

Abstract

Titel: Arbetstagare inom daglig verksamhet i fokus. En studie ur ett personalperspektiv.

Författare: Josephin Miller och Emma Henriksson

Nyckelord: Funktionsnedsättning, daglig verksamhet, arbetstagare, delaktighet

Delaktighet på olika samhällsarenor för personer med funktionsnedsättningar är ett väldokumenterat problem. Daglig verksamhet är en insats enligt LSS, lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade. Övergripande mål med insatsen är att den ska leda till delaktighet inom verksamheten samt till ökad delaktighet i samhället. Forskningens syfte har varit att undersöka på vilket sätt personalen på daglig verksamhet arbetar med att stötta arbetstagarna så de kan utvecklas och uppnå de individuella mål som varje arbetstagare har, samt att se hur personalen arbetar med arbetstagarnas delaktighet inom den dagliga verksamheten och ute i samhället. Ett personalperspektiv är intressant då det framkommit att personalens påverkan av arbetstagarna är stor. De tre frågeställningarna vi utgått från är, ” På vilket sätt arbetar personalen på daglig verksamhet för att stötta arbetstagarna i utvecklingen av sina inneboende förmågor och uppnå de individuella målen?”, ”På vilket sätt försöker personalen uppfylla de mål om delaktighet för arbetstagarna som finns inom den dagliga verksamheten samt ute i samhället?” och ”Vad anser personalen vara viktigt för att de ska kunna utföra ett så bra jobb som möjligt?”

Studien är kvalitativ och insamlingen av empiriskt material har skett genom sju semistrukturerade intervjuer av personal från tre dagliga verksamheter. Materialet i studien är indelat i fyra teman som är verksamheten, arbetstagaren, personalen och delaktighet. Temana används som struktur i avsnittet tidigare forskning och i presentationen av resultat och analys. I analysen har vi använt oss av tre teoretiska perspektiv. Empowerment, handlingsteori samt begreppet stigma.

De viktigaste resultaten som besvarar de tre frågeställningar är att personalen anser sig arbeta med att stötta, motivera och vägleda arbetstagarna samt skapa meningsfull sysselsättning åt dem. Personalen anser att de flesta arbetstagarna inte vill gå vidare till annan sysselsättning. Det här medför att en annan sysselsättning inte är något personalen försöker motivera arbetstagarna till eller jobbar specifikt med som individuellt mål. Personalen för ständigt dialog med arbetstagarna och försöker ta till vara på deras egna initiativ, något som bidrar till ökad delaktighet inom verksamheten. Personalen söker aktivt upp arbetsuppgifter i samhället som arbetstagarna utför som en del i den dagliga verksamheten. Det här ökar delaktigheten i samhället. Att som personal vara rätt person och ha social kompetens upplevs som viktigare än utbildning. Beträffande utbildning är det viktigare att kunna omvandla teoretisk kunskap till praktik snarare än att ha en viss utbildning.



GÖTEBORGS UNIVERSITET
Institutionen för socialt arbete

Arbetstagare inom daglig verksamhet i fokus

-En studie ur ett personalperspektiv

Josephin Miller
Emma Henriksson

Vetenskapligt arbetet på kandidatnivå: C-uppsats
Socionomprogrammet: termin 6, VT 2012
Handledare: Anita Kihlström

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	5
2. Problemområde.....	6
2.1 Problemformulering.....	6
2.2 Syfte och frågeställningar.....	7
2.3 Begreppsförklaring.....	7
3. Bakgrund.....	8
3.1 Historik.....	8
3.2 Lagstiftning.....	8
3.3 Normaliseringsprincipen.....	9
3.4 Verksamhet och organisation.....	10
3.4.1 Allmänt om daglig verksamhet.....	9
3.4.2 Stadsdelens organisation.....	10
3.4.3 De specifika verksamheterna.....	10
4. Tidigare forskning.....	11
4.1 Verksamheten.....	11
4.2 Arbetstagaren.....	12
4.3 Personalen.....	13
4.4 Delaktighet.....	14
5. Teoretiska perspektiv och begrepp.....	14
5.1 Empowerment.....	14
5.2 Handlingsteori.....	15
5.3 Stigma.....	16
6. Metod.....	17
6.1 Val av metod.....	17
6.2 Avgränsningar.....	17
6.3 Urval.....	18
6.4 Litteratursökning.....	18
6.5 Datainsamling.....	19
6.6 Databearbetning.....	19
6.7 Reliabilitet, validitet och generaliserbarhet.....	20
6.8 Etiska överväganden.....	20
6.9 Kritiska reflektioner kring studien.....	21
6.10 Vem har gjort vad.....	21
7. Resultat och analys.....	22
7.1 Verksamheten.....	22
7.2 Arbetstagaren.....	23
7.3 Personalen.....	27
7.4 Delaktighet.....	30

8. Diskussion och slutsatser.....	33
9. Framtida forskning.....	36
10. Referenser.....	38

Bilagor:

Bilaga 1 Informationsbrev

Bilaga 2 Intervjuguide

1. Inledning

Under den tid vi studerat på socionomprogrammet i Göteborg har vi upprepade gånger stött på frågor rörande människor med olika funktionsnedsättningar. Vi har båda två erfarenheter av denna målgrupp från yrkeslivet, då vi arbetat på boenden, daglig verksamhet och inom lägerverksamhet. Utifrån de här erfarenheterna var vi båda två intresserade av att genomföra denna studie inom området funktionsnedsättningar. Vi hade uppfattningen att personalen på daglig verksamhet, boenden och lägerverksamhet, har stort inflytande över arbetstagarna, varför vi ville göra vår studie utifrån ett personalperspektiv.

Daglig verksamhet ska verka för arbetstagarnas delaktighet i samhället. En tanke som fanns hos oss var dock att daglig verksamhet istället kan verka stigmatiserande för arbetstagarna då den på grund av sin utformning och placering kan förstärka en ”vi och dom” känsla och en känsla av utanförskap. Vi har uppfattningen att arbetstagarna ibland hamnar på verksamheterna och att den fortsatta utvecklingen sedan inte ses som så viktig. En av oss gjorde sin praktik på funktionshinderenheten i Lundby, Göteborg. Där väcktes frågan om karriärmöjligheter för personer med lindrig utvecklingsstörning, en fråga vi utgått ifrån då vi utvecklat problemområde och frågeställningarna i denna studie.

Funktionsnedsättning är ett omfattande forskningsområde och det finns mycket forskning från en mängd olika infallsvinklar. Viss forskning berör exempelvis specifikt insatsen daglig verksamhet medan annan forskning tar fasta på relationen mellan daglig verksamhet och arbetslivet. Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS 1993:387) samt de insatser man kan beviljas, bland annat daglig verksamhet, finns inte i alla länder. Dock är det inte bara i Sverige det finns mycket forskning inom området funktionsnedsättningar. Samhällets attityder och dess påverkan finns det mycket att läsa om och det finns en mängd internationella artiklar som pekar på att problematiken kring funktionsnedsättningar och social exkludering är ett världsproblem.

I avhandlingen ”Arbetsplatskultur socialt stöd och arbetets mening -anställning med lönebidrag och daglig verksamhet för personer med intellektuella arbetshandikapp” (Larsson, 2006) läggs fokus på vikten av att ha ett arbete att gå till. Det här är en aspekt vi tycker är intressant. Vi upplevde att det inte tidigare forskats så mycket utifrån ett personalperspektiv och det här påverkade valet av perspektiv i vår studie. En studie som gjorts utifrån ett personalperspektiv är den kvantitativa studien ”Rätt person på rätt plats” (Andersson, 2005). Här framkommer det att personalen har stort inflytande över arbetstagarna och att personalens personliga egenskaper spelar en viktig roll i arbetet, vilket vi tycker är intressant. Dessa två infallsvinklar rörande daglig verksamhet har tillsammans blivit utgångspunkten för vårt syfte samt frågeställningar.

För att få en röd tråd i studien har vi delat in tidigare forskning samt resultat och analys i fyra teman. Vi såg tidigt i arbetet fyra olika vinklar av vårt material och kunde strukturera arbetet därefter. Våra teman är *verksamheten* där vi tar upp kunskap som berör daglig verksamhet generellt. I resultatkapitlet presenteras detta tema som mer deskriptivt för att läsaren ska få en bild av struktur och organisation inom verksamheterna. Nästa tema är *arbetstagaren*. Vi tar i detta tema upp saker som rör arbetstagaren exempelvis individuella mål, arbetstagarnas egna initiativ och hinder för att gå vidare till annan sysselsättning. Vårt tredje tema är *personalen*. Här behandlas hur personalen ser på utbildning och bakgrund, hur de ser på sin roll som personal samt på vilket sätt de arbetar med att uppnå arbetstagarnas mål. Det sista temat är *delaktighet*. Arbetstagarens delaktighet inom verksamheten samt ute i samhället, möjlighet till annan

sysselsättning och samhällets attityd gentemot målgruppen är sådant som tas upp i temat.

2. Problemområde

2.1 Problemformulering

Som vi redan påpekat är funktionsnedsättningar ett stort forskningsområde och mycket av den problematik som finns är väl undersökt. Som funktionsnedsatt kan det vara svårt att till fullo vara delaktig i samhället. En samhällsarena som funktionsnedsatta ofta har problem att komma in på är arbetslivet. Det här är en väldokumenterad problematik, både från svensk forskning men också från många andra ställen i världen. I en intressant artikel av Augustina, Hank och Reiko (2012) undersöks funktionsnedsattas möjligheter i Ghana. I artikeln står att läsa att gruppen funktionsnedsatta är världens största minoritetsgrupp och innefattar 10 % av världens befolkning. I Ghana sker stora diskrimineringar av funktionsnedsatta på arbetslivet, framförallt av funktionsnedsatta kvinnor. De kvinnorna man intervjuat vill jobba men på grund av samhällets syn på funktionsnedsatta har de mycket svårt att komma in i arbetslivet. Det framkommer att en del av anledningen är de fysiska hinder som de funktionsnedsatta har, men att även samhällets attityder är ett stort hinder för dem att få tillträde till arbetsmarknaden. Den stora sociala exkluderingen påverkar också de funktionsnedsattas syn och tro på sig själva. De tror inte att de klarar av någonting (Augustina/Hank/Reiko, 2012). Även om det här är långt bort och funktionsnedsatta i Sverige lever under helt andra villkor så påminner problematiken i Ghana mycket om den problematik som finns i Sverige. Social exkludering, svårigheter med delaktighet i samhället samt access till arbetsmarknaden är en problematik även här.

I Sverige har en grupp funktionsnedsatta rätt till insatsen daglig verksamhet som regleras enligt Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade. Daglig verksamhet är den insats som flest personer med funktionsnedsättningar beviljats och även den insatsen som ökar mest (Socialstyrelsen, 2008). År 2010 var det totalt 30 200 personer i landet som hade insatsen daglig verksamhet enligt LSS § 9:10 (Sveriges officiella statistik, 2010). Daglig verksamhet är både ett mål i sig men det ska också leda till integrering i samhället. Ett annat mål med verksamheten är den ska vara förberedande inför arbetsmarknaden och att personerna inom verksamheten ska få möjlighet att gå vidare till praktik eller lönearbete (Göteborgs stad stadskansliet, 2010).

Det har visat sig att det här målet sällan uppnås och i stort sett alla arbetstagare stannar kvar inom den dagliga verksamheten de är på i många år. Vi tror det kan finnas många strukturella förklaringar till det här. Att ekonomin är dålig och att det finns för få arbeten försvårar för funktionsnedsatta att komma in i arbetslivet. Andra utsatta grupper, såsom unga vuxna, har också svårigheter att få access till arbetslivet, speciellt när lågkonjunktur råder i Sverige, vilket styrker att problematiken finns och försvåras i ekonomiskt svåra tider. Man kan även tänka sig att samhällets attityd gentemot dessa utsatta grupper påverkar svårigheterna för dem att komma in på arbetsmarknaden.

Då insatsen daglig verksamhet är den största inom LSS är det viktigt att den är utformad på ett så bra sätt som möjligt. Som arbetstagare på daglig verksamhet finns en risk att man i viss mån blir avskärmd från det övriga samhället och därför blir personalen en viktig länk utåt. Via personalen kan arbetstagarna få viktig information och kunskap om sina rättigheter och möjligheter att utvecklas (Socialstyrelsen, 2011a). Vi är av uppfattningen att personalen i stor utsträckning också påverkar arbetstagarna vilket stämmer överens med tidigare forskning. Det finns resultat som

påvisar att påverkan kan vara både något positivt och negativt. Det är därför viktigt att vara kritisk och reflekterande i sin yrkesroll samt vara medveten om att man som personal har stort inflytande över arbetstagarna (Socialstyrelsen, 2011a). I socialstyrelsens författning 2011:9, 6 kap § 3, kan man läsa att ”var och en som fullgör uppgifter inom socialtjänsten eller i verksamhet enligt LSS är skyldig att medverka i verksamhetens kvalitetsarbete” (Socialstyrelsen 2011b). Tillsammans utgör det här anledningarna till att vi valt att utföra vår studie ur ett personalperspektiv. Vi upplever även att det här är ett perspektiv som det inte finns så mycket tidigare forskning om.

2.2 Syfte och frågeställningar

Forskningens syfte är att undersöka på vilket sätt personalen på daglig verksamhet arbetar med att stötta arbetstagarna så de kan utveckla sina inneboende förmågor och uppnå individuella mål. I LSS riktlinjer för daglig verksamhet (2010) finns mål om delaktighet. Vi är intresserade av hur personalen arbetar med arbetstagarnas delaktighet inom den dagliga verksamheten och ute i samhället.

Vi har delat upp vårt syfte i tre frågeställningar:

1. På vilket sätt arbetar personalen på daglig verksamhet för att stötta arbetstagarna i utvecklingen av sina inneboende förmågor och uppnå de individuella målen?
2. På vilket sätt försöker personalen uppfylla de mål om delaktighet för arbetstagarna som finns inom den dagliga verksamheten samt ute i samhället?
3. Vad anser personalen vara viktigt för att de ska kunna utföra ett så bra jobb som möjligt?

2.3 Begreppsförklaring

Arbetstagare

Det finns flera olika benämningar för personer som ingår i daglig verksamhet. Brukare eller deltagare är två vanligt förekommande. Samtliga av våra informanter benämner personerna som har insatsen daglig verksamhet arbetstagare. Vi har därför valt att använda den benämningen i vår uppsats. Dels för att dialogen med informanterna blivit lättare då vi använt samma benämning, men också för att vi anser benämningen arbetstagare vara mest korrekt att använda gentemot de personer som är på verksamheterna. Den dagliga verksamheten är i de flesta fall den enda sysselsättning dessa personer har. Arbetstagarna ser på verksamheten som deras arbete och de utför också ett arbete på verksamheterna. Vi anser därför att samhället borde se på dem och benämna dem som just arbetstagare.

LSS

Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (1993:387) är den lag som reglerar insatsen daglig verksamhet. Lagen förklaras mer ingående i avsnitt Bakgrund, 3.2.

Funktionsnedsättning

I den här studien syftar vi på de personer som har rätt till insatser enligt LSS. Vi har riktat oss mot personer med lindriga funktionsnedsättningar då dessa personer har störst möjligheter att komma

in på arbetsmarknaden och det är den gruppen vi vill undersöka. Vad personen mer specifikt har för funktionsnedsättning är inte relevant för oss.

Delaktighet

I LSS riktlinjer för daglig verksamhet (2010) finns delaktighet med som mål både inom verksamheten och utanför verksamheten. Delaktighet inom verksamheten använder vi för att benämna hur arbetstagarna är med och påverkar verksamheten samt vilket inflytande de har över verksamheten. Med delaktighet i samhället menar vilken tillgång arbetstagarna har till samhällets olika arenor samt deras möjlighet till praktik, lönebidrag- eller lönearbete.

3. Bakgrund

3.1 Historik

I socialstyrelsens rapport (2010) *På tröskeln- daglig verksamhet med inriktning på arbete* kan man läsa att det i och med handikappreformens utveckling under 1960-talet föll på landstingen att ordna sysselsättning för målgruppen utvecklingsstörda. Alla som bodde på vårdhem eller i föräldrahemmet skulle ha rätt till denna sysselsättning, något man tidigare inte haft. Industri och tillverkningsarbete var vanligt vilket är anledningen till att många av verksamheterna började med just detta. Det här är något man än idag kan se spår av inom dagliga verksamheter.

Under 1970-talet ökade antalet dagcenter stort. Landstingen började bokföra antalet personer med utvecklingsstörning för att få en bättre översikt över hur stort behovet av sysselsättning egentligen var. Det tillkom en ny lag, omsorgslagen, som gav fler personer rätt till sysselsättning på dagcentra. De med medfödda funktionsnedsättningar men även de personer som drabbats av hjärnskada i vuxen ålder skulle ingå i målgruppen. Man började nu arbeta mer med individuella mål för att få de utvecklingsstörda att känna mer delaktighet i samhället och uppleva att de har samma rättigheter som alla andra.

Ett mål med omsorgslagen var också att få individen att känna gemenskap i sin sysselsättning varav man började överge de enskilt förlagda lokaler där man tidigare bedrivit den dagliga verksamheten och flyttade verksamheten ut i samhället.

1994 införlivades den nya lagen LSS- lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade. I och med denna nya lag förblev daglig verksamhet en rättighet för de individer som tidigare fått sin sysselsättning beviljad med hjälp av omsorgslagen. Kommunerna tog över ansvaret för daglig verksamhet från landstingen om man började jobba allt mer mot individens egna behov, möjligheter och önskemål kring den personliga utvecklingen. Idag är LSS grunden i de flesta insatser för personer med funktionsnedsättningar (Socialstyrelsen, 2010).

3.2 LSS- lagstiftning

Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS 1993:387) är en rättighetslag för funktionshindrade. Lagen togs i bruk 1994 och innan dess var det omsorgslagen som berättigade funktionshindrade insatser. LSS består av tio insatser som man kan ha rätt till om man tillhör någon av de tre personkretsarna och inte redan får sina behov tillgodosedda. För att bli beviljad insatser enligt LSS krävs att man själv vänder sig till socialtjänsten och ansöker om insatsen. Man får då en handläggare som utreder vilka insatser man kan få beviljade samt utreder personens individuella förutsättningar och önskemål. För att ha rätt till daglig verksamhet enligt LSS § 9:10 måste man tillhöra personkrets 1 eller 2 (LSS § 1). Personkrets 1 innefattar personer med

utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd. Personkrets 2 innefattar personer med betydande och bestående begåvningsmässiga funktionsnedsättningar efter hjärnskada i vuxen ålder orsakad av yttre våld eller kroppslig sjukdom.

3.3 Normaliseringsprincipen och handikappreformen

Normaliseringsprincipen (Nirje, 2003) antogs som ett grundsinsätt genom handikappreformen som skedde på 1960-1970 talet. Vid denna tid var många funktionsnedsatta institutionaliserade och undandömda från samhället. Man började allt mer betona vikten av att de här personerna har samma behov som övriga individer i samhället och därför borde ha samma rättigheter samt samma rätt till delaktighet (Nirje, 2003). Enligt Forsberg (1997) medförde handikappreformen ett miljörelaterat synsätt, vilket innebär att man inte ser funktionshindret som en egenskap hos individen utan som något som uppstår i relation till omgivningen. Funktionsnedsättningen är därmed något man kan påverka, reducera eller minska genom olika åtgärder (Forsberg, 1997).

Tanken med normaliseringsprincipen var att personer med funktionsnedsättningar skulle få samma möjlighet till vardagsliv, levnadsmönster och levnadskvalitet som resten av befolkningen. Viktiga punkter för att uppnå levnadsmönster är bland annat att den funktionsnedsatta har rätt till en normal dagsrytm vilket innebär att komma upp på morgonen och komma i säng på kvällen. Andra punkter är en normal veckorytm samt att komma iväg och utföra meningsfull sysselsättning på annan plats än i hemmet för att bryta hemmets rutiner. Man har rätt till normal självbestämmanderätt och att få sina krav och önskemål lyssnade på och respekterade, i den utsträckning det är möjligt. Den miljö där man vistas största delen av sin tid ska uppfylla samma krav som den miljö övriga samhällsmedborgare vistas i (Nirje, 2003).

Allt handikappolitiskt arbete i Sverige utgår från internationella regler som FN:s generalförsamling antog 1993. Syftet med detta var att skapa ett samhälle som var tillgängligt för alla. Tack vare normaliseringsprincipen har rättigheterna för målgruppen utvecklats stort. Då normaliseringsprincipen infördes gällde den enbart gruppen utvecklingsstörda. Idag har man i lagen om stöd och service (LSS) även lagt till personer med förvärvat hjärnskada samt personer med autism eller autismliknande tillstånd som målgrupp med rättighet till de insatser som finns enligt LSS (Nirje, 2003). Införandet av normaliseringsprincipen var enligt Tideman (2000) ett led i att integrera de utvecklingsstörda mer i samhället. De tidigare så vanliga institutionerna kritiserades hårt under 1960-70 talet eftersom de intagna där inte fick ta del av samhällets välfärdsutveckling. På grund av normaliseringsprincipen och avskaffandet av institutioner fick nu allt fler personer möjlighet till integrering och delaktighet i samhället och fick även ta del av samhällets välfärdsresurser. Trots att utvecklingen gått framåt kan man se stora skillnader i levnadsvillkoren mellan personer med och utan funktionsnedsättningar (Tideman, 2000). Människors synsätt och värderingar styrs i stor utsträckning av den lagstiftning som finns i landet. Det finns fortfarande stora ojämlikheter i relationen mellan funktionsnedsatta och icke funktionsnedsatta, därför är handikapppolitiska arbetet mycket viktigt för vårt samhälles syn på funktionsnedsatta (Nyqvist- Cech, 2007).

3.4 Verksamhet och organisation

3.4.1 Allmänt om daglig verksamhet

Daglig verksamhet är en av de insatser som regleras via lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). I Sverige är det 30 200 personer som har insatsen daglig verksamhet enligt LSS § 9:10 personkrets 1 och 2 (Socialstyrelsen, 2011c). Enligt Göteborgs stads riktlinjer

(2009) ska man för att ha rätt till daglig verksamhet, förutom att tillhöra personkrets 1 eller 2, även vara i yrkesverksam ålder och inte redan vara sysselsatt, det vill säga inte gå i skolan eller förvärvsarbeta. Det övergripande målet med daglig verksamhet är att personer med omfattande och varaktiga funktionsnedsättningar ska kunna leva som andra och få möjlighet till en sysselsättning som leder till personlig utveckling och delaktighet i samhällslivet. Syftet med daglig verksamhet är både att ge arbetstagaren sysselsättning och att ge stöd och förberedelse för eventuellt framtida studier eller arbete. Ett av målen med daglig verksamhet är att individens förmågor ska utvecklas och att den enskildes möjligheter att få praktik, lönebidragsarbete eller lönearbete ska öka. Den enskildes möjligheter till arbete ska prövas regelbundet (Göteborgs stads riktlinjer, 2009).

3.4.2 Stadsdelens organisation

I den stadsdelen vi samlat in vårt empiriska material har de delat upp daglig verksamhet i tre olika kategorier efter vilken funktionsnivå arbetstagarna har. De tre olika kategorierna är; DV1, DV2 och DV3 där DV står för daglig verksamhet. DV3 är de dagliga verksamheterna där arbetstagarna är närmast arbetsmarknaden. Det finns tre planeringsledare inom stadsdelen och de har hand om varsin daglig verksamhetsgrupp. I DV3 ingår åtta stycken dagliga verksamheter och arbetsuppgifterna i verksamheterna är allt från teater, it, skapande verksamhet, arbete med trä/snickeri samt caféverksamhet.

3.4.3 De specifika verksamheterna

Vi har varit på tre dagliga verksamheter. Den första vi besökte består av en grupp på 15 arbetstagare och fem personal. En i personalen var sjukskriven så när vi har varit där har det bara varit fyra personal. De flesta arbetstagarna är i medelålder och endast en av arbetstagarna är tjej. Arbetsuppgifterna är bland annat skapande verksamhet och träarbete men arbetstagarna hjälper också till att laga mat. På somrarna har de växthus som de sköter om och det finns tillgång till gym och datorer som arbetstagarna kan använda sig av. Många av arbetstagarna har varit på den dagliga verksamheten flera år. Verksamheten är belägen i ett industriområde i stadsdelens utkant.

Det andra stället vi besökt är en liknande verksamhet med tre personal och tio arbetstagare. Nio av arbetstagare är killar och en är tjej. Även detta ställe ligger i ett industriområde och gruppen sysslar med lite olika typer av uppgifter såsom reparation av cyklar, utearbete, klippa gräs, och mer skapande arbete som att bygga fågelholkar. Verksamheten bedriver även en samhällstjänst som innebär att privatpersoner kan ringa in och beställa hjälp med småjobb i hemmet. Arbetstagarna åker sedan ut, tillsammans med personal, och fixar dessa saker. Denna verksamhet är väldigt inriktad på att få ut arbetstagarna i praktik och flera av deras arbetstagare har varit iväg och praktiserat på olika företag, en kille har nyligen fått lönearbete i en matbutik. Även denna verksamhet är belägen i ett industriområde i stadsdelen.

På det tredje och sista stället bedriver de café-verksamhet. De är två personal och åtta arbetstagare i verksamheten. I denna verksamhet är sex av arbetstagarna tjejer och två är killar. Cafét ligger mer centralt än de andra två verksamheterna, i lokaler på ett torg i stadsdelens kärna. Cafét tar emot beställningar på smörgåsar som de tillsammans förbereder och levererar. De har även servering på plats i lokalerna dit människor kan komma och fika. Arbetstagarna är relativt självgående och tar mycket ansvar för att verksamheten ska fungera.

4. Tidigare forskning

Vi har läst mycket tidigare forskning men valt ut och fördjupat oss i fem studier som vi upplevt vara mest relevanta för syftet i denna studie. Forskningen har delats in i de fyra temana vilka är verksamheten, arbetstagaren, personalen samt delaktighet. Vissa studier återkommer i mer än ett tema nedan, detta då vi anser dem innehålla perspektiv som berör fler än ett tema.

4.1 Verksamheten

”Daglig verksamhet enligt LSS- en kartläggning” (Socialstyrelsen, 2008) är en redovisning av kartläggningar av landets hälso- sjukvård och socialtjänst. I redovisningen kan man läsa att daglig verksamhet är den insats som flest personer får inom ramen för LSS. Ett av målen med daglig verksamhet är att individen ska kunna komma ut i lönearbete och på så sätt öka sin delaktighet i samhället. Antalet personer som har daglig verksamhet som insats ökar, från 20 500 personer år 2000 till 25 800 personer år 2006. Vissa kvalitetsbrister uppmärksammades varför en kartläggning gjordes. Verksamheterna är oftast organiserad som gruppverksamhet i särskilda lokaler även om det oftare idag än tidigare förekommer individuella placeringar på företag, så kallad utflyttad verksamhet (Socialstyrelsen, 2008).

Forskningsrapporten ”Unga med funktionshinder på väg ut i arbetslivet. En utmaning för välfärdssystemet ” är en sammanställning av resultat från ett forskningsprojekt. I rapporten kan man läsa att daglig verksamhet ska syfta både till att vara ett mål i sig som ger individen en gemenskap och en sysselsättning men också till att leda till integrering i samhället och vara en förberedelse för arbetsmarknaden. Det ska finnas karriärmöjligheter även inom daglig verksamhet. För de flesta som har daglig verksamhet är inte ambitionen att komma vidare ut på den vanliga arbetsmarknaden, men för några finns målet att de ska tränas för att klara av ett lönearbete eller ett lönebidragsarbete. Fostran och anpassning är därför inslag på daglig verksamhet. Det är väldigt få personer som får möjligheten att komma vidare men man har uppskattat att ca tio procent av det totala antalet deltagare skulle kunna och vilja gå vidare till annan sysselsättning. Varför är det då så svårt? Handläggarna ser som en stor del av sin uppgift att sälja in verksamheten till de unga, få dem att förstå och acceptera att det finns möjlighet till praktik och arbetsträning, som på lång sikt kan leda vidare till arbete. De tar också upp att man ofta på dagliga verksamheter blir förvissad till marginella rum och skyddade verkstäder vilket innebär att man ännu tydligare identifierar sig som marginaliserad då rumslig tillhörighet har stor betydelse för människors identitet (Olin/Ringsby, 2009).

Larssons (2006) avhandling ” Arbetsplatskultur, socialt stöd och arbetets mening- anställning med lönebidrag och daglig verksamhet för personer med intellektuella arbetshandikapp” trycker på vikten av att ha ett arbete. Vad gäller meningen ett arbete ger framgår det tydligt i studien att det betyder oerhört mycket för den med funktionsnedsättning/arbetshandikapp. I studien har ett antal personer med daglig verksamhet som insats intervjuats. Informanterna uttrycker att skillnaderna mellan dem och ”vanliga människor” är stora redan som de är i och med deras handikapp. Den skillnaden görs bara större om man också utesluts från arbetsmarknaden. De upplever att de blir mer delaktiga i samhället och blir mer tagna på allvar då de kommer ut i lönearbete eftersom andra människor ser dem som viktiga (Larsson, 2006).

4.2 Arbetstagaren

”På tröskeln. Daglig verksamhet med inriktning på arbete” är en vägledning från Socialstyrelsen (2010) för personal som på något sätt arbetar inom daglig verksamhet. Man understryker att arbete och sysselsättning är betydelsefullt både ekonomiskt och socialt. Sysselsättning ger en känsla av att man är behövd och att man ingår i en gemenskap vilket är viktigt. Det finns personer som har daglig verksamhet men som vill och skulle klara av ett annat arbete. Ett mål med daglig verksamhet är att innehållet i den dagliga verksamheten ska verka som ett stöd för dessa personer och ge dem den träning de behöver för att öka sina möjligheter till annan sysselsättning. En annan sak som beskrivs är vikten av genomförandeplaner. De bör upprättas av utföraren utifrån beslutet och målet med personens insats. De ska beskriva hur insatsen praktiskt ska genomföras, hur målen ska uppfyllas och på vilket sätt den enskilde har varit med i planeringen (Socialstyrelsen, 2010).

I rapporten ”Unga med funktionshinder på väg ut i arbetslivet. En utmaning för välfärdssystemet.” (Olin/Ringsby, 2009) framkommer att det finns olika sätt att förstå de ungas problematik på. Man kan förklara problematiken på en individuell nivå eller en strukturell nivå. Bland informanterna i forskningsprojektet är det vanligast att förklara problemen på en individnivå. Intolerans och alltför högt ställda krav i arbetslivet är exempel på strukturell problematik som framkommer och som försvårar för de unga med funktionsnedsättningar att lyckas få ett arbete. Hjälpinsatserna ska begäras av den enskilde vilket innebär att det ställs höga krav på den enskilde. Det innebär också att det ligger på individen att veta vilka krav man kan ställa, till vem man ska vända sig och vilka rättigheter man har. Familjen och skolan har stor betydelse och de som inte har ett socialt nätverk är mer utsatta.

Det framkommer att motivation och en vilja till förändring idag är mycket viktigt för de unga med funktionsnedsättningar för att få tillgång till den hjälp som finns att få. Informanterna i forskningsprojektet lyfter fram att motivationsarbete idag är vanligt. När det är dåliga tider blir effektivisering och rationalisering viktiga på arbetsmarknaden vilket gör att fler personer ses som arbetsoförmögna. Kraven på de anställda ökar vilket ytterligare försvårar för personer med funktionsnedsättningar att få ett arbete. En svårighet, som informanterna lyfter fram, med att hjälpa unga med intellektuella funktionsnedsättningar är att de ibland inte förstår sina begränsningar och sin problematik. Hos vissa ungdomar är svårigheterna att de verkar sakna drivkraft och att de ger upp lätt. För andra är det istället att de har orealistiska drömmar och mål. Informanterna lyfter fram att den allmänna utvecklingen i samhället idag innebär problem för den här målgruppen. Problemen läggs dock ofta på individen istället för att se detta som strukturell problematik. Idag är arbetslösheten hög och det är många sökande till alla jobb vilket försämrar jobb chanserna för den aktuella målgruppen.

Informanterna i studien lyfter fram en problematik kring funktionsnedsatta som inte vill ha de hjälpinsatser som finns trots att de har rätt till det. Här ingår de som inte alls vill söka en daglig verksamhet, istället vill de vara som andra och skriva in sig på arbetsförmedlingen. Det finns ett uttryck att man inte vill bli ”LSS-ad”. Många unga med funktionsnedsättningar är tveksamma till daglig verksamhet och det blir handläggarnas jobb att sälja in verksamheten. Det här beror på att man inte identifierar sig som funktionsnedsatt och vill istället vara som andra med en vanlig lägenhet och ett vanligt jobb. En vanlig uppfattning är att daglig verksamhet är sista utvägen, när man prövat allt annat, och därför upplevs insatsen av många som stigmatiserande. Den upplevs därför inte alltid heller som frivillig (Olin/Ringsby, 2009).

Socialstyrelsen (2008) kan efter kartläggningen ”Daglig verksamhet enligt LSS- en kartläggning” konstatera att det övergripande målet med daglig verksamhet, att den enskilde på sikt ska kunna få möjlighet till lönearbete, inte uppfylls. Övergångar till ett sådant arbete är näst intill obefintliga. Mer än hälften av landets kommuner uppger att ingen arbetstagare gått från daglig verksamhet till lönearbete under den senaste femårsperioden. Samtidigt uppger personal på landets dagliga verksamheter att cirka 10 procent av arbetstagarna själva vill och skulle klara av ett lönearbete.

Detta kan vara konsekvensen av att det brister i samarbetet mellan daglig verksamhet och samhällsliga aktörer som skulle kunna hjälpa och stötta arbetstagare att komma vidare ut i lönearbete. Utan detta samarbete riskerar daglig verksamhet bli en förvaring, där arbetstagarna ”låses in” och ses som en målgrupp utan något att tillföra arbetsmarknaden. I kartläggningen framgår det att den viktigaste aspekten för arbetstagarnas möjlighet till arbete är stöd från personal och samhällsliga organisationer. Detta stöd är avgörande för arbetstagarnas eventuella framtid på arbetsmarknaden. Stödet behöver även finnas tillgängligt ute på arbetsplatserna då många arbetstagare kan behöva fortsatt stöd under hela anställningstiden (Socialstyrelsen, 2008).

I Larssons (2006) avhandling ”Arbetsplatskultur, socialt stöd och arbetets mening- anställning med lönebidrag och daglig verksamhet för personer med intellektuella arbetshandikapp” läggs fokus på arbetets betydelse för personer med intellektuella funktionsnedsättningar. I studien har ett antal personer med funktionsnedsättningar intervjuats kring sin arbetssituation. Arbetsförmedlingen erbjuder hjälpinsatser där målet är att den funktionsnedsatta ska ha möjlighet att hitta, få, samt behålla ett arbete. Arbetsförmedlingen har även åtgärdsprogram som riktar sig till arbetsgivare för att ge dessa stöd vid anställning av person med funktionsnedsättningar.

I studien har man undersökt arbetsplatskulturer och hur dessa påverkar de funktionsnedsattas möjlighet till anställning. Resultaten visar att de större arbetsplatserna har en mer utvecklad, mer öppen arbetsplatskultur. En stor arbetsplats har oftare en mer hierarkisk ordning än en liten. Detta kan utgöra ett hinder för den funktionshindrade som kan ha svårt att passa in i denna ordning.

I studien har det gjorts jämförelser mellan utflyttade daglig verksamhetsplatser och lönebidragsarbete. Man såg stora skillnader i delaktigheten på arbetsplatserna inom lönebidrag och daglig verksamhet. På lönebidragsplatserna var de funktionsnedsatta betydligt mer inkluderade och tillhörde personalgruppen på ett helt annat sätt än på daglig verksamhetsplatserna (Larsson, 2006).

4.3 Personalen

”Rätt person på rätt plats” (Andersson, 2005) är en kvantitativ studie rörande kompetensbehovet hos personal inom daglig verksamhet. I resultatet kan man utläsa att de anställda anser social kompetens vara viktigare än kunskap/ utbildning och arbets-/ livserfarenhet för att på bästa sätt kunna utföra sitt arbete. Utbildning och kunskap låg tätt efter. Minst viktigt har man ansett att yrkes- och livserfarenhet är. I resultatet framkommer också att personalens förhållningssätt till personer med utvecklingsstörning påverkar dessa personers vardagsituation. Det är därför en viktig arbetsuppgift för personalen att vara ambassadörer för dessa personer och på så sätt påverka omgivningens attityder till personer med utvecklingsstörning.

Studien tittar också på vad som anses ligga i personalens uppdrag och bland resultaten här uppgavs bland annat: arbeta för att personen utifrån de egna förutsättningarna ska ha en meningsfull sysselsättning, fungera som handledare och problemlösare både i arbetet och i sociala sammanhang samt stötta och hjälpa personen att utveckla olika färdigheter. Personalen ska även arbeta för att personen ska kunna komma vidare ut i samhällslivet och eventuellt hitta ett ”vanligt” arbete, arbeta för att personen ska fungera i en arbetsgrupp, arbeta för att personen ska känna meningsfullhet både i sin arbetsgrupp och i samhället samt utveckla samarbete med andra verksamheter för att utveckla möjligheten till kombination av yrke och utvecklingsstörning. Att personalen skall ha förmåga att lyfta fram personens kompetens och förutsättningar anses vara allra viktigast (Andersson, 2005).

4.4 Delaktighet

I Socialstyrelsens vägledning ”På tröskeln- daglig verksamhet med inriktning på arbete” (2010) framkommer att verksamheter inom LSS ska leda till delaktighet i samhället och jämlikhet i levnadsvillkor. LSS styrs också av normaliseringsprincipen, vilket innebär att alla människor ska ges en möjlighet till samma livsmönster, där arbete anses ingå.

I samband med Socialstyrelsens (2008) kartläggning ”Daglig verksamhet enligt LSS- en kartläggning” hade man en så kallad hearing där bland annat arbetstagare från dagliga verksamheter fick vara med och uttrycka sina åsikter. Det framgick då att flertalet arbetstagare ansåg det orimligt att de inte fick full lön då daglig verksamhet i många fall är det närmsta många kommer ett ”riktigt” arbete. För dem är det en självklarhet att daglig verksamhet ska värderas lika högt som ett ”riktigt” arbete. Vid hearingen diskuterades även hur arbetstagarna upplevde sitt eget inflytande över den dagliga verksamhetens innehåll och utformning. I denna fråga ansåg alla arbetstagare att de hade möjlighet att vara med och bestämma kring den dagliga verksamheten förutom i frågor som rörde ekonomi. Däremot framgår det av kartläggningen att endast 80 procent av kommunerna har haft individuella planeringsmöten för att få fram arbetstagarnas behov och önskemål. (Socialstyrelsen, 2008).

Bortsett från studien ”Rätt person på rätt plats” (Andersson, 2005) har vi i vårt sökande efter tidigare forskning upplevt ett glapp gällande personalen och deras roll i arbetet med arbetstagarna inom daglig verksamhet. Anderssons studie är kvantitativ och ger en bred bild av personalen och deras roll. Vår studie är kvalitativ och vi hoppas vi kunna bidra med en inblick i hur det kan se ut.

5. Teoretiska perspektiv och begrepp

5.1 Empowerment

Empowermentbegreppet har sitt ursprung i USA och aktivismrörelsen. Begreppet handlar om makt vilket man kan förstå genom att titta på ordet: empower, att maktgöra (Starrin, 1997). Det finns två delar av empowerment där den ena handlar om en enskild individ och den andra om ett kollektiv. Den första delen handlar om att utveckla den egna kompetensen, handlingsförmågan och självtilliten. Den andra delen handlar om att få tillgång till resurser, exempelvis i form av makt (Hagquist, 1997). Empowerment innebär att ge makt, möjlighet eller tillåtelse åt grupper eller individer som på grund av strukturella hinder inte fått möjlighet att utveckla de förmågor och den kapacitet alla människor besitter (Starrin, 1997).

Empowerment är både en process och mål. Målen är att synliggöra och förändra maktstrukturer

så att de uttrycker respekt för människors lika värde och rättigheter (Tengqvist, 2007) och att människor ska ses som subjekt och kapabla att styra över sina egna liv (Starrin, 1997). Ett mål enligt Askheim (2007) är också att stärka de egna inneboende resurserna, utveckla handlingskompetens, och ändra omständigheter. Individerna eller gruppen ska bli i stånd att handla på eget initiativ. Andra viktiga komponenter är kontroll, självförtroende och stolthet. Stolthet och mod uppstår när man känner sig positivt värderad av andra och sig själv. Stolthet och mod krävs för att vistas i offentligheten. För en funktionshindrad person innebär Empowerment att man lär sig leva med sin funktionsnedsättning så man inte hamnar i onödigt beroende. Man utgår ifrån att människor är aktiva och handlande varelser, de här egenskaperna finns inneboende hos alla. Om de ges möjlighet och rätt förutsättningar föreligger kan de utvecklas hos människan utefter dennes egen förmåga (Askheim, 2007).

När Empowerment används i välfärdssamhället innebär det att ge någon som använder sig av välfärdsutbudet mer makt. Därmed får experterna mindre makt. En risk med Empowerment kan vara att det leder till en falsk känsla av att kunna påverka och agera. För att det här inte ska ske måste strukturella förändringar och empowerment hos arbetstagarna ske samtidigt (Ronning, 2007; Överlid, 2007).

Nyqvist-Cech (2007) skriver om vikten av kunskap. För att kunna hävda och kämpa för sina rättigheter måste man veta vilka de är. Det här kan vara svårt om man på grund av sin funktionsnedsättning inte själv kan skaffa sig de kunskaperna som behövs. Personalen inom olika välfärdsinstitutioner har därför en viktig roll (Nyqvist-Cech, 2007). De professionellas roll i empowermentarbete har även Askheim och Starrin (2007) skrivit om. De ställer frågan: Är det möjligt för en person att maktgöra en annan? Det här kallas empowermentparadoxen. Det kanske inte är möjligt, men det är möjligt att skapa villkor och förutsättningar för att de man arbetar med själva ska ta makten över sina egna liv. Utmaningen är att konkretisera vad det är att skapa sådana omständigheter. Att stödja och underlätta är viktiga delar i de professionellas roll (Askheim/Starrin, 2007).

Att gå från att vara passiv och ha en roll som offer till att vara aktiv och ha en roll som deltagare är en lång och tidskrävande process (Löken 2007). En viktig del av empowermentarbetet är att medvetandegörande vilka maktförhållanden som existerar, vad som bidrar till makt och vanmakt och hur man kommer ur en vanmaktsituation. Det handlar inte om makt över något utan om makt till det som får en att känna att man styr sitt eget liv. Med det kommer också en stolthet över den man är. Makt till möjligheter att förverkliga sina egna intressen och att få gehör för sina önskaner och värderingar (Löken, 2007).

5.2 Handlingsteori

Det här är enligt Berglind (1995) ett perspektiv som handlar om att förstå mänskligt handlande och mänskliga relationer. Två centrala begrepp är handling och att handla. Att handla beskrivs som att avsiktligt förändra eller inte förändra något. En produktiv handling är en handling som leder till förändring, medan en preventiv handling är en handling som leder till att en förändring inte sker. För att förstå mänskligt handlande måste fem frågor besvaras. *Vad gjordes, när och var, vem utförde handlingen, hur gjordes det och varför gjordes det?* En handling har ett bestämt mål men också föreställningar om målet och planer för att nå upp till målet. Handlande har också en social innebörd och innefattar sociala konventioner. Sociala normer och förväntningar påverkar handlingen och handlandet. Motiven kan variera från olika situationer och de kan ibland vara

omedvetna (Berglind, 1995).

Ett annat begrepp som Berglind (1995) beskriver är begreppet kunna. Det här begreppet innefattar både kompetens, förmåga och möjligheter. Beroende på vilken mängd av dessa komponenter som finns i en situation drar man slutsatsen kan eller kan inte. En persons handlingsutrymme innefattar begreppen vilja och kunna. Handlingsutrymmet kan beskrivas antingen utifrån personens subjektiva bild av sitt handlingsutrymme eller med hjälp av ett utifrånperspektiv av en persons handlingsutrymme. För att förstå en person är det viktigt att klarlägga personens egen uppfattning av det egna handlingsutrymmet.

Berglind (1995) beskriver vad som behövs för att en person ska nå ut på arbetsmarknaden. Det viktigast är att personen vill och kan arbeta. En persons vilja påverkas av personens möjligheter. Om en person inte anser sig ha några möjligheter att få ett arbete är det också troligt att personen föredrar att inte arbeta. I tider med lågkonjunktur och hög arbetslöshet är det större konkurrens på arbetsmarknaden och högre krav ställs på individens lönsamhet och effektivitet (Berglind, 1995).

Berglind (1995) ger ett exempel på hur man kan göra en handlingsanalys i form av ett flödesschema. Man ställer sig då frågorna -hur är din situation för att gå vidare -hur vill du att den ska vara och -vad kan du göra. Det här är bara exempel på frågor man kan ställa i en handlingsanalys, syftet är att komma fram till målet och hindren för att uppnå målet, för att kunna komma förbi dem.

Ett annat begrepp som Berglind (1995), tar upp i sin bok är inlärd hjälplöshet. Det här uppstår om man inte har kontroll över sin situation och inte får någon chans till aktivt handlande. Istället förhåller man sig då passiv. Det är därför viktigt med känslan att man har kontroll över situationen och sitt liv. Som professionell blir uppdraget att bygga upp klientens egen kompetens att klara av svåra situationer.

Andra saker som är viktiga i arbetet med arbetstagarna som professionell är att inte ta över som utan att låta personen utveckla egna resurser och kompetenser. Det är viktigt att både kunna se saker från arbetstagarens perspektiv men också att kunna vara distanserad, och inta ett professionellt utifrånperspektiv för att kunna hjälpa. Det professionella handlandet är målinriktat och avsiktligt och ska alltid ha arbetstagarens bästa i centrum. Det går ut på att avsiktligt påverka arbetstagaren eller dennes situation till det bättre. Genom att jämföra målen med resultaten och avsikterna kan man utvärdera om det professionella handlandet varit framgångsrikt och lyckats nå upp till målen.

Man vill som professionell synliggöra arbetstagarens handlingsmöjligheter och genom det öka handlingsutrymmet för arbetstagaren. Det här utan att passivisera genom att ”fixa” för mycket som professionell. En viktig del av handlingsteori är självbestämmandeprincipen (Berglind, 1995).

5.3 Stigma

Stigma handlar om hur avvikande grupper i samhället marginaliseras (Lindqvist 2007).

Begreppet används för att beteckna någons avvikande drag i negativ mening. Stigma är en social konstruktion, baserad på bestämda kännetecken som gör skillnad mellan människor. De kännetecknen leder till nedvärdering av personen och personen förminskas till att endast bli de

egenskaper stigmat tillskriver denne (Lindqvist, 2007). Goffman (2011) beskriver olika typer av stigmat där två av dem är kroppsliga stigmat, som till exempel fysiska funktionsnedsättningar, och fläckar i den personliga karaktären, till exempel psykiska rubbningar och arbetslöshet. Vad som anses vara ett stigma varierar i olika kulturer och tidsepoker. Både den stigmatiserade och de normala kan känna sig osäkra i blandade sociala situationer. De normala upplever antingen den stigmatiserade som för påstridig eller för skamsen. Vare sig man som normal reagerar tydligt på exempelvis en fysisk funktionsnedsättning eller ej kan osäkerhet och obehag uppstå. Man blir försiktig när det gäller ordval, vardagsord kan bli tabun, samt undvikande blick och tvångsmässig pratsamhet är exempel på vad som kan uppstå i samspelet. Det finns ofta en uppdelning mellan en stigmatiserad individs identitet och den visuella identiteten det vill säga hur andra personer ser på individen. Detta leder ofta till att den stigmatiserade individen har en nedvärderande syn på sig själv (Goffman, 2011).

Som funktionsnedsatt finns det enligt Goffman (2011) flera strategier för att hantera sitt utanförskap och anpassa sig till omvärlden. En av strategierna innebär att individen i så stor utsträckning som möjligt försöker vara som alla andra genom att ta till sig och lära sig hur andra gör och sedan göra samma. En annan strategi är att hålla sig för sig själv och dra sig undan från samhället. Detta är vanligt förekommande bland föräldrar till barn med funktionsnedsättning som vill skydda dem från samhället. Denna strategi blir oftast problematisk då barnen blir äldre och ska börja i skolan.

6. Metod

6.1 Val av metod

Det tillvägagångssätt vi tillämpar är en kvalitativ metod. Det här för att vårt syfte är att förstå och tolka våra informanternas arbete i förhållande till arbetstagarna. Målet är inte att vi ska komma fram till objektiva fakta utan vi vill lyfta informanternas subjektiva bild av verkligheten och försöka förstå hur den påverkar och skapar förhållandena till arbetstagarna (Kvale/Brinkman, 2009).

En induktiv utgångspunkt innebär att man går in i ett arbete utan någon teori eller förkunskap, det är något som framkommer under arbetets gång. En deduktiv utgångspunkt däremot är när man går in i arbetet med en redan bestämd teoretisk grund. Abduktiv utgångspunkt brukar man kalla det när man blandar de här två tillvägagångssätten (Bryman, 2011). Vi har utgått ifrån en viss förförståelse och en teoretisk ram när vi samlat in vårt empiriska material. Vi har sedan fördjupat oss i vårt material och analyserat det med de teorier vi valt utifrån den förförståelse vi haft. Dock har vi varit öppna för nya vinklar och perspektiv som framkommit under empiriinsamlingen. Vi anser därför denna studie vara abduktiv. Huruvida man kan göra en rent deduktiv eller induktiv studie är något vi diskuterat. Då man alltid påverkas av ny information under arbetets gång kan det vara svårt att vara helt deduktiv. Samtidigt har man alltid en förförståelse och kan därför aldrig gå in i något helt opåverkad vilket gör det svårt med en helt induktiv utgångspunkt.

Vår studie har en analytisk ansats det vill säga att vi vill förstå varför våra resultat ser ut som de gör. Studien har även en deskriptiv ansats vilket innebär att vi med hjälp av resultaten beskriver de verksamheter vi studerat.

6.2 Avgränsningar

I vårt arbete har vi fått göra en del avgränsningar dels beroende på att vissa faktorer inte hade bidragit och därför kunde väljas bort och dels beroende på faktorer vi själva inte kunnat rå över.

En avgränsning vi medvetet gjort är att vi valt att fokusera enbart på personalen på de dagliga verksamheterna. Vi hade lika gärna kunnat intervjua både arbetstagarna och personalen eller bara arbetstagarna, men vi valde innan att se på saken ur personalens perspektiv då vi ansåg detta mer intressant. Därför kunde arbetstagarna enkelt väljas bort som informanter.

Att avgränsa oss till dagliga verksamheter inom den valda stadsdelen föll sig också naturligt eftersom vi kom i kontakt med verksamheterna genom ett projekt mellan stadsdelen och en institution vid Göteborgs Universitet. För oss var det lätt att välja personal inom dessa verksamheter som informanter då de redan var införstådda i att eventuella intervjuer skulle äga rum och gärna ställde upp. Det underlättade även för oss då vi inte behövde tänka så mycket på vilket geografiskt område vi skulle inrikta oss på utan vi bestämde oss helt enkelt för denna stadsdel då den var tillgänglig

6.3 Urval

Enligt Kvale och Brinkman (2009) är ett lämpligt antal informanter 15 plus/minus 10, alltså 5 till 25 informanter beroende på tid. Man kan basera sitt val av antal informanter på olika saker, där det bästa kanske är att man uppnår en teoretisk mättnad. Det innebär att en kategori mättats och ingen ny relevant information tillkommer (Bryman, 2011). Vi har i denna studie intervjuat sju personer. Vi har intervjuat personal från tre dagliga verksamheter där funktionsnivån på arbetstagarna är likvärdig. Vi kom i kontakt med dessa verksamheter genom ett samarbete mellan stadsdelen och en institution vid Göteborgs Universitet. Att vi valde just dessa tre verksamheter var för att de ingår i DV3 samt att de utför liknande arbetsuppgifter. Av de sju informanterna är fyra män och tre kvinnor. På första stället har vi intervjuat fyra av fem i personalen. På andra stället intervjuade vi två av tre i personalen och på sista stället en av två. Att det blev just så var slumpen som avgjorde. Åldern på informanterna varierade stort men är inget vi tagit fasta på. Då vi ringde till de olika verksamheterna presenterade vi oss, vad vi ville göra samt varför. När vi bad om att få komma och intervjua var det personalen på respektive verksamhet som själva bestämde vem/vilka som ville ställa upp på intervju. Vi tror att resultatet kan påverkas av att informanterna är av olika kön. Det ger också en mer sanningsenlig bild om gruppen inte är homogen. Då vi sammanställer resultatet är alla intervjuerna numrerade och ingen hänsyn har tagits till vilken arbetsplats eller vilket kön informanten tillhör.

Anledningen till att vi valde att intervjua just sju informanter är att vi efter de sju intervjuerna upplevde en viss mättnad i vårt material. Vi kände även att vi fått tillräckligt med information för att kunna besvara våra frågeställningar.

6.4 Litteratursökning

Vi har sökt litteratur till tidigare forskning samt de teoretiska perspektiven genom att söka i Göteborgs Universitets biblioteksdataas GUNDA. Vi har också sökt på www.ub.gu.se, www.uppsatser.se samt på www.socialstyrelsen.se. Då vi har sökt information har vi använt oss av nyckelord som *funktionsnedsättning*, *daglig verksamhet*, *meningsfull sysselsättning*, *delaktighet*, *självbestämmande* och *arbetsmarknadspolitiska åtgärder*. Vi har även via vår handledare fått tips på lämplig litteratur. Vi har hittat stora mängder litteratur som skulle kunna passa vår studie. Efter att ha gått igenom litteraturen har vi kunnat välja ut de böcker/rapporter/artiklar vi anser bäst lämpade för vår studie. Mycket av den litteratur vi hittat är forskning inom samma område och mycket har berört utvecklingsstörning i samhället ur ett historiskt perspektiv. Då vi inte lägger fokus på själva funktionsnedsättningen hos arbetstagarna har vi därför kunnat välja bort den typen av litteratur.

6.5 Datainsamling, intervjuernas upplägg och genomförande

Innan vi genomförde intervjuerna besökte vi en av verksamheterna för att få en inblick i det övergripande arbetet på en daglig verksamhet. Vi utformade sedan vår intervjuguide utefter den information vi tillskansat oss. Intervjuguiden är uppdelad i tre områden som vi tyckt oss sett på vårt besök. Då arbetssättet på de tre verksamheterna är liknande ansåg vi det tillräckligt att besöka endast ett ställe för att få denna information. Kvale och Brinkman (2009) skriver att då man vill studera människors beteende och samspel får man ut mer genom att observera än genom intervjuer kring beteendet. Då vårt syfte inte är att studera personalens samspel kommer vi inte använda observationen i resultat eller analys.

Vi har använt oss av kvalitativa semistrukturerade intervjuer (Bryman, 2011). Här är tillvägagångssättet mer ostrukturerat än de intervjuer man gör i exempelvis kvantitativ forskning. Vi vill fokusera på informanternas förhållningssätt och åsikter och därför låta dem komma till tals utan att vi som intervjuare styr för mycket. Vi utgick ifrån en intervjuguide med olika teman vi ställt upp i förväg. Dessa teman var *verksamheten*, *personalen* och *arbetstagarna*. Dock ville vi vara öppna för vad informanterna själva tog upp under intervjuerna och var därför flexibla under intervjusituationerna (Bryman, 2011).

Innan intervjuernas början informerade vi om anonymitet, vad materialet skulle komma att användas till samt att personen när som helst kunde välja att avsluta intervjun. Vi hade även med ett informationsbrev där vi kortfattat skrivit ner syftet med intervjuerna samt våra kontaktuppgifter om de efter intervjun ville fråga om något. Alla sju intervjuer tog cirka 30 minuter var att genomföra. De utfördes på respektive informants arbetsplats i ett rum avskilt från övriga verksamheten. Under intervjun var en av oss intervjuledare och ställde de frågor vi i förväg skrivit. Intervjuerna spelades in och den av oss som inte var intervjuledare skrev även stödanteckningar. Vi utgick ifrån samma intervjuguide vid alla sju intervjuerna men beroende på svaren fick informanterna olika följdfrågor. Under alla intervjuer lät vi informanterna prata relativt fritt, det vill säga att vi inte följde intervjuguiden ordagrant på grund av att vi inte ville avbryta en tankegång för att ställa en ny fråga. Informanterna kom oftast själva in på de områden vi tänkt fråga om så alla frågor blev täckta i alla intervjuer ändå.

6.6 Databearbetning, analys och tolkning

Intervjuerna har transkriberats för att lättare få en överblick. När vi läste igenom vårt intervjumaterial kunde vi istället för de tre områdena i intervjuguiden dela in materialet i fyra teman, verksamheten, arbetstagaren, personalen samt delaktighet. Vi har använt oss av meningskategorisering som analysmetod (Kvale/Brinkman, 2009). I vårt fall innebär det att intervjuerna har färgkodats utefter de fyra temana. Detta för att strukturera intervjuerna och få en tydligare överblick av vilken del som handlar om vad. Valda delar har lyfts fram och andra valts bort.

Resultaten redovisas bland annat genom att intressanta citat från intervjuerna lyfts fram, då vi vill ge exempel från vårt empiriska material. Resultaten i temat verksamheten beskriver just verksamheten och presenteras därför som mer deskriptiva. I de andra tre temana, arbetstagaren, personalen och delaktighet, varvas resultat med en mer tydlig analys. Eftersom vi inte kommer kunna redovisa allt som sagts i intervjuerna gör vi en subjektiv tolkning av vilka resultat som är intressanta att redovisa. Vi har sedan analyserat resultaten med hjälp av de teoretiska perspektiv och den tidigare forskning vi har med i studien.

6.7 Reliabilitet, validitet och generaliserbarhet

Validitet handlar om en studies giltighet, det vill säga om man undersökt det man i studien avsett att undersöka. För att öka validiteten kan man till exempel vara flera forskare som studerar samma sak, får många fram liknande resultat ökar validiteten (Kvale/Brinkman, 2009; Bryman, 2011). I vår studie skulle validiteten anses högre om till exempel fler personer deltagit i att välja ut de delar som presenteras i resultatet. Om kodningen av intervjuerna gjorts av fler personer skulle man också kunna säga att validiteten ökat eftersom fler tolkningar vägt in i vilka delar som valts ut. Det material vi samlat in är av relevans för vårt syfte och våra frågeställningar, vi har alltså undersökt det vi avsett att undersöka.

Reliabilitet innebär att undersökningen hade kunnat göras av vem som helst med samma resultat. Vi som utförare ska alltså inte ha någon direkt påverkan på resultatet för att det ska bli så pålitligt som möjligt. Skulle man göra om denna studie längre fram i tiden och då få liknande eller samma resultat kan man säga att reliabiliteten är hög. Då en kvalitativ studie berör hur en situation upplevs här och nu är det dock svårt att få hög reliabilitet i en sådan (Kvale/Brinkman, 2009; Bryman, 2011). Något vi tänkt på för att denna studie ska få hög reliabilitet är utformningen av intervjufrågorna. Vi har i så stor utsträckning som möjligt försökt hålla våra åsikter och värderingar utanför intervjufrågorna för att öka chanserna för någon annan att genomföra samma undersökning. Vi är även tydliga med att redovisa alla moment i forskningsprocessen för att i så stor mån som möjligt underlätta för andra att göra samma studie. Enligt Bryman (2011) är både validitet och reliabilitet begrepp som kommer från den kvantitativa forskningen och det finns svårigheter med att överföra dessa till en kvalitativ forskning. Detta då kvantitativ och kvalitativ forskning inte har samma utgångspunkt. Det finns alternativa begrepp exempelvis tillförlitlighet och äkthet som kan uppfattas som mer passande för kvalitativ forskning (Bryman, 2011).

Generaliserbarhet är också något som är mer angeläget i den kvantitativa forskningen. För att kunna generalisera krävs ett stort antal informanter och ett slumpmässigt urval (Kvale/Brinkman, 2009) något man ofta inte har i en kvalitativ studie. För att öka generaliserbarheten i denna studie jämförs resultaten med tidigare forskning och teori. Visar tidigare forskning på liknande resultat som denna studie finns det större möjligheter att generalisera. Dock är inte målet med denna studie att generalisera. Vi vill snarare lyfta fram det specifika i just de verksamheter vi undersökt.

6.8 Etiska riktlinjer och överväganden

Vetenskapsrådet har satt upp fyra forskningsetiska principer som man inom forskning bör följa för att en studie ska anses vara etiskt försvarbar. De fyra principerna är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002).

För att uppfylla dessa principer har vi vid intervjutillfällena lämnat ett informationsblad till informanterna. Här framgick studiens syfte, hur den är upplagd och hur resultaten kommer att användas. I brevet fanns även våra och handledarens kontaktuppgifter om någon informant i efterhand skulle ha några frågor gällande studien. Det framgick också att alla personer, verksamheter samt stadsdelens namn inte kommer nämnas i studien för att säkra informanternas konfidentialitet. Innan vi började med intervjuerna upplyste vi informanterna om att eftersom det är frivilligt att ställa upp och vara med som informant, går det också att avbryta intervjuerna när som helst. Vi har döpt intervjuerna med siffra ett till sju för att behålla informanternas anonymitet. Vi har inte med några av de namn som nämns i intervjuerna i våra resultat. Vi har

heller inte skriva ut vilka de tre dagliga verksamheterna är, vad de heter och vart de ligger.

Nyttokravet innebär att det empiriska materialet och de personliga uppgifter som framkommer där endast ska användas studien och inte får användas i andra syften (Vetenskapsrådet, år). Det här kommer vi följa då materialet inte kommer lämnas ut och bara kommer användas till den här studien.

Kvale och Brinkman (2009) skriver att en forskningsstudie inte bara bör syfta till det vetenskapliga värdet som framkommer av studien, utan den bör också syfta till att det ska bli bättre för den individ eller grupp som den undersöker (Kvale/Brinkman, 2009). Vår studie syftar till att uppmärksamma och på det sättet förbättra vissa av de kvalitetsbrister som finns inom daglig verksamhet. Det bidrar i längden till förbättringar för arbetstagarna.

Vi har även gjort etiska övervägandet i valet av informanter. Eftersom vi intervjuar personalen minskar den etiska problematiken avsevärt i jämförelse med om vi istället valt att undersöka frågorna ur ett arbetstagarperspektiv. Då hade de etiska åtagandena blivit betydligt mer invecklade. Arbetstagarna är i beroendeställning till personalen och en risk med att intervjuar arbetstagarna skulle kunna vara om det framkom negativa saker i studiens resultat. Hur skulle detta hanteras bland personalen på dagliga verksamheterna? Skulle det kunna få konsekvenser för de arbetstagare som deltagit i studien?

6.9 Kritiska reflektioner kring studien

Vi inser att det finns vissa faktorer som kan ha påverkat de resultat vi fått fram av intervjuerna. Något som kan ha påverkat är bland annat platserna vi utfört intervjuerna på. Då vi varit på informanternas arbetsplatser och genomfört intervjuerna kan detta lett till att informanterna varit mer lojala mot arbetsplatsen i sina svar än om vi varit på en neutral plats. En annan faktor som kan ha påverkat informanternas svar är hur de uppfattat och tolkat våra frågor. Under intervjuerna försökte vi inte ställa frågor som allt för direkt berörde arbetstagarnas möjligheter att gå vidare till arbete och praktik. Detta då vi kände att vissa frågor kunde verka kritiserande mot verksamheten. Vi har därför upplevt att vi delvis ej fått så direkta och konkreta svar som vi önskat.

Vårt resultat kan också ha påverkats av urvalet av informanter. Då det var personalen på respektive arbetsplats som själva valde vem/vilka som ville ställa upp på intervju blev valet av informanter väldigt slumpmässigt. Man kan tänka sig att vi hade fått ett annat resultat om det varit andra i personalen som ställt upp på intervju.

6.10 Vem har gjort vad

I arbetet med denna studie har vi båda varit aktiva och även då vi delat upp vissa moment har vi hela tiden haft en dialog kring vårt material. Vi har båda två närvarat vid alla intervjuer och haft ett lika stort ansvar för intervjusituationerna. I arbetet med resultat, analys och diskussion har vi arbetat gemensamt då vi anser att resultatet och analysen kan påverkas av att delas upp. Det faller sig naturligt att vi båda gjort diskussionen eftersom det är där vi knyter ihop det arbete vi gemensamt gjort.

7. Resultat och analys

Det är totalt sju informanter. Tre av dem är kvinnor och fyra är män. För att hålla informanterna

anonyma benämner vi dem 1-7 utan inbördes ordning. Resultaten presenteras genom citat som följs av en siffra vilken talar om vilken informant vi hämtat citatet ifrån. Resultaten är indelade i de fyra teman *verksamheten*, *arbetstagaren*, *personalen* och *delaktighet*.

7.1 Verksamheten

Uppdraget i stort är detsamma för verksamheterna men det framkommer att personalen arbetar på olika sätt inom varje enskild verksamhet.

Mycket har ju funnits här sedan lång tillbaka, så man har liksom bara kommit in i ett system och sedan fortsätter man med de uppgifterna och de grejerna som har fungerat tidigare. (6)

Det här sättet att utföra sina arbetsuppgifter på skiljer sig stort mot vad informant 4 uttrycker. Informanten betonar vikten av reflektion i arbetet för att utveckla verksamheten och arbetsuppgifterna.

Det är ett bra verktyg för att komma framåt och även reflektera över en situation, varför gick det bra nu och varför gick det inte bra igår. (4)

Informanterna uttrycker att det sker förändringar inom verksamheten vilket påverkar de dagliga verksamheterna. Något som kommer förändras är hur man arbetar med genomförandeplaner, där arbetstagarnas individuella mål framkommer. Det här är något man efterfrågat högre upp i verksamheten. Det lyfts fram både positiva och negativa aspekter där det positiva är att arbetet blir mer strukturerat och målen mer konkreta och lätta att följa upp. Förändringarna öppnar även upp för nya möjligheter för arbetstagarna till exempel i form av att det blir lättare för arbetstagarna att byta daglig verksamhet mellan de olika stadsdelarna. Informant 7 uttrycker sig positivt kring omorganiseringen.

Vi ger alltid öppningar och möjligheter nu, det här fanns inte tidigare vill jag påstå. Utan det är nu öppningarna kommit. Så det kommer nog generera andra möjligheter så småningom. (7)

Enligt vägledningen från Socialstyrelsen (2010) framgår det att genomförandeplaner är viktigt för att insatsen ska fungera på bästa sätt. Informanterna berättar att de arbetar med genomförandeplaner och att arbetet är under utveckling.

Något informanterna uttrycker negativt med förändringarna är att det läggs mer administrativa uppgifter på personalen vilket tar viktigt tid ifrån arbetet med arbetstagarna. Det blir även ytterligare ett moment att tillskansa sig kunskap inom vilket av vissa upplevs negativt.

Det blir mycket omkring som inte riktigt tillhör. Man förlorar mycket tid till att vara tillsammans med dem [...] vi ska göra det och vi ska läsa det, och vi har fyra-fem datorer och vi ska sitta där och det har stulit tid tycker jag. (6)

Flertalet uttrycker att det skulle behövas bättre ekonomi inom verksamheten för att bland annat kunna ha mer personal vilket i sig ger mer tid att arbeta individuellt med arbetstagarna. Alternativt mindre grupper. Mer anpassade lokaler önskas för att kunna arbeta på bättre sätt.

Informant 3 uttrycker att de får mycket direktiv uppifrån som ej är realistiska för personalen att verkställa då det saknas resurser.

Det negativa är att det finns för lite pengar. De tror vi kan trola och utveckla verksamheten utan att det kostar någonting men det går inte. Det är väldigt frustrerande ibland om man får alla möjliga krav uppifrån men sen hör man det finns inga pengar, hur ska vi göra det då? (3)

Informanterna anser det viktigt med engagerad personal i arbetet med att hitta möjliga praktikplatser till arbetstagarna. Stadsdelen har en arbetsgrupp som arbetar med att hitta praktikplatser åt arbetstagarna på de dagliga verksamheterna. Det här upplever personalen som positivt då detta ger utomstående en inblick i verksamheten vilket kan öppna upp nya tankebanor. Personalen träffar dagligen arbetstagarna och därför faller det på dem att uppmärksamma om en arbetstagare vill eller behöver komma till annan sysselsättning. Ett par av informanterna uttrycker att de arbetstagare som går vidare till annan sysselsättning ofta är nya i verksamheten och redan från början har som mål att komma vidare. Syftet med daglig verksamhet för dessa arbetstagare kan till exempel vara att träna på en viss arbetsuppgift för att sedan gå vidare.

Så det är de nya som kommer in och då får vi ju dem från, det är utvecklingsledaren som kommer och säger att de behöver ha stöd med detta ett tag och sen vidare då. (5)

I socialstyrelsens vägledning ”På tröskeln” (2010) framgår det att ett av målen med daglig verksamhet är att innehållet i daglig verksamhet ska fungera som stöd och träning för de arbetstagarna som tidigt har som mål att gå vidare till annan sysselsättning. Detta stämmer överens med vad informanterna säger.

7.2 Arbetstagaren

Målen

Alla informanterna uppger att de har individuella mål för varje arbetstagare, då varje arbetstagare har olika behov. Målen kan vara både övergripande men också mer konkreta. När det gäller övergripande mål nämns närvaro, att vara social och vara med i gruppen som sådana mål. Ett övergripande mål som tas upp av en informant är att komma hemifrån och bryta hemmets rutiner. Informant 6 uttrycker att det finns svårigheter med att jobba mot de övergripande målen.

Det finns, men inte sådär jätteomfattande, det kommer lite grann i skymundan [...]svårt att beskriva hur man egentligen jobbar sådär exakt med vissa saker, utan det är ju... ja... hur ska man beskriva det. Målen är ju inte alltid sådär tydliga, så precisa utan det kan ju vara lite mera, ja greppa rätt mycket till exempel närvaro. (6)

De mer konkreta målen kan exempelvis vara att lära sig använda ett redskap på egen hand eller andra specifika arbetsuppgifter på den verksamhet man är på. Informant 3 och 4 uttrycker vikten av konkreta mål för att en arbetstagare ska utvecklas.

Kan man nå målet, är det realistiskt, vilket tidsspann har man för det. Vill man nå målet inom en månad eller inom ett år... Det ska vara väldigt konkret tycker jag. (3)

Om man har ett mål ska det vara att du kan mäta det, det ska vara ett mätbart mål. Man måste kunna mäta ett mål för att se att du har nått någonstans...Så det ska vara ganska synligt. (4)

Alla informanter berättar att man inom verksamheten har någon form av uppföljning av de individuella målen. Vissa i form av utvecklingssamtal med varje arbetstagare två gånger per år. Andra pratar om uppföljningsmöte en gång per år i samråd med arbetstagarens handläggare inom funktionshinder.

De övergripande målen som informanterna beskriver stämmer överens normaliseringsprincipen och det levnadsmönster som där nämns som viktigt för alla i samhället. Bland annat är det viktigt att ha en normal dagsrytm och komma iväg för att utföra meningsfull sysselsättning på annan plats än i hemmet. Däremot nämner informanterna inte självbestämmande som mål för arbetstagarna, något som i normaliseringsprincipen anses viktigt, och som de enligt oss skulle kunna jobba tydligare med i den individuella målsättningen.

Berglind (1995) poängterar vikten av att göra en handlingsanalys för att komma fram till ett mål och kunna komma förbi de eventuella hindren som finns för att uppnå det. Frågorna hur är din situation, hur vill du att den ska vara och vad kan du göra, ska besvaras. Informant 3 betonar vikten av konkreta mål. Att ha konkreta mål underlättar för att svara på frågan vad kan du göra. Båda frågorna hur är din situation och hur vill du att din situation ska vara tas upp i de utvecklingssamtal och uppföljningsmöten informanterna uppger att de har med arbetstagarna. Även om inte personalen pratar om begreppet handlingsanalys tycker vi oss kunna se att de gör en handlingsanalys över arbetstagarnas önsksningar och mål för att arbetstagarnas situation ska bli så bra som möjligt.

Egna initiativ

Under intervjuerna har vi frågat om det finns utrymme för arbetstagarna att ta egna initiativ gällande arbetsuppgifter på verksamheten och den egna utvecklingen. Alla informanterna svarar att det finns utrymme för detta och att många av arbetstagarna är initiativtagande. När informanterna ger exempel på vilka initiativ arbetstagarna tar handlar det mest om att självmant utföra de arbetsuppgifter man är bekant med. Det är enligt informanterna mer sällan arbetstagarna tar initiativ till att utföra nya saker som de inte är bekanta med sedan innan. Det är också sällan de tar egna initiativ till att gå vidare till annan sysselsättning eller till den egna utvecklingen. Det här handlar snarare om en lyhördhet hos personalen och deras förmåga att tolka arbetstagarnas signaler. Informant 6 pratar om arbetstagarnas initiativförmåga och önskemål.

Det kanske är deras svårighet att man kanske inte har så mycket önskemål. Det kan vara ganska svåra att motivera oftast [...] ska dom önska fritt sådär så kan det bli väldigt flummigt. Åka någonstans eller vi kan väl åka utomlands, eller det kan bli nu ska vi ha nån speciell mat varje dag. Det kan bli lite sådär, lite som inte riktigt är verklighetsförankrat många gånger. Dom är många gånger väldigt passiva [...] lite sådär att dom inte har nån målsättning eller kan inte göra upp några bilder att nu ska jag göra detta efter det ska jag göra det, påbörja och avsluta något. (6)

I handlingsteorin (Berglind, 1995) tas begreppet inlärld hjälplöshet upp. Begreppet innebär att

man blir passiv och inte mår bra. Detta uppstår då man inte har kontroll över sin situation och ej har möjlighet till aktivt handlande. Citatet ovan kan tolkas som att arbetstagarna till viss del visar tecken på inlärd hjälplöshet då informanten beskriver dem som passiva och svårmotiverade. Detta skulle i sådana fall kunna förklaras genom samhällets attityd mot målgruppen. Personalens roll i att hjälpa arbetstagarna ut den inlärd hjälplösheten försvåras då personalen endast agerar på en arena i personernas liv och de kan ej förändra mer än inom sin egen verksamhet (Berglind, 2005). Det är ändå viktigt att de aktivt arbetar med att få arbetstagarna att känna att de har kontroll över sin situation.

I Olin och Ringsbys rapport (2009) framgår det att motivation och vilja till förändring är viktigt. Tar man inte egna initiativ är det stor risk att man går miste om den hjälp som finns att tillgå. Det finns en risk med att arbetstagarna upplevs som passiva då de kanske går miste om sådant de har rätt till och som skulle kunna verka utvecklande.

Vilja till förändring

Några av informanterna påpekar dock att det finns arbetstagare som på eget initiativ exempelvis ringer sina handläggare inom funktionshinder om de inte trivs på den dagliga verksamheten eller om det uppstår något problem. Hos de här arbetstagarna betonar informanterna att viljan till förändring är viktig. Informant 1 ger exempel på en arbetstagare som själv initierar att komma ut i arbete:

Vi har en arbetstagare som hemskt gärna vill ut och arbeta, han har inte här att göra tycker han. (1)

De flesta av informanterna uttrycker att det finns arbetstagare i verksamheten som skulle kunna gå vidare till annan daglig verksamhet eller till annan sysselsättning som praktik, lönebidragsarbete eller lönearbete. Dock uppger de flesta att detta ytterst sällan händer. En orsak till det som informanterna ser kan vara hinder som ligger hos arbetstagaren själv. Hinder kan exempelvis vara att arbetstagaren känner sig trygg och säker i sin nuvarande grupp och därför upplever en viss rädsla för att prova någonting nytt.

Man kanske är rädd att träffa andra personer som man inte är van att jobba med. Många utav dem har ju andra grejer som är problem också och det kanske dom inte vill visa. (5)

Ett annat hinder som nämns är att vissa arbetstagare skulle behöva använda hjälpmedel för att utföra vissa uppgifter på en arbetsplats. På grund av att man inte vill utmärka sig som annorlunda väljer man bort hjälpmedel och kan därför inte vara på en arbetsplats. Andra orsaker som informanterna ser är att arbetstagarens funktionsnedsättning i sig är ett hinder. En del kan ha svårt med tidsuppfattning och kommer därför inte i tid. Ett vanligt förekommande hinder är att det är för svåra arbetsuppgifter på arbetsplatserna. Att arbetstagarnas förmågor inte alltid räcker till är ett hinder personalen är medvetna om.

Deras handikapp. Deras förmåga eller oförmåga då. Det är så pass. (7)

Olin och Ringsby (2009) skriver om hur man kan förklara problematiken att komma ut i arbetslivet på både en strukturell och en individuell nivå. Exempel som de ger på strukturella hinder är bland annat för högt ställda krav från arbetsgivare. I resultatet tar informanterna upp att

arbetstagarnas förmågor inte alltid räcker till för att få ett arbete då de inte kan utföra vissa arbetsuppgifter. Informanterna väljer att förklara problemet på en individuell nivå. Olin och Ringsbys exempel visar att man kan se det här från ett annat perspektiv, att det istället är arbetstagaren som ställer för höga krav.

Enligt Berglinds handlings teori innefattar en persons handlingsutrymme både vilja och kunna där kunnandet innefattar möjlighet, kompetens och förmåga. I resultatet framkommer det att det finns utrymme för arbetstagarna att ta egna initiativ. Detta ser vi som komponenten möjlighet i kunnandet. Informanterna pratar om arbetstagarnas förmågor och att dessa ibland kan vara ett hinder för att kunna arbeta. Detta kan tyda på att man ser arbetstagarnas funktionsnedsättningar som oförmågor som omöjliggör för dem att lära sig något nytt och på så sätt öka sin kompetens. Exemplet med hjälpmedel i resultatet visar på ett annat sätt att se på arbetstagarnas förmågor och kompetens. Då man vill ge dem ett hjälpmedel utgår man samtidigt ifrån att de kan öka sin kompetens. Då komponenterna möjlighet, kompetens och förmåga till viss del finns är det som begränsar handlingsutrymmet för arbetstagarna snarare den egna viljan. I resultaten framkommer det att viljan hos arbetstagarna att gå till annan sysselsättning är mycket liten eller obefintlig. Anledningen till oviljan är rädslor för det nya, osäkerhet samt att man inte vill utmärka sig som annorlunda.

Berglind (1995) skriver att en persons vilja påverkas av dennes möjligheter. Att arbetstagarna så sällan kommer in på arbetsmarknaden kan också antas påverka deras vilja att komma vidare till annan sysselsättning man vill helt enkelt inte därför att man vet att man inte har möjligheten.

Berglind talar om vikten att klarlägga personens egen uppfattning av sitt handlingsutrymme för att till fullo kunna förstå personen. Detta kan bli svårt då man arbetar med personer med funktionsnedsättningar och uppfattningen samt kommunikationen kring jaget inte alltid är så tydlig. En anledning till att viljan saknas i arbetstagarnas handlingsutrymme kan bero på att det är svårt för personalen att se viljan hos arbetstagarna, kanske på grund av deras funktionsnedsättning och de eventuella kommunikationssvårigheter detta kan medföra.

Arbetsplatsträffar

Något nytt som tillkommit är att verksamheterna har arbetsplatsträffar för arbetstagarna, så kallade brukarråd. Personalen finns med som stöd. Här kan arbetstagarna själva föra fram önskemål samt positiva och negativa saker. De här brukarråden startades för att skapa en plats där arbetstagarna som grupp får komma till tals och där gemensam information kan ges. Alla informanterna från en av verksamheterna framhåller att diskussionerna på brukarråden kretsar mycket kring matsituationen och matkostnader.

Det är väldigt bra information som kan komma ut när alla är samlade, alla får samma information samtidigt. (1)

I empowermentteorin framgår det att det för gruppen funktionshindrade ofta är svårt att tillskansa sig nödvändig kunskap. Kunskapen är viktig för att känna att man har kontroll över sitt liv samt känna till sina rättigheter. I arbetet med funktionshindrade har personalen ansvar i att förmedla kunskap till arbetstagarna. I vissa fall blir personalen arbetstagarnas enda informationslänk. Citatet ovan tyder på att personalen har utrymmet att informera och använder det. Det som framkommer att personalen informerar om är ganska grundläggande information som i stort

endast rör den specifika verksamheten. Vi vet därför inte hur pass mycket personalen har reflekterat över vilken kunskap som är nödvändig för arbetstagarna att besitta.

7.3 Personalen

Strukturera arbetstagarnas vardag

Personalens arbetsuppgifter är i stort liknande på de tre verksamheterna vi varit på. En arbetsuppgift som är oftare förekommande idag är att strukturera arbetstagarnas dag på olika sätt, exempelvis genom scheman. På en av verksamheterna har en informant det här som specifik arbetsuppgift. Alla informanterna uttrycker att stöttning och motivation av arbetstagarna hör till en av deras viktigaste arbetsuppgifter. Då arbetstagarnas arbetsuppgifter är praktiska, som till exempel snickra, göra smörgåsar eller laga cyklar, blir en del av personalens uppgift att stötta dem i det praktiska arbetet. Personalens arbetsuppgifter i sig är inte att bygga en fågelholk utan att finnas där och vägleda arbetstagarna då de bygger fågelholken. Då det inte finns någon manual för hur man ska gå till väga i arbetet med att stötta och motivera arbetstagarna blir det för personalen individuellt hur man gör med detta.

Jag vill inte påverka någon. Jag vill att personen själv ska ta ett ställningstagande. Jag tycker inte att jag själv ska gå in och bestämma över någon utan jag går in och ser att den personen, det är ju en individ som jag kan stödja. Då ska jag inte lägga in mina värderingar utan jag känner att man får stödja på ett sätt så personen själv växer. (4)

Om man jämför informantens citat gällande personalens roll ser vi likheter med empowermentteorin. Där framgår att personalen har en viktig roll i att skapa villkor och förutsättningar för arbetstagaren att själv ta makt över sin situation och bli mer självständig. Något informanterna uttryckt är att det inte finns ett uttalat arbetssätt utan det är upp till var och en hur man arbetar. Om informanterna har som mål att skapa förutsättningar för arbetstagarna att bli mer självständiga är oklart då detta inte är något som tagits upp under intervjusituationerna. Empowerment betonar att alla människor är aktiva och handlande varelser och att rätt förutsättningar måste finnas för att en person ska kunna utveckla dessa egenskaper efter den egna förmågan. Det här är en viktig del av personalens arbete med arbetstagarna.

Meningsfull sysselsättning

Personalen anser att det är ytterst viktigt med en meningsfull sysselsättning för arbetstagarna. Flera av informanterna uttrycker vikten av att hela tiden ha ett klart syfte med aktiviteterna samt att aktiviteten i sig ska leda till något utvecklande.

Man vill i alla fall att det ska finnas en plats där alla kan växa och känna att de gör någonting betydelsefullt. (4)

Informanten arbetar på sin arbetsplats mycket med att göra förenklingar i aktiviteterna. Förenklingarna är en metod för att hitta vägar för arbetstagaren att bli självständig och lättare ta egna initiativ. Personalen anser det även viktigt att kunna följa processen i aktiviteten, att det finns en tydlig början och ett tydligt slut.

Vettiga arbetsuppgifter vill jag helst att det ska vara så det inte bara känns meningslöst utan det ska finnas en röd tråd. (1)

Resultaten av informanternas syn på meningsfull sysselsättning påminner om det professionella handlandet som Berglind tar upp sin handlingsteori. Enligt Berglind innebär handlandet att arbetet ska vara målinriktat, avsiktligt samt ha arbetstagarens bästa i centrum. Man ska kunna utvärdera arbetet genom att jämföra målen med syftet och resultatet. Berglind betonar vikten av att som personal ska kunna se arbetstagarens situation ur dennes perspektiv. Vi tolkar begreppet professionellt handlande som att målet, avsiktligheten och arbetstagarens bästa tillsammans utgör meningsfullheten i en aktivitet.

Utbildning och erfarenhet

Utbildningsnivån och utbildningsområdena hos informanterna skiljer sig stort. En av informanterna har ingen utbildning inom funktionshinder. Däremot har informanten erfarenhet från liknande arbeten sedan tidigare. Tre av informanterna har habiliteringsutbildning, varav en har fått den via jobbet efter att ha blivit anställd. En informant är utbildad aktiveringspedagog och en är utbildad sjuksköterska med inriktning på psykiatri och funktionshinder. Den sista informanten är i grunden undersköterska och har även handledarutbildning. Flera av informanterna har även andra utbildningar men inom andra områden. Några av informanterna har tidigare erfarenhet av liknande arbeten och flertalet har även erfarenhet från helt andra arbetsområden. Hur informanterna ser på sina utbildningar och på hur stor användning de har av den skiljer sig stort. Flertalet av informanter tycker det är viktigt med utbildning och anser sig haft stor nytta av den utbildning de har. Informant 6 uppger sig inte haft så stor nytta av sin utbildning.

Någonting har den naturligtvis gett men det är väldigt svårt med, det mesta har man lärt sig här tycker jag genom den äldre personalen och genom det som händer hela tiden här. Det är ju det som egentligen ger mest tycker jag. (6)

Vissa av informanterna betonar att det inte bara är utbildningen som är viktig. Det är också viktigt att kunna omvandla den teoretiska kunskapen till praktisk kunskap.

Det är inte bara att man ska ta till sig massa kunskap, man måste kunna få ut det också sätta det i praktiken och i ditt arbete. Hur gör man det? [...] Du kan gå på hur mycket kurser som helst men får du inte ut de eller får användning av det så spelar det ingen roll hur mycket kunskap man har. (4)

Det framkommer i intervjuerna att informanterna upplever verksamheterna som personbundna, det vill säga att verksamheten formas mycket beroende på vem eller vilka som arbetar där. Om någon personal slutar påverkar det verksamheten, till exempel då en personal slutar kan de kontakter som funnits med utomstående samarbetspartners brytas.

Alla informanterna belyser vikten av att lyssna på arbetstagarna och att lära känna arbetstagarna väl för att veta vad de vill och kunna erbjuda rätt saker. Att känna arbetstagarna väl lyfts fram som något viktigt av informanterna i fler sammanhang, bland annat för att känna till arbetstagarnas intressen och förmågor. Det är också lättare att vara lyhörd då man känner arbetstagaren väl, exempelvis kan man då uppfatta bakomliggande problem i något en arbetstagare berättar.

Man står och små tjuatar lite och då kan det komma grejer och då kan jag känna att jaha vad är det här nu då, vad menar du där. [...] O nu har jag varit här så länge så jag känner dom här, efter ett tag får jag reda på grejerna. (1)

Informanter 4 belyser också vikten av att känna arbetstagarna väl för att veta deras förmågor:

Sen så kan jag tänka mig när man har jobbat ett tag att man upptäcker vissa saker. Det finns vissa personer som är väldigt duktiga verbalt och ibland tror jag kanske att man lurar sig för då tror man att personen kan mycket mer. Det kanske finns en annan svårighet som man döljer väldigt bra, man är social och bra på att prata men man kanske har problem med tidsuppfattningen.

Informant 3 påpekar vikten av att samtala med arbetstagarna kring deras drömmar och önskemål. Han betonar vikten av att medvetandegöra arbetstagarna om att det är viktigt att ha drömmar men också att man diskuterar vad som är realistiskt så man inte blir besviken.

Att rätt person på arbetet är viktigare än vilken utbildning man har framkommer även av vad informant 1 säger:

Utbildning är alltid bra [...] vissa människor kan läsa hur mycket som helst men kan inte få en person att gå och göra någonting om det inte finns en viss känsla, att man har en känsla för det. (1)

En av informanterna uttrycker att det generellt finns kompetensbrister inom daglig verksamhet men förövrigt anser alla informanter att de har goda förutsättningar för att klara sina arbetsuppgifter. Flera av informanterna berättar dock att de önskar att det på arbetsplatsen erbjuds fler möjligheter att gå kurser och fortbilda sig för att vidga sitt kunskapsfält. Däremot skiljer sig åsikterna om vilken typ av kunskap man anser sig behöva utbildning eller fortbildning i. En av informanterna uttrycker att praktisk kunskap är viktigare än den teoretiska medan flertalet av de övriga informanter uttrycker en önskan efter mer teoretisk kunskap, framförallt inom funktionshinder samt diagnoser och vad dessa kan medföra för individen då det är ett kunskapsområde som ständigt utvecklas. Alla informanterna är överens om att man inom personalgruppen kompletterar varandra bra. Om någon känner sig osäker inom ett område kan någon annan kliva in med sin kunskap.

Jag tycker det är viktigt att se personalens olika kompetensområden. Alla måste inte kunna allt. Om någon är bra på att till exempel dokumentera och jag inte är det så varför kan inte den personen göra det så gör jag något jag är bättre på. Tillsammans blir man bra för alla kan olika saker. (3)

Oavsett vilken kompetens man besitter är det viktigt att man har en eller flera tydliga metoder att arbeta utefter, något flertalet av informanterna betonar. Alla informanterna uttrycker vikten av att arbeta individanpassat, det gäller att hitta metoder som fungerar i specifika situationer.

Det tycker jag är viktigt med det här jobbet, att man kollar på personen och att man inte bara använder en teori eller ett arbetssätt utan man ser på olika metoder och vad som passar personen. (3)

Informant 3 pratar om den maktposition man har som personal och hur man är en bra personal. Informanten anser det viktigt att som personal hitta en balans mellan att styra över gruppen, för att verksamheten ska fungera, och att låta arbetstagarna själva bestämma. Informant 3 säger något som på ett bra sätt kan beskriva hur man som personal inom daglig verksamhet bör arbeta:

Man gör ett bra jobb som personal när man inte gör någonting. Låter väldigt konstigt men det är så. Jobbar med händerna bakom ryggen. (3)

Utbildning, kompetensbrister och vikten av rätt person är viktiga delar av informanternas svar. I resultatet pratar informanterna mycket om utbildning och vikten av den, något som uppfattas olika av informanterna. Dock är alla informanter överens om att det är viktigare med rätt person i arbetet än vilken utbildning någon har. Berglind (1995) beskriver personalens roll som att delvis synliggöra arbetstagarnas handlingsmöjligheter. För att göra detta krävs att man som person värderar medvetandegörandet högt och att man tycker det är viktigt att arbetstagarna får samma möjligheter som alla andra att utvecklas. Våra resultat tyder på att utbildning inte alltid kan ge denna värdering och rätt person är därför viktigare.

Informanterna beskriver inte vad rätt person innebär varför vi med hjälp av empowerment och Berglinds handlingsteori delvis kan förklara rätt person med hur man som personal utövar sin makt. Enligt båda teorierna är det viktigt att som personal vara medveten om att man har en maktposition gentemot arbetstagarna samt hur man använder den. Enligt empowermentteorin är en del av personalens roll att stödja och underlätta för arbetstagarna. Det är därför viktigt att som personal inte styra för mycket över arbetstagarna. Personalens arbete ska gå ut på att låta arbetstagarna själva fatta beslut, styra över sina egna liv samt få makten att förverkliga sina agna intressen.

I Anderssons studie ”rätt person på rätt plats” (2005) framkommer det att socialkompetens är viktigare än utbildning inom personalgrupper. Vad man har för förhållningssätt spelar stor roll i arbetet. Social kompetens kan likställas med vad våra informanter uttrycker om rätt person och att det är viktigare än utbildning.

7.4 Delaktighet

Ute i samhället

Alla informanterna uttrycker att arbetstagarna på respektive daglig verksamhet har arbetsuppgifter som mer eller mindre riktar sig ut i samhället. Dessa uppgifter är exempelvis att gå till biblioteket och lämna ut böcker till äldre, återvinna sopor åt dagis, hjälpa pensionärer med lättare sysslor i hemmet samt café-verksamheten som dels riktar sig till allmänheten men även serverar enhetscheferna i stadsdelen. Alla informanter anser att dessa sysslor är eftersträvansvärda och bra då de dels ger arbetstagarna en chans att komma ut i samhället men också ger samhället en möjlighet att uppmärksamma denna målgrupp.

Flera av informanterna pratar om samhällets syn på målgruppen och svårigheter arbetstagarna kan stöta på ute i samhället.

Svårigheterna tycker jag inte ligger hos arbetstagarna utan det är i samhället. Det är synen i samhället på människor med funktionshinder, att de inte kan någonting

eller att de bara är till besvär istället för att de blir sedda som en tillgång i ett företag till exempel. (3)

Informant 7 uttrycker att placeringen av verksamheten kan påverka arbetstagarnas möjlighet till delaktighet i samhället och även påverka samhällets attityder. Informanten uttrycker en önskan:

Att vi inte skulle vara så mycket isolerade, vi utgår ju härifrån hela tiden. Vi kanske skulle vilja vara med mer i samhället. Att vara mer som de vanliga människorna även fast vi är ovanliga här. (7)

En informant tycker sig se hur samhällets attityd och rädsla påverkar arbetstagarna. Flera av personalen upplever att det finns arbetstagare som skäms för att de har daglig verksamhet som sysselsättning och inte vill förknippas med verksamheten. De anser inte heller att daglig verksamhet är ett riktigt arbete.

Man märker det på vissa arbetstagare när de kliver av bussen, de skäms lite för att komma in här, de går hellre en sträcka så alla resenärer kan gå förbi och sen vänder om och går tillbaka och in hit. Det är en medvetenhet också men det är ingen positiv sådan tycker jag. (7)

Ovanstående resultat kan analyseras utifrån begreppet stigma (Goffman, 2011). Gruppen funktionsnedsatta är en stigmatiserad grupp i samhället. Detta innebär att individer med funktionsnedsatta förminsas och ses endast som sin funktionsnedsättning istället för att ses som en person med funktionsnedsatta. I resultaten framkommer det att informanterna upplever gruppen funktionsnedsatta som stigmatiserade då de pratar om samhällets attityd. Informanterna pratar om en rädsla från samhällets sida. Rädslan tyder på att det finns en osäkerhet inför det som avviker från det "normala", i det här fallet gruppen funktionsnedsatta. Osäkerheten för det onormala är något Goffman (2011) tar upp. Något som också kan påverka stigmatiseringen av gruppen är hur man i samhället väljer att placera de dagliga verksamheterna. Detta tas upp i "Unga med funktionshinder" av Olin och Ringsby (2009) där det beskrivs hur man som individ ser sig som marginaliserad då man placeras på en daglig verksamhet belägen i samhällets utkant. I resultatet framgår det att personalen ser att placeringen av verksamheten påverkar arbetstagarna.

För att som funktionsnedsatt ej hamna i beroendeställning är det enligt empowerment viktigt att man lär sig leva med sin funktionsnedsättning. En strategi enligt Goffman för att hantera det utanförskap funktionshindret ofta orsakar är att dra sig undan för att skyddas från samhället. I och med verksamheternas placering kan man se det som att arbetstagarna ofrivilligt dragits undan. Verksamhetens placering kan också tänkas påverka arbetstagarnas känslor av skam inför att ha insatsen daglig verksamhet, något som framkommer i våra resultat. En annan av de strategier Goffman tar upp är att försöka vara så normal som möjligt för att inte utmärka sig som annorlunda. Informantens berättelse om arbetstagaren som går omvägar från bussen tyder på att denna person använder sig av denna strategi. Även Olin/Ringsby (2009) tar upp problematiken kring att daglig verksamhet verkar stigmatiserande och att man som funktionsnedsatt inte vill få insatsen och skäms över att man har den. För att omvända känslan av skam till stolthet och mod krävs enligt empowermentteorin att man känner sig positivt värderad av andra och sig själv. Det är därför viktigt att förändra samhällets attityder mot utsatta grupper då det också förändrar hur man värderar och ser på sig själv.

Larsson (2006) skriver i sin avhandling att något som kan minska stigmatiseringen av gruppen är ökad delaktighet i samhället. I våra resultat framkommer det att personalen önskar att verksamheten inte var så isolerad för att lättare kunna få delaktighet i samhället.

Samhällets attityd

Flera av informanterna tar också upp samhällets attityd som ett hinder för verksamheten att hitta praktik eller arbete åt arbetstagarna. Informanterna upplever att många eventuella praktik- och arbetsplatser tackar nej till att ta emot arbetstagare då det finns fördomar och många anser det tidskrävande. Det är enligt informanterna därför extra viktigt att det finns engagerade handledare ute i samhället som är villiga att ta på sig ansvaret för en arbetstagare.

Man kan ha lite rädslor man vet inte riktigt man har för lite kunskap helt enkelt. Sen kanske en arbetsbelastning på ett företag gör att man inte känner att man har tiden och orken själv att ställa upp [...] På en arbetsplats behöver man ju ha någon i personalgruppen som är handledare och så är det för alla som går ut på praktik oavsett om de har funktionsnedsättning eller inte det kan ju vara ett hinder. (4)

Olin och Ringsby (2009) skriver att hinder för arbetstagare att komma ut på arbetsmarknaden oftast förklaras på en individuell nivå då det är lättare att lägga ansvaret på individen. Här förklaras ovanstående resultat på en strukturell nivå. Exempel som de ger på strukturella hinder är bland annat intolerans. I resultatet framkommer det att fördomar ofta är ett hinder vilket vi kopplar samman med intolerans. Ett annat strukturellt sätt att förklara problematiken för arbetstagarna att inte komma ut i arbete är enligt Berglind lågkonjunktur och hög arbetslöshet. Då målgruppen redan från början har svårigheter att komma in på arbetsmarknaden försvåras deras situation ytterligare då det ställs högre krav på individen i tider av hög arbetslöshet. Ingen av informanterna tar upp denna aspekt. Detta kan tolkas som att de på grund av arbetslivserfarenhet inom daglig verksamhet vet att det är väldigt sällan arbetstagarna kommer ut i arbete och därför inte ser att hög arbetslöshet gör skillnad för arbetstagarna.

Enligt socialstyrelsens kartläggning (2008) framgår att en viktig aspekt för arbetstagarna för att komma ut i arbetslivet är att de får stöd från personal, både inom daglig verksamhet och på eventuella arbetsplatser. Detta stämmer överens med vad informanterna uttrycker.

Annan sysselsättning

Vi har frågat informanterna huruvida det förekommer diskussion mellan personal och arbetstagare kring arbetstagarnas önskningar till annan sysselsättning än den aktuella. Det skiljer sig verksamheterna emellan hur mycket man diskuterar detta. Ett par av informanterna uttrycker att personalen återkommande för dialog kring detta med arbetstagarna.

Ja det pågår hela tiden. Det gör man också på de här utvecklingssamtalen då. Pratar om möjligheter och då kollar man också, vill du stanna kvar här eller vill du prova en annan daglig verksamhet eller vill du prova praktik. (3)

Detta skiljer sig från informant 6 som säger:

Inte så där dagligen nej. Inte så att vi föreslår det så där regelbundet det kanske är

dags för dig att göra något annat nu men kommer det upp liksom att någon inte känner sig nöjd så föreslår vi ju att de ska prata med planeringsledaren [...] men det är inget som vi kanske jättemycket jobbar på för när de är här så är de ju här va då försöker vi lösa det här. Det är ju inte så att vi går runt och letar jobb aktivt. (6)

Flera informanter påpekar vikten av att arbetstagarna får tillfälle att prova en annan sysselsättning, till exempel annan daglig verksamhet eller praktik, för att skapa sig en bild av vilka andra möjligheter det finns. Ett par av informanterna säger att flera av arbetstagarna i dagsläget skulle klara av att vara ute i en annan verksamhet eller på praktik ett par dagar i veckan. Ett hinder informanterna nämner är att det inte finns tillgång till praktikplatser. Några av informanterna berättar att det i dagsläget endast är en arbetstagare som skulle kunna gå vidare till lönebidragsarbete eller arbete.

Flertalet av informanterna betonar att ingen av de arbetstagarna som varit i verksamheten en längre tid har uttryckt någon önskan om att prova på en annan sysselsättning. Informant 2 svarar på frågan om det finns någon arbetstagare som skulle vilja göra något annat:

Det har aldrig hänt [...] som jag sa innan, jag tror inte det finns någon här som vill gå vidare till något annat. (2)

I empowermentteorin betonas vikten av att strukturella förändringar måste ske samtidigt som arbetstagarna genom empowerment blir motiverade till att vilja gå vidare till annan sysselsättning. En risk med att motivera arbetstagarna är annars att det leder till falsk känsla av kontroll, det vill säga arbetstagaren tror att han/hon har möjlighet att gå vidare men har ej det på grund av strukturella hinder. Enligt empowermentteorin är det viktigt att ha en diskussion kring möjligheten till annan sysselsättning, något vissa informanter uttrycker att de gör. Personalen måste dock medvetandegöra arbetstagarna på en realistisk nivå. Personalen måste därför veta hur arbetsmöjligheterna för arbetstagarna ute i samhället ser ut så de ej inger falska förhoppningar. Det är fortfarande viktigt för arbetstagarna att känna att de ha kontroll över sin situation men som personal måste man se till att ej motivera dem till sådant som ej finns att tillgå. Hos de informanter som uppger att de för dialog kring vidare sysselsättning framgår det ej huruvida de diskuterar den strukturella problematik som finns och som skulle kunna hindra arbetstagarna från att gå vidare. Hos de informanter som ej för dialog kring att gå vidare blir hindret i första hand att arbetstagarna inte medvetandegörs kring sina möjligheter. Risken att ge arbetstagarna känslan av falsk kontroll minimeras i detta fall, något som i sig är positivt.

8. Diskussion och slutsatser

Syftet med vår studie var att undersöka på vilket sätt personalen på daglig verksamhet arbetar med att stötta arbetstagarna så de kan utveckla sina inneboende förmågor och uppnå individuella mål. Syftet var även att undersöka arbetstagarnas delaktighet inom den dagliga verksamheten samt ute i samhället.

Vår första frågeställning var ”på vilket sätt arbetar personalen för att skapa förutsättningar för arbetstagarna att utvecklingen sina inneboende förmågor och uppnå de individuella målen?”. Svaret på den frågan är att personalen hjälper arbetstagarna att formulera de individuella målen så dessa blir konkreta, realistiska och mätbara och därmed går att utvärdera. Personalen skapar

förutsättningar för arbetstagarna genom de utvecklingssamtal och uppföljningsmöten verksamheterna har. På dessa möten går man igenom de individuella målen. Personalen försöker arbeta med att se den enskilde arbetstagarens behov och erbjuder dem hjälp till exempel i form av hjälpmedel. På detta sätt kan man hjälpa arbetstagaren att komma över eventuella hinder. Personalens uppgift är även att stötta, motivera och vägleda arbetstagarna, vilket leder till utveckling av deras förmågor så att de individuella målen kan uppnås. Personalen ska även hjälpa till att skapa meningsfull sysselsättning med ett tydligt syfte för varje aktivitet. Stadsdelen har en arbetsgrupp vars specifika arbetsuppgift är att hitta praktikplatser och lönebidragsplatser åt arbetstagarna inom daglig verksamhet. Om personalen uppmärksammar att en arbetstagare kan gå vidare till annan sysselsättning är det deras uppgift att stötta denna person i den processen.

Ett intressant resultat som utmärker sig är att flertalet informanter säger att arbetstagarna inte vill göra något annat. Det här finns därför oftast inte med bland de individuella målen och är därför inget personalen aktivt arbetar med. Arbetstagarna vill vara kvar på sin dagliga verksamhet då de känner en trygghet där. Det här kan ses som ett bra resultat då det såklart är bra om alla är glada och nöjda. Ingen kan tvinga arbetstagarna att göra något annat även om det skulle vara önskvärt med mer delaktighet i samhället för att ändra attityder och ta död på fördomar. Kanske borde det inte vara ett mål med verksamheten att det ska leda vidare, kanske blir det då bara att personalen puschar arbetstagarna till något de inte vill. Det är väl inget mål i sig att komma vidare utan målet finns väl för att arbetstagarna ska lyftas fram som individer och deras viljor ska lyssnas till. En fråga man dock kan ställa sig är varför inte arbetstagarna vill gå vidare till annan sysselsättning? Är det för att de inte har kunskapen om vad man kan göra istället, kan det bero på en brist på andra möjligheter eller beror det på att man på grund av de attityder som finns i samhället inte vågar ta plats och visa att man finns. Alla vet att det inte är en lätt sak att utmärka sig, det krävs mod och en stolthet inför den man är och inför vad man gör. I artikeln från Ghana (Augustina/Hank/Reiko, 2012) framkommer att samhällets attityder påverkar de funktionsnedsatta mycket och får dem att tappa sitt självförtroende och känna sig värdelösa. Kan det tänkas vara likadant här i Sverige och att det här är anledningen till att arbetstagarna inte vill göra något annat som innebär mer delaktighet i samhället. De har kanske tappat tron på sig själva och tron på att de kan göra något annat, och då är det förstås lättast att heller inte vilja göra något annat.

Den andra frågeställningen var ”på vilket sätt försöker personalen uppfylla de mål om delaktighet för arbetstagarna som finns, inom den dagliga verksamheten samt ute i samhället?”. Svaret är att det för delaktighet inom verksamheten finns brukarråd, där arbetstagarna får komma till tals. Även arbetet med genomförandeplaner och att föra diskussion med arbetstagarna för att få fram deras önskemål och viljor är ett sätt för personalen att få arbetstagarna mer delaktiga. Arbetstagarnas egna initiativ tas till vara på och uppmuntras. Detta som en del i att arbetstagarna ska känna sig delaktiga i verksamheten. När det gäller delaktighet i samhället är svaret att detta sker genom vissa arbetsuppgifter som de dagliga verksamheterna har ute i samhället. Genom dessa blir arbetstagarna mer sedda som en kompetent målgrupp och samhällets fördomar minskar. Att samhällets attityd påverkar arbetstagarnas situation negativt är något som framkommer i resultaten.

Hur ska samhällets attityder kunna ändras om inte mer delaktighet och integrering i samhället sker? Man är rädd och osäker inför det man inte är van vid och därför behöver funktionsnedsatta bli en större del i samhällslivet och arbetslivet. På grund av att man placerar de dagliga verksamheterna i stadsdelarnas utkant ökar stigmatiseringen och känslan av ”vi och dem” både

hos de funktionsnedsatta och i det övriga samhället. Det måste vara något som är fel när vissa av arbetstagarna skäms över att visa vart de arbetar. Att de känner en skam över sin sysselsättning tycker vi visar på att något är fel i utformningen av verksamheterna.

En del av problematiken tror vi kan vara att ingen ser på daglig verksamhet som ett arbete.

Deltagarna har ingen stolthet över sin sysselsättning och då de inte får lön för sitt arbete är det svårt att se det som ett riktigt arbete. Även personalen pratar om att de inte kan erbjuda riktigt jobb på verksamheten och att arbetstagarna därför måste söka sig någon annanstans om de vill utvecklas. Vi tror att både arbetstagarna men också samhället i stort skulle ha mycket att tjäna på om placeringen av de dagliga verksamheterna ändrades så känslan att de tillhör samhället i högre grad infann sig och om man satsade mer på lokalerna.

De dagliga verksamheternas placering och hur lokalerna ser ut tror vi påverkar arbetstagarnas och samhällets attityder mycket. Två av de tre verksamheterna har vi upplevt som isolerade då de legat mitt ute i ett industriområde. Lokalerna har inte varit nya och intrycket har varit att det inte är här kommunen väljer att lägga pengar. På en av verksamheterna har de inte ens något rum där de kan samlas utan de tvingas sitta i offentliga lokaler där det vistas andra människor. Lugn och ro samt att kunna prata ostört är inte något arbetstagarna kan garanteras. I förlängningen tror vi verksamheternas placering samt hur lokalerna ser ut kan påverka attityderna i samhället men också påverka arbetstagarnas känslor kring verksamheten och över att tillhöra den. Även utformningen av själva verksamheten har stor betydelse och en känsla av meningsfullhet måste genomsyra verksamheten. Det är idag vanligare med utflyttad daglig verksamhet, vilket innebär att man har sin dagliga verksamhet ute på ett företag. Det här anser vi är en positiv förändring då det kan ge arbetstagaren en känsla av att vara på praktik, vilket är att föredra jämfört med gruppverksamhet i en enslig lokal. Det är svårt att se i vilken ordning förändringarna skall ske. Stigmatiseras gruppen för att verksamheterna ligger långt bort och inte finns med i samhället, eller placeras de dagliga verksamheterna långt bort för att det handlar om en stigmatiserad grupp. I vilken ände bör förändringarna börja? Bör den strukturella förändringen gå före empowerment arbetet med arbetstagarna eller tvärtom. Liksom Ronning och Överlid (2007) tar upp i deras diskussion om arbetet med Empowerment, förespråkar vi att förändringarna behöver ske tillsammans för att det ska bli på bästa sätt.

Den tredje och sista frågeställning var ”vad anser personalen vara viktigt för att de ska kunna utföra ett så bra jobb som möjligt?”. Svaret är att det är viktigt med utbildning och att kunna omvandla den teoretiska kunskapen till praktisk. Den personliga grundkompetensen, det vill säga hur man är som person och vad man har för värderingar, spelar stor roll i hur man utför sitt arbete. Det är viktigt att som personal ha erfarenhet i verksamheten. Detta för att känna arbetstagarna vilket underlättar kommunikationen. Sista resultatet som besvarar frågan har med den övergripande organisationen att göra. Här menar informanterna att generell struktur i verksamheten samt det ekonomiska läget påverkar deras möjligheter att utföra ett bra arbete.

Uppfattningen kring vad som är viktigt i arbetet med arbetstagarna skiljer sig stort informanterna emellan. Däremot ser vi likheter mellan de informanter som arbetar inom samma verksamhet. Vi tolkar detta som att personalen påverkas av klimatet på arbetsplatsen samt av varandra i arbetsgruppen. En av verksamheterna har ett mer tydligt och genomtänkt arbetssätt än de övriga två. Vi uppfattar att denna verksamhet lägger stor vikt vid personalens utbildning samt struktur i arbetet med arbetstagarna. Detta tror vi påverkar arbetssättet då man öppnar upp för nya synsätt. De andra två verksamheterna går mer på rutin vilket vi tror kan påverka verksamheten och

arbetssättet.

Det finns resultat i denna studie som stämmer överens med vad som framkommer i den tidigare forskning vi fördjupat oss i. Ett sådant resultat är att det är en viktig del i personalens arbete att stötta arbetstagarna. Det här framkommer även i Socialstyrelsens kartläggning (2008). Viljan till förändring hos arbetstagarna är avgörande vilket också framkommer i Olin och Ringsbys rapport (2009). I Socialstyrelsens vägledning (2010) framgår att de arbetstagare som har som mål att gå vidare till annan sysselsättning ska få den stöttning och träning som behövs. Personalen på verksamheterna vi studerat anser också att den dagliga verksamheten fungerar så. Att rätt person, och social kompetens är viktigare än utbildning är något som lyfts fram både i den här studien men också i rapporten av Andersson (2005). Resultatet i den här studien visar på att stigmatiseringen av målgruppen kan minskas med hjälp av delaktighet i samhället, något också Larsson (2006) beskriver i sin avhandling. Placeringen av de dagliga verksamheterna påverkar arbetstagarnas samt samhällets attityder. Det här framkommer både i vår studie och i Olin och Ringsbys (2009) rapport.

De mest intressanta och viktigaste resultaten som besvarar frågeställningarna:

1 -Personalen anser sig arbeta med att stötta, motivera och vägleda arbetstagarna samt skapa meningsfull sysselsättning åt dem. Personalen anser att de flesta arbetstagarna inte vill gå vidare till annan sysselsättning. Det här medför att en annan sysselsättning inte är något personalen försöker motivera arbetstagarna till eller jobbar specifikt med som individuellt mål.

2- Personalen för ständigt dialog med arbetstagarna och försöker ta till vara på deras egna initiativ. Något som bidrar till ökad delaktighet inom verksamheten. Personalen söker aktivt upp arbetsuppgifter i samhället som arbetstagarna utför som en del i den dagliga verksamheten. Det här ökar delaktigheten i samhället.

3- Att som personal vara rätt person och ha social kompetens upplevs som viktigare än utbildning. Gällande utbildning är det viktigare att kunna omvandla kunskapen till praktik snarare än att inneha den.

9. Framtida forskning

Vi har förstås stött på många frågor som inte ryms inom denna studie men som vi tycker det vore intressant om någon annan studerade närmare. Delaktighet har varit ett stort tema i vår studie och vi tycker det vore intressant att se vad arbetstagarna själva anser om det här. Tycker de det finns för få möjligheter att komma vidare till annan sysselsättning eller är de nöjda med att ha insatsen daglig verksamhet? Det vore även intressant att se vad arbetstagarnas tankar om de dagliga verksamheternas placering och utformning är. Vi har fått uppfattningen att det ibland sker förändringar i utformningen av verksamheten utan att man vet vad de som faktiskt berörs av dem tycker. Vi tycker också det vore intressant att titta närmare på de genomförandeplaner som personalen på daglig verksamhet använder sig av. De här ska vara en hjälp i utformning av målen och vid uppföljning av dem. Det vore intressant att se hur man använder sig av de här och om de fungerar som den hjälp de är tänkta att vara. Flera av våra informanter påpekade att de många administrativa uppgifterna stjälar tid från det viktiga med arbetet, att vara med arbetstagarna. Vi

fick därför känslan av att vissa av våra informanter inte tyckte det fanns någon nytta i arbetet med genomförandeplanerna. Att ta reda på om de bara används för att det är order uppifrån eller om de faktiskt fyller sitt syfte tycker vi därför vore spännande.

10. Referenser

Andersson, U (2005): *Rätt person på rätt plats- en studie om kompetensbehov hos personal inom omsorgens dagliga verksamhet*. Rapport nr: 2005:3. FoU Västernorrland.

Askheim, O-P (2007): *Empowerment- olika infallsvinklar*. I Askheim,O-P/Starrin,B (red) (2007): *Empowerment i teori och praktik*. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Askheim, O-P/Starrin, B (2007): *Utmaningar inom socialt arbete*. I *Empowerment i teori och praktik*. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Augustina, N/ Reiko, H & Hank, L (2012): *The unemployment of women with physical disabilities in Ghana: issues and recommendations*, *Disability & Society*, 27:2, 191-204

Berglind, H (1995). *Handlingsteori och mänskliga relationer*. Stockholm: Natur och kultur.

Bryman, Alan (2008): *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Forsberg, E (1997): *Från forskarstyrd till deltagarbaserad forskning*. I Forsberg, E/Starrin, B(red) (1997): *Frigörande kraft -Empowerment som modell i skola, omsorg och arbetsliv*. Stockholm: Förlagshuset Gothia AB.

Göteborgs stads författningssamling (2010): *Göteborgs stads riktlinjer- insatser enligt LSS och bistånd enligt SOL för barn, ungdomar och vuxna med funktionsnedsättning*. Göteborgs stad stadskansliet.

Hagquist, C (1997): *Skola och elevinflytande- vision och verklighet*. I Forsberg, E/Starrin, B(red) (1997): *Frigörande kraft -Empowerment som modell i skola, omsorg och arbetsliv*. Stockholm: Förlagshuset Gothia AB

Ineland, J/Sauer, L/Molin, M (2009): *Utvecklingsstörning, samhälle och välfärd*. Gleerups.

Kvale, Steinar/Brinkman, Svend (2009): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Larsson, P.O. (2006): *Arbetsplatskultur, socialt stöd och arbetets mening- anställning med lönebidrag och daglig verksamhet för personer med intellektuella arbetshandikapp*. Göteborg, institutionen för socialt arbete Göteborgs Universitet.

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

LSS (1993:387): *Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade*.

Löken, K-H (2007): *Svaga röster ska också höras - brukarmedverkan inom den psykiska hälso- och sjukvården*. I Askheim,O-P/Starrin,B (red) (2007): *Empowerment i teori och praktik*. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Molin, M (2004): *Att vara i särklass- om delaktighet och utanförskap i gymnasiesärskola*. Linköping: institutionen för beteendevetenskap/handikappvetenskap Linköpings universitet.

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

Nyqvist- Cech, B (2007): *Forskningscirkel med personer med utvecklingsstörning- från ord till handling*. I Askheim, O.P& Starrin, B (2007): *Empowerment- i teori och praktik*. Malmö: Gleerups.

Olin.E/Ringsby Jansson.B (2009): *Unga med funktionshinder på väg ut i arbetslivet- en utmaning för välfärdssystemet*. FoU i Väst/GR.

Ronning, R (2007): *Brukarmedverkan och empowerment - gammalt vin i nya flaskor?* I Askheim,O-P/Starrin,B (red) (2007): *Empowerment i teori och praktik*. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Socialstyrelsen (2008): *Daglig verksamhet enligt LSS- en kartläggning*. Artikel nr: 2008-131-22.

Socialstyrelsen (2010): *På tröskeln. Daglig verksamhet med inriktning på arbete*. Artikel nr: 2010-4-1.

Socialstyrelsen (2011a): *Bostad med särskild service och daglig verksamhet- en forskningsöversikt*. Artikel nr: 2011-2-6.

Socialstyrelsens författningssamling (2011b): *Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete*. Artikel nr: 2011-6-38.

Socialstyrelsen (2011c): *Personer med funktionsnedsättning- insatser enligt LSS år 2010*. Artikel nr: 2011-4-18.

Starrin, B(1997): *Kapitel 1*. I Forsberg, E/Starrin, B(red) (1997): *Frigörande kraft -Empowerment som modell i skola, omsorg och arbetsliv*. Stockholm: Förlagshuset Gothia AB.

Tengqvist, A (2007): *Att begränsa eller skapa möjligheter?* I Askheim,O-P/Starrin,B (red) (2007): *Empowerment i teori och praktik*. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Tideman, M (2000): *Normalisering och kategorisering: om handikappideologi och välfärdspolitik i Teori och praktik för personer med utvecklingsstörning*. Stockholm: Johansson & Skyttmo.

Vetenskapsrådet (2002): *Forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning*. http://www.ibl.liu.se/student/bvg/filarkiv/1.77549/Forskningsetiska_principer_fix.pdf

Överlid, B(2007): *Empowerment är svaret- men vad är frågan?* I Askheim,O-P/Starrin,B (red) (2007): *Empowerment i teori och praktik*. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Informationsbrev

Hej!

Vi är två studenter som går på Socionomprogrammet termin 6 och ska nu skriva vår C uppsats.

Vi skulle vilja intervjua personalen på dagliga verksamheter för att se hur man arbetar med deltagarna och hur man ser på deltagarnas kapacitet och förmågor. Intervjuerna är tänka att genomföras med en personal i taget och beräknas ta ca 35-60 minuter per intervju. Det är frivilligt att delta och man kan under intervjusituationen avbryta när som helst. Materialet kommer behandlas anonymt. I uppsatsen kommer det inte framgå vilken daglig verksamhet vi varit på eller vilka personer vi har intervjuat. Det kommer heller inte framgå vilken stadsdel daglig verksamheterna finns i. Det färdiga materialet kommer vara offentligt inom Göteborgs Universitet och ni kommer också, om så önskas, få ta del av det.

Vi är mycket tacksamma över ert deltagande!
Vid frågor eller funderingar, hör gärna av er till oss.

Med vänliga hälsningar Josephin Miller 0709-411848
josephinmiller@hotmail.com

Emma Henriksson 0736-004385
henemma@hotmail.com

Handledare för C uppsatsen är Anita Kilström, anita.kihlstrom@socwork.gu.se

Intervjuguide

Tema 1- Verksamheten i stort

- Vilka mål har verksamheten?
- Vad är personalens roll?
- Vem bestämmer vad som ska göras och hur det ska göras?
- Vad är arbetstagarnas arbetsuppgifter?
- Hur många arbetstagare/hur många personal, vilka arbetstider har ni?
- Hur ser samarbetet ut med andra aktörer, tex arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, placeringsledare?
- Hur ser du på verksamheten?

Tema 2- På personalnivå

- Framgår det i de individuella målen vad som sagts kring brukarens utvecklingsmöjligheter?
- Om det är tydligt att en brukare kan gå vidare till annan sysselsättning tex arbete, hur går ni vidare med det?
- Vems har ansvaret att uppmärksamma brukarnas utveckling?
- Har ni haft någon arbetstagare som gått vidare till annan form av sysselsättning tex praktik eller lönerarbete? Om inte, vad kan det bero på?
- Har ni någon arbetstagare här idag som ni tror skulle kunna platsa på ett ”vanligt” jobb eller liknande?
- Vad finns det för hinder för arbetstagarna att gå vidare?
- Vad har du för utbildning?
- Upplever du att det finns brister i personalens kompetens för att kunna arbeta på bästa tänkbara sätt?
- Vilken kompetens skulle ni behöva utveckla inom personalen?
- Hur jobbar ni med att bryta den stigmatisering som denna målgrupp ofta är drabbad av?
- Uppfattar du att du har ett stort inflytande över arbetstagarna? På vilket sätt? Hur tänker du kring det?
- Hur fungerar den här daglig verksamheten i förhållande till drömscenariot (en på alla sätt välfungerande verksamhet)?

Tema 3- Arbetstagaren

- Pratar ni med arbetstagarna om att det finns andra sätt att sysselsätta sig än att gå på DV?
- Vilka individuella mål finns för arbetstagarna?
- Hur tar ni reda på brukarens intressen och drömmar?
- Hur får ni fram arbetstagarnas förmågor?
- Vilka kontakter har ni med möjliga samarbetspartners tillsammans med arbetstagarna?
- Hur mycket inflytande har arbetstagaren själva över planering, utformning och genomförandet av den DV?
- Hur hanteras arbetstagarens egna initiativ?
- Delaktighet i samhället?