omsätts i praktiken.

1. I vilken utsträckning menar deltagarna respektive coacherna att deltagarna är delaktiga och med och bestämmer?

Tidigare forskning (1996; 2005 i Blomberg, 2006) visar att personer med intellektuell funktionsnedsättning tenderar att själva önska ett ökat inflytande inom daglig verksamhet. I likhet med denna forskning menar deltagarna i denna studie att det är viktigt att vara med och bestämma på den dagliga verksamheten och att de vill göra det. Resultatet visar att deltagarna, och även coacherna, i hög grad upplever att deltagarna har möjlighet att vara med och bestämma. Det framkommer att begreppen delaktighet och medbestämmande är svåra att särskilja, inom Grundens dagliga verksamheter utgör medbestämmande en viktig faktor i upplevelsen av delaktighet. Resultatet är dock komplext då det samtidigt framkommer att deltagarna själva har begränsade möjligheter att besluta i frågor. Det finns en stor samstämmighet i att deltagarna kollar av med en coach eller verksamhetsansvarig innan de ska bestämma något. En deltagare uppger även att han alltid får vara med och bestämma samtidigt som han gör det en coach ber honom om även om han inte vill. Detta eftersom han inte vill säga nej. Vidare framkommer att det finns ramar att hålla sig inom vilket påverkar i vilken utsträckning deltagarna kan vara med och bestämma och därigenom vara delaktiga.

2. Hur möjliggörs delaktighet och medbestämmande för deltagarna?

Resultatet visar att sex arenor, vilka nedan skrivs i kursiverad stil, är särskilt viktiga vad gäller att möjliggöra delaktighet och medbestämmande. Drag av empowermentstrategier utkristalliseras i *coachernas syn- och arbets sätt*. Det framkommer att coacherna arbetar efter uppfattningen att deltagarna är aktiva människor som själva förväntas ta ansvar och vara med och bestämma. Vidare framkommer att coacherna syftar till att öka deltagarnas personliga makt samt att det finns en strävan efter den jämställda sociala makt som Neath och Schriener (1998) beskriver. Denna strävan tar sig uttryck i att de vill *se varandra som medarbetare och komma bort från "vi och dom"*. Därför används inte begrepp som personal och arbetstagare. Resultatet visar även att de olika *mötesformer* som finns utgör en viktig arena. Respondenterna uppger att möten utgör ett forum där deltagare och coacher tillsammans kan diskutera sig fram till ett beslut. Det finns en stor samstämmighet i deltagarnas svar gällande att de vågar ta upp sina förslag på möten och säga vad de tycker. *Vikten*

av *social gemenskap* för att känna sig trygg betonas av deltagarna. Coacherna betonar inte alls den sociala gemenskapen i samma utsträckning som deltagarna. Samtliga deltagare berättar att de känner *stolthet och ansvarstagande* för de arbetsuppgifter de utför. Vidare menar deltagarna att andra tycker att det de gör är viktigt och bra samt att de får beröm för det de gör. En coach menar att deltagarna äntligen får känna att man spelar roll. Ovanstående faktorer är viktiga inom empowermentteorin. Både under observationer och i intervjuer framkommer att arbetet på de dagliga verksamheterna präglas av *föreningen Grunden i stort*. Resultatet visar att Grundens dagliga verksamheter till stor del färgas av föreningen Grunden som social rörelse som arbetar för rättigheter och för att motverka de fördomar som finns gällande personer med intellektuell funktionsnedsättning.

3. Möter deltagarna några hinder på vägen mot delaktighet och medbestämmande och i så fall vilka?

Resultatet visar i huvudsak två arenor som hindrar delaktighet och medbestämmande. Som tidigare nämnts menar vi att coachernas syn- och arbetssätt möjliggör delaktighet och medbestämmande. Samtidigt framkommer, både i respondenternas svar och under våra observationer att *coacherna i sin roll*, när den blir för styrande, utgör ett hinder för deltagarnas möjlighet till delaktighet och medbestämmande. En coach nämner att hon gärna vill se sig som medarbetare men att det händer att hon intar en styrande roll. Verksamhetschefen uppger att han ibland får gå in och styra upp när han märker att ett beslut kommer att fattas på faktamässigt felaktiga grunder. Resultatet visar att det trots allt förekommer en asymmetrisk maktposition och att gränsen mellan att inta en stödjande roll eller en mer styrande och bestämmande roll är hårfin. Det framkommer att det trots allt finns en "vi och dom" - känsla vilket nämns av coacher och deltagare. Coachernas roll och den upplevelse av "vi och dom" som påtalas utgör ett hinder för deltagarens möjlighet till delaktighet och medbestämmande på lika villkor.

I likhet med tidigare forskning (Kjellberg, 2002) visar resultatet på omgivningens betydelse för individens möjlighet till delaktighet. Resultatet visar att *omgivningen*, såsom personal på boenden eller färdtjänsten, utgör hinder på deltagarnas väg mot delaktighet och medbestämmande. Coacherna berättar att dessa hinder påverkar deltagarna även på den dagliga verksamheten. Daglig verksamhet är en insats enligt LSS som kan sägas utgöra ett samhällsligt hinder för deltagarnas möjlighet till delaktighet och medbestämmande då de har en annan position än coacherna vilket påtalas av deltagarna. En deltagare menar att det borde heta samhällshinder istället för funktionshinder då det är samhället som formar människan.

5.2 Diskussion

Arbetet med denna uppsats inleddes med funderingar kring hur deltagare kan göras mer delaktiga inom daglig verksamhet. Föreningen Grunden som är kända för sin profilering fångade vårt intresse. Föreningen vars styrelse består enbart av personer med funktionsnedsättning arbetar mot utanförskap, förtryck och diskriminering och för delaktighet och mänskliga rättigheter. En nyfikenhet på föreningen Grundens dagliga verksamheter och dess arbetssätt växte fram.

Deltagarna uppger i intervjusvar och i samtal att de i hög grad får vara med och bestämma. Samtidigt berättar de att de ofta stämmer av med en coach innan de bestämmer något. Vid observationer noterades att det till stor del var coacherna som var drivande och som förde talan. Vi får anta att deltagarna upplever att de får vara med och bestämma och att de känner sig delaktiga, trots att de kanske inte alltid är aktivt delaktiga. Vi ställer oss frågan om

en form av delaktighet kan vara att deltagaren väljer att inte vara aktivt delaktig? Kan då en närvaro vid exempelvis ett möte vara ett uttryck för delaktighet trots att den enskilde, av olika anledningar, inte är aktivt delaktig? Vad dessa olika anledningar bottnar i kan enbart spekuleras i. En anledning kan vara att dialogen förs på en alltför abstrakt nivå och att deltagarna inte hänger med, vilket bekräftas av en coach och en deltagares intervjuvar. Ytterligare en aspekt som vi menar är viktig att ha i åtanke är att personer med funktionsnedsättning ibland inte vågar säga ifrån av rädsla för att såra sin omgivning vilket Renblad (2001) påpekar.

Vi har kommit fram till att på föreningen Grundens dagliga verksamheter går vägen till delaktighet genom medbestämmande. Denna empowermentprocess kantas av olika möjligheter och hinder där maktaspekten är ständigt närvarande. Dessa möjligheter och hinder har vi belyst i uppsatsen. En viktig aspekt som vi blev varse under vårt första besök och senare fick bekräftat av respondenterna var att på Grundens dagliga verksamheter finns inget ”vi och dom”. Begrepp som personal och arbetstagare har tagits bort. Det finns en tanke om att alla är lika värda och att alla ska ses som medarbetare. Denna strävan menar vi möjliggör ökad delaktighet och ökat medbestämmande. Samtidigt visar resultatet att det finns en skillnad mellan coacher och vad vi valt att kalla deltagare. I och med att coacherna är anställda finns det ofrånkomliga skillnader. En av dessa är att coacherna får lön till skillnad mot deltagarna som får habiliteringsersättning. Denna skillnad ligger dock på en samhällslik nivå som styrs av lagar och andra riktlinjer. Detta är inte något som coacher och deltagare i det dagliga arbetet så enkelt kan ändra på. I likhet med tidigare forskning (Kjellberg, 2002) visar denna studie på omgivningens betydelse för möjlighet till delaktighet. Coachens stödjande roll kan möjliggöra delaktighet och medbestämmande men som resultatet visar intar coacherna ibland en styrande roll. Vi har sett att denna roll, om den blir alltför styrande, kan utgöra ett hinder på deltagarnas väg mot delaktighet och medbestämmande. Inom föreningen Grunden väljer man att kalla dessa stödpersoner för coacher i ett led att komma bort från arbetstagare och personal och att alla ska ses som medarbetare. Vi menar att det finns en strävan efter vad Neath och Schriener (1998) benämner jämställd social makt. Vi ställer oss dock frågan om det går uppnå denna strävan så länge coacherna är anställda och så länge deltagarna har beslut om daglig verksamhet enligt LSS? Detta tillsammans med det faktum att deltagarna har en intellektuell funktionsnedsättning gör att det finns en ofrånkomlig maktaspekt. En coach påpekar syrligt att det är lätt att påverka även de som sitter i styrelsen. Vi menar att det är av vikt att man uppmärksammar denna för att inte missbruka den maktposition man faktiskt har. Larsson (2006) menar att personal kan uppfatta att det stöd de ger är relevant och nödvändigt och att det är deras ansvar att ge detta stöd men att stödmottagaren kan uppfatta det som en maktutövning. Ingen av deltagarna i denna studie har sagt att de upplever en maktutövning från coachernas sida, samtliga deltagare uppger att coacherna finns där för att hjälpa dem vid behov. Vid observationerna framkommer ett missnöje med att det finns ett ”vi och dom”. Detta har vi märkt i missnöjda tysta kommentarer som ”*dom får ju lön*” och ”*det kan dom väl inte begära av oss?*”.

Vikten av den sociala gemenskapen har framhållits av deltagarna. Deltagare har uppgett att den sociala gemenskapen skapar en trygghet som gör att deltagare vågar vara med och bestämma och säga vad de tycker. Föreningen Grunden bildades utifrån ett missnöje med att andra tenderade att bestämma över personer som har en intellektuell funktionsnedsättning. Detta kan ses som ett uttryck för empowerment (Starrin, 2000). Vi menar att Grundens dagliga verksamheter självklart påverkas av föreningen Grunden i stort och att detta stärker den sociala gemenskapen och tillhörigheten till en grupp. Samtidigt finns en stark vilja till sam-

hörighet med övriga samhället och en strävan efter normalisering. Verksamhetschefen menar att det de gör på Grunden är helt normalt och att dagcenter, som bara riktar sig till en grupp, är onormalt. Vi finner uttalandet en aning motsägelsefullt då Grunden som förening enbart vänder sig till personer med en intellektuell funktionsnedsättning och då Grundens dagliga verksamhet är en verksamhet för personer som blivit beviljade insatsen enligt LSS. Samtidigt kan uttalandet förstås utifrån det faktum att de inom Föreningen Grundens dagliga verksamhet ser varandra som medarbetare och vill bort från känslan av "vi- och dom".

Tidigare forskning visar att personer med intellektuell funktionsnedsättning länge har setts som passiva aktörer. Ett missnöje med den traditionella dagliga verksamheten och en önskan om ökat inflytande har utvecklats. Dessa två aspekter utgör en viktig drivkraft för föreningen Grundens arbete för förändring. Slutligen kan konstateras att Grunden har kommit långt vad gäller att öka deltagarnas möjlighet till delaktighet och medbestämmande. Utifrån vår förförståelse ser vi att det på många sätt skiljer sig från en traditionell daglig verksamhet. De olika mötesformer som finns, där både deltagare och coacher deltar, menar vi utgör en viktig arena för delaktighet och medbestämmande. Drag av empowermentstrategier utkristalliseras i både coachernas synsätt samt i föreningen Grundens gemensamma syn- och arbetssätt. Vi ser emellertid en fara i att om man inte är uppmärksam på sin maktposition kan man lätt invagga deltagarna i en falsk verklighet om att alla, både coacher och deltagare, är på den dagliga verksamheten på lika villkor. Så menar vi dock inte är fallet. Trots detta anser vi att Grundens dagliga verksamheter har kommit en bra bit på den väg mot delaktighet som går genom medbestämmande och kantas av hinder och möjligheter.

5.3 Förslag till vidare forskning

I denna uppsats har vi försökt att ge en bild av vilka arenor som möjliggör delaktighet/medbestämmande samt vilka arenor som hindrar delaktighet/medbestämmande. Det är dock bara en studie av en specifik förenings dagliga verksamheter varför det vore intressant att studera andra deltagarstyrda dagliga verksamheter och andra sätt att arbeta för ökad delaktighet för personer med intellektuell funktionsnedsättning. Vidare vore det intressant att jämföra en deltagarstyrd daglig verksamhet mot en "traditionell" kommunal daglig verksamhet för att se vilka eventuella skillnader och likheter som finns och hur detta påverkar den enskildes utvecklingsprocess.

Referenser

Litteratur

Andersson, B-E (1985): *Som man frågar får man svar – en introduktion i intervjuteknik och enkätteknik*. Kristianstad: Rabén & Sjögren.

Askheim, O-P (2007): "Empowerment – olika infallsvinklar" I Askheim, O-P & Starrin, B (red): *Empowerment – i teori och praktik*. Malmö: Gleerups Utbildning.

Askheim, O-P & Starrin, B (2007): "Empowerment – ett modeord?" I Askheim, O-P & Starrin, B (red): *Empowerment – i teori och praktik*. Malmö: Gleerups Utbildning.

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

Burgess, R.G (1991): *In the field – an introduction to field research*. London: Routledge.

Esaiasson, P/Gilljam, M/Oscarsson, H & Wägnerud, L (2004): *Metodpraktikan*. Stockholm: Norstedts juridik.

Grinell, Jr M, R & Unrau A, Y (2005): *Social work research and evaluation: quantitative and qualitative approaches*. New York. Oxford.

Hansson, L (2005): "Empowerment och brukarinflytande" I Brunt, D & Hansson, L (red): *Att leva med psykiska funktionshinder- livssituation och effektiva vård -och stödinsatser*. Lund: Studentlitteratur

Karlsson, J.C (1986): *Begreppet arbete. Definitioner, ideologier och sociala former*. Lund. Studentlitteratur.

Kristiansen, S & Krogstrup, H.K (1999): *Deltagande observation – introduktion til en forskningsmetodik*. Köpenhamn: Hans Reitels Forlag A/S.

Kvale, Steinar (1997): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Larsson, S (2005): "Kvalitativ metod – en introduktion" I Larsson, S/ Lilja, J/Mannheimer, K (red): *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Larsson, S (2002): "Empowerment och social ekonomi" I Sjöberg, M (red): *Arbetsliv och funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur.

MacIntyre, G (2008): *Learning disability and social inclusion*. Edinburgh: Dunedin.

Meeuwisse, A. (1997): *Vänskap och organisering – En studie av Fountain House-rörelsen*. Lund: Arkiv Förlag.

Payne, M (2002): *Modern teoribildning i socialt arbete*. Stockholm: Natur och Kultur.

Rønning, R (2007): "Brukarmedverkan och empowerment – gammalt vin i nya flaskor?" I Askheim, O-P & Starrin, B (red): *Empowerment – i teori och praktik*. Malmö: Gleerups Utbildning.

Silverman, D (2005): *Doing qualitative research: a practical handbook*. Los Angeles: Sage. 2:a uppl.

Starrin, B (2000): "Empowerment och funktionshinder" I Brusén, P & Hydén, L-C (red): *Ett liv som andra*. Lund: Studentlitteratur.

Svenning, C (2003): *Metodboken*. Eslöv: Lorentz förlag. 5:e uppl.

Thomassen, Magdalene (2007): *Vetenskap, kunskap och praxis: introduktion i vetenskapsfilosofi*. Malmö: Gleerups utbildning.

Forskningsrapporter

Edgerton, B.R (1990): "Mild mental retardation and the 1990s" I Gustavsson, A & Söder, M (red): *Normalization and then...? Social research about disabilities – setting the agenda for the 90s: report from a symposium in Stockholm 2-3 July 1990*. FoU Rapport 1993:3. Stockholm: Stockholm College of Health and Caring Sciences.

Larsson, P-O (2006): *Arbetsplatskultur, socialt stöd och arbetets mening. Anställning med lönedbidrag och daglig verksamhet för personer med intellektuella arbetshandikapp* Institutionen för socialt arbete. Göteborgs universitet. Skriftserien 2006:1.

Olin, E (2003): *Uppbrott och förändring. När ungdomar med utvecklingsstörning flyttar hemifrån*. Göteborgs universitet. Institutionen för socialt arbete. Skriftserien 2003:3.

Renblad, K (2001): *Empowerment. Hur resonerar personer med utvecklingsstörning om inflytande, bemötande, sociala relationer samt information-/och kommunikation*. Lärarhögskolan i Stockholm. Institutionen för individ, omvärld och lärande.

Tidskrifter

Drake, R.F (1992): Consumer Participation: the voluntary sector and the concept of power. *Disability, Handicap & Society*, Vol. 7, No. 3, 1992, 267-278.

Kjellberg, A (2002): More or less independent. *Disability and rehabilitation*, Vol. 24, No. 16, 2002, 828-840.

Krokavcova, M/Nagyova, I/van Dijk, J.P/Rosenberger, J/Gavelova, M/Middel, B/Gdovinova, Z/Groothoff, J. W. (2008): Mastery, functional disability and perceived

health status in patients with multiple sclerosis. *European Journal of Neurology*, Vol. 15, No.11, p1237-1244.

Neath, J. & Schriener, K (1998): Power to the people with disabilities: empowerment issues in employment programming. *Disability & Society*, Vol. 13, No. 2, 1998, p 217-228.

Vail, S & Xenakis, N (2007): Empowering Women with Chronic, Physical Disabilities: A Pedagogical/Experiential Group Model. *Social Work in Health Care*, Vol. 46, No. 1, p 67-87.

Vallenga, D/Grypdonck, M H. F/Tan, F I. Y/ Lendemeijer, B H. G. M/ Boon, P A. J. M (2008): Improving decision-making in caring for people with epilepsy and intellectual disability: an action research project. *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 61, No. 3, p 261-272.

Dagstidningsartikel

Johansson, I (2008, 27 oktober). Vägen till ett självständigt jobb för många. *Göteborgs – Posten*. s. 35.

Internetkällor

Carlberg, A (2001): *Framtidens företagande – om socialt företagande och entreprenörskap*. Hämtad 17 oktober, 2008.

http://knatte.kontrollpanelen.se/socialaforetag.nu/pdf/foretagande_webb.pdf

Ericsson, K. och Ericsson, P, 2003: *Hantverkskooperativet Unitis i Ljusdal: Utveckling och uppföljning*. Rapport. Uppsala Universitet, Pedagogiska Institutionen. Hämtad 17 oktober 2008.

<http://www.skinfaxe.se/ebok/unitis.pdf>

Hedin, U-C/Herlitz, U & Kuosmanen, J (2006): *Exitprocesser och empowerment – en studie av sociala arbetskooperativ i vägen ut – projektet*. Hämtad 17 oktober, 2008.

<http://knatte.kontrollpanelen.se/socialaforetag.nu/pdf/Exitprocesser%20och%20empowerment.pdf>

Information om föreningen Grunden från Grundens hemsida. Hämtad 20, oktober 2008.

www.grunden.se

Regler för insatser och förbehållsbelopp för personer med insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade. Hämtad 17 oktober, 2008 från Göteborgs stad hemsida.

<http://www4.goteborg.se/prod/g-info/ffs.nsf/375623d6d925132cc1256d9600237493/1d1f37555c0c0a73c1257083003ad044!OpenDocument>

Socialstyrelsen, Pressmeddelande oktober 2007. Hämtad 20, oktober, 2008.

<http://www.socialstyrelsen.se/Aktuellt/Nyheter/2007/Q4/nyh071010b.htm>

Socialstyrelsens lägesrapport 2007: Insatser och stöd till personer med funktionsnedsättning. Hämtad 23 oktober, 2008.

http://www.socialstyrelsen.se/NR/ronlyres/41FD37A7-96AE-4CA8-879A-43B28E72210F/9907/20081314_rev2.pdf

Socialstyrelsens kartläggning 2008; Daglig verksamhet enligt LSS. Hämtad 24 oktober, 2008.

http://www.socialstyrelsen.se/NR/ronlyres/F67595F2-F2AA-46AE-9E1A-015828BF3DF7/10640/200813122_rev_2.pdf

Vetenskapsrådets forskningsetiska principer. Hämtad 23 oktober, 2008.

http://www.vr.se/download/18.427cb4d511c4bb6e38680002601/forskningsetiska_principer_fix.pdf

Offentligt tryck

Svensk författningssamling, SFS

1993:387 *Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade*

Regeringens proposition

1992/1993:159 *Stöd och service till vissa funktionshindrade*

Statens offentliga utredningar (SOU)

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

Bilagor

Bilaga 1



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Institutionen för socialt arbete

Hej!

Vi heter Anneli Stäef och Lisa Johansson och vi läser till socionomer vid institutionen för socialt arbete här i Göteborg. Vi skriver nu vår c-uppsats om Grundens dagliga verksamhet. Vi vill gärna veta vad du som arbetar inom Grundens dagliga verksamhet tycker om att arbeta där och vad du tycker att det är viktigt att vara med att bestämma om på din dagliga verksamhet. Därför är vi tacksamma om du väljer att ställa upp på en intervju.

Intervjuerna kommer att ta cirka 30-60 minuter och de kommer att spelas in på en bandspelare. Det inspelade materialet och all den information vi får in kommer endast att användas till vår uppsats och det kommer sedan att förstöras. Du får självklart bestämma själv om du vill vara med eller inte och du kan när som helst välja att avbryta intervjun. Vi kommer inte att skriva ut ditt namn i uppsatsen, du kommer alltså att vara anonym.

Både Anneli och Lisa kommer att vara med vid intervjun. Vi kommer att bland annat att fråga dig om vad du tycker är bra och dåligt med att arbeta på Grunden och hur det går till när ni bestämmer något där.

Vi hoppas att du vill ställa upp på en intervju!

Om du har några frågor så får du gärna ringa oss:

Anneli xxx-xxx xx xx

Lisa xxx-xxxx xxx

Med vänlig hälsning Anneli och Lisa

.....

Göteborg ...2008-11-...

Bilaga 2



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Institutionen för socialt arbete

Hej!

Vi heter Anneli Stäaf och Lisa Johansson och vi läser till socionomer vid institutionen för socialt arbete på Göteborgs universitet. Vi skriver nu vår c-uppsats om Grundens dagliga verksamhet. Uppsatsen syftar speciellt till att studera möjligheten till inflytande och delaktighet för deltagarna. Vi vill gärna veta vad du som coach inom Grundens dagliga verksamhet Därför är vi tacksamma om du väljer att ställa upp på en intervju.

Intervjuerna kommer att ta cirka 30-60 minuter och de kommer att spelas in på en bandspelare. Det inspelade materialet och all den information vi får in kommer endast att användas till vår uppsats och det kommer sedan att förstöras. Du får självklart bestämma själv om du vill vara med eller inte och du kan när som helst välja att avbryta intervjun. Om du väljer att delta i denna studie kommer du att vara anonym.

Vi hoppas att du vill ställa upp på en intervju!

Om du har några frågor så får du gärna ringa oss:

Anneli xxx-xxx xx xx

Lisa xxx-xxxx xxx

Med vänlig hälsning Anneli och Lisa

.....

Göteborg ...2008-11-...

Bilaga 3

Intervjuguide till deltagarintervjuerna

Kön Ålder Boende

Tema 1 (bakgrund)

- Hur länge har du arbetat inom Grundens dagliga verksamhet?
- Har du arbetat/arbetar du på någon annan daglig verksamhet än Grunden och i så fall vilken?
- Hur kommer det sig att du började just på Grundens dagliga verksamhet?
- Vad gör du på Grundens dagliga verksamhet?

Tema 2

- Vad tycker du är viktigt att få vara med och bestämma om på din dagliga verksamhet?
- Får du vara med och bestämma om dessa saker?

- Hur gör du för att vara med och bestämma om något?
- Vem bestämmer till slut?
- Får du alltid som du önskat?
- När du kommer på något bra eller får en idé om något du vill förändra, hur gör du då?

- Vad tycker du att coacherna ska göra?

Tema 3

- Känner du att det du gör på den dagliga verksamheten är viktigt och bra?
- I så fall, tycker de andra att de du gör är viktigt och bra?
- Känner du att du vågar ta upp dina förslag exempelvis på möten? Oavsett ja eller nej: vad är det som gör detta?
- Har du lärt dig något nytt sedan du började inom Grundens dagliga verksamhet och i så fall vad?
- Tycker du att du har förändrats sedan du började på Grunden, och i så fall hur?
- Tycker du att ditt liv utanför den dagliga verksamheten har ändrats sedan du började på Grundens dagliga verksamhet och i så fall hur?

Tema 4

- Vad tycker du är bra med att arbeta här?
- Finns det något som du tycker är mindre bra med att arbeta här?

Om ja på frågan om man varit/är på någon annan daglig verksamhet:

- Om du jämför Grunden med den andra dagliga verksamheten där du varit/är, finns det några skillnader?

Tema 5

Olika områden som kan röra det dagliga arbetet på Grundens dagliga verksamhet:

Arbetsdagens början och slut

- Vill du vara med och bestämma när du ska börja och sluta om dagarna
- Om ja, får du vara med och bestämma om detta?
- Om ja, hur gör du för att vara med och bestämma om detta?
- Om nej, vem bestämmer då om detta?

Rast

- Vill du vara med och bestämma när du ska ha rast
- Om ja, får du vara med och bestämma om detta?
- Om ja, hur gör du för att vara med och bestämma om detta?
- Om nej, vem bestämmer då om detta?

Semester

- Vill du vara med och bestämma när du ska ha semester
- Om ja, får du vara med och bestämma om detta?
- Om ja, hur gör du för att vara med och bestämma om detta?
- Om nej, vem bestämmer då om detta?

Arbetsuppgifter

- Vill du vara med och bestämma om vad du ska göra på dagarna och hur länge?
- Om ja, får du vara med och bestämma om detta?
- Om ja, hur gör du för att vara med och bestämma om detta?
- Om nej, vem bestämmer då om detta?

Husmöte/planeringsmöten

- Vill du vara med och bestämma vid husmöten/planeringsmöten?
- Om ja, får du vara med och bestämma på dessa möten?
- Om ja, hur gör du för att vara med och bestämma på dessa möten?
- Om nej, vem bestämmer då på mötet?

Vad som ska produceras/vilka beställningar som ska tas emot (beroende på viken daglig verksamhet ex film och form eller Media)

- Vill du vara med och bestämma vad som ska produceras/vilka beställningar som ska tas emot?
- Om ja, får du vara med och bestämma om detta?
- Om ja, hur gör du för att vara med och bestämma om detta?
- Om nej, vem bestämmer då om detta?

Arbetskläder

- Vill du vara med och bestämma om arbetskläder?
- Om ja, får du vara med och bestämma om detta?
- Om ja, hur gör du för att vara med och bestämma om detta?
- Om nej, vem bestämmer då om detta?

Med vem man ska utföra arbetsuppgiften

- Vill du vara med och bestämma om med vem du ska utföra arbetsuppgiften?
- Om ja, får du vara med och bestämma om detta?
- Om ja, hur gör du för att vara med och bestämma om detta?
- Om nej, vem bestämmer då om detta?

Bilaga 4

Intervjuguide till coachintervjuerna

Kön Ålder Utbildning/tidigare erfarenhet Antal år som coach

Tema 1

- Vad ser du som din uppgift/roll som coach?
- Hur arbetar ni efter föreningens ledord; medbestämmande och inflytande?
- Behöver deltagarna stödjas i denna process och i så fall, hur stödjer ni dem?

- Hur/vad upplever du att deltagarna har möjlighet att påverka inom ramen för daglig verksamhet?
- Vad menar du att det innebär att deltagarna ska vara med och bestämma, vara delaktiga och ha inflytande på den dagliga verksamheten?
- Vad tror du att deltagarna menar med att vara med och bestämma, vara delaktiga och ha inflytande på den dagliga verksamheten?

Tema 2

- Hur fattas beslut inom denna dagliga verksamhet?
- Finns det arbetsplatsträffar?
- Om ja, vilka är i så fall med på dessa?
- Vem/vilka tar initiativ till dessa?

Tema 3

- Kan du se om ett deltagande i Grundens dagliga verksamhet har lett till någon förändring hos deltagarna och i så fall på vilket sätt?
- Kan du se om ett deltagande i Grundens dagliga verksamhet har lett till någon förändring hos deltagarna i deras övriga livssituationen och i så fall på vilket sätt?

Tema 4

- Ser du någon skillnad mellan Grundens dagliga verksamhet och andra dagliga verksamheter? I så fall vilken?

Tema 5

Olika områden som kan röra det dagliga arbetet på Grundens dagliga verksamhet:

Arbetsdagens början och slut

- Vilka är med och bestämmer om vilka tider arbetstagarna ska börja/sluta?
- Hur fattas beslut om detta?

Rast

- Vilka är med och bestämmer om vilka tider arbetstagarna ska ha rast?
- Hur fattas beslut om detta?

Semester

- Vilka är med och bestämmer om när arbetstagarna ska ta semester?
- Hur fattas beslut om detta?

Arbetsuppgifter

- Vilka är med och bestämmer om vilka arbetsuppgifter arbetstagarna ska utföra?
- Hur fattas beslut om detta?

Husmöte/planeringsmöten

- Vilka är med och bestämmer vid husmötena/planeringsmötena?
- Hur fattas beslut vid dessa möten?

Vad som ska produceras/vilka beställningar som ska tas emot (beroende på viken daglig verksamhet ex film och form eller Media)

- Vilka är med och bestämmer om vilka beställningar som ska tas emot eller vad som ska produceras?
- Hur fattas beslut om detta?

Arbetskläder

- Vilka är med och bestämmer om arbetskläder ska finnas och i så fall vad för kläder?
- Hur fattas beslut om detta?

Med vem man ska utföra arbetsuppgiften

- Vilka är med och bestämmer om vilka som ska utföra arbetsuppgifter tillsammans?
- Hur fattas beslut om detta?

Bilaga 5

Observationsguide till strukturerade observationer

- Hur ser lokalerna ut?
- Vilka deltar?
- Hur sitter deltagare/coacher vid bordet?
- Vem pratar/för ordet?
- Är alla delaktiga?
- Vilken roll har coachen/coacherna?
- Hur många beslut går igenom i relation till hur många förslag som ges?
- Vem bestämmer? (formellt och informellt)
- Hur är stämningen?

