

TRAPPSTEGSMODELLEN SLUTRAPPORT

ESF programområde 2, 2018-2021

Sammanfattning

ESF-projektet Trappstegsmodellen är ett framgångsrikt exempel på hur en liten kommun på ett kostnadseffektivt sätt kan bygga upp en arbetsinriktad daglig verksamhet som lever upp till Socialstyrelsens övergripande mål; att utveckla den enskildes möjligheter till arbete.

Innehåll

1. Sammanfattning	2
2. Projektidé och förväntat resultat	3
2.1 Projektidé, bakgrund och syfte	3
2.2 Målgrupp	3
2.3 Övergripande mål och förväntade, samt oförutsedda resultat	4
2.4 Ekonomiskt resultat	5
2.5 Horisontella principer	5
3. Projektets resultat, mål och indikatorer	6
3.1 Mål på projektnivå.....	6
3.2 Mål på individnivå.....	7
3.3 Mål på organisationsnivå.....	9
3.4 Mål på strukturell nivå.....	10
3.5 Mål kopplade till de horisontella principerna.....	11
3.7 Projektets övergripande resultat	14
4. Arbetsätt.....	14
4.1 Projektmedarbetarnas kompetens och utbildning.....	15
4.2 Arbetsprocess.....	16
4.3 Material för samtal med deltagare	16
4.4 Stöd vid anställning	18
4.5 Möjlighetsanställning	21
4.6 Samverkan	24
4.7 Projektets framgångsfaktorer.....	25
5. Kommunikation, spridning och påverkansarbete.....	26
6. Uppföljning och utvärdering	26
6.1 Externa utvärderare.....	26
6.2 Intern utvärdering	27
7. Användande av resultat	27
8. Kommentarer och tips	29
9. Källförteckning.....	31
Bilaga 1: Stress- och belastningsmodellen	
Bilaga 2: Processkartor	
Bilaga 3: Material för samtal	
Bilaga 4: FoU:s rapport Horisontella principer	

1. Sammanfattning

Trappstegsmodellens projektidé var att öka antalet individer som kommer ut i extern sysselsättning och lönearbete, genom att förändra organisatoriska strukturer och utveckla det deltagarnära arbetssättet inom daglig verksamhet i Tranemo kommun. Målgruppen för projektet var personer med beslut om daglig verksamhet enligt Lagen om Stöd och Service (LSS) eller daglig sysselsättning enligt Socialtjänstlagen (SoL).

Under några få år ökade antalet beslut om daglig verksamhet markant och målgruppens behov förändrades. Den traditionella verksamhet som vid tidpunkten bedrevs inom Tranemo kommun motsvarade inte behovet hos alla deltagare och levde inte upp till Socialstyrelsens övergripande mål med insatsen daglig verksamhet, att utveckla den enskildes möjligheter till arbete på kortare eller längre sikt. Syftet med Trappstegsmodellen var således att utveckla en modell för en arbetsinriktad daglig verksamhet, som är anpassad utifrån den lilla kommunens behov och förutsättningar.

Projektets övergripande mål har varit att personer med beslut om daglig verksamhet enligt LSS eller daglig sysselsättning enligt SoL ska kunna komma ut i arbetslivet och få en ökad möjlighet till självförsörjning. Inom projektet har ett strukturerat arbetssätt och flöde utarbetats som säkrar en jämlik behandling från beslut till insats. Det strukturerade arbetssättet har gett ökade förutsättningar för en meningsfull sysselsättning, bidragit till deltagarnas personliga utveckling och gjort att fler deltagare kommit ut i extern sysselsättning och lönearbete. Arbetssättet är unikt på det sätt att det innefattar en gemensam struktur som effektiviserar arbetet, men samtidigt ger stort utrymme för anpassningar utifrån individuella behov. Ett stort arbete har genomförts för att öka informationstillgängligheten i de material som används i de olika stegen inom processen.

Inom projektet har förändringsarbete, som bygger på attityder och inkludering, bedrivits på flera nivåer i kommunen. Projektet har bidragit till att kommunen som arbetsgivare har öppnat upp sina arbetsplatser, vilket lett till en ökad mångfald bland medarbetarna. Projektet har också förändrat beslutsstöd inom kommunen, vilket gett förutsättning att omfatta personlig handledning även när deltagare med beslut om daglig verksamhet eller daglig sysselsättning kommit vidare i arbetsinriktade program på Arbetsförmedlingen, i studier eller i anställning på den reguljära arbetsmarknaden. Nya anpassade anställningar, möjlighetsanställningar, har skapats inom kommunen, som ger en bredare grupp tillträde till arbetsmarknaden.

Genom Trappstegsmodellen har Tranemo kommun blivit en förebild för hur en liten kommun med kostnadseffektiva metoder kan lyckas att leva upp till Socialstyrelsens övergripande mål med daglig verksamhet; att bedriva en verksamhet som ser till den enskilda deltagarens behov, potential till personlig utveckling, samt möjlighet att närma sig och träda in på arbetsmarknaden.

2. Projektidé och förväntat resultat

Nedan följer en beskrivning av bakgrunden till projekt Trappstegsmodellen, projektidé, samt projektets övergripande syfte och mål. Under rubriken diskuteras även horisontella principer och hur projektet applicerat dessa principer.

2.1 Projektidé, bakgrund och syfte

Trappstegsmodellens projektidé var att öka antalet individer som kommer ut i extern sysselsättning och lönearbete, genom att förändra organisatoriska strukturer och utveckla det deltagarnära arbetssättet inom daglig verksamhet i Tranemo kommun. Projektidén bygger på förstudien ”Arbetsmarknadsinriktade insatser för personer med beslut om daglig verksamhet” som Tranemo kommun drev under perioden maj 2015-november 2016 i samarbete med Forskning och Utveckling (FoU) Sjuhärad (Hernandez, 2017).

Förstudien hade visat att antalet beslut om daglig verksamhet och daglig sysselsättning ökat markant de senaste åren. Från år 2014 till år 2021 har antalet beslut ökat från 36 till 61, vilket motsvarar en ökning med 69 procent. Orsaken till ökningen tros vara organisatoriska förändringar inom Samhall och högre krav för inträde på arbetsmarknadsenheten, varpå ett ökat antal individer föll utanför ramarna och saknade en sysselsättning.

Målgruppen inom daglig verksamhet förändrades således och den traditionella verksamhet som vid tidpunkten bedrevs inom Tranemo kommun motsvarade inte behovet hos alla deltagare. Avsaknad av ett utvecklingsperspektiv och arbetsinriktad verksamhet var ingen lokal problembild utan bekräftas av Socialstyrelsens lägesrapport (Socialstyrelsen, 2019), som visade att mellan åren 2017-2018 hade endast var tredje kommun i landet haft deltagare inom daglig verksamhet som gått vidare till anställning. Analyser över tid visar även att det är ovanligt med varaktiga anställningar. Anställningar som varade mer än två år efter avslutad daglig verksamhet utgjorde endast 0,2 procent av det totala antalet personer med daglig verksamhet 2014 (Socialstyrelsen, 2019). Samtidigt poängterar Socialstyrelsen vikten av en arbetsinriktad verksamhet i sitt övergripande mål med daglig verksamhet, som är att utveckla den enskildes möjligheter till arbete på kortare eller längre sikt (Socialstyrelsen, 2008).

Syftet med Trappstegsmodellen var således att utveckla en modell för en arbetsinriktad daglig verksamhet, som är anpassad utifrån den lilla kommunens behov och förutsättningar.

2.2 Målgrupp

Målgruppen för projektet var personer med beslut om daglig verksamhet enligt Lagen om Stöd och Service (LSS) eller daglig sysselsättning enligt Socialtjänstlagen (SoL).

Daglig verksamhet är en av tio insatser som är möjlig att ansöka om för personer som omfattas av personkrets 1 eller 2 inom LSS. Personkrets 1 innefattar personer med intellektuell funktionsnedsättning, autism eller autismliknande tillstånd. Personkrets 2 innefattar personer med betydande och bestående begåvningsmässig funktionsnedsättning efter en förvärvad hjärnskada i vuxen ålder som orsakats av yttre våld eller kroppslig sjukdom (SFS 1993:387).

Beslut om sysselsättning kan även tas enligt SoL. Lagen slår fast att kommunen ska medverka till en meningsfull sysselsättning för personer som av fysiska, psykiska eller andra skäl möter betydande svårigheter i sin livsföring (SFS 2001:453).

Tranemo kommun har, till skillnad från många andra kommuner, valt att ha samma verkställighet för beslut om daglig verksamhet enligt LSS och daglig sysselsättning enligt SoL. Projektet har haft 45 deltagare, varav 21 kvinnor och 24 män. Åldersfördelningen har varit mellan 20-58 år. Deltagare inom projektet har haft intellektuella funktionsnedsättningar, autism eller autismliknande tillstånd, traumatisk hjärnskada, fysiska funktionsnedsättningar, social problematik och/eller psykisk ohälsa. Graden av funktionsnedsättning har varierat, likväl som deltagarnas bakgrund och erfarenhet. Vissa deltagare har haft en anställning, men varit långtidssjukskrivna eller långtidsarbetslösa, medan andra deltagare helt har saknat arbetslivserfarenhet. Majoriteten av deltagarna är födda och uppväxta i Sverige. Endast ett par deltagare har utländsk bakgrund. Målgruppen innefattar både personer som läst enligt grundskolans läroplan och personer som läst enligt särskolans läroplan.

Av deltagare med beslut om daglig verksamhet vid projektets start, har de deltagare som haft som mål att komma vidare mot extern sysselsättning inkluderats i projektet. Under projektets genomförandefas har alla individer som fått ett beslut om daglig verksamhet enligt LSS eller daglig sysselsättning enligt SoL ingått i projektet som första instans. Utifrån behov och individuell målsättning har de sedan antingen fortsatt som deltagare inom projektet eller överlämnats till den ordinarie dagliga verksamheten.

2.3 Övergripande mål och förväntade, samt oförutsedda resultat

Projekt Trappstegsmodellen har bedrivits utifrån det övergripande målet att personer med beslut om daglig verksamhet enligt LSS eller daglig sysselsättning enligt SoL ska kunna komma ut i arbetslivet och få en ökad möjlighet till självförsörjning.

Projektets övergripande mål har kvarstått, medan specifika delmål reviderats under arbetets gång (se rubrik; Projektets resultat, mål och indikationer). Detsamma gäller arbetssätt och medel för att nå projektmålen. Dessa har anpassats och utvecklats genom projektets gång (se rubrik; Arbetssätt). Målgruppen har varit densamma under hela projektet. Deltagarnas start och avslut i projektet har skett fortlöpande under projektets gång och styrts av individuella behov.

Projekt Trappstegsmodellen har realiserat projektidén som var att arbeta för att förändra organisatoriska strukturer och utveckla det deltagarnära arbetssättet inom daglig verksamhet i Tranemo kommun, för att öka antalet individer som kommer ut i extern sysselsättning och i lönearbete. På politiskt och organisatorisk nivå i kommunen har projektet arbetat med attityder och tillgänglighet, vilket resulterat i att fler deltagare kommit ut i extern sysselsättning och anställning inom den egna organisationen. Projektet har också förändrat beslutsstöd inom kommunen, vilket gett förutsättning att omfatta personlig handledning även när deltagare med beslut om daglig verksamhet eller daglig sysselsättning kommit vidare i arbetsinriktade program på arbetsförmedlingen, i studier eller i anställning på den reguljära arbetsmarknaden. Både erfarenheter inom projektet och forskning (Lövgren; Markström &

Sauer, 2016) har visat att ett icke tidsbegränsat stöd vid anställning ökar möjligheterna att behålla ett arbete.

2.4 Ekonomiskt resultat

Projekt Trappstegsmodellen har medfört ökade ekonomiska resurser, vilket gjort att bemanningen under en period kunnat utökas från en heltidsanställd (budgeterad tjänst i den ordinarie verksamheten) till tre heltidsanställda. Ökade resurser har även möjliggjort att kompetensen kunnat förstärkas. I takt med att arbetssätt utarbetats och strukturerats upp har bemanningen kunnat sänkas. Det nya arbetssättet kommer implementeras med samma bemanning som var innan projektet startade. Projektet har inte inneburit något merarbete, utan bidragit till effektivare processer, tydligare arbetssätt och en annan inriktning på arbetet. Projektet har inneburit ett ökat utflöde av personer i extern sysselsättning och anställning. Samtidigt har personer kunnat gå direkt ut i extern sysselsättning utan att gå via den egna verksamheten. Daglig verksamhet i Tranemo kommun är en verksamhet som gått med positiva resultat under de år som projektet pågått. Arbetssättet bedöms således ha en hög kostnadseffektivitet.

2.5 Horisontella principer

Trappstegsmodellens projektidé bygger på en inkluderande arbetsmarknad. Stora förändringar har setts inom kommunens egna verksamheter. Från att tidigare i många fall sagt nej till att ta emot deltagare från daglig verksamhet i praktik, är attityden nu mer öppen och flera deltagare har en extern sysselsättning inom kommunen. Under projekttiden har fem deltagare fått en anpassad anställning inom kommunen. Projektet har således bidragit till organisatoriska förändringar som inneburit en ökad mångfald bland anställda inom kommunen. Genom påverkansarbete på flera nivåer i kommunen har projektet motverkat diskriminering och arbetat för att kommunen som arbetsplats ska vara mer tillgänglig. Arbetssättet inom projektet har bidragit till att ändra riktning inom Tranemo kommun, där en målgrupp inte längre räknas bort från arbetsmarknaden, utan där man istället ser hur varje individ kan bidra. Istället för att anpassa individen till arbetet, är utgångspunkten nu hur arbetet kan anpassas utifrån individens förutsättningar.

Projektet har haft en jämlik könsfördelning (21 kvinnor/24 män). Deltagarna kommer från olika socioekonomisk bakgrund, har en spridning i ålder och en varierande funktionsnivå. Dock är majoriteteten av deltagarna svenskfödda och det är få deltagare med annan kulturell bakgrund. Detta är en brist som uppmärksammats inom projektet. För att delta i projektet krävs ett beslut om daglig verksamhet enligt LSS eller daglig sysselsättning enligt SoL. De personer med utländsk bakgrund som ingått i projektet har haft en hög grad av psykisk ohälsa, där regional vård, kommunal hemsjukvård och omsorg varit engagerade. Dessa personer har således fått stöd av kommunen att uppmärksamma behov och se möjligheten att ansöka om insats. I annat fall ligger ansvaret att ansöka om rätt stöd på individen. Många personer med utländsk bakgrund saknar kunskap om det svenska systemet och vilket stöd som går att söka. Svaga kunskaper i svenska språket kan vara ett hinder, men i vissa fall också ett tecken på underliggande funktionsnedsättning. Projektet ser en risk att dessa personer inte uppmärksammats och fått det stöd de har möjlighet att söka. Trappstegsmodellen har arbetat

med att utveckla arbetssätt inom verkställighetsfunktionen, men här krävs ett utvecklingsarbete på myndighet, samt i hur kommunens information görs tillgänglig för alla.

Inom Trappstegsmodellen har ett strukturerat flöde från beslut om insats till verkställighet arbetats fram. Genom att systematisera arbetssättet ökar jämlikhet i bemötande och jämlika insatser. Allt material som tagits fram inom projektet har också anpassats för att informationen ska vara tillgänglig för alla (se rubrik; Arbetssätt).

3. Projektets resultat, mål och indikatorer

Projektets övergripande mål var att personer med beslut om daglig verksamhet enligt LSS och daglig sysselsättning enligt SoL (d.v.s. personer med funktionsnedsättning, psykisk ohälsa, samt långtidsarbetslösa) ska kunna komma ut i arbetslivet och få en ökad möjlighet till självförsörjning. Det övergripande målet har brutits ner i ett antal delmål. Utvärdering av delmålen följer nedan. Det övergripande målet utvärderas i ett avsnitt längre ner (Se rubrik 3.7: Projektets övergripande resultat).

3.1 Mål på projektnivå

Mål: Att deltagarna har närmat sig arbetsmarknaden och känner en förhöjd självkänsla och delaktighet i samhällslivet.

Indikatorer: Samtliga deltagare ska under projekttiden ha förflyttat sig minst ett steg i Trappstegsmodellen (1. Ingen sysselsättning, 2. Daglig verksamhet, 3. Praktik, 4. Arbete). 50 procent ska ha fått en extern praktikplats och 20 procent ska ha fått ett lönearbete.

Metod: Projektet har arbetat fram en tydlig arbetsprocess, där deltagarna erbjuds ett individuellt anpassat stöd för att kunna utvecklas utifrån sin egen förmåga. Kärnan i Trappstegsmodellen är att öka möjligheterna till extern sysselsättning och lönearbete, vilket resulterar i att deltagarna i högre utsträckning är delaktiga i samhällslivet.

Resultat: I hög grad uppfyllt.

Projektet har haft 45 deltagare. Av dem har 29 deltagare någon gång under projektet haft praktik. Omfattningen på praktiken har varierat utifrån individens förmåga. För någon deltagare kan det handla om enstaka timmar per vecka, medan andra deltagare haft sin fulla sysselsättning externt och arbetat c:a 80 procent av heltid. Av avslutade deltagare har nio deltagare gått vidare till anställning. Av dessa anställningar har fem anställningar varit anpassade anställningar inom kommunen som skapats via projektet, möjlighetsanställningar. Övriga anställningar har varit på den reguljära arbetsmarknaden (en av de inräknade deltagarna hade en anställning även innan projektet påbörjades). En av de deltagare som haft en anpassad anställning inom kommunen har sedan gått vidare till en anställning på den reguljära arbetsmarknaden, en har avslutat sin anställning av organisatoriska skäl och tre deltagare har fortsatt kvar sin anställning. Av de personer som gått vidare till anställning har sysselsättningsgraden varit mellan 50-100 procent. Två av deltagarna har innan anställningen haft full aktivitetsersättning, fyra av deltagarna har haft full sjukersättning, en deltagare har haft sjukpenning och en deltagare har haft ekonomiskt bistånd. Utöver de nio deltagare som gått vidare från projektet till anställning har en deltagare under projektets gång arbetat i

mindre omfattning och samtidigt behållit full sjukersättning. En deltagare har gått vidare från projektet till och slutfört studier på gymnasienivå. Detta resultat är över förväntan, då steget till studier inte var ett steg som förväntades att någon deltagare skulle ta.

Eftersom målgruppen som projektet riktar sig till har komplexa behov och flera deltagare har en psykisk ohälsa varierar arbetsförmågan för många deltagare över tid och är starkt bunden till kontext. Exempelvis kan en deltagare som ena veckan har förmågan att arbeta ett fåtal timmar, nästa vecka inte ta sig ur sängen på grund av smärtproblematik och psykisk ohälsa. Samtidigt finns en personbundenhet och en fungerande extern sysselsättning kan rasa på grund av förändringar på arbetsplatsen eller i personalsammansättningen. Många av deltagarna i projektet använder i stort sett sin fulla kapacitet varje dag för att få vardagen att gå ihop. Således får även händelser utanför arbetet stor inverkan på personens ork och påverkar arbetsförmågan. Under projektet har det därför blivit tydligt att personlig utveckling är ett viktigt mål att arbeta mot, men det är inte eftersträvansvärt att ha som målsättning att alla deltagare ska förflytta sig ett steg i den ursprungliga Trappstegsmodellen. Eftersom individens mående förändras över tid, är också arbetsförmågan föränderlig. Det är därför av högsta vikt att projektmedarbetarna är lyhörda för dessa förändringar, samtidigt som den arbetsprocess som följs möjliggör både att kunna gå uppåt och nedåt i trappan. Här har projektet lyckats, projektmedarbetare har i ett tidigt skede fångat upp deltagare, som både vill ta nästa steg och deltagare som behöver ta ett steg bakåt. Projektet har haft deltagare som i olika perioder haft både anställning, praktik och daglig verksamhet, helt beroende av det egna måendet.

Även Serus bedömer att målet kring att deltagare ska förflytta sig minst ett trappsteg i den ursprungliga Trappstegsmodellen kommer i konflikt med målet på individnivå om att få en mer individuell och meningsfull sysselsättning. I sin utvärdering av projektet har de därför valt att bortse från detta mål, då möjligheten att både ta steg upp och ned i trappan ger en mer lämplig och meningsfull sysselsättning för individen.

3.2 Mål på individnivå

Mål: Målgruppen ska få en mer individuell och meningsfull sysselsättning samt öka individernas handlingsutrymme.

Indikatorer: Respektive deltagare har fått en mer individanpassad sysselsättning. Respektive deltagare har fått en meningsfull sysselsättning. Respektive deltagare har fått en förhöjd självkänsla.

Metod: Projektet har tagit fram kartläggningmaterial, som fokuserar på deltagarnas önskemål, resurser och behov. Verksamheten blir således i hög grad individanpassad. Regelbundna uppföljningar gör att deltagarens behov och önskemål kontinuerligt följs upp. Arbetsmetoden som utvecklats är flexibel och möjliggör både utvecklingssteg, men även möjlighet att backa till en mindre kravfylld sysselsättning vid behov. Vid utvecklande av material inom projektet har fokus legat på att arbeta för en jämlik relation i samtalen. Materialen möjliggör för deltagaren att föra samtalet i högre utsträckning och en maktförskjutning har skett från projektmedarbetaren till deltagaren.

Resultat: I hög grad uppfyllt

Seruss utvärdering av deltagarrelaterade effekter, visar att deltagarna i projektet uttrycker att deras sysselsättning idag är mer meningsfull än innan projektet startade. Deras svar kan relateras till den nytta de upplever att de gör genom att utföra sina arbetsuppgifter. Av deltagare som gått vidare till anställning har inkomsten i sig lett till ett ökat handlingsutrymme, exempelvis att ha ekonomiska förutsättningar att välja det boende man önskar. Genom att växa och utvecklas på sin praktikplats eller genom anställning, ser projektmedarbetarna har bidragit till att deltagarna tagit ett större inflytande över sitt liv. Deltagarna vågar i större utsträckning ta egna självständiga beslut både kopplat till sysselsättning och fritid.

Mål: 100 % av brukarna ska ha fått en förhöjd självkänsla
Indikatorer: Respektive deltagare har fått en förhöjd självkänsla.

Metod: Genom att erbjuda en individuellt anpassad sysselsättning och öka delaktighet i arbetslivet, såg projektet möjlighet att bidra till deltagarnas personliga utveckling och stärka deras självkänsla.

Resultat: Till viss del uppfyllt

Under projektets gång har projektmedarbetarna fördjupat sig i begreppen självkänsla och självförtroende, vilket gett en annan förståelse. Det projektmedarbetarna förväntade sig att projektet skulle uppnå vid början handlar snarare om ett förhöjt självförtroende än en förhöjd självkänsla. Det handlar om att tro på sin egen förmåga, att våga och ha en tro till att jag kan lyckas. Projektmedarbetarna har erfarit att deltagare har fått ett förhöjt självförtroende. De har visat att de blir säkrare på sina arbetsuppgifter, de litar till sin arbetsförmåga och de vågar mer på sina arbetsplatser. Det ökade självförtroendet har också påverkat fritiden. En deltagare uttrycker exempelvis att hen nu vågar laga mer mat i det egna hemmet. En annan deltagare berättar att hen fick hjälp av sin pappa att byta första däck på bilen och att hen sedan bytte resterande däck själv. Något som hen uttrycker inte hade hänt före hen började på praktikplatsen. Tron på den egna förmågan och att man har kapacitet att utföra det man vill har således ökat både inom sysselsättningen och på fritiden. Deltagarna vågar anta utmaningar och testa i högre utsträckning.

Vad gäller självkänsla har den i de utvärderingar som varit möjliga att göra ökat för de flesta deltagare, särskilt för de deltagare som från början hade en relativt god självkänsla. Det projektmedarbetarna har fått erfarit och fått ökad kunskap om under projektets gång är att självkänsla i grund och botten handlar om det värde vi tillskriver oss själva som människa. Det handlar inte om vad vi uppnår eller vad vi utför, utan känslan av att vi är värdefulla precis som vi är. Här har uppväxten och tidiga upplevelser i livet en stor roll, att tidigt mötas av villkorlös kärlek och bekräftelse. För flera deltagare saknas de trygga uppväxtförhållanden som ska ge denna grund. Det projektmedarbetarna fått erfarit är att självförtroende och självkänsla inte är korrelerade begrepp, utan det finns personer med bra självförtroende, men låg självkänsla och vice versa. Projektets insatser kan till viss del stärka deltagarnas självkänsla, men fler faktorer behöver samverka. Sysselsättning ensam höjer inte en persons självkänsla.

Seruss ger dock en god måluppfyllelse kring både självförtroende och självkänsla i avsnittet om deltagarrelaterade effekter i sin slututvärderingsrapport. Ökat självförtroende är kopplat

till deltagarnas upplevelse av att de vågar mer. De tror på sin förmåga och vågar testa. Sysselsättningen har också bidragit till att de fått en bättre självinsikt, kunskap om sina resurser och behov. Serus utvärdering visar även att arbetsgivare och handledare sett att deltagarnas självförtroende ökat, genom hur de utvecklats och fungerar på praktik eller i sin anställning. Serus utvärdering av självkänsla bygger mycket på deltagarnas känsla av att vara viktiga i ett sammanhang, att få vara som alla andra och delta fullt ut i arbetslivet. Här kan till exempel att få gå på ett APT vara en viktig faktor, som visar att jag är lika viktig som alla andra på arbetsplatsen.

Mål: Kunskap om arbetsmarknadsfrågor.

Indikator: 100 procent av medarbetarna ska veta hur arbetsmarknaden fungerar.

Metod: Projektet har haft samverkan med olika aktörer kopplade till arbetsmarknaden. Projektmedarbetare har också deltagit på Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) konferenser och utbildningsdagar kring en inkluderande arbetsmarknad.

Resultat: I hög grad uppfyllt.

Eftersom projektet i många fall arbetar gentemot personer med aktivitets- eller sjukersättning har Försäkringskassan varit en viktig samverkanspart. Projektet har haft en god dialog med samordnare på Försäkringskassan och byggt upp en god relation till lokal handläggare. Detta har medfört att projektmedarbetarna har fått en god kunskap i det svenska sjukförsäkringssystemet. Projektet har också arbetat nära Arbetsförmedlingen och fått god kännedom om deras olika stöd vid anställning. Internt har projektet haft bra stöd och handledning i olika frågor från arbetsmarknadsenheten och HR. I övergripande frågor, samt i individärenden har även Kommunal varit involverade. Projektmedarbetarna har fått en god kännedom om arbetsmarknaden, vilket också gynnat deltagarna och förenklat processer vid anställning. Vid ett par tillfällen har projektet erbjudit jobbkurs till deltagare för bidra till ökad arbetsmarknadskunskap.

3.3 Mål på organisationsnivå

Mål: Erbjuda en mer individuellt anpassad verksamhet utifrån individens behov och önskemål.

Indikator: Respektive deltagare upplever att verksamheten är anpassad utifrån de egna förutsättningarna och behoven.

Metod: Se metod för mål på individnivå, att målgruppen ska få en mer individuell och meningsfull sysselsättning samt öka individernas handlingsutrymme.

Resultat: I hög grad uppfyllt.

Det Serus uppmärksammat att projektet bidragit med är att deltagarnas behov och önskemål i hög grad varit styrande och projektmedarbetarna hela tiden varit tillgängliga för stöd vid behov. Det deltagarna lyft som framgångsfaktorer är framförallt tillgängligheten, att alltid kunna kontakta projektmedarbetarna, samt den goda personkännedom som projektmedarbetarna har kring deltagarna. Stödet upplevs vara anpassat utifrån det individuella behovet. Även arbetsgivarna har svarat att stödet varit målgruppsanpassat. De

berättar om en god matchning av deltagare och att sysselsättningen hela tiden, på ett strukturerat sätt, följs upp gentemot deltagarens önskemål och behov.

Mål: Målgruppen lyfts fram i organisationen och lägger grunden för fortsatt utvecklingsarbete.

Indikator: Saknas.

Metod: Projektmedarbetare och styrgruppsmedlemmar har arbetat med spridning av projektet på flera nivåer i kommunen, såväl på politisk nivå som på ledningsnivå. Därigenom har målgruppen och dess behov synliggjorts. Möjlighetsanställningarna (se rubrik: 4.5 Möjlighetsanställning) har också varit ett led i att målgruppen lyfts fram i organisationen.

Resultat: I hög grad uppfyllt.

Spridningen av projektet har gett ringar på vattnet och det finns en större öppenhet mot att ta emot deltagare från daglig verksamhet i praktik. Chefer och medarbetare kontaktar också projektmedarbetare med arbetsuppgifter de ser att en deltagare skulle kunna utföra som praktik. Således har förväntningarna på målgruppen ökat, man ser att deltagarna inom daglig verksamhet kan tillföra något inom organisationen.

Responsen från de arbetsplatser som har deltagare i möjlighetsanställning har varit mycket god. Man har sett positiva effekter av en ökad mångfald på arbetsplatsen. I de fall anställningarna har varit på en skola, har handledare lyft hur viktigt det är för barnen att se att alla kan vara med och bidra i arbetslivet. För att implementera möjlighetsanställningarna har beslut och diskussioner förts på flera nivåer inom kommunen. Det har öppnat upp för reflektion kring värdegrundsfrågor och socialt ansvar i den egna organisationen. Projektet har i mångt och mycket bidragit till kommande förbättrings-/utvecklingsarbeten inom kommunen. Ett arbete syftar till att öka den interna samverkan mellan myndighet, Arbetsmarknadsenheten (AME), daglig verksamhet och sociala stödteamet i frågor kring sysselsättning. Ett annat arbete syftar till en boendeplanering, där ett kvalitetsarbete inom bostad med särskild service pågår. Här vill kommunen likt daglig verksamhet skifta från ett omsorgsperspektiv till utveckling i fokus. Det talas om en boendekarriär, det vill säga att arbeta målinriktat för att deltagarna ska kunna utvecklas till att klara sig med mindre stöd på fritiden. Till exempel att gå från en gruppbostad till en servicebostad. Serus skriver att de som utvärderare helt klart uppfattar att målgruppen lyfts fram i organisationen och bedömer därmed målet som uppnått.

3.4 Mål på strukturell nivå

Mål: Synliggöra målgruppen i samhället som en potentiell arbetstagare.

Indikator: Projektet har genomfört aktiviteter som synliggör målgruppen som en potentiell arbetstagare.

Metod: Projektet har bidragit till att fler deltagare har kommit ut i extern sysselsättning både inom kommunen och inom näringslivet. Således har mångfalden ökat på arbetsplatserna. Projektmedarbetare planerade att ha ett ännu närmre samarbete med näringslivet i slutfasen av projektet genom att exempelvis delta på frukostmöten med företagare. Dock satte Coronapandemin stopp för dessa planer. Istället har information om anställningar och möjlighet till lönebidrag getts enskilt till arbetsgivare när det varit aktuellt.

Resultat: I hög grad uppfyllt.

Projektmedarbetarna upplever en större öppenhet emot att ta emot deltagare i sysselsättning. Arbetsgivare har också sagt att projektet gärna får kontakta dem om de har någon deltagare som skulle passa på deras arbetsplats. Att målgruppen synliggjorts som arbetstagare är nog både tack vare projektet och den samtidiga samhällsutvecklingen. Frågor om mångfald, inkluderande arbetsplatser och tillgänglighet ligger i tiden, vilket projektet varit hjälpta av och kunnat utnyttja. I Serus slututvärderingsrapport går att läsa att personer inom kommunen och samverkanspartner som intervjuats samtliga är överens om att målgruppen har blivit betydligt mer synliggjord som arbetstagare via projektet. En respondent svarar bland annat:

”Man märker att det blir mer vanligt att prata om det i Tranemo, att det finns med, och blir mer känt inom kommunen.”

Serus lyfter även att projektet på ett bra sätt har involverat aktörer som har med målgruppen att göra på olika vis. De syftar då till Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Arbetsmarknadsenheten.

3.5 Mål kopplade till de horisontella principerna

Mål: Att erhålla en fördjupad kunskap om jämställdhet

Indikator: 100 procent av projektmedarbetarna ska ha erhållit en ökad jämställdhetskompentens.

Metod: Initialt i projektet gick projektmedarbetarna grundutbildning i de horisontella principerna och projektledare gick därutöver fördjupningsutbildningar och utbildning i genusvetenskap. Projektmedarbetare har också deltagit i föreläsning om machokultur, som bland annat lyfter aspekten av att som man leva upp till förväntningar i mansrollen. Flera bokcirklar på temat Horisontella principer genomfördes under ledning av Margareta Carlén, universitetslektor och verksamhetschef för Forskning och Utveckling (FoU) Sjuhärad. Böcker som lästes och diskuterades med specifik inriktning på horisontella principer var:

Danermark, Berth och Larsson T. Susanna. (red.). 2016. *Arbetsliv för alla : Funktionsnedsättning och arbete*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Söder, Mårten och Hugemark Agneta (red.). *Bara funktionshindrad? : Funktionshinder och intersektionalitet*. 2:a upplagan. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Efterhand som samansättningen av medarbetare inom projektet förändrades, uppmärksammades att kunskap om jämställdhetsperspektivet försvagats, varpå en ny satsning gjordes. I samarbete med FoU Sjuhärad genomfördes en utbildningssatsning inom Horisontella principer för projektmedarbetare, samt samtliga medarbetare inom daglig verksamhet. Utbildningen hade temana jämställdhet, icke-diskriminering, intersektionalitet och tillgänglighet.

Resultat: I hög grad uppfyllt

Ökad kunskap inom horisontella principer har påverkat hur projektmedarbetarna tänker, resonerar och gör val i olika situationer. Det har bidragit till ökad reflektion i det deltagarnära arbetet, samt påverkat utformningen av material, både vad gäller informationstillgänglighet och val av bilder och symboler. Projektmedarbetarna har fått en annan förståelse i ämnet, vilket också påverkar hur de tänker i organisatoriska frågor. En ökad kunskap har också lett till ökad reflektion i situationer utanför arbetstid. Serus skriver i sin slututvärderingsrapport att samtal med projektmedarbetare visar ett väl utvecklat förhållningssätt och reflektion över samtliga horisontella principer.

Mål: Att målgruppen erhåller ett jämställt bemötande

Indikatorer: Ingen ska uppleva någon skillnad i bemötande beroende av kön

Metod: Projektet har arbetat med att utveckla ett strukturerat arbetssätt, och arbeta fram tydliga processer och flöden. Oavsett kön, funktionalitet, ålder, kulturell, religiös- eller etnisk bakgrund följs samma struktur. Materialet som används är könsneutralt och utformat enligt en tydlig struktur med text och bilder för att vara tillgängligt för en bred målgrupp. Val av sysselsättning styrs utifrån individens egna målformulering, och anpassas utifrån individens behov. Projektmedarbetarna har erhållit en fördjupad kunskap om horisontella principer och arbetar med deltagarna utifrån ett intersektionellt perspektiv, där hänsyn tas till individen som helhet istället för enskilda aspekter såsom exempelvis kön, ursprung eller funktionalitet.

Resultat: I hög grad uppfyllt

Enligt Serus slututvärderingsrapport upplever samtliga intervjuade deltagare att de fått ett bra bemötande från projektmedarbetarna och ingen har upplevt skillnad i bemötande utifrån diskrimineringsgrunderna. Serus bedömning är att projektmedarbetarna har en hög grad av medvetenhet och reflektion utifrån dessa frågor.

Mål: Deltagaren upplever en känsla av att daglig verksamhet är anpassad efter hans behov och förutsättningar.

Indikatorer: 90 procent av deltagarna ska uppleva att de känner sig delaktiga i verksamhetens utformning, vilket i sin tur leder till att deltagaren finner sina behov och förutsättningar tillgodosedda.

Metod: Initialt i projektet rekryterades deltagare till en referensgrupp, som träffades regelbundet tillsammans med projektledare för att diskutera innehåll och utveckling i projektet. I slutet av projektets genomförandefas genomfördes en omfattande intervju och enkätundersökning med projektdeltagare och deltagare inom daglig verksamhet som stöd i implementeringen och utformningen av den ordinarie verksamheten efter projektets slut. Både FoU Sjuhärad och Serus har intervjuat deltagare under projektets gång. Deras sammanställningar har varit ett bra stöd till det utvecklingsarbete som genomförts inom projektet. På individnivå har kartläggningar och individuella genomförandeplaner styrt val av insatser och stöd.

Resultat: I hög grad uppfyllt

Deltagare har fått vidare möjligheter till sysselsättning. Fler deltagare har gått vidare från daglig verksamhet till en extern sysselsättning. Projektets egna enkätstudier har visat att deltagarna upplever det viktigt att bidra till samhället och att den dagliga verksamheten är

utvecklande och ger erfarenhet. Genom att projektet inneburit att deltagare kan få ett fortsatt handledarstöd även vid deltagande i arbetsinriktade program på Arbetsförmedlingen, vid studier eller vid anställning har antalet personer som gått vidare från daglig verksamhet till annan sysselsättning ökat. Stödet har bidragit till att personer vågat lämna den trygghet daglig verksamhet innebär och också medfört att deltagare i högre grad klarat att stanna kvar i sin sysselsättning, t.ex. fullfölja studier eller behålla ett arbete. Arbetsmetoden innebär också att deltagaren direkt kan få en sysselsättning som är anpassad efter hans eller hennes behov och förutsättningar. Tidigare fick alla deltagare börja inom den egna dagliga verksamheten, medan deltagare nu kan gå direkt ut i extern sysselsättning. Trappstegsmodellens metod och arbetssätt har inneburit att deltagare direkt kan få en sysselsättning utifrån sina mål och behov. En medarbetare inom projektet berättar:

” - Innan projektet startade kom en deltagare till daglig verksamhet som tydligt uttryckte att hennes mål var att komma ut i praktik. Enligt dåvarande arbetssätt fick deltagaren starta upp på daglig verksamhet. Via projektet har deltagaren sedan kommit ut i extern praktik och har idag en anpassad anställning inom en kommunal verksamhet. Deltagaren har nått sitt mål, men nuvarande arbetssätt inom projektet hade medfört att det kunde gått snabbare. Hade samma deltagare fått beslut om daglig verksamhet idag hade ingen omväg via daglig verksamhet tagits, då hade det direkts sökts efter en extern praktikplats.”

Även Serus bedömer målet som uppfyllt i sin slututvärderingsrapport och hänvisar till intervjuer med deltagare, arbetsgivare och handledare som visat att deltagarnas behov och önskemål i stor grad varit styrande. Projektmedarbetarna har varit tillgängliga och i närtid kunnat ge det stöd som deltagaren eller handledaren varit i behov av.

Mål: Projektet ska främja att det erhållna stödet inte ska påverkas av vare sig kön, ursprung eller sexuell läggning.

Indikatorer: 100 procent av projektmedarbetarna ska arbeta utifrån lagstiftningen.

Metod: För att säkerställa lika behandling har projektet arbetat utifrån en tydlig arbetsprocess. Processen ger en trygghet för projektmedarbetare och en tydlighet för deltagare i projektet, samtidigt som den ger stort utrymme för anpassningar utifrån individuella behov. Projektmedarbetare har arbetat medvetet med och reflekterat kring val av bilder och symboler i material som tagits fram inom projektet. Detta för att materialet ska ha ett neutralt uttryck och representera en mångfald. Allt material har också granskats av representant från FoU Sjuhärad och justeringar har gjorts.

Resultat: I hög grad uppfyllt.

Projektet har varit lyhörda för alla deltagare som haft som målsättning att komma vidare ut i extern sysselsättning, varpå alla deltagare som velat delta i projektet har fått göra det. Det har resulterat i att individer, vars arbetsförmåga personalen tidigare haft låg tilltro till, idag har sin fulla sysselsättning förlagd på extern verksamhet eller till och med har en anpassad anställning. Även Serus konstaterar att projektets arbetssätt, metoder och verktyg i hög grad fokuserar på deltagarnas individuella behov och skapar stöd för ökade förutsättningar till arbete. Det projektet ser som en potentiell brist är att det kan finnas personer som hade haft

behov av stöd av projektet, men som själva inte har tillräcklig kunskap eller förmåga att söka insatsen, då den kräver ett LSS- eller SoL-beslut.

3.7 Projektets övergripande resultat

Trappstegsmodellen har en god måluppfyllelse utifrån uppsatta mål. Projektet har medfört förändringar på organisatorisk nivå, som gynnat de deltagare som ingått i projektet. Arbetssätt inom daglig verksamhet har utvecklats, vilket ökat möjligheterna till en mer individanpassad och meningsfull sysselsättning för den enskilda individen. Vid beslut om daglig verksamhet har deltagaren nu möjlighet att gå direkt till extern sysselsättning. Genom påverkansarbete på politisk nivå, samt förvaltnings- och sektionsledningsnivå inom kommunen har organisatoriska förändringar medfört en ny anställningsform, vilket möjliggjort för fler deltagare att komma vidare i anställning.

Projektmedarbetarna hade inför projektet en hypotes om att deltagare med SoL-beslut skulle stå närmre arbetsmarknaden. Denna hypotes har visat sig felaktig. Deltagare med SoL-beslut har i högre omfattning haft en psykisk ohälsa som påverkat i hur stor omfattning de klarar att ha sin sysselsättning, samt påverkat deras stabilitet över tid. Deltagare med LSS-beslut har ofta haft en intellektuell funktionsnedsättning som påverkat vilka arbetsuppgifter de klarar av. I rätt kontext och med rätt stöd har de dock uppvisat en jämn arbetsförmåga över tid.

4. Arbetssätt

Trappstegsmodellens projektidé var att öka antalet individer som kommer ut i extern sysselsättning och lönearbete, genom att förändra organisatoriska strukturer och utveckla det deltagarnära arbetssättet inom daglig verksamhet i Tranemo kommun. Inom projektet har vi således arbetat med att utveckla vår arbetsprocess, hur deltagarens väg genom verksamheten ser ut. Vi har utvecklat rutiner som säkerställer att deltagaren får ett fortlöpande stöd, liksom att arbetsplatser som tar emot deltagare i extern sysselsättning får tillräckligt stöd för att känna sig trygga i sin roll. Allt bygger på individanpassat stöd. Det kan innebära att en projektmedarbetare stöttar en deltagare 20 h en vecka vid uppstart av en ny praktik, medan en annan deltagare kanske bara har ett telefonsamtal med projektmedarbetaren varannan vecka. Stödet bygger på att projektmedarbetaren, tillika praktiksamordnaren, aldrig är mer än ett telefonsamtal bort, oavsett om det är en deltagare, handledare eller arbetsgivare som är i behov av stöd. Intervjuer som Serus genomfört med deltagare, handledare och arbetsgivare har visat på en hög tillit till att stöd finns att få vid behov:

” - De har funnits där när man har behövt. Även när man inte behövt så mycket så känner man ändå att de finns där. De har koll på en lite grann. Tryggheten. Har det hänt något har de varit där.”

” - Vanliga praktikplatser från AF eller liknande, de blir bara inslängda. Det är ingen vidare återkoppling eller uppföljning. Här är det mycket större skillnad. En gång i månaden eller varannan månad stämmer av och tar fram mål. En utvecklingsplan. Det är väl den största skillnaden.”

Under rubrikerna nedan följer en beskrivning av vilken kompetens som funnits i projektgruppen, samt hur man arbetat med projektets fyra stora delar; arbetsprocess, material för samtal, stöd vid anställning och möjlighetsanställningar.

Utöver de fyra stora delarna som arbetats med i projektet har även olika kurser framarbetats och testats. Det har handlat om kurser som gett deltagarna arbetsmarknadskunskap, ökad förståelse för sociala koder, hälsokurs och kurs i stress- och belastningsmodellen. Stress- och belastningsmodellen som använts i projektet är en visuell modell (se bilaga 1), som är utformad utifrån Trine Uhrskovs och Bo Hejlskovs stress- och belastningsmodell (Hejlskov, 2009). Inom projektet har projektmedarbetarna arbetat med stress- och belastningsmodellen individuellt och i grupp för att öka deltagarnas självkänedom, samt som redskap för att handledare och kollegor på arbetsplatsen bättre ska förstå deltagarens funktionsnedsättning och fungerande. Serus skriver följande om stress- och belastningsmodellen i PM 3:

”En av de förändringarna som har skett är användandet av stress- och belastningsmodellen. Det är ett visuellt hjälpmedel som med enkelhet kan visa hur stress fungerar och vad som får deltagaren att uppleva stress. Resultatet av detta bidrar till att projektet kan agera och hantera stressymptom från deltagare mer effektivt. Modellen är en illustration med ett vattenglas som har grundläggande belastningsfaktorer i form av stenar. De situationsbaserade belastningsfaktorerna är vattnet som hålls ner i glaset, ovanpå stenarna. Kaos uppstår när glaset svämmer över, men innan dess finns varningstecken, en röd kant som illustrerar det som händer innan en person uppnår kaos. På vattenglasets finns också en kran som illustrerar skyddande faktorer, det vill säga som kan släppa ut vatten från det överfulla glaset. Den här modellen används för att det ska bli lättare för deltagarna att sätta ord på vad som händer och när i olika stressiga situationer. På det sättet kan de åtgärdas innan de uppstår, eller i alla fall kan projektet arbeta för att förebygga uppkomsten av sådana situationer. ... Vi fick vid ett observationstillfälle ta del av när en av deltagarna var med och gick igenom sin stress- och belastningsmodell med oss. Känslan var att deltagaren på ett enklare sätt kunde förklara sin problematik och gjorde det också lättare för oss som utomstående att förstå var hans stress skulle kunna komma ifrån. Utifrån det kan vi konstatera att den här modellen är något som bör fortsätta användas och till och med utvecklas och spridas.”

4.1 Projektmedarbetarnas kompetens och utbildning

Sammanställningen av projektmedarbetare har skiftat över tid och medarbetarna har representerat en bredd vad gäller kunskap, kompetens och erfarenheter. Projektmedarbetarna har haft antingen högskole- eller yrkeshögskoleutbildning, inom sociologi, pedagogik eller arbetsterapi, samt kurser inom genusvetenskap, jämställdhet och funktionsnedsättningar. Sammantaget har projektmedarbetarna haft mångårig erfarenhet från LSS-verksamhet, vård och omsorg. Den breda kompetensen och erfarenheterna har bidragit till utvecklandet av arbetssätt och framtagandet av det material som använts inom projektet. Under projektet har projektmedarbetare gått utbildning i Individual Placement and Support (IPS) och Supported Employment (SE), vilket gett inspiration till utformningen av processer. Projektmedarbetare har även gått utbildning i Alternativ och Kompletterande Kommunikation (AKK), vilket varit användbar kunskap i framtagandet av material till samtal med deltagare.

4.2 Arbetsprocess

Under projektet har en tydlig arbetsprocess arbetats fram. Processen beskriver tydligt de olika stegen från beslut om daglig verksamhet eller daglig sysselsättning till insats. Arbetsprocessen har utvecklats under projektet och den ursprungliga bilden över Trappstegsmodellen har förändrats (se bilaga 2). Initialt i projektet arbetade man utifrån olika trappsteg och faser, dessa har med tiden spelat ut sin roll och den nuvarande processen är mer ett flödesschema över deltagarens väg från beslut till insats, som även innefattar uppföljning och utvärdering. Arbetsprocessen är ett stöd för personal, genom att den ger en tydlig struktur för arbetet. Den säkerställer att arbetssättet kan fortlöpa oberoende av vilken person som är i tjänst. Ett tidigare personberoende arbetssätt, har omarbetats till en visuell arbetsprocess.

Arbetsprocessen är uppbyggd med inspiration från Supported Employment (SE). Kartläggningar med deltagaren ligger till grund för val av sysselsättning och deltagarens mål styr valet. Ingen arbetsträning krävs inför uppstart av extern sysselsättning, dock kan ett individuellt behov av det föreligga. Då används daglig verksamhet för den arbetsförberedande insatsen.

Serus, som är projektets externa utvärderare, har gett god feedback på hur arbetsprocessen utvecklats. De skriver följande i sitt PM om arbetsprocessen:

”Projektet har utvecklats mycket... Vi upplever en stor positiv förändring hos projektmedarbetarna där självsäkerhet i uppgifterna har ökat. Detta avspeglas i metodutvecklingen samt sättet att hantera hastigt uppkomna situationer med deltagare såväl som rent strukturella situationer som exempelvis förändrad styrgrupp och omorganiseringar. Vi har vid ett flertal tillfällen poängterat vikten av dokumentation och metodbeskrivningar, vilket vi upplever att projektet hörsammat. Förutom det uppmuntras vi av att projektet numera också arbetar på ett visualiserande sätt som gynnar både deltagare, arbetsgivare och projektmedarbetare, vilket vi beskrivit ovan. För oss utvärderare har det varit en klar signal om att projektet fortsätter att utvecklas och närmar sig en implementering.”

4.3 Material för samtal med deltagare

Inom projektet har det satsats mycket på informationstillgänglighet och att utforma mötesmaterial för att deltagaren ska få möjlighet till en aktiv roll i mötet och själva kunna styra samtalet. Många av deltagarna inom projektet har en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning, intellektuell funktionsnedsättning eller psykisk ohälsa som gör att de har behov av en tydlig mötesstruktur, förtydligande och förutsägbarhet.

För alla strukturerade möten inom arbetsprocessen, det vill säga uppstartsmöte/välkomstsamtal, kartläggning/arbetsprofil, uppföljningsmöte, genomförandeplansmöte, avslutande samtal på praktikplats och informationsmöte vid möjlighetsanställning har material tagits fram. Materialen är utformade som pärmar och alla pärmar använder samma layout. Detta för att deltagaren ska känna igen sig. För att passa alla har materialen anpassats med AKK (Alternativ och Kompletterande Kommunikation), symboler och bilder som stöd.

De material som innehåller frågor till deltagaren är utformade med inspiration från samtalsmattemetodiken. Samtalsmatta är den svenska översättningen av Talking Mats (Hjälpmiddelsinstitutet, 2009), en metod som har sitt ursprung i Skottland. Metoden är utvecklad för att stödja personer att uttrycka sina åsikter och vara delaktiga i samtal. Samtalsmattan använder ordbilder eller bilder som stöd. Metoden ersätter inte talat språk utan är ett hjälpmedel vid intervju och samtalssituationer.

Likt Samtalsmattan är materialet som är framtaget inom projektet uppbyggt utifrån kategorier med underrubriker. T.ex. Kategorin socialt nätverk med underrubrikerna bostad, familj, vänner, andra viktiga personer och djur, eller kategorin tidigare sysselsättning med underrubrikerna skola, daglig verksamhet, praktik, arbete och arbetsmarknadsenheten. På ett uppslag i pärmen syns en kategori och de underrubriker som följer. Högst upp på sidan finns även en skala från 1-5 som gör det möjligt att flytta underrubrikerna och bedöma dem (se bilaga 3).

Pärmarna har gjort det möjligt att ha en tydlig mötesstruktur där samtliga områden av intresse samtalas kring, samtidigt som mötesledaren inte behöver ställa riktade frågor. Samtalet blir mer avslappnat, deltagaren ser och kan förbereda sig på vilka områden som kommer samtalas kring och kan också själv leda samtalet utan att mötesledaren ställer frågor. Mötesledaren kan sedan ställa följdfrågor. Som stöd för mötesledaren finns ett stöddokument med exempel frågor inom varje kategori/underrubrik med utrymme för att anteckna deltagarens svar.

Utvärdering har visat att deltagarnas tillfredsställelse med materialet är mycket hög. Samtliga tre pärmor (välkomstsamtal, kartläggning/arbetsprofil och uppföljning/genomförandeplan) som utvärderats av deltagarna har fått resultat på i genomsnitt 8,1-9,5 poäng vad gäller helhetsintryck av mötet, innehåll och tidsåtgång, där 10 poäng är maxpoäng. Totalt har 24 möten utvärderats.

Projektmedarbetarnas upplevelse av att använda materialet är att det ger deltagarna en mer aktiv roll. Mötesstrukturen blir tydligare och deltagaren kan se en början och ett slut på mötet. Deltagarna får också ett ökat inflytande över samtalet och kan i högre utsträckning vara med och styra samtalet. Projektmedarbetarna känner sig tryggare i sin professionella roll när de använder materialet. Samtalet blir mer naturligt. Materialet är också användarvänligt. Den visuella utformningen och att all information är samlad i en pärm gör att förberedelse tiden inför möten har minskat. Genom att ha både kategorier och underrubriker ger också ett annat perspektiv och en annan dimension i samtalet. Rubriker kan slås samman och ge en annan problemförståelse. En projektmedarbetare berättar från ett samtal:

” - Deltagaren pekade på underrubrikerna intressen/fritid, missbruk och kost och sa att dessa hänger ihop. När jag missbrukar så lagar jag god mat, jag har många intressen och är aktiv, men när jag inte missbrukar kommer jag inte upp ur sängen.”

Mötesledarens reflektion efteråt var att denna koppling aldrig hade blivit tydlig om mötesledaren använt en intervjuguide och ställt frågor om intressen, fritid, kost och missbruk

var för sig. Serus har också observerat möten inom projektet både inför och efter att materialen för mötena togs fram. Deras utlåtande följer nedan:

”Arbetsprofilen har fått ett mer pedagogiskt utseende och därmed genomförande. Genom att tänka mer i bilder än i text har projektet gjort arbetsmaterialet betydligt lättare att tolka, såväl för deltagarna som för utomstående. Strukturen har förändrats och gjort det lättare för projektmedarbetarna att fylla i anteckningsmallen, vilket vi ser som positivt eftersom det minskar stressen inför att ha ostrukturerade anteckningar, samt gör det lättare för deltagaren att också följa resonemanget om så önskas. Vi utvärderare ser det som värdefullt att projektet har arbetat med att få mallar och hjälpmedel mer visuella då det underlättar arbetet samt ger arbetet en annan dimension, bildassociationer upplevs oftast helt annorlunda från generiska textassociationer. Vi har också utvärderat allt material utifrån de horisontella principerna och vill särskilt lyfta arbetsprofilen som ett gott exempel då den genomgående har ett neutralt uttryck trots att den tar upp svårnavigerade ämnen såsom livsstil och hälsa.”

4.4 Stöd vid anställning

För att delta i projektet krävdes beslut om daglig verksamhet enligt LSS eller daglig sysselsättning enligt SoL. När en person påbörjar studier, går vidare i ett program inom arbetsförmedlingen eller startar en anställning upphör ett sådant beslut, eftersom personens behov av sysselsättning tillgodoses på annat sätt. Arbetsförmåga är dock ett relationellt begrepp, där individens förmåga, arbetsuppgiftens krav och den sociala kontexten samverkar dynamiskt. En individs arbetsförmåga är därför inte statisk utan förändras utifrån eget mående och kontext (Danermark & Tholén, 2016). Således kan behov av stöd och anpassningar uppstå även efter att en person fått en anställning. Ansvar för anpassningar läggs då på arbetsgivaren, som i många avseenden saknar fördjupad kunskap om funktionsnedsättningar och psykisk ohälsa.

I Socialstyrelsens lägesrapport (2019) framkommer att en mycket liten andel personer (0,2 procent) gått vidare från daglig verksamhet till ett lönearbete som varar mer än två år. Vid en omvärldsanalys med insamlade erfarenheter från olika kommuner som arbetat framgångsrikt med att få personer med funktionsnedsättning eller psykisk ohälsa att stanna i ett lönearbete visade det sig att den gemensamma framgångsfaktorn har varit att ge ett fortsatt, icke tidsbegränsat stöd vid anställning. Lövgren, Markström och Sauer (2016) lyfter också i sin forskningsöversikt om arbetsfrämjande stöd till personer med funktionsnedsättning att ett utvecklingsområde är att ge personer ett flexibelt stöd som kan anpassas efter behov och ej är tidsbegränsat utan varar så länge behovet kvarstår.

Inom projektet valde projektmedarbetarna därför att fortsätta följa och ge stöd, även till avslutade deltagare, eftersom man prioriterade högt att säkerställa att deltagarna klarade att behålla sin sysselsättning. Under de sex månader projektet utvärderade detta arbetssätt klarade samtliga fyra deltagare (3 deltagare i anställning och en deltagare i studier) att stanna kvar i sin sysselsättning.

I genomsnitt fick deltagarna stöd från projektmedarbetare 2,5 h/månad. Dock kunde två olika grupper särskiljas, där den grupp som hade haft lite stöd hade haft stöd mellan 0-1 h/månad

och den grupp som hade haft mycket stöd hade haft stöd mellan 2-6 h/månad (med ett genomsnitt på 4,25 h/månad).

Indikatorer på lågt stödbehov: De deltagare inom projektet som hade ett lågt stödbehov vid anställning hade antingen en fysisk funktionsnedsättning eller en förvärvad hjärnskada med hjärntrötthet som främsta svårighet. Här hade stödet främst varit inriktat på att kontinuerligt stämna av/göra uppföljningar med deltagare och arbetsgivare för att säkerställa att anställningen löper på, samt stötta deltagaren i kontakter med Försäkringskassan som krävs för att ersättningen ska anpassas utifrån förändringar i anställningen.

Indikatorer på högt stödbehov: De deltagare inom projektet som hade ett högt stödbehov vid anställning var deltagare med neuropsykiatrisk eller psykisk funktionsnedsättning med begränsningar inom socialt samspel och ömsesidig kommunikation. Här hade stödet varit individuell handledning, både till deltagare och arbetsgivare/handledare, motiverande samtal och anpassning av arbets-/studieuppgifter.

Projektmedarbetarnas erfarenhet var även att arbetsplatser med ett väl uppbyggt introduktionsprogram, där HR är involverad vid anställningar och där det finns en erfarenhet av samverkan med arbetsförmedlingen, haft ett mindre behov av stöd från projektmedarbetarna. Överlag inom projektet, även om man ser till praktikplatser, så har arbetsplatser inom pedagogisk verksamhet haft ett minskat stödbehov vid arbetsplatsanpassningar, då tänket redan varit implementerat i arbetet/hos handledare i verksamheten och skett naturligt. Generellt kunde projektmedarbetarna se att studier krävt högre stödbehov än anställning, eftersom studier i sig kräver en personlig utveckling och där uppgifter förändras över tid och svårighetsgraden ökar.

Deltagarnas upplevelse av det fortsatta stödet har varit positivt och i hälften av de ovan studerade fallen varit något man ser behov av över tid. Särskilt påtagligt har detta varit för de deltagare som haft ett högt stödbehov. För denna grupp är projektets personal enstämiga om att deltagaren stannat kvar i sin sysselsättningsform tack vare stödet från praktiksamordnaren. I dessa fall har även arbetsgivare, handledare och lärare aktivt efterfrågat och använt praktiksamordnaren för att nå deltagaren och kunna anpassa. De deltagare som Serus intervjuat har svarat enligt citaten nedan kring vad stödet från projektmedarbetare innebär:

” - Det betyder ju allt. Verkligen meningsfullt. Den hjälpen som jag har fått, det är ju... det är ju få förunnat. Det skulle många fler i Sverige göra.”

” - Det personliga stödet har varit viktigast. [Praktiksamordnare] har varit med mig på varje praktikbesök, hon var med i skolan som stöd några gånger. Det har gått superbra. Jag har blivit mer självständig.”

” - Första dagarna ... var [Praktiksamordnare] med. Nästan två veckor. För att se hur det funkade. Det blev ju tryggt för mig i början. Innan man kom in i det. Men nu går det som en dans!”

Vid anställning eller vid studier är det även andra huvudmän som går in. Vid en anställning har alltid deltagaren skrivits in på Arbetsförmedlingen, eftersom lönebidrag vid anställning

varit aktuellt. Arbetsförmedlingen har särskilda stödpersoner för introduktions- och uppföljningsstöd, SIUS-konsulenter. En SIUS-konsulent ska ge stöd och hjälp till personer som har en funktionsnedsättning och ska hjälpa personen att träna på de arbetsuppgifter som krävs för att få en anställning. Eftersom deltagarna inom projektet redan haft en arbetsplats klar för anställning vid inskrivning på Arbetsförmedlingen har ingen SIUS-konsulent utsetts, utan endast en handläggare. Handläggaren har tagit beslut om nivå på lönebidrag och följt upp detta om anställningen förändrats eller beslutet löpt ut. Handläggaren har inte gjort kontinuerliga uppföljningar eller anpassat arbetsuppgifter. I och med centraliseringen av Arbetsförmedlingen har heller inte SIUS-konsulenter samma möjlighet till täta uppföljningar och personkännedom som i många fall krävs för att deltagaren ska lyckas behålla sin anställning. Arbetsförmedlingen har därför sett de insatser som projektmedarbetarna gett som ett bra komplement till deras stöd.

Inom vuxenutbildningen finns ett resursteam med specialpedagog och speciallärare. Dock skiljer sig deras uppdrag från grund- och gymnasieskolans elevhälsoteam. De har en konsulterande roll och kan driva samverkan och följa upp hur skolarbetet går, men kan inte arbeta direkt med och handleda personen eller stödja läraren i anpassningar. Även här har projektmedarbetarens stödinsatser varit ett bra komplement till vuxenutbildningens stödteam.

Den bedömning som gjordes inom projektet var att det fortsatta stödet vid anställning och studier som provats, i flera fall har varit en avgörande faktor för att deltagaren ska behålla sin sysselsättning över tid. Detta i överrensstämmelse med vad både omvärldsanalys och forskning visat (Danermark & Tholén, 2016). Sektionsledningen för omsorgssektionen såg också vikten av att de deltagare som genom projektets stöd kunnat få en anställning eller påbörja studier stannar kvar i den sysselsättningen. Varje kommuninvånare som är självförsörjande är en vinst för kommunen, vilket kan motivera den kostnad det innebär att ge ett icke-tidsbegränsat stöd till dessa individer.

Att ge ett fortsatt stöd innebar även en trygghet för arbetsgivaren, som var mer benägna att våga anställa. Även intervjuer som Serus genomfört med arbetsgivare och handledare till projektdeltagare som antingen har praktik eller som har gått vidare till anställning eller studier har visat på vikten av stödet från projektmedarbetare. Nedan följer några citat från intervjuerna:

Om målgruppsanpassat stöd: ” - Det kan man säga, för hon gick ut med betyg och klarade utbildningen! Men jag tror inte hon hade gjort det utan stödet från [Praktiksamordnare]. ...Hon hade en bra stödjande funktion när det kommer till att klara av närvaron. Det är svårare för skolan att klara av att stödja den biten. Det tror jag inte hon hade klarat utan [Praktiksamordnare]. Så jag tycker att det var ett jättebra samarbete.”

” - Först och främst val av tilltänkt praktikant. Att det finns en tanke med vem som får vilket arbete. Sen är det också att deras relation med den personen. Jag tror att de här praktikanterna har känt sig osäkra, dåligt självförtroende, och då gäller det, tror jag, att deras handledare peppar och ger dem en trygghet. Att de inte blir lämnade vind för våg.”

” - Det är att de är lyhörda och förstående. Om vi säger att det har den personen inte kapacitet till, det fungerar inte i vår dagliga drift. De är väldigt bra på att medla och förklara, det har varit jättebra.”

” - Det fungerar jättebra! Vi har haft kontakt med [Praktksamordnare] och [Praktksamordnare]. Lätt att ha med att göra. Flexibel. Spontant att man ringer varandra om det är något. Hur lätt som helst! Hon kommer hit och är med och jobbar någon dag.”

Eftersom LSS innehåller tio specificerade insatser finns inget lagstöd i LSS till att ge fortsatta insatser när en person påbörjat studier eller fått en anställning (SFS 1993:387).

Socialtjänstlagen (SFS 2001:453) är dock bredare i sin tillämpning och ger kommunen ett större tolkningsutrymme och valbarhet kring vilka insatser som erbjuds kommuninvånarna. Genom stöd i Socialtjänstlagen kan därför fortsatt stöd ges vid anställning, studier eller arbetsinriktade program på Arbetsförmedlingen. Stödet är behovsprövat av handläggare på kommunens myndighetsfunktion och det är det individuella behovet som avgör varaktigheten på stödet. Det finns ingen maxgräns för hur länge stödet kan fortlöpa, utan uppföljning sker fortlöpande utifrån behovet.

4.5 Möjlighetsanställning

Traditionellt sett har Tranemo kommun tagit emot få deltagare från daglig verksamhet i extern sysselsättning. Detta är något som inte varit unikt i Tranemo kommun utan även många andra kommuner vittnar om svårigheter att placera deltagare i den egna organisationen. Detta var något som projektet hade som ambition att förändra. Tidigt gjordes ett studiebesök i Gävle kommun som under många år arbetat framgångsrikt med att anställa medarbetare med funktionsnedsättning i den egna organisationen. Gävle hade satt upp ett mål, 1,5 procent av anställda i kommunen ska utgöras av personer med funktionsnedsättning. Gävle kommun ville genom detta engagemang ta ett socialt ansvar och som största arbetsgivare i kommunen vara en förebild för det privata näringslivet att gå i samma riktning. Gävle kommun hade med denna satsning visat goda resultat, målgruppen hade synliggjorts och den ökade mångfalden hade berikat arbetsplatserna.

Projektmedarbetarna höll en presentation med Gävle kommun som exempel för kommunstyrelsen i Tranemo kommun. Kommunstyrelsen valde att kopiera Gävles exempel rakt av och tog beslut om att 1,5 procent av anställda i kommunen ska utgöras av projektets målgrupp. Efter vidare arbete på förvaltnings- och sektionsnivå, med HR och i samråd med Kommunal skapades möjlighetsanställningarna.

Möjlighetsanställning är en anställningsform inom daglig verksamhet som ger en möjlighet till inträde på arbetsmarknaden, möjlighet till utveckling i sin anställning, samt möjlighet till självförsörjning för en målgrupp som står långt ifrån den ordinarie arbetsmarknaden. För att få tillgång till denna anställningsform måste individen ha ett beslut om daglig verksamhet. Deltagaren anställs med stöd från Arbetsförmedlingen i form av lönebidrag. Anställningsavtal skrivs max ett år i taget och med möjlighet till förlängning. Avtalsområde är Beredskapsavtal, (BEA).

En möjlighetsanställning ska inte ersätta en annan anställd på enheten, utan fungera som en resurs utöver ordinarie bemanning. Arbetsuppgifterna som ingår i tjänsten är av enklare karaktär och ingår i enhetens ordinarie arbete. Eftersom möjlighetsanställningarna är skapade tjänster utöver ordinarie budget lönesätts den anställde utifrån kommunens lägsta lön (se huvudöverenskommelse för Kommunal). Den anställde ingår sedan i den årliga löneöversynen.

Möjlighetsanställningarna utgör en egen gren i organisationsträdet under Omsorgssektionen; Funktionsnedsättning; Daglig verksamhet; Möjlighetsanställning. Den anställde placeras på en enhet inom kommunen. Tranemo kommun valde, likt projektet förespråkade, att lägga möjlighetsanställningarna under omsorgssektionen med en egen avsatt budget. Anledningen till detta är en ökad anställningstrygghet. Skulle tjänsterna ligga på respektive enhet skulle anställningarna vara mycket osäkra vid en besparing. Genom att ha en egen budget för tjänsterna kan fler tjänster fortlöpa även vid en besparing. En fördelning av ansvaret för anställningen görs mellan enhetschef på daglig verksamhet och enhetschef på den aktuella arbetsplatsen. Handledare utses på arbetsplatsen och den anställde, samt handledare får fortsatt stöd och handledning från projektmedarbetarna.

Eftersom en möjlighetsanställning inte är en ordinarie anställning, är det övergripande målet, i enlighet med Socialstyrelsens riktlinjer för daglig verksamhet, att utveckla den anställdes möjlighet att komma vidare till en ordinarie anställning eller studier. Efterlevnaden av detta mål ska säkras genom SoL-insatsen stöd vid anställning (se rubrik 4.4 Stöd vid anställning).

Initialt gick projektmedarbetarna ut på arbetsplatser och kartlade arbetsuppgifter och skapade tjänster i samverkan med enhetschef och i samråd med Kommunal. Detta arbetssätt visade sig dock inte framgångsrikt i en så pass liten kommun som Tranemo kommun. Underlaget av deltagare i projektet var så pass litet och behoven hos deltagarna så pass komplexa att projektmedarbetarna inte kunde rekrytera deltagare till tjänsterna. Tjänster stod tomma under lång tid och behoven på arbetsplatserna hann förändras. Istället gjordes en helomvändning. I motsats till att skapa tjänster och låta deltagaren anpassa sig utifrån de krav som tjänsterna ställer, skapas nu tjänsten utifrån deltagarens förmåga. Organisation möter individ och inte tvärtom. Vid en fungerande extern sysselsättning inom kommunens verksamheter utreds möjlighet att skapa en möjlighetsanställning. Detta sker strukturerat enligt en utarbetad process som vi döpt till "Använd kompetensen rätt". Denna är utformad utifrån en modell som använts inom projektet "Fler vägar in", som drevs gemensamt av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Arbetsförmedlingen och Myndigheten för delaktighet. Använd kompetensen rätt innehåller fem processsteg, varav steg ett till tre är en workshop som genomförs på arbetsplatsen, steg fyra är en analys som genomförs av projektpersonal och steg fem är en återkoppling till arbetsplatsen. Nedan följer en beskrivning av arbetssättet:

Först ges en introduktion till "Använd kompetensen rätt", som innehåller information om daglig verksamhet, extern sysselsättning, det sociala ansvar som kommunen tagit, möjlighetsanställningar, rekryteringsutmaningen inom hälso- och sjukvård, samt begreppet använd kompetensen rätt. Därefter följer en workshop:

Steg 1: Identifiera arbetsuppgifter. Arbetsgruppen får i uppgift att anteckna alla arbetsuppgifter de utför på post it-lappar. Det kan vara allt från de uppgifter som ingår i grunduppdraget till helt andra uppgifter såsom att tömma sopor eller liknande.

Steg 2: Kategorisera arbetsuppgifter. Arbetsgruppen får sedan i uppgift att kategorisera arbetsuppgifterna utifrån ett stoppljus:

- Gröna arbetsuppgifter innefattar de som ingår i grunduppdraget eller den egna professionen.
- Gula arbetsuppgifter innefattar de som inte ingår i grunduppdraget eller den egna professionen men som är viktiga i arbetet och behöver utföras av personen själv.
- Röda arbetsuppgifter innefattar de som inte ingår i grunduppdraget eller den egna professionen men är viktiga i arbetet och kan utföras av någon annan.
- Svarta arbetsuppgifter är sådana som inte har någon viktig funktion på arbetsplatsen.

Steg 3: Tidsbestämma arbetsuppgifter. Arbetsgruppen får i uppgift att tidsbestämma de aktiviteter som de kategoriserat som röda. Det vill säga bedömda tidsåtgång och frekvens.

Steg 4: I steg fyra samlar projektmedarbetarna in all insamlad data, beräknar om de arbetsuppgifter som framkommit kan fylla en möjlighetsanställning, samt bedömer kraven som arbetsuppgifterna ställer och ser om de motsvarar den aktuella deltagarens arbetsförmåga.

Steg 5: I steg fem ges en återkoppling till arbetsplatsen. Beslutar man att gå vidare med att skapa en anställning sker detta tillsammans med aktuell enhetschef och i samråd med Kommunal. Den aktuella deltagaren informeras om vad en möjlighetsanställning innebär och hur den enskildes situation påverkas av en anställning.

Genom möjlighetsanställningarna har deltagare, som inte hade haft en förmåga att ta sig in på den reguljära arbetsmarknaden, kommit ut i anställning. Främst har detta gällt deltagare med en intellektuell funktionsnedsättning. Genom att möjlighetsanställningarna sker utöver ordinarie budget kan arbetsuppgifterna och kraven helt anpassas utifrån den enskilda deltagarens förmåga. För deltagarna har det inneburit mycket att få en anställning. Här är citat som framkommit i intervjuer som Serus genomfört med deltagare i möjlighetsanställning:

” - Jag har nått mitt drömjobb! Det betyder jättemycket. Det känns bra! I 20 år har jag haft det som dröm, att jobba på en skola.”

” - Jag känner mig glad och såna saker. Jag vågar mer.”

För medarbetare och handledare på arbetsplatserna har det inneburit en ny dimension i arbetet att ta emot och handleda en kollega med funktionsnedsättning. Det har också gjort att de blivit avlastade med arbetsuppgifter och kunnat ägna sig åt det som är deras grunduppdrag på arbetsplatsen. Här är ett citat som framkommit i en intervju som Serus genomfört med två handledare till en deltagare i möjlighetsanställning:

” - Sen har hon utvecklats väldigt mycket! Först praktik sedan anställning. Hon var lite blyg i början. Lite rädd för eleverna och sådär, men nu är hon mycket modigare. Hon har utvecklats jättemycket! Det är helt otroligt vad hon har växt! Särskilt efter anställningen. Då blev det ännu mer go i henne. Att hon skulle visa ännu mer vad hon gick för. ... - Vi hoppas att det fortsätter det här projektet. Vi vill inte förlora X. Hon är fantastisk! Hon blir som en förebild för andra som kommer. Också för barnen! Jag tycker att det är bra att barnen får se att även om man är lite annorlunda så kan man vara med och jobba!”

Genom att arbeta målinriktat inom kommunen med ett förmedla syfte, mål och resultat inom ramen för projektet, tillsammans med införandet av möjlighetsanställningarna, har målgruppen synliggjorts i organisationen. Det finns en större öppenhet för att ta emot deltagare i extern sysselsättning inom kommunens verksamheter. Samtidigt kontaktas även projektet kontinuerligt av andra sektioner, då man ser arbetsuppgifter som skulle kunna utföras av en deltagare inom projektet.

Totalt har fem deltagare haft en möjlighetsanställning under projektet. Tre anställningar är pågående. En anställning har avslutats av personliga skäl och en anställning har avslutats på grund av organisationsförändringar på arbetsplatsen, som inneburit att tillräckligt handledarstöd inte kunnat ges.

4.6 Samverkan

Tranemo kommun har varit ensam projektägare av Trappstegsmodellen. I projektet har samverkan skett internt med myndighetsfunktionen, daglig verksamhet, LSS-boenden, sociala stödteamet, arbetsmarknadsenheten och HR. Vid skapande av möjlighetsanställningar har Kommunal varit involverade för samråd. Den externa samverkan som varit av stor vikt har skett med Försäkringskassan. Här finns nu en upparbetad kontakt med en samordnare som kan vägleda i generella frågor. Dessutom finns en god relation till den lokala handläggaren för aktivitetsersättningsärenden. Inom Arbetsförmedlingen finns inte längre någon lokalt förankrad handläggare. Dock har projektet en handläggare för lönebidrag som är ansvarig för samtliga beslut gällande lönebidrag vid möjlighetsanställningar.

Intern samverkan inom kommunen har gett god spridning av projektets syfte, mål och genomförande. Det har underlättat att exempelvis placera deltagare på extern sysselsättning när det finns en kännedom om projektet och arbetssätt. Det finns en tillit till att placeringen följs upp och att handledare och deltagare får det stöd som behövs. Den externa samverkan har varit mycket viktig för att utarbeta arbetsprocesser och flöden. För att kunna utforma det egna arbetssättet på ett effektivt sätt är det viktigt att ha god kännedom om samverkanspartners och deras organisation. Samverkan flyter också på mycket bättre när samverkande funktion har en insyn i arbetssätt och en förförståelse för vad projektet arbetar med och vill uppnå. Även externa samverkanspartner lyfter betydelsen av samverkan. Så här svarar Försäkringskassan i en intervju med Serus:

” - Jag är bara väldigt, väldigt glad över att vi fick möjlighet att vara med! Väldigt bra framför allt för personen. Generellt när jag tittar så kan jag se att det inte är helt ovanligt att man startar upp någonting. Arbetsträning eller praktik

eller så, och sen har man glömt att det fanns en instans till, som är den som betalar ut ersättningen till personen. Det kan ju bli så att man blir återbetalningsskyldig! Så för individen är det jätteviktigt att vi har goda samarbeten, så att vi inte kommer in på slutet. Så det är en jättestor vinst!”

4.7 Projektets framgångsfaktorer

Genom förstudien ”Arbetsmarknadsinriktade insatser för personer med beslut om daglig verksamhet” har projektet från start haft en tydlig och väl genomarbetad projekttid. Hela organisationen, både ledning och medarbetare, var eniga om att ett omfattande utvecklingsarbete krävdes för att möta nya behov och den utveckling som skett inom daglig verksamhet. En gemensam problemförståelse är en viktig grund när ett utvecklingsarbete startar.

Under projektet har både stora delar av projektgruppen förändrats och i styrgruppen har samtliga personer bytts ut. Det som dock levt kvar över tid är ett stort engagemang. Projektmedarbetarna har under hela projektet varit mycket engagerade och brunnit för de frågor som projektet arbetat med. Samtidigt har ledningen visat ett stort intresse och en hög tillit till projektet. Dess goda resultat både på individ- och organisationsnivå, samt på ett ekonomiskt plan, har engagerat både verksamhets-, sektionsledning, samt politiska representanter att stödja projektet i utvecklings- och implementeringsprocessen. Även samordnare på Försäkringskassan har lyft i intervju med Serus, att förankring i kommunledningen är en av projektets främsta framgångsfaktorer.

Att arbeta i en liten kommun som Tranemo med knappt 12 000 invånare, kan innebära utmaningar, både vad gäller rekrytering och kompetensförsörjningsbehov. Dock har det också sina fördelar. Beslutsvägarna är korta och spridning av projektet i organisationen har underlättats. Dessutom är kommuninvånare och deltagare i projektet kända inom organisationen.

En framgångsfaktor är också att projektet redan från början haft som ambition att bygga upp arbetssätt och metoder som går att bedrivas inom ordinarie budget. Istället för att under några år satsa på målgruppen med extra insatser har kärnan i projektet varit att bygga upp långsiktiga arbetssätt, som bygger på tydliga strukturer och processer. Arbetssätt och metoder som är tillgängliga och anpassade utifrån deltagarnas behov och samtidigt användarvänliga, effektiva och inte bygger på personbundenhet.

Det som gjort att delar i projektet, såsom möjlighetsanställningar och stöd vid anställning kunnat genomföras handlar också om inställningen hos ledningen i Tranemo kommun. Istället för att tänka i stuprör, ser man utanför boxen. Det som kan innebära en extra kostnad för en verksamhet kan gynna en annan. Utgångspunkten har hela tiden varit kommuninvånarens bästa i fokus. Att ha kommuninvånare som mår bra och är inkluderade i samhällslivet och arbetslivet gynnar alltid kommunen i stort.

5. Kommunikation, spridning och påverkansarbete

Under projektet har pandemin påverkat möjligheterna till externa kontakter och spridning av projektet. Pandemin startade i slutet av projektets genomförandefas, när projektet var i ett skede där spridning av arbetssätt och resultat var som mest aktuellt. Det som genomförts är att projektet presenterats som ett av flera goda exempel under ett av ESF:s event i Nässjö tidig vår 2020. Projektet har också haft en nära samverkan med FoU Sjuhärad och här har projektet presenterats för Sjuhäradskommunerna. Därtill har projektmedarbetarna ingått i ett nätverk med praktiksamordnare inom Sjuhäradskommunerna som arbetat mot daglig verksamhet.

Enskilda presentationer har hållits för kommuner som visat intresse, samt för Public Partner som arbetar som konsult åt offentlig sektor. Verksamhetschef för Funktionsnedsättning och socialt stöd, samt socialchef i Tranemo kommun är också viktiga personer för projektets spridning, genom att de marknadsför projektet i olika mötessammanhang med andra kommuner.

Horisontella principer blir en naturlig del i presentationerna. De horisontella principerna har genomsyrat projektet och det utvecklingsarbete som skett inom ramen för projektet. Därför vävs jämställdhetsperspektiv, tillgänglighetsperspektiv och icke-diskriminering in vid presentation av arbetssätt och material. Kunskap om horisontella principer har också spridits inom den egna organisationen, framförallt till medarbetare inom daglig verksamhet.

Projektet har slutredovisats genom en spridningskonferens i Tranängskolans aula i Tranemo. Vid spridningskonferensen fanns möjlighet till mingel med projektmedarbetare och en presentation av projektets bakgrund, innehåll och måluppfyllelse hölls. I samband med spridningskonferensen gjordes även en film som kommer användas som marknadsföring av projektets resultat. Spridningskonferensen visade ett stort intresse och totalt deltog cirka 60 personer från Tranemo kommun och övriga sjuhäradskommuner.

6. Uppföljning och utvärdering

För att kunna bestämma riktningen på ett projekt, nästa utmaning att ta sig an och effekten av det utvecklingsarbete som genomförts är uppföljning och utvärdering mycket viktigt. Nedan följer en beskrivning av hur projektet använt sig av externa utvärderare och vilka metoder för utvärdering som använts internt inom projektet.

6.1 Externa utvärderare

Som extern utvärderare har Serus anlitats. Serus har utvärderat projektet genom observationer och intervjuer. Serus har under projektet återrapporterat genom fyra PM och en slutrapport. Den återkoppling som skett via Serus har varit mycket värdefull för projektet. Den har gett stöd i val av förbättringsområden att arbeta med och feedback på om de förbättringar som genomförts har gett önskat resultat. Serus har också varit en extern dialogpart för att föra diskussioner kring projektet. Upplägget för hur uppföljning och utvärdering ska utformas har skett i dialog. Serus har föreslagit metoder och innehåll, samtidigt som projektmedarbetare lyft vilka delar de i dagsläget sett som mest aktuella att följa upp och utvärdera för att komma vidare i arbetet. Stödet från Serus har varit en stor resurs för projektet. De PM och den

slutrapport som skrivits har också varit av stort intresse för styrgruppen, som upplever att de gett en god bild av projektet.

Utöver Serus har projektet haft ett avtal med FoU Sjuhärad. FoU Sjuhärad har likt Serus genomfört observationer och intervjuer, dock med främsta fokus på horisontella principer. FoU:s återkoppling har skett via samtal med projektpersonal och i en rapport om projektets arbete med horisontella principer (Se bilaga 4). Att ha stödet från FoU Sjuhärad som komplement till Serus har varit utvecklande för projektet. FoU har i sitt uppdrag även haft en konsulterande och handledande roll, samt hållit i bokcirklar och utbildning i horisontella principer.

6.2 Intern utvärdering

Projektet har sett vikten av att tydligt kunna följa det utvecklingsarbete som genomförts. För att arbeta systematiskt har förbättringstavla införts. Förbättringstavla är en strukturerad metod för att arbeta med förbättringsarbete i verksamheten (Grönblad, 2016). Genom införandet av förbättringstavlan har projektet fått en överblick över vilket arbete som är igång. Samtidigt genomförs förbättringsarbetena strukturerat, genom att förbättringsmodellen (Region Jönköpings Län, 2018) används. Allt förbättringsarbete genomförs och dokumenteras utifrån stegen, planera, göra, studera och agera. Det gör att det alltid finns en tydlig problembeskrivning, uppsatta mål för förbättringsarbetet och direkt en plan för uppföljning och utvärdering. Dokumentationen gör det enkelt att i framtiden gå tillbaka och förstå varför arbetsätt och processer ser ut som de gör. Samtidigt har dokumentationen varit ett bra underlag för verksamhets- och sektionsledning att kunna ta beslut.

Den interna och externa utvärderingen har synkroniserats. Problembilder som beskrivits i den externa utvärderingen har fångats upp och arbetats med internt. Den dokumentation som gjorts har delgivits extern utvärderare. Extern utvärderare har sedan kunnat ge en objektiv bild och utvärdering av effekten av förbättringsarbetet.

7. Användande av resultat

Projekt Trappstegsmodellen genomfördes under en period med flera chefsbyten på viktiga poster för projektet inom kommunen, samtidigt har projektgruppssammansättningen skiftat över tid. Därutöver kom Coronapandemin. Att projektet trots detta kunnat genomföras och visat god måluppfyllelse tyder på en styrka inom projektet. Det påverkansarbete som genomförts i olika led inom den egna organisationen har levt kvar och legat till grund för viktiga beslut, även om det tagit längre tid. Även arbetsätt inom projektet har varit så pass strukturerade och tydliga att arbetet kunnat fortlöpa trots förändringar i projektgruppen. Sammantaget visar detta goda förutsättningar för implementering av projektet i den ordinarie verksamheten.

Ambitionen för projektet har hela tiden varit att bygga upp arbetsätt och metoder som ska kunna implementeras i den ordinarie verksamheten. Initiativet till projektet togs, då man såg brister i den ordinarie verksamheten. Den var inte anpassad utifrån det aktuella behovet hos målgruppen. Syftet med att starta projektet var således att under en period använda ökade

resurser för att bygga upp arbetssätt och metoder som sedan kunde implementeras med de resurser som finns i den ordinarie budgeten.

Projektet består av fyra större delar, förändrad arbetsprocess, nya material och struktur för möten, SoL-insatsen stöd vid anställning och möjlighetsanställningar. Samtliga fyra delar kommer implementeras i sin helhet. Daglig verksamhet omorganiseras i samband med implementeringen av projektet. Istället för att arbeta i sju mindre enheter med olika inriktning kommer verksamheten delas upp i två enheter. Ett aktivitetscenter som arbetar med aktivitet som redskap för att skapa dagliga rutiner, en meningsfull vardag och bidra till personlig utveckling för deltagarna, samt ett arbetscenter som arbetar med arbetsförberedande insatser, både i egen verksamhet och genom extern sysselsättning. Projektets delar kommer implementeras i arbetscenter. Arbetscenter kommer bestå av två baser med olika inriktning. Gemensamt kommer vara att de arbetsuppgifter som erbjuds kommer vara i nära samverkan med privat näringsliv eller kommunala verksamheter. Det kommer finnas en tydlig utvecklingstrappa (se bilaga 2, sida 2) där deltagarna kan ta steg, utveckla sin arbetsförmåga, bli mer självständiga, närma sig den reguljära arbetsmarknaden och även få fortsatt stöd vid studier, anställning eller deltagande i arbetsinriktade program på Arbetsförmedlingen.

Arbetsförberedande insatser kommer erbjudas i egna lokaler, med ständig närvaro av intern handledare. Extern sysselsättning med extern handledare och praktiksamordnare från daglig verksamhet som gör kontinuerliga uppföljningar kommer fortlöpa enligt projektets arbetssätt. Som ett mellansteg mellan den egna verksamheten och extern sysselsättning kommer företagsgrupper skapas. I en företagsgrupp arbetar deltagarna i grupp på en extern arbetsplats med stöd av intern handledare från daglig verksamhet.

Stöd vid anställning kommer kunna erbjudas deltagare som en SoL-insats vid studier, anställning eller arbetsinriktade program på Arbetsförmedlingen. Den handledare som tidigare handledt deltagaren på daglig verksamhet kommer fortsatt stå för det stödet. Även möjlighetsanställningar kommer implementeras och erbjudas deltagare vid fungerande praktik inom kommunal verksamhet.

Vad gäller aktivitetscenter kommer även ett förbättringsarbete påbörjas där för att skapa en modernare verksamhet. Här kommer delar av projektets arbetsprocess och material anpassas för att passa målgruppen. Samtidigt kommer vi även i denna verksamhet arbeta för ökad delaktighet i samhällslivet, en större öppenhet mot allmänheten och ett närmre samarbete med externa arbetsplatser.

Nationellt sett har man identifierat att många verksamheter byggts upp ur ett omsorgsperspektiv. I verksamheterna arbetar ofta undersköterskor, som har god kunskap i att ge omsorg. Dock saknas i många fall ett målinriktat utvecklingstänk. Som en följd av de resultat som projektet uppnått kommer arbetssättet till viss del fortsätta spridas inom den egna organisationen och även utåt. Ett arbete är påbörjat inom gruppboenden och servicebostäder, där man ser hur man på bästa sätt kan organisera enheterna och bygga upp arbetssätt för att de boende ska få goda förutsättningar att utvecklas. En person som får beslut om gruppboende vid 20 års ålder, kanske inte behöver den boendeformen livet ut, utan kan eventuellt med rätt stöd klara en servicebostad efter några år. Här talas internt även om en boendetrappa, att kunna göra en boendekarriär.

FoU Sjuhärad kommer följeforska det fortsatta utvecklingsarbetet inom verksamhetsområdet Funktionsnedsättning och socialt stöd. Det kommer ske som ett kommunövergripande projekt där även Vårgårda kommun kommer ingå. Följeforskningen kommer ha stödassistentens roll som inriktning och omsorg kontra utveckling i fokus.

Även Serus har i sina PM gett projektet goda förutsikter för implementering. I PM 3 från februari 2020 skriver Serus:

”Mycket har hänt sedan Trappstegsmodellen startades. Projektmedarbetarna har blivit tryggare i sina roller och fokuserar mycket på utveckling och implementering. ... För Tranemo kommun kan vi konstatera att Trappstegsmodellen kan ses som en metod med mycket goda möjligheter att implementeras rakt av in i kommunens verksamhet. Vissa delar av projektet är redan implementerade och arbetas med att få in i ordinarie verksamhet. Även om metoden som helhet inte har anammats fullt ut har flera delar i modellen inspirerat den ordinarie verksamheten, medan vi är övertygade om att andra delar kommer inspirera till förändrat arbetssätt även efter projektets slut.”

I PM 4 från mars 2021 skriver Serus:

”I stort är projekt Trappstegsmodellen väl förberett för implementering. Det är på många vis naturligt att implementera projektet då det i hög grad kan fortsätta fungera på samma sätt i ordinarie verksamhet. Idag är det två personer som arbetar i projektet, och efter projektets slut kommer troligtvis endast en av dessa vara kvar. Med tanke på den administration och det arbete som krävs utöver den operativa verksamheten med deltagare i ett projekt bedömer medarbetarna att detta inte kommer innebära särskilt stora förändringar från projektets insatser.”

8. Kommentarer och tips

Inför framtida projekt vill vi ge som rekommendation att göra ett grundligt förarbete. Ha en tydlig projekttid, syfte och mål, som är väl förankrat i organisationen. Arbeta utifrån enkla strukturer och bygg upp effektiva arbetssätt som är realistiska att implementera i den ordinarie verksamheten. Utnyttja kompetens som finns i verksamheten och tveka inte inför att kontakta andra liknande organisationer, samverkanspartners, eller personer med expertkunskap. Vår upplevelse är att många väldigt gärna delar med sig av goda exempel och vill ha en spridning av fungerande arbetssätt. Likaså är många samverkanspartner intresserade av att ha en dialog, då det även gynnar deras arbete, när arbetssätt och processer byggs upp för att komplettera varandra.

För att implementera ett nytt arbetssätt är det också viktigt att hela organisationen är engagerad. Att gå från en drivande enhetschef till en engagerad organisation är något som gynnat projektet. Tänk också på den interna och externa spridningen. Genom ambassadörer som talar gott om projektet har mycket arbete underlättats och placering av deltagare i extern sysselsättning gynnats.

Anpassa också arbetssätt efter storleken på den egna organisationen. Vissa metoder är uppbyggda i kommuner av annan storlek och anpassade efter deras behov och förutsättningar. Under projektet har vi märkt att vi måste tänka om och anpassa delar utifrån de förutsättningar vi har i en mindre kommun.

Det är också viktigt att ha en transparens i projektet och vara ute och informera. Det behövs en förankring i problembeskrivning och riktning för arbetet från verkställighet till ledning. En brist som uppmärksammats i projektet är att många diskussioner förts i styrgrupp och beslut har tagits på sektions- eller förvaltningsnivå. När implementeringen sedan ska ske behöver man backa ett par steg då verkställigheten inte har samma förförståelse och är redo att påbörja arbetet. Ledningen är viktig för att kunna ta beslut och få mandat att genomföra organisationsförändringar, men förankringen i verkställigheten är minst lika viktig. Det räcker inte att ha en engagerad ledning och höga visioner långt upp i organisationen. Allt realiserar i verkställigheten, det är här insatserna som ska skapa värde och kvalitet i verksamheten utförs, att få med de medarbetarna som arbetar här i ett tidigt skede är mycket viktigt. Denna del hade kunnat utvecklas och genomförts på ett bättre sätt inom projektet.

Ett sista tips är att våga testa, våga utmana gamla arbetssätt och tankebanor. Ett projekt ger möjlighet att testa nytt, utvärdera och justera. Ta den chansen och använd externa utvärderare för att följa upp om det förbättringsarbete som genomförs ger den effekt som eftersträvas.

9. Källförteckning

Danermark, Berth och Tholén L., Susanna (red.). *Arbetsliv för alla*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Grönblad, Fatima. 2016. Här har förbättringar blivit en del av vardagen. *Sunt Arbetsliv*, 12 september. <https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/ledarskap-och-organisation/har-har-forbattningar-blivit-en-del-av-vardagen/> (Hämtad: 2021-09-20)

Hejlskov E., Bo. 2009. *Problemskapande beteende vid utvecklingsmässiga funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur AB.

Hernandez, José. 2017. *Arbetsmarknadsinriktade insatser för personer med beslut om daglig verksamhet : men med andra behov än traditionella dagcenter*. Borås: Forskning och Utveckling Sjuhärad. https://www.hb.se/globalassets/global/hb---extern/fous/inbjudningar/2017/arbetsrapport_foustod_tranemo_170824_tryckversion.pdf (Hämtad: 2021-08-04).

Hjälpmiddelsinstitutet. 2009. *Samtalsmatta : Svenska erfarenheter av metoden*. Sundbyberg: Hjälpmiddelsinstitutet. https://nanopdf.com/download/samtalsmatta-svenska-erfarenheter-av-metoden_pdf (Hämtad 2021-08-04).

Lövgren, Veronica; Markström, Urban och Sauer, Lennart. 2016. Forskningsöversikt om arbetsfrämjande stöd till personer med funktionsnedsättning. I Danermark, Berth och Tholén L., Susanna (red.). *Arbetsliv för alla*. Malmö: Gleerups Utbildning AB, 129-148.

Region Jönköpings län (2018). *Förbättringsmodellen*. <https://plus.rjl.se/infopage.jsf?nodeId=43807> (Hämtad: 2021-09-20)

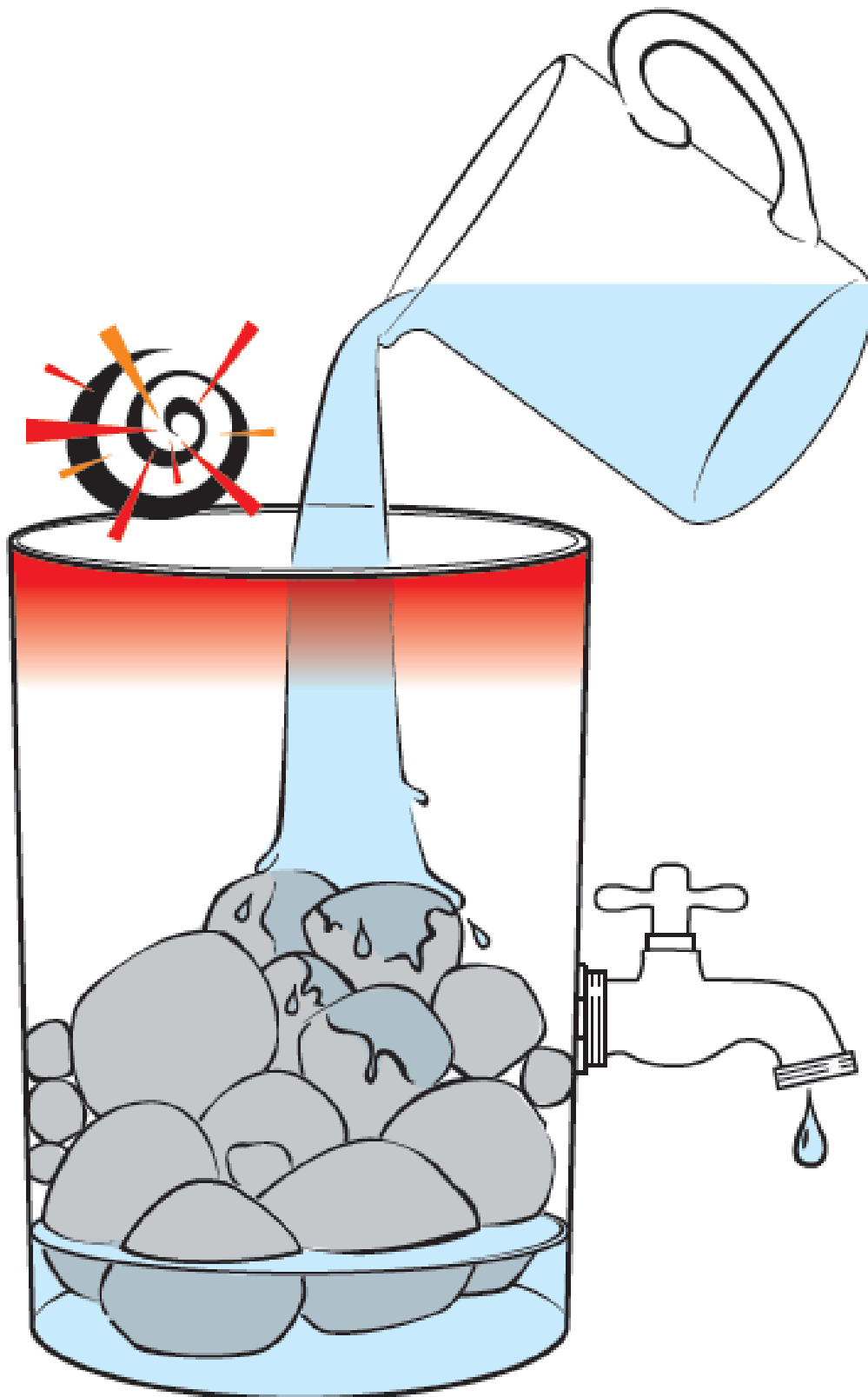
SFS 1993:387. *Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade*.

SFS 2001:453. *Socialtjänstlagen*.

Socialstyrelsen. 2008. *Daglig verksamhet enligt LSS : en kartläggning*. Stockholm: Socialstyrelsen. https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2008-131-22_200813122_rev_2.pdf (Hämtad: 2021-08-04).

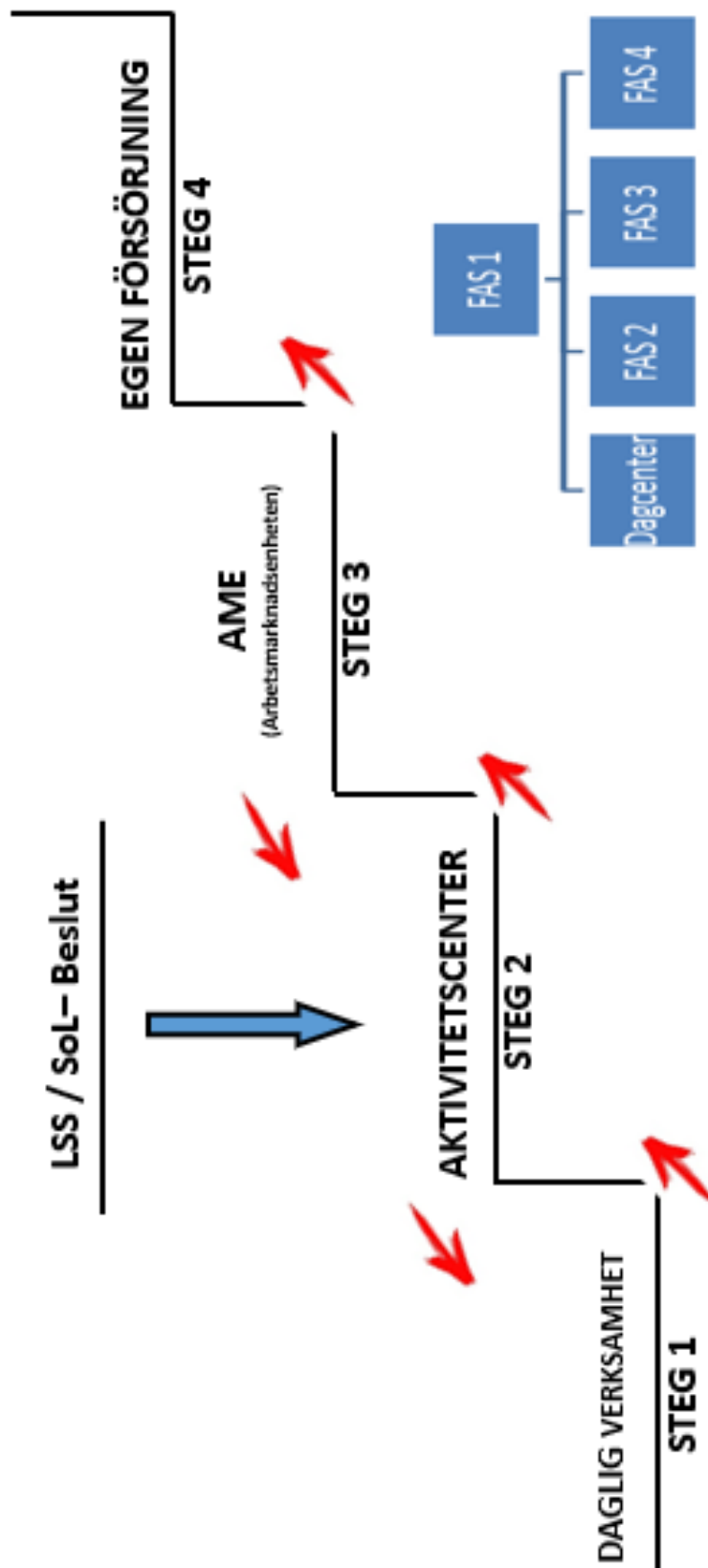
Socialstyrelsen. 2020. *Insatser och stöd till personer med funktionsnedsättning*. Stockholm: Socialstyrelsen. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2020-3-6686.pdf> (Hämtad: 2021-08-04).

Bilaga 1: Stress- och belastningsmodellen



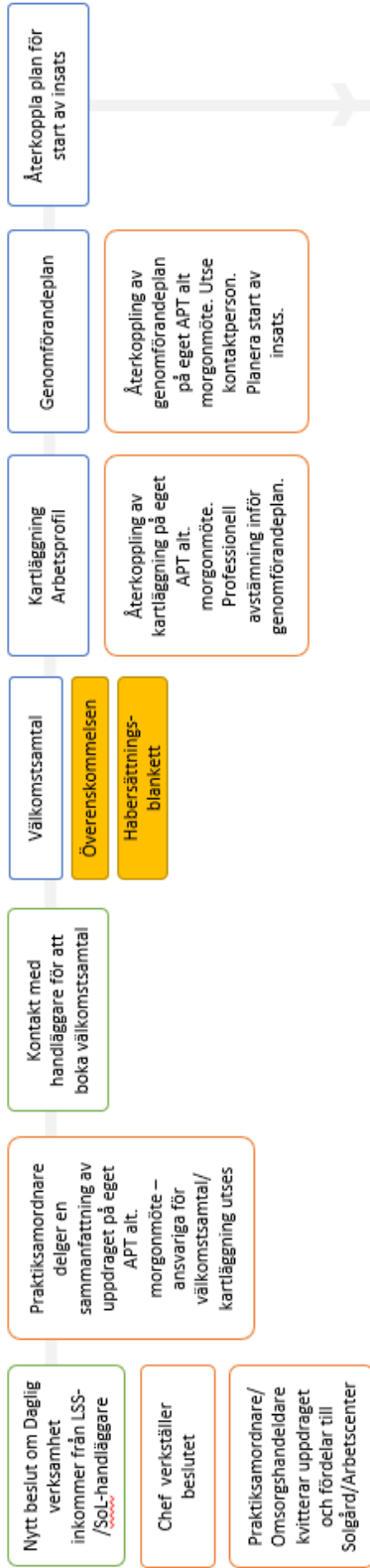
*Illustration:
Madelen Lindgren, MadeByLen*

Trappstegsmodellen ursprunglig processkarta:



Trappstegsmodellen slutgiltig processkarta:

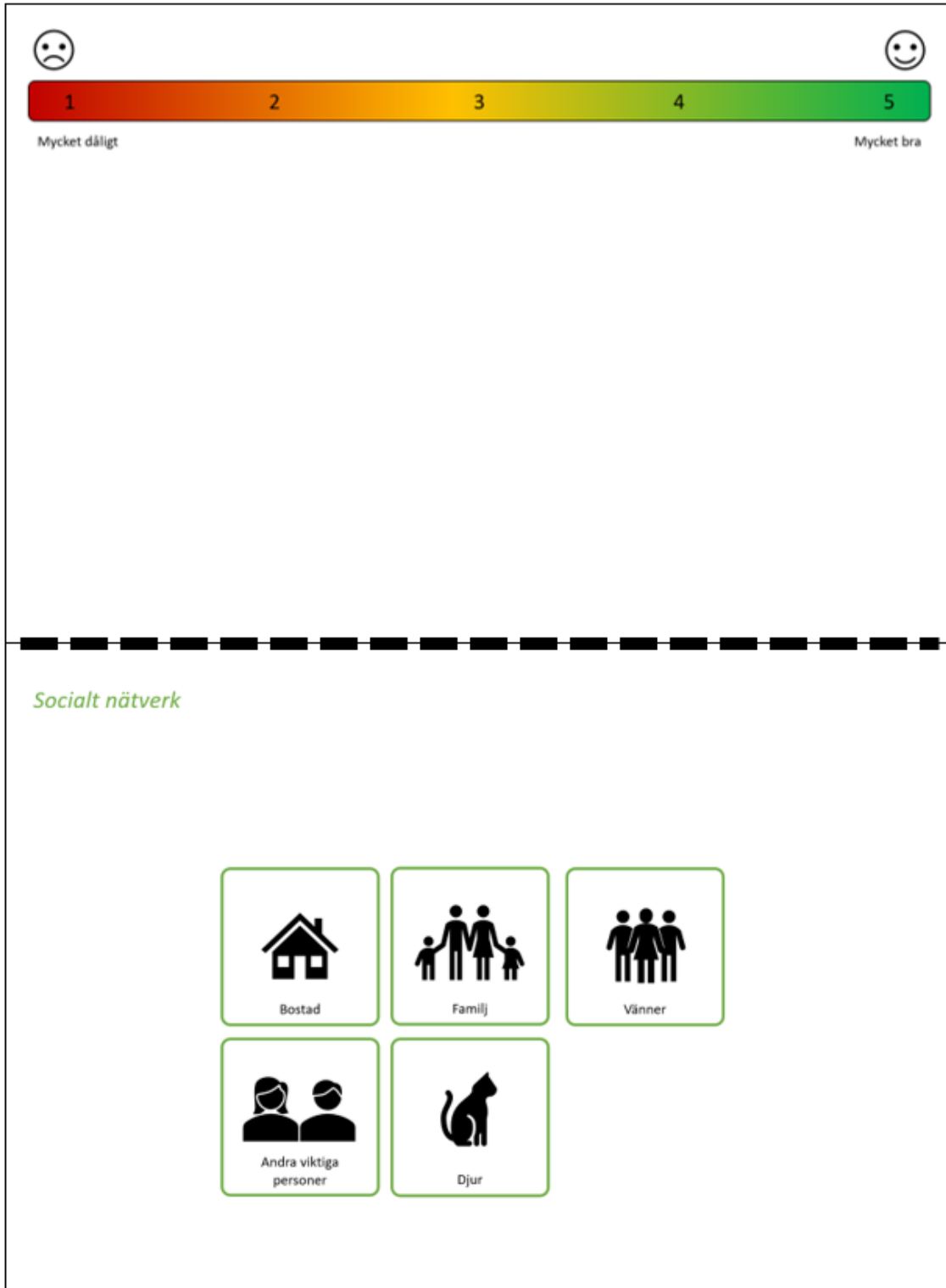
Nytt oppdrag



Innehåll arbetscenter



Exempel på material inspirerat av Samtalsmattan:



1 2 3 4 5

Mycket dåligt Mycket bra

Socialt nätverk

Bostad Familj Vänner

Andra viktiga personer Djur

Horisontella principer
Författare: Sara Bremer Gagnesjö

HORISONTELLA PRINCIPER - EN INLEDNING

En person vänder sig till mig och säger att hon har funderat på det här med horisontella principer, och frågar om det handlar om att man inte tittar uppifrån och ner på en människa som man möter utan rakt på och i ögonen. Att alla ska mötas på samma nivå. [gör en horisontell linje i luften med handen] (fältanteckningar)

Texten är från mina fältanteckningar som jag skrev under en av mina observationer på daglig verksamhet, en av LSS-lagens 10 insatser.¹ Personen sa att jag skulle skriva ner det, så det gjorde jag. Den här rapporten handlar om horisontella principer, och personen i fältanteckningen ger en bra sammanfattning på innebörden av begreppet. Denna rapport vilar på de observationer och utbildningar som jag har gjort inom daglig verksamhet under året 2021 och är skriven inom ramen för mitt uppdrag på 20% för FoU Sjuhärad. Jag hade en ordinarie tjänst på en gruppboende i kommunen, och var redan innan observationerna bekant med den dagliga verksamheten och dess innehåll.

FoU Sjuhärads roll i Trappstegsmodellen bestod till en början av att implementera de horisontella principerna. Detta gjordes genom en bokcirkel med projektmedarbetarna. Under 2019 - 2020 fördes även samtal med såväl personer med insatsen daglig verksamhet som projektmedarbetare, för att på det sättet få en fördjupad förståelse av Trappstegsmodellen. I samband med att projektet skulle avslutas beslutades från kommunens sida att arbeta vidare med de horisontella principerna och det är det arbetet som den här rapporten handlar om. Redan i inledande möten som jag hade med projektmedarbetare och chefer samt senare under mina observationer, möttes jag av en osäkerhet kring begreppet *horisontella principer*, vilket handlade om svårigheter att koppla begreppet till konkreta arbetsmetoder. Därigenom skapades mitt uppdrag som blev att gå från ord till handling och hjälpa till med att reflektera över principerna med koppling till det vardagliga arbetet.

Rapporten bidrar med att föreslå ett praktiskt arbete som bidrar till ökad kvalitet i personalens arbete inom den dagliga verksamheten. Långsiktigt kan arbete med de horisontella principerna göra att personer med insatsen daglig verksamhet kan stärkas i sin individualitet och få bättre villkor på arbetsmarknaden. Rapporten kan också bidra som ett verktyg för att dessa personer stärks i att skapa sig själva och som de vill, istället för hur omgivningen vill att de ska vara enligt normen.

¹ Förordning (1993:1090) om stöd och service till vissa funktionshindrade

Begreppet *Horisontella principer*² är svårt att operationalisera, därför förankrade jag samtliga principer i *normer*. Normer finns bakom alla principer och en medvetenhet och förståelse kring normer, vad normer är och hur de återskapas krävs för att arbeta med dessa principer. De horisontella principerna gjordes konkreta genom att jag, i utbildning med personalen inom daglig verksamhet och Trappstegsmodellen, kopplade dem till normer och presenterade praktiska metoder kring normer, så som normkritik.

Definition av horisontella principer

Begreppet *horisontella principer* är ett paraplybegrepp som innefattar de tre principerna icke-diskriminering, jämställdhet och tillgänglighet. Enligt socialfondsprogrammet ESF ska projekt aktivt arbeta med principerna³ som kan förklaras så här:

Icke-diskriminering – att inte särbehandla någon i jämförbar situation.

Jämställdhet – att människor ska ges samma makt i samhället och i sina liv oavsett kön

Tillgänglighet handlar om att arbetslivet/verksamheten ska vara tillgänglig för alla oavsett funktionsförmåga.

Icke-diskriminering handlar om att skapa förutsättningar för ett icke-diskriminerande arbetsliv för alla oavsett t.ex. kön, sexualitet eller funktionalitet. *Tillgänglighet* handlar om både *social tillgänglighet*, som berör attityder och förväntningar och *fysisk tillgänglighet* som rör den fysiska miljön. *Jämställdhet* beskrivs ofta i termer av *män* och *kvinnor* – som ska ges samma makt att forma sina liv och samma förutsättningar i arbetslivet. Det är dock viktigt att tänka på att *kvinnor* och *män* inte är enhetliga grupper och att alla inte definierar sig inom man/kvinna uppdelningen av kön.

Målen för verksamheter inom LSS-lagen handlar ytterst om att de personer som anges i §1⁴ ska få ”möjlighet att leva som andra” och att verksamheterna ska främja jämlikhet i levnadsvillkor.⁵ Det är, i likhet med de horisontella principerna, jämlikhet som står i centrum. De maktobalanser som fortfarande finns i samhället behöver utjämnas för att LSS-lagen ska kunna uppfyllas helt och fullt, att arbeta aktivt med horisontella principer kan långsiktigt verka för att utjämna dessa maktobalanser.

Syfte och frågeställningar

Det huvudsakliga syftet med uppdraget och rapporten har varit att operationalisera begreppet *horisontella principer* och göra det konkret i relation till daglig verksamhets praktiska arbete. Rapporten avser fokusera på principerna *icke-diskriminering*, *jämställdhet* och *tillgänglighet* och undersöka dessa med utgångspunkt i hur normer tar sig uttryck inom arbetsvardagen på daglig verksamhet. Syftet är därigenom också att synliggöra hur dessa normer återskapas

² Om principerna - Svenska ESF-rådet

³ Om principerna - Svenska ESF-rådet

⁴ I §1 anges personkrets

⁵ Lss-lagen §5, Larsson & Larsson (2019:38)

samt ge förslag på hur man kan göra för att främja de horisontella principerna. För att uppfylla syftet har jag valt att använda mig av följande forskningsfrågor:

- 1, Hur tar sig de horisontella principerna uttryck i personalens praktiska arbete inom daglig verksamhet?
- 2, Vilka normer kopplade till de horisontella principerna tar sig uttryck i samspelet mellan deltagare-personal inom daglig verksamhet? Hur återskapas dessa normer och vilka maktbalanser synliggörs?
- 3, Hur kan personalen på daglig verksamhet arbeta för att främja de horisontella principerna?

Begreppsanvändning

Jag kommer i rapporten använda mig av begreppet *normbrytande funktionalitet* eller *normat* i de fall det är nödvändigt att ställa olika funktionaliteter mot varandra. Jag vill med begreppet *normbrytande funktionalitet*⁶, likt STIL, betona språkförändring som en del i att bekämpa diskriminering och maktbalanser. Erika Wermeling, kommunikationschef på föreningen STIL⁷, menar att ”begreppet *normbrytande funktionalitet* betyder att man fungerar, fast på ett annat sätt än normen talar om för oss att man ska.”⁸ Begreppet *normat*⁹ är en tankefigur som är menad som en motsats till *person med normbrytande funktionalitet* och förkroppsligar en kroppsligt och intellektuellt funktionsfullkomlig individ.¹⁰ Att kunna bestämma och diskutera benämningar innebär att en har en ”överordnad maktposition”¹¹ eller ”definitionsakt.”¹² Oavsett vad personer med normbrytande funktionalitet kallar sig själva är det viktigt att inte lägga någon värdering i det, även om en själv väljer att använda andra ord.

Personalen använder benämningarna *brukare* eller *deltagare* om personer som har insatsen daglig verksamhet. Jag kommer att benämna dessa personer för just *person*,¹³ personalen kommer jag att benämna som *personal* oavsett yrkeskategori.

⁶ STIL (2015:1)

⁷ STIL är ett assistanskooperativ och en förening som utvecklar personlig assistans

⁸ Wermeling 2018

⁹ Garland-Thomson (1997:8)

¹⁰ Söder & Hugemark (2016:25)

¹¹ Barron (2016:36,50)

¹² Barron (2016:36,50)

¹³ Larsson (2021:70)

GENOMFÖRANDE

I detta stycke kommer jag redogöra för metoder kring hur jag har samlat in mitt material. Först beskriver jag mitt genomförande av observationerna och utbildningen, varefter jag under rubriken ”pandemin påverkan” beskriver vilken inverkan som Coronapandemin haft på mitt uppdrag. Avslutningsvis reflekterar jag kring etik i relation till denna rapport.

Observationer

Med utgångspunkt i hur de horisontella principerna såg ut i personalens vardagliga arbete, genomförde jag observationer på den dagliga verksamhetens enheter. Föresatsen med observationerna var att se hur personalen förhöll sig till de horisontella principerna i det vardagliga arbetet, hur aktiviteter, handlingar och social samvaro såg ut och, utifrån detta, skapa en utbildning för hur de horisontella principerna kan användas. Sammanfattningsvis gjordes 6 observationer på daglig verksamhetens enheter: Observation 1: 7 h, observation 2: 4,5 h, observation 3: 4,5 h, observation 4: 4,5 h, observation 5: 4 h och observation 6: 1 h.

Jag har under observationerna strävat efter att inta en så passiv roll som möjligt, och på så sätt försökt påverka och störa så lite som möjligt.¹⁴ Under dessa observationer gjorde jag mina anteckningar med penna och papper. Jag såg det som mera lätthanterligt än att använda en dator som gör ljud ifrån sig och som riskerar att ladda ur. Jag såg också en dator som ett främmande objekt i rummet som kunde dra uppmärksamhet till sig. När jag vid ett av tillfällena observerade ett möte mellan personer och personal föll det sig naturligt att använda dator då en personal själv hade en dator med i rummet.

Jag höll mig i periferin då jag gjorde mina anteckningar med papper och penna samt drog mig undan till tomma utrymmen för att sammanfatta mina iakttagelser. Det visade sig dock snabbt under observationens gång att det var svårt att inte interagera med omgivningen, för att jag var känd sedan innan, och en del av personerna därför ville berätta om och visa sina arbetsuppgifter. Dessutom var personal och personer färre till antalet än vanligt och det var svårt att från periferin få en fullständig bild av händelserna. Deltagandet i personalens dagliga arbete har också gett möjlighet att ställa frågor, så kallade ”korta oplanerade samtalsintervjuer.”¹⁵

Enhetschef för daglig verksamhet hjälpte mig att komma i kontakt med personalen, så att jag innan observationerna genomfördes kunde skicka ut information om syftet och att deltagandet var frivilligt, att det skulle vara anonymt och att namn på platser kommer tas bort. I utskicket informerade jag också om att det insamlade materialet enbart kommer att användas som grund för utbildning och för rapporten i utbildnings- och utvecklings syfte samt att det skulle ges möjlighet att läsa rapporten innan publicering.

¹⁴ Skolinspektionen: ”observation som metod” (2020:3)

¹⁵ Kaijser & Öhlander (1998:78)

Utbildning

Två veckor innan föreläsningarna skickades förtydligande information om utbildningen ut, inför det tredje tillfället skickade chef för daglig verksamhet ut informationen. Informationen vid de 2 första utbildningstillfällena berörde utbildningens syfte samt vilka teman som skulle beröras. Utbildningen var uppdelad i 3 tillfällen á 3 timmar och utbildningstillfällena hade ca 2-3 månaders mellanrum - i syfte att deltagarna skulle kunna ges utrymme att reflektera mellan gångerna. Under alla utbildningstillfällen har jag betonat vikten av att reflektera själv över normer och hur de återskapas. En metod för detta som jag föreslog var att föra en *normkritisk loggbok* där händelser, situationer, utmaningar, problem eller funderingar kring normer vilka, en som personal stöter på i sitt vardagliga arbete, skrivs ner. Loggbokens syfte under utbildningen var att först reflektera själv för att sedan dela med sig nästa gång om en ville. Jag gav dem också möjlighet att skicka reflektioner till mig via mail, om de ville dela med sig utan att dela med hela gruppen. Jag fick några reflektioner på att det verkade bra, men detta till trots var det ingen som ville dela med sig varken inför gruppen eller via mail.

Utbildningen kan övergripande sammanfattas:

Utbildning 1 – Normkritik/normmedvetenhet- syftet med detta tillfälle var att de medverkande skulle få utrymme att reflektera kring egna värderingar och vilka normer som tar sig uttryck i det dagliga arbetet. En introduktion över vad normer är och hur normer och makt är sammankopplade gavs. Personalen gavs också möjlighet att reflektera kring hur en kan arbeta med att tydliggöra och ifrågasätta normer som påverkar personers möjligheter.

Utbildning 2 – Maktordningar och tillgänglighet - syftet med tillfället var att fördjupa de medverkandes kunskap kring hur makt kan se ut och vad maktordningar är och fungerar. Exemplet funktionsmaktordningen togs upp. Personalen gavs utrymme att diskutera varierade ord som används för att beskriva personer med normbrytande funktionalitet och innebörden av dem. Tillgänglighet togs upp som tema där den fysiska miljön diskuterades, men också den sociala tillgängligheten nämndes med anknytning till stereotypisering av personer med normbrytande funktionalitet och hur förtryck sett ut ur ett historiskt perspektiv

Utbildning 3 – Förändring och utveckling- syftet med tillfället var att reflektera över sin egen roll i återskapandet av normer. Värderingsövningen *Privilege Walk*¹⁶ eller *Ett steg fram*¹⁷ gjordes i syfte att ge personalgruppen en djupare förståelse för hur normer kan samverka och påverka människors livsvillkor och hur normer återskapas av alla omedvetet. Det gavs också tid för diskussion inom det egna arbetslaget för att diskutera hur man kan arbeta vidare med detta inom den egna verksamheten.

¹⁶ Bromseth & Darj (2010:237)

¹⁷ Bryt (2011: 90)

Pandemins påverkan

Aktiviteter och samvaron på daglig verksamhet var i tiden för observationerna starkt påverkat av Coronaläget, vilket innebar att de som gick på daglig verksamhet var betydligt färre och hade stöd av en personal vardera. De arbetade även ihop med personer som de bodde ihop med – för att minska smittorisken. Personalen uppgav att de nya grupperna hade effekten att personerna inte interagerade med varandra lika mycket. Personalen bar munskydd och visir vilket också begränsade interaktionen i synnerhet den icke verbala kommunikationen.

Jag var ute på alla utom en enhet för daglig verksamhet. Anledningen till att jag inte var ute på alla berodde dels på att tiderna krockade med mitt ordinarie arbete och på att Coronaläget gjorde att det fanns begränsat med tider då verksamheten tillät att en obehörig var där. Daglig verksamhet hade också varit stängt under vår, sommar och höst 2020, både på grund av pandemi och av flytt till nya lokaler.

Coronapandemin har också påverkat hur utbildningen har genomförts både gällande upplägg och struktur. Istället för att ses i ett fysiskt rum har två av utbildningstillfällena varit digitala. Detta har inneburit att workshops med värderingsövningar fått bytas ut mot gruppdiskussioner och individuella reflektionsövningar. I de enheter där personalen suttit grupperade vid en skärm har detta inneburit att jag inte kunnat se dem och jag har inte upplevt att alla haft samma chans att komma till tals. För att ändå göra detta möjligt betonade jag från början att det fanns forum i chatten att skriva men detta blev också svårt för enskilda deltagare att göra då de satt tillsammans med andra.

Jag märkte också en tydlig skillnad under det inledande tillfället då enhetschefer deltog, att övriga personal var mer reflexiva i sina diskussioner och ställde fler frågor vid det första tillfället då chefer deltog. Jag upplevde vid de andra två tillfällena då chefer inte deltog att personalen gav mindre respons. Helt klart har det digitala påverkat utbildningens kvalitet så till vida att temat *normer* och *normkritik* som berör personliga ämnen, blev förpassat till egna reflektioner. Tanken från början var att göra värderingsövningar som ger en mer nyanserad bild av situationerna och där en kan bemöta känslor. Personalen skulle också vid fysiska övningar haft bättre valmöjlighet och lättare att avböja övningen om så skulle önskats. I de digitala utbildningstillfällena har media i form av radioprogram och filmer använts som komplement i undervisningen.

Etiska överväganden och självreflektion

Att studien är gjord i ett mindre samhälle innebär att informanterna inte är lika anonyma. Detta gör att fingerade namn eller titlar oftast inte räcker till. För att behandla informanterna på ett etiskt hållbart sätt kommer jag inte att nämna platser och som jag skrev i avsnittet om begreppsanvändning kommer enbart benämningarna *person* och *personal* användas oavsett yrkeskategori inom daglig verksamhet. Då jag sedan innan hade en ordinarie tjänst på en gruppbostad i kommunen och var bekant med den dagliga verksamheten och dess innehåll,

betydde detta också att många av medarbetarna och personerna inom daglig verksamhet kände mig sedan innan. En del personal hade jag haft professionellt samarbete med. Det fanns också nära vänner, f.d. arbetskamrater och bekanta med i målgruppen för utbildningen. I rollerna som observatör, utbildare och forskare gör jag urval, betonar vissa företeelser eller osynliggör andra. Mina val baseras på mina erfarenheter. På så sätt har jag en maktposition där min tolkning styr innehållet i denna rapport. Denna form av maktposition förklarar vetenskapshistorikern Donna Haraway, med begreppet "situerad kunskap."¹⁸ I korthet innebär begreppet att rapporten inte ska ses som den enda sanna bild av hur horisontella principer måste tillämpas eller tolkas. Rapporten bör istället ses som ett bidrag och en process för att arbeta aktivt med de horisontella principerna.

¹⁸ Haraway (2008[1991]:.233, 243)

TEORETISKA BEGREPP OCH FORSKNING

Syftet med denna del är att presentera bakgrunden till varför de horisontella principerna behövs. Här presenteras också den teori som är bakgrunden till principerna jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. Inledningsvis beskriver jag den syn på makt som rapporten utgår ifrån, för att sedan beskriva vad som menas med normer. Principerna går in i varandra och berör alla de nästkommande avsnitten om *kön* och *genus*, *funktionsmaktsordningen* och *intersektionalitet*. Detta avsnitt avslutas med en presentation av forskning som finns inom området och som jag använder mig av i undersökningen av materialet.

Relationellt perspektiv på makt

Det perspektiv på makt som finns i denna rapport, bygger på en relationell idé på makt där maktrelationer ses finnas överallt omkring oss.¹⁹ Ett relationellt perspektiv på makt bygger på synsättet att makt finns i alla situationer och därmed i alla relationer där den verkar i varierande grad.²⁰ Ur detta perspektiv är det inte en fråga om makt finns eller inte, utan en fråga om hur den hanteras och tar sig uttryck. Vi har olika positioner och olika förutsättningar när vi möter en annan människa. I samspel med andra människor är det därför viktigt att vara vaksam på när vi är i överläge.

Makten finns också i våra kroppar, där ett exempel är att kategorisera människor i system.²¹ De svenska diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning, funktionalitet och klass²² kan ses innehålla kategorier där det finns starka normer hur en förväntas vara och bete sig för att inte riskera utsättas för diskriminering. Individerna inom dessa kategorier har olika levnadsvillkor och inflytande i samhället och man kan omnämna det som strukturell makt. Att ha mycket inflytande och goda livsvillkor i samhället, kan innebära att man är privilegierad och det är ofta dessa grupper som sätter prägeln på hur andra människor också bör leva sina liv. På så sätt kan normer skapas.

Normer och normkritik

Normer kan beskrivas som skrivna eller oskrivna regler som handlar om alltifrån hur vi ska leva och se ut till hur vi bör bete oss i t.ex. mataffären. Normer kan vara positiva och vägledande, men också socialt begränsande - vilket kan leda till utslutning när någon skiljer sig från normerna.²³ ”Det normala” skapas genom att det sätts i kontrast till något annat - ”det avvikande”²⁴ där de som följer normen kan värdera, benämna och avgöra i vilken utsträckning det avvikande ska tolereras

¹⁹ Foucault, (2002[1978]:103)

²⁰ Foucault, (2002[1978]:103)

²¹ Bylund (2016)

²² www.jamstall.nu

²³ [Lena Martinsson: Vad är en norm? - YouTube](#)

²⁴ Foucault (2002[1978]:83)

eller ej. Detta görs ofta omedvetet. Det gäller såväl på individuell- som organisations- och samhällsnivå.

Föreställningar om vad som är normalt och onormalt kan vara specifika för en plats eller grupp medan andra kan vara liknande över hela världen. Ett exempel är könsnormer som påverkar t.ex. våra förväntningar kring hur ”en riktig” *kvinn*a eller *man* är, bör ser ut och bete sig. Vilka normer som gäller varierar både utifrån sammanhang och kan förändras över tid. Ett exempel på detta är hur normer kring färgen rosa förändrats. Idag används färgen för att könskoda kläder, men det var först under 1900-talet som färger började könskodas. Pojkar kläddes under början av 1900-talet oftast i rosa och flickor i blått – alltså motsatt hur normerna ser ut idag.²⁵

Normer gör det lättare för den som passar in och svårare för den som inte passar in. På så sätt kan normer skapa och upprätthålla ojämlikhet.²⁶ Ojämlikhet påverkar självförtroendet och ger ökad psykisk ohälsa. Ett exempel på hur det kan ta sig uttryck är minoritetsstress,²⁷ en stress som minoritetsgrupper (alltså grupper som i stor utsträckning bryter mot normer), ofta lider av då de hela tiden måste vara uppmärksamma på hur andra människor uppfattar dem. Att vara utanför normen är inte alltid något som är synligt för omgivningen. Ett sådant exempel är att ha en funktionsvariation som inte syns. Hugemark och Grönvik presenterar begreppet ”passing,” vilket innebär ”att passera som ’normal’.”²⁸ Begreppet kan användas för att beskriva hur personer utanför normen kan passera som innanför normen och slippa tänka på hur andra människor uppfattar dem.

I takt med att människor ifrågasätter normer och sätter politisk press, granskar vilka normer som är till hjälp för oss och vilka som skadar oss, förändras normer och lagar tillkommer. Ett exempel är diskrimineringslagen.

Metoden *normkritik* innebär att normer blir mer synliga och att de skillnader som normer skapar synliggörs. Normkritik handlar om att sätta fokus på makt och att få syn på och ifrågasätta de normer som påverkar uppfattningar om vad som är ”normalt.”²⁹ Normkritik kan ses som ett verktyg: genom reflektion kan verksamheter skapa egna förutsättningar till förändring av strukturer. Denna förändring sker genom att en lär sig att se makten kopplat till normen och på så sätt lär sig förstå hur människors förutsättningar skiljer sig åt.

Kön och genus

Alla personer får ett kön tilldelat vid födseln, antingen ”flicka” eller ”pojke,” sedan är det oftast så att de två könen skiljs åt i val av kläder, leksaker men också vilka

²⁵ Ambjörnsson (2011)

²⁶ [Fatta förklarar normer och makt](#)

²⁷ [Psykologen Hanna Wallenstein om minoritetsstress](#)

²⁸ Hugemark & Grönvik (2016:64)

²⁹ [Normkritik | Jämställ.nu](#)

förväntningar som finns på individerna. ”Begreppet genus används ofta för att betona det relationella och föränderliga i maskulinitet och femininitet vad gäller estetik, kroppar och makt.”³⁰ Generellt ger det tilldelade könet ”pojke” mer inflytande och makt i samhället”³¹ och stereotypa uppfattningar om mannen som aktiv och kvinnan som passiv lever fortfarande kvar.³² Detta kallas för *tvåkönsnorm* och beskriver hur människor blir indelade och sedan också oftast delar in sig själva i två: *feminina kvinnor* och *maskulina män* som på grund av invanda normer antas komplettera och begära varandra.³³ Detta leder till *heteronormativitet* – en maktordning där tvåsam heterosexualitet framställs som det självklara sättet att leva.³⁴ Ett begrepp, som ofta används om dem som väljer att leva hela livet efter det kön de blivit tilldelat vid födseln, utifrån de normer som givits, är *cisperson*. Den som väljer att leva utanför dessa normer kallar sig ofta för *icke-binär* (att en varken definierar sig som *kvinnor* eller *män*) eller *transperson*.

Funktionsmaktordning

Den obalans i makt som finns gentemot personer med normbrytande funktionalitet är både historisk och samtida och har bildat en maktordning som brukar kallas för *funktionsmaktordningen*.³⁵ Denna maktordning ”handlar om alltifrån hur vi bygger våra städer till vilka berättelser som får komma fram i media”³⁶ Vissa kroppars funktionsförmåga har gjorts till norm för hur t.ex. stadsplanering, lagar, utbildningar och arbete är utformat i samhället.³⁷ Det finns föreställningar om vad människors kroppar ska kunna göra och vissa typer av kroppar och kognitiva förmågor görs avvikande och har svårare att passa in i samhället och i arbetslivet.³⁸ En konsekvens av funktionsmaktordningen är också ableism eller funkofobi som det också börjat kallas. *Ableism* hänvisar till ett ”nätverk av praktiker och processer.”³⁹ Ett exempel är hur personer med normbrytande funktionalitet förminskas och t.ex. när en vuxen person bemöts som ett barn.

Ett annat exempel på hur maktordningen kan visa sig är via språket och vilka begrepp som används till att benämna personer som omfattas av LSS-lagen. Många forskare inom detta område har på senare tid t.ex. diskuterat att begreppen *funktionshinder* eller *funktionsnedsättning*, utgår från kroppen som ett hinder eller en nedsättning⁴⁰ och att det, om de används, är viktigt att påpeka att *-hindret* eller *-nedsättningen* sker i relation till omgivningen och att det inte är individen som *är* ett *hinder* eller *nedsatt*.⁴¹

³⁰ Dahl (2016:17)

³¹ Dahl (2016:17)

³² Ambjörnsson (2006:111)

³³ Alm, Bremer, Nord & Schmitt (2016:62)

³⁴ Alm, Bremer, Nord & Schmitt (2016:62)

³⁵ Christine Bylund, (2016)

³⁶ Christine Bylund (2015)

³⁷ McRuher, (2006); Bylund, (2016).

³⁸ Bylund (2020)

³⁹ Svanelöv (2021:37) min översättning

⁴⁰ Wermeling 2018

⁴¹ Hugemark & Söder (2016)

Brister i tillgänglighet präglar många arbetsplatser och hindrar arbetsföra personer med normbrytande funktionalitet från att få anställning. På grund av att det är svårt för många med normbrytande funktionalitet att få arbete så finns LSS och daglig verksamhet, där annars arbetsföra personer får utföra arbete mot betydligt lägre ersättning än vad en *normalt* skulle få för en liknande syssla.

Alla personer inkluderas i diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, etnicitet, sexuell läggning, funktionalitet och klass⁴², men att utdefinieras som en person med normbrytande funktionalitet kan detta också innebära mångdubbelt förtryck.⁴³

Intersektionalitet

Begreppet *Intersektionalitet* kommer från engelskans *intersection*, som kan betyda väggkorsning och används för att synliggöra att flera normer samverkar och även förstärker varandra i system. Begreppet är en del av den rörelse som förstår kön, sexualitet, funktionalitet osv, som något som *görs*⁴⁴ snarare än som fasta kategorier som någon *är* eller *har*.⁴⁵ Intersektionalitet är ett sätt att beskriva att de olika diskrimineringsgrunderna inte är enskilda maktordningar som kan förstås oberoende av andra. En intersektionell undersökning kan exempelvis visa hur särskilda satsningar på vissa målgrupper, som personer med normbrytande funktionalitet, inte tar hänsyn till att de kan bryta mot flera normer än funktionsnormen samtidigt och därför kan ha behov som kräver kombinerade insatser.⁴⁶

En person med normbrytande funktionalitet som t.ex. är vit, heterosexuell och har en medelklassbakgrund, kan ha större möjlighet att ”leva som andra”⁴⁷ än en person med liknande funktionalitet, som inte följer de normerna. För att undersöka hur dessa maktbalanser visar sig och hur de kan hanteras kan begreppet *intersektionalitet* användas. I denna rapport har intersektionalitet använts som ett sätt att undersöka hur normer kommer till uttryck i de exempel från observationerna och utbildningen som jag kommer ta upp i resultatdelen.

Forskning

Daglig verksamhet i en svensk kontext som berör frågor kring jämlikhet, normer, intersektionalitet och relationell makt är ett underforskat område. Däremot finns det vetenskapliga studier och rapporter som berör närliggande teman. I den nyutkomna avhandlingen *Being who one wants: constructing participation within discourses of (dis)ability* (2021) har Eric Svanelöv intervjuat personer inom daglig verksamhet

⁴² www.jamstall.nu

⁴³ Grönvik & Söder, 2008

⁴⁴ Butler (1990)

⁴⁵ Lykke, (2003:52)

⁴⁶ Svenska esf rådet - om principerna

⁴⁷ LSS-lag §5

kring begreppet *delaktighet*. Svanelöv lyfter fram att personer normaliseras inom LSS daglig verksamhet. Svanelövs forskning är viktig i relation till denna studie eftersom studien belyser hur ”maktrelationer gör röster svårare att uttryckas och kan minska individens möjligheter att uttrycka en egen åsikt.”⁴⁸ Svanelöv utgår också ifrån ett relationellt perspektiv på makt, där han menar att människor blir kategoriserade som avvikande eller funktionshindrade i relation till normer.⁴⁹ Jag ser därför hans forskning som en viktig utgångspunkt i denna studie. Funktionsnormer och maktrelationen normal/avvikande är också något som Elisabeth Olin och Bibbi Ringsby Jansson tar upp i FoU-rapporten ”Unga med funktionshinder på väg ut i arbetslivet – En utmaning för välfärdssystemet” (2009). De menar att ”människor med intellektuella, psykiska och/eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar ofta befinner sig i gränslandet mellan det normala och avvikande.”⁵⁰ Deras rapport blir relevant eftersom de diskuterar hur enformiga arbetsuppgifter kan påverka personers möjligheter.⁵¹ När det gäller samspelet mellan personal och personer med normbrytande funktionalitet kommer avhandlingen *Självbestämmande i LSS En villkorad rättighet för personer med intellektuell funktionsnedsättning* (2021) av Susanne Larsson vara en viktig referens. Larsson har gjort observationer inom daglig verksamhet och undersökt samspelet mellan personal och personer med fokus på *självbestämmande* och menar att personal riskerar positionera deltagare som ”ett objekt för stöd.”⁵² Larsson poängterar också att personal inom LSS verksamheter måste tänka på att inte utgå ”ifrån vad de anser är normalt.”⁵³ Denna diskussion som blir relevant att inspireras av i denna rapport. När det gällde att undersöka hur normer kopplade till horisontella principer uttrycks i samspelet mellan person och personal inom daglig verksamhet gav också antologin *Bara funktionshindrad? - funktionshinder och intersektionalitet* (2016) viktiga infallsvinklar. Hugemark och Grönvik skriver i kapitlet ”sexualitet och funktionshinder” bland annat om hur normbrytande personer har strategier för att, som de kallar det, ”passera som ’normal’.”⁵⁴ Detta begrepp kommer till användning i undersökningen av materialet med koppling till funktionsnormen. I samma antologi skriver Karin Barron i ”kön och funktionshinder” (2016) om sporten som viktig arena för normalisering av maskulinitet för personer med normbrytande funktionalitet.⁵⁵ Denna infallsvinkel är också relevant då jag undersöker hur normer kring funktionalitet och kön samverkar och påverkar varandra.

Inom kontexten socialkontoret beskriver Jakobsson och Martinell Barfoed i sin bok *socialt arbete och pappersgöra* (2019) hur dokument som används som standardiserade mallar riskerar att skapa en låst samtalsinteraktion.⁵⁶ Detta, menar Jakobsson och Martinell Barfoed, kan påverka vad som blir sagt och samtalen kan

⁴⁸ Svanelöv (2021:72-73)

⁴⁹ Svanelöv (2021:44)

⁵⁰ Olin & Ringsby (2009:13)

⁵¹ Olin & Ringsby 2009

⁵² Larsson (2021:157)

⁵³ Larsson (2021:175)

⁵⁴ Hugemark & Grönvik (2016:64); McRuer (2006:21)

⁵⁵ Barron (2016:49)

⁵⁶ Jakobsson och Martinell Barfoed (2019:192)

uppfattas bli fyrkantiga.⁵⁷ Boken är en viktig utgångspunkt i den del av rapporten då jag diskuterar samtalsmatta som underlag i intervjuer mellan personal och person. Här används också Sara Ahmeds artikel *you end up doing the document rather than doing the doing* (2007). Ahmed beskriver hur själva dokumenten blir viktiga i t.ex. likabehandlingsarbete snarare än att lägga ner resurser på en faktisk förändring. Utarbetandet av dokument blir själva *görandet* snarare än arbetet utifrån dokumenten.⁵⁸

⁵⁷ Jakobsson och Martinell Barfoed 2019:192

⁵⁸ Ahmed (2007;599)

RESULTAT

Detta kapitel kommer att delas upp efter de horisontella principerna och jag kommer att koppla det empiriska materialet till principerna *icke-diskriminering*, *jämställdhet* och *tillgänglighet* för att sedan diskutera dessa utifrån teoretiska begrepp. Kapitlet är upplagt på så vis att jag ger olika konkreta exempel på när de horisontella principerna följs eller inte följs, diskuterar detta med koppling till teori och forskning, för att sedan i slutet på varje avsnitt ge konkreta förslag på vad man kan göra för att förebygga situationerna i exemplen och därigenom verka för att utjämna maktobalanser. De anteckningar som gjorts under observationerna kallas här för *fältanteckningar* och de anteckningar som gjorts efter utbildningen kallas här för *minnesanteckningar*.

Icke-diskriminering

Att arbeta aktivt med icke-diskriminering innebär att både kommunicera och göra icke-diskriminering, det vill säga att behandla alla lika oavsett exempelvis funktionalitet, kön och sexualitet. Detta kräver att var och en är medveten om att alla är med och återskapar normer medvetet eller omedvetet. Det krävs också att det finns rätt förutsättningar från samhället.

Nedan följer några konkreta exempel på hur dessa maktobalanser har kommit till uttryck i mitt arbete. Samtliga av dessa exempel rör kläder som skillnadskapande markör.

I en sk "utflyttad verksamhet", det vill säga att den dagliga verksamheten är utflyttad till ett företag,⁵⁹ har en grupp på ca 10 personer sin arbetsplats förlagd till ett företag i kommunen. Företagets ordinarie personal håller till i samma byggnad men med en korridor och ett kök som avgränsar de två grupperna. Personerna i den utflyttade verksamheten med stödpersonal och företagets ordinarie personal delar på köket och den inredning som köket erbjuder. Personerna inom den utflyttade verksamheten jobbar med att förpacka och montera vissa smådelar som är tillbehör till 3 olika företag under samma koncern. Ersättning för arbetet betalas ut via bland annat aktivitetsersättning. Kommunen skickar faktura till företaget. Nedan följer ett citat från de minnesanteckningar som jag skapade under mina observationer:

Den ordinarie personalen på företaget utmärker sig väl genom att ha en logga på tröjan och utför sitt arbete i den stora lagerlokalen. En av brukarna med insatsen daglig verksamhet, utflyttad verksamhet, har svarta arbetskläder utan logga, de övriga har egna arbetskläder, som kan tolkas som vardagskläder, personalen har också egna kläder. (minnesanteckningar)

Genom visuella markörer som tex en svart tröja utan logga och vardagskläder snarare än företagets vanliga arbetskläder görs personer inom LSS utflyttad

⁵⁹Socialstyrelsen (2008:23)

verksamhet till avvikande i relation till de övriga arbetarna i företaget, trots att de utför liknande arbete.

Dessa markörer avslöjar en maktobalans mellan den ordinarie personalen och personerna inom den utflyttade verksamheten. Detta gör att de två grupperna framstår som separata enheter där arbetet genomförs separat, när de i själva verket är kollegor, där deras jobb är beroende av varannat. Exemplet visar tydligt på den problematik som Svanelöv (2021) påvisar i sin studie. Daglig verksamhet, menar Svanelöv, är ”inbäddad i normaliseringspraktiker via asymmetriska maktrelationer som är djupt rotade i kulturen, med både goda och dåliga resultat.”⁶⁰ De goda resultaten med daglig verksamhet i denna form är att Arbetarna inom LSS-verksamheten får ett givet sammanhang, och som Svanelöv formulerar det, ”en stark kollektiv identifikation som formar individuella identiteter, förstärker gemenskap och ökar sociala relationer.”⁶¹ Arbetskläderna är ett tydligt exempel på hur de LSS anslutna arbetarna görs avvikande från sina kollegor i företaget. Vardagsklädernas symbolik antyder även att sysslorna som utförs inte är professionella på samma sätt som de arbetare som utför sitt jobb i företagets vanliga arbetskläder. Nedan följer ytterligare en av mina fältanteckningar kring detta exempel:

Personalen jag frågar om de får lön från företaget, säger att: det vore en dröm det hade säkert gjort skillnad för deras självkänsla bara om företagets logga stått på lönespecifikationen. Personalen säger också att detta är något som personalen har tänkt mycket på och försökt hitta alternativa lösningar på. (fältanteckningar)

Exemplet visar att en ytterligare markör för maktobalans är den ekonomiska, genom att arbetarna inom LSS verksamheten får mindre betalt och inte direkt från företaget, även om de gör ett jobb som behövs. Därmed återskapas funktionsmaktordningens föreställningar och normer kring vad ett ”riktigt” arbete är och *vem* som kan utföra arbete.

Personalen säger sig här också ha fört brukarnas talan i frågan om en företagslogga på lönespecifikationen. De påtalar också att bara loggan skulle ge personerna bättre självförtroende. Här görs frånvaron av loggan till en betydelsebärande markör för ojämlikhet, vilket upprätthåller en maktordning där arbetarna inom den utflyttade verksamheten görs avvikande gentemot den ordinarie personalen. Effekten kan här bli att arbetarna inte integreras, utan görs till en särskild grupp⁶² med normbrytande funktionalitet, vilket formar hur personerna ser på sig själva. Detta blir tydligt i mina fältanteckningar från en observation:

⁶⁰ Svanelöv (2021:74) min översättning

⁶¹ Svanelöv (2021:74) min översättning

⁶² Olin och Ringsby Jansson (2009:90)

En arbetare inom den utflyttade verksamheten säger till mig att det inte är som i principerna och säger ”jag gillar inte att sorteras ut`du får stå där för du är sån säger de till mig`. En massa personer har skapat samhället och de har väl varit normala då” (fältanteckningar)

Exemplet visar hur en person reflekterar kring sin egen position inom arbetet och i samhället i stort. Personens reflektioner kring att ”sorteras ut” från ”de normala” visar på konsekvensen av att ha blivit placerad som avvikande gentemot det normala⁶³ utifrån sin position som person med normbrytande funktionalitet. Personen ger uttryck för att begränsas i att vilja vara en del i samhället och jag uppfattar det som att arbetsindelningen som görs mellan normal/avvikande har fått personen att känna sig utsorterad. Svanelöv menar att vilken ”position i ett sammanhang” som personer blir tilldelade ”påverkar och påverkas av ens möjligheter att vara den en vill vara.”⁶⁴ Personen i uttalandet ovan berättar om sin position i samhället och är tydlig med att hon tycker att det är fel.

Separeringen mellan arbetarna på arbetsplatsen blir under min observation också fysiskt tydligt:

I det gemensamma köket/matsalen sitter grupperna vid olika bord. Jag ser inte heller att några från de olika grupperna interagerar med varandra, mer än hälsningsfras eller nickningar till hälsning. Personalen verkar sköta kommunikationen mellan ”de ordinarie” arbetarna och arbetarna från den utflyttade verksamheten. (fältanteckningar)

Personalen, som också har vardagskläder på verksamheten, intar en annan position än brukarna genom att föra dialogen med den ”ordinarie personalen” på företaget. Kläder som markör för normer dök också upp inom utbildningen i samband med att personalen diskuterade normer. Nedan följer således ett stycke där jag reflekterar kring hur kläder som markörer har kommit till uttryck i utbildningen snarare än som ovan i mina observationer. I relation till frågan vilka normer som kan vara begränsande i verksamheten nämndes följande på ett av utbildningstillfällena:

alla personer vill inte att personalen ska ha ”institutionskläder” med kommunloggan på när vi är ute, eller ”kläder med kommunloggan.” Deltagare har uttryckt att de känner sig utpekade. Det ser olika ut på olika ställen och det borde finnas rutin på att fråga deltagare/brukare vad de föredrar. En del brukare vill inte heller åka med bilar med loggan på och personalen tycker att det är svårt att tillgodose det när de inte alltid har tillgång till en bil utan logga. (minnesanteckningar)

Här är det också en logga på kläder som har bärande betydelse, för att den markerar att personen behöver stöd och därmed kan förstås som att personen sticker ut från normen. Klädkod hos personal blir betydelsebärande för om personer med LSS stöd

⁶³ Foucault (2002[1978]:83)

⁶⁴ Svanelöv (2021:74)

kan, som Hugemark och Grönvik kallar det, ”passera som ’normal’.”⁶⁵ I de fall personal har så kallade ”institutionskläder” blir det synligt för omgivningen att personen är i behov av stöd och därigenom synliggörs även personen som normbrytare, vilket kan innebära en utsatthet i relation till omgivningen. På liknande sätt kan även loggor på fordon som personal använder i samband med transport till och från olika aktiviteter förstås som skillnadskapande markörer som riskerar att förstärka en redan etablerad stämpel som avvikande trots att syftet med själva transporten kan ha gjorts med intentionen att stärka personernas identiteter.⁶⁶ Inom utbildningen fick personalen en diskussionsfråga kring om de möter personer som bryter mot normer och vilka konsekvenser det kan få. I samband med frågan diskuterade personalen normer kring kläder. Utdraget nedan är från mina minnesanteckningar och visar en sammanställning av diskussionen:

många deltagare väljer inte egna kläder så man kanske inte alltid vet vad dom vill ha egentligen. Alla tjejer kanske inte vill ha typiska tjejdkläder till exempel. Då blir det svårare att visa sin identitet med kläder. Även om man som personal är lyhörd för olika signaler kring önskemål om till exempel könsöverskridande kläder har ju godeman, föräldrar eller personal på boendet ofta med det att göra, det blir svårare då att bestämma hur man vill se ut. personalen på boendena har mycket inflytande och vad deltagarna har på sig det är ju ofta de som pratar med godeman. (minnesanteckningar)

För en person med normbrytande funktionalitet som inte har förmågan att köpa kläder själv och som vill ha t.ex. könsöverskridande attribut krävs det att både personal och godeman godkänner om personens kläder och accessoarer bryter mot normen. Detta kan liknas vid hur Hugemark och Grönvik resonerar kring den beroendeställning personer med normbrytande funktionalitet har till omgivningen. I enighet med deras resonemang riskerar kläder bli ”filtrerade eller censurerade.”⁶⁷ Kläder som för personen markerar t.ex. kön eller livsstil riskerar att bli filtrerade genom omgivningen och bedömda också efter omgivningens normer. Detta kräver, som personalen också säger här, lyhördhet för signaler på personens önskemål utanför vedertagna normer från alla håll. Val av kläder kan också leda till en begränsad möjlighet att uttrycka sin identitet eller livsstil, vilket kan leda till dubbel diskriminering om personen inte får den möjligheten på grund av funktionsförmåga, kön och/eller könsidentitet. Med en koppling till Svanelöv, hindras ”individens vilja eller möjlighet att vara den de är och vill vara.”⁶⁸

Förslag på åtgärder:

Personalen verkar redan medvetna om ojämlikheten i den utflyttade verksamheten. Vad ledningen kan göra för att göra detta mer jämlikt är att börja diskutera om personerna inom den utflyttade verksamheten kan ha tillgång till arbetskläder på sin

⁶⁵ Hugemark & Grönvik (2016:64); McRuer (2006:21)

⁶⁶ Svanelöv (2021:74)

⁶⁷ Hugemark och Grönvik (2016:66)

⁶⁸ Svanelöv (2021:74)

arbetsplats. Om det, enligt personalen, är av vikt för personerna att ha loggan från ett företag på en lönespecifikation, är det möjligen också av vikt utifrån dem att ha en logga på tröjan. Här kan man prata med personerna om vad som är viktigt för dem.

Ha som rutin att fråga om personen föredrar att personal har ”vanliga” kläder eller kläder med logga. Om personal har invändningar mot att använda egna kläder i sitt arbete bör en uppsättning neutrala kläder utan logga skaffas till verksamheten. Frågan om personalens kläder kan också kopplas till den ”individhänsyn”⁶⁹ som enligt LSS ska genomsyra verksamheten.⁷⁰ Det skulle även kunna reflekteras kring huruvida loggor på kommunanslutna bilar verkligen behövs.

Fortsätta att vara lyhörd för personers önskemål och kommunicera med personalen i personens hem. Personalen behöver vara lyhörda för signaler kring önskemål om t.ex. könsöverskridande attribut eller andra attribut som bryter mot normer. Det är viktigt att personalen ”inte utgår ifrån vad de anser är normalt,”⁷¹ Det handlar om att se till att personerna har kläder, snarare än att klä upp personerna utifrån sina egna föreställningar om vad som är eller inte är önskvärd klädsel för den aktuella personen. Personalen behöver vara normmedvetna och behöver få utrymme att diskutera normer i verksamheten kontinuerligt.

Jämställdhet

Jämställdhet beskrivs ofta i termer av bara *män* och *kvinnor*, men jämställdhet handlar om ”att förändra ojämlika maktrelationer och strukturer kopplade till kön.”⁷² Många av de dokument från Trappstegsmodellen som jag fått ta del av och tal om jämställdhet som jag observerat inkluderar bara enhetliga grupper av *män* och *kvinnor*. Det är viktigt att tänka på att ”kön” inte bara handlar om *gruppen män* och *gruppen kvinnor*. Alla definierar sig inte inom denna uppdelning av kön eller följer de normer som finns för dessa kategorier. Jämställdhet handlar om könsnormer hur *man* respektive *kvinnor* förväntas vara och bete sig⁷³ och hur dessa normer samverkar med andra normer. Det intersektionella perspektivet är grunden i mitt sätt att se på begreppet jämställdhet och det är också det jag utgår ifrån här. Under mina observationer såg jag könsnormer som berörde hur *man* respektive *kvinnor* förväntades vara och se ut och att de samverkade med andra normer kring sexualitet och funktionsförmåga. Jag uppfattade att dessa normer återskapades omedvetet i vardaglig interaktion och med en invand jargong mellan personal och person. Under en av mina observationer ges ett exempel på hur föreställningar om kön kopplas ihop med ett specifikt sätt att se ut. I situationen är det en person som frågar personal: ”har du skägg?” personalen svarar att:

den som står för skägget är du, tjejer har ju inte skägg.

(fältanteckningar)

⁶⁹ Larsson (2021:176)

⁷⁰ LSS, 7§

⁷¹ Larsson (2021:175)

⁷² Rfsl (2011:5)

⁷³ Alm, Bremer, Nord & Schmitt (2016:62)

Här antas att personen har samma kategorisering av könsindelning som den som är rådande i samhället, och antas därför också känna till att *tjejer har ju inte skägg*. Exemplet tydliggör att personalen utgår från en könsnormativ föreställning om att tjejer inte kan ha skägg, vilket den även förväntar sig att personer den möter i sitt arbete ska känna till. Normen som återskapas här är att *tjejer inte har skägg*. Det förväntas av personen att redan känna till både detta och att personalen definierar sig som "tjej." Genom att personalen görs till den som vet hur det ligger till med biologiskt kön och skägg medan personen görs till den ovetande i sammanhanget återskapas också normer kring funktionalitet. Detta berör vad Svanelöv beskriver som "normaliseringsprinciper"⁷⁴ där personen förutsätts ha samma föreställning som personalen kring hur kön bör uppfattas och vilka attribut som hör till. Att vara normmedveten kan handla om att inte utgå ifrån att alla har samma normer eller inordnar sig i samma normer.

En diskussion som kom upp både vid observationer och under utbildningen var att personalen menade att många av dem som de stöttar i arbetet behöver vissa kategorier på människor för att kunna sortera sin omgivning. Nästa utdrag från mina fältanteckningar är ett citat från vad en person inom en daglig verksamhet sa till mig under min observation:

Vissa normer måste jag ha. Som att en flicka är en flicka annars blir jag helt så här [ruskar om sitt huvud] och då blir det snurrikt. (fältanteckningar)

Här poängterar personen normer kring kön som är viktiga för den som enskild individ, och som också kan vara ett sätt att ha kontroll över sin omgivning. Alla har sina egna sätt att förhålla sig till könsnormer som också kan vara bra. Det är att förutsätta och förvänta sig att alla andra har samma sätt att förhålla sig till normerna som leder till att normerna återskapas och som även kan leda till diskriminering, otillgänglighet eller ojämställdhet. Vad som förväntas av en könstillhörighet återskapas också i nästa utdrag från mina observationer. Här visas hur föreställningar om vilken relation de två könen *man* och *kvinn*a förväntas ha till varandra och hur dessa normer återskapas:

En person säger att han busat hemma i helgen, personal frågar då om han hade jagat tjejerna hemma. (fältanteckningar)

Denna situation händer, uppfattar jag, i en invand jargong mellan personal och person som har insatsen daglig verksamhet. Här återskapas normer kring *tjejer* som passiva medan *han* (personen) framställs som aktiv⁷⁵ genom att antas ha *jagat tjejerna*. Här blir också könen indelade i två, och tvåkönsnormen⁷⁶ återskapas där *heteronormativitet*⁷⁷ tas förgivet. Likt exemplet ovan kan detta också kopplas till

⁷⁴ Svanelöv (2021:74)

⁷⁵ Ambjörnsson (2006:111)

⁷⁶ Alm, Bremer, Nord & Schmitt (2016:62)

⁷⁷ Alm, Bremer, Nord & Schmitt (2016:62)

vad Svanelöv beskriver som "ableistiska praktiker,"⁷⁸ genom att ordet *jaga* associerar till en barnlek. Jag menar inte ableismen praktiseras medvetet här utan att det handlar om invanda mönster av jargong som i sin tur kan kopplas till föreställningar om personer med normbrytande funktionalitet som McRuer beskriver som "infantilisering."⁷⁹ Här återskapas framförallt ojämlikhet mellan två kön. Ett kön som aktivt och ett kön som passivt, likt tvåkönsmodellen. Här återskapas också normer kopplade till funktionalitet, genom att personen görs till någon som utför en barnlek.

Under mina observationer uppfattade jag att normer kring kön var närvarande i många samtal mellan personal och personer som har insatsen daglig verksamhet. Detta tog sig oftast uttryck genom att interaktion utanför arbetets sysslor med personer som jag läste som *juridiska män* berörde samtal ofta om fordon såsom lastbilar och bilar eller sport, såsom hockey och fotbollsmatcher på TV. Det är såklart viktigt att anpassa samtal till det en vet att personen är intresserad av och det kan leda till begränsande av individen om man medvetet inte pratar om det som personen vill prata om. Jag tycker ändå det är viktigt att medvetandegöra skillnaden som görs. Karin Barron beskriver just "sport" som "en viktig arena för normalisering av maskulinitet"⁸⁰ och även Hugemark och Grönviks "att passera som 'normal'"⁸¹ kan tolkas in här. Personer kan ha "olika strategier för att uppfattas som 'normala'"⁸² och en kan vara att göra maskulinitet genom sport som arena eller verktyg.

Utöver observationer fick jag också ta del av en del material som användes för att individanpassa information eller att underlätta samtal. I de fall där bildanpassat material användes, tedde det sig enkelt att läsa av bilderna av figurer som *män*. Bilder på figurer som kunde associeras till *män* var i majoritet. Det förekom också stereotypa bilder, t.ex. en bild som skulle symbolisera "självkänsla," där en figur med en talbubbla som innehöll en bild på stora muskler. Utifrån stereotypa maskuliniteter⁸³ om *mannen* som stark och aktiv associerar bilden att personen som tänker detta är en man.

Materialen utgår ifrån en tvåkönsnormativ jämställdhet, där *mannen* tolkas som i majoritet. När jag påtalade detta för personal under en av mina observationer diskuterade vi hur en som personal är beroende av de bilder som andra skapar. Så kallade pictogrambilder är redan gjorda på förhand, och inget som personalen har kompetens eller tid till. Personalen gör urval från bilder som redan är skapade, och som personalen också påtalade, finns det inte alltid alternativ om en vill ha symboler av specifika ord och uttryck. Detta tyder på en medvetenhet hos personalen kring dessa normer.

⁷⁸ Svanelöv (2021:74)

⁷⁹ McRuer (2006:171)

⁸⁰ Barron (2016:49)

⁸¹ Hugemark & Grönvik (2016:64)

⁸² Barron (2016:49-50)

⁸³ Dahl (2016:17)

Den tvåkönsnormativa jämställdhetsmodellen som visar sig i mitt material, osynliggör andra former att definiera sig genom att inget annat alternativ nämns. Detta kan begränsa personer till att tvingas in i kön och genus och leda till att, som Svanelöv formulerar det, ”hindra individens vilja eller möjlighet att vara den de är och vill vara.”⁸⁴ Detta hör också ihop med social tillgänglighet som nästa avsnitt handlar om, men först kommer några förslag på åtgärder för de situationer som jag tagit upp här.

Förslag på åtgärder:

- Vad personalen konkret kan göra för att inte återskapa normer kring hur olika kön förväntas se ut vid svar på frågan *har du skägg?* - är att svara ja eller nej - beroende på om personalen har skägg eller inte. Personalen kan också ställa en fråga tillbaka t.ex. *vad tror du?*
- Fråga hur han busat, istället för att anta vad han har gjort utifrån kön och funktionalitet. Och något om detta med barnslighet kanske – att tänka på och tilltala deltagarna/boenden som vuxna –
- Att personalen kontinuerligt får utrymme att ta upp tankar kring normer med varandra och diskutera för att behålla en normmedvetenhet.

Tillgänglighet

Att se individen bakom och inte funktionsnedsättningen, underlättar mötet. Och att man inte ser de normerna kring hur man ska prata utan bara möts. (minnesanteckningar)

Utdraget ovan är från ett av utbildningstillfällena. Under mina observationer iakttog jag att personalen på den dagliga verksamhetens enheter arbetade tydligt individanpassat och var lyhörda för, och tog tillvara, brukarnas individuella förmågor i arbetet. Jag upplevde att principen *tillgänglighet* i det stora hela var förankrad såväl i personalens bemötande av personerna som i lokalerna. I de få fall otillgänglighet förekom var otillgänglighet en konsekvens av bristande delaktighet. Nedan följer ett stycke ur en intervju som jag satt med i under en av mina observationer. Intervjun är en utvärdering av daglig verksamhet och med på mötet var två personer som har insatsen daglig verksamhet och två personal. Intervjun genomfördes med hjälp av en samtalsmatta, i detta fall ett intervjuhäfte med beskrivande text till pictogrambilder. Mötet mellan personal och person består av en mapp som personalen bläddrar i, och där personen kan flytta bilder. När vi kommer in i samtalet är det frågan *Hur upplever du daglig verksamhet?* som personen ska svara på med hjälp av alla möjliga bilder som beskriver känslor eller tillstånd. Personalen har precis bett personerna att fundera en stund på frågan:

Person: vad är Utanförskap?

Personal: om man inte känner att man är en del av samhället.

Person: det känner jag lite

⁸⁴ Svanelöv (2021:74)

Personal: [framåtlutad nickar] mm vi kan kolla på bilderna så kan ni flytta upp vad som kan vara passande.

Person: kollegorna på [arbetsplatsen] kan va osociala men de är väl trötta å så känner jag på [bostaden] också [...]

Personal: du kan ju ta med flera bilder, det finns inget rätt och fel.

(Fältanteckningar)

Här vill jag knyta an till hur Jakobsson och Martinell Barfoed problematiserar vad de kallar standardiserade mallar, vilka riskerar att skapa en låst och regisserad samtalsinteraktion.⁸⁵ Personen med normbrytande funktionalitet som här kallas *person*, delar med sig av sina känslor i relation till arbetet, men också till privata förhållanden. Personen som här kallas *personal*, styr samtalet tillbaka till samtalsmattan, som kan liknas vid de dokument som Jakobsson och Martinell Barfoed beskriver kan sätta ”stark prägel på samtalsordningen och kan ibland också regissera samtalsinteraktion”⁸⁶. Trots att samtalsmattan i detta fallet har som syfte att göra personen mer delaktig i samtalet blir det ändå personalen som leder samtalet och tillsammans med ”manualen” regisserar samtalet.

Vad som händer här är att samtalsmallen påverkar samtalet till att bli låst och gör att själva utförandet⁸⁷ hamnar i fokus, snarare än det faktiska innehållet i samtalet. Detta sker på bekostnad av personen i samtalet som delar med sig av sina känslor runt begreppet *utanförskap* och den brist på social tillgänglighet som personen känner på sin arbetsplats. Dessa känslor blir inte hörsammade och bemötta, vilket leder till ett osynliggörande av individen. Det kan också vara så att samtalsmattan inte heller rymmer uttryck för det som personen vill uttrycka. I och med att personalen hänvisar dit kan det vara svårt för personen att tala utanför ramen för samtalet.

Verktyget ”samtalsmatta” har i samtalet den fördelen att kunna ge personen vägledning i begreppsval. Personen gör sig här bekant med begreppet *utanförskap* - ett begrepp som personen inte verkar ha reflekterat kring förut. Utan samtalsmattan och bilden som symboliserar *utanförskap* hade denna reflektion över tillvaron kanske inte kommit fram alls. Men i likhet med hur Jakobsson & Barfoed beskriver att likabehandlingen hamnar i skymundan,⁸⁸ gör också samtalsformen att personen inte blir fullt delaktig. Personen försöker styra samtalet in på något som känns tungt och svårt medan personalen styr tillbaka till samtalsmattan.

Personalen visar i andra sammanhang hur de vrider och vänder på hur de framför saker för personerna i syfte att tillgängliggöra arbetet på daglig verksamhet. En person i personalgruppen förklarar för mig under en av mina observationer:

⁸⁵ Jakobsson och Martinell Barfoed (2019:192)

⁸⁶ Jakobsson och Martinell Barfoed (2019:192)

⁸⁷ Ahmed (2007;599)

⁸⁸ Jakobsson & Barfoed 2019;194

När krav sätts kan man behöva gå ner och möta deltagaren på den nivå de befinner sig just då. Man får skoja och ibland prata barnsligt, det kan vara olika åldrar beroende på vad som ska göras (fältanteckningar)

Personalens uttalande visar på en medvetenhet och lyhördhet kring att individanpassa samspelet och samarbetet mellan personal och person. Frasen *prata barnsligt* antyder dock en ”ableistisk praktik”⁸⁹ där en vuxen person bemöts som ett barn och funktionalitet därmed blir likställt med ”förstånd” och ”ålder.”⁹⁰ En person kan pendla i beteende inför t.ex. ett krav - och det gäller nog alla människor, fokus här bör vara att enbart tillgänglighetsgöra sitt tal och, som personalen här menar, individanpassa det. Under en observation på en enhet som var inriktad på sömnad och textil har man kopplat gasen till symaskinen till ett cykelstyre där handbromsen fungerar som gas. På detta sätt har de gjort det tillgängligt för personer i rullstol att också sy på symaskinen. Personal styr och personen kör maskinen framåt. Under arbetsmomentet småpratar personal och personen som ”gasar” med varandra om allt möjligt.

Under arbetet på den daglig verksamheten består interaktionen mellan personal och person mest av individanpassade anvisningar av arbetsuppgifterna. Jag uppfattar personalen som medvetna om och lyhörda för att fråga personerna om de vill göra vissa arbetsmoment nu och att personen har valmöjligheten att tacka nej, för att istället göra något annat först. Arbetspassen varvas, för personer som behöver det, med pauser till att göra något som är av intresse för dem t.ex. att lyssna på musik eller att titta på TV. Några av personerna har bildschema som de följer hela dagen, där personalen hjälper till att hålla tiden för de olika momenten.

En del av personerna utför sina arbeten sittandes vid bestämda skrivbord/arbetsbänkar. Jag uppfattar det som att det är deras enskilda bänkar. Här finns uppgifter så som att lägga rätt antal spikar i en påse eller att laga apparater. Under en av mina observationer vill en person visa mig sitt arbetsbord:

Det är en balja med träplugg, jämte en låda med små påsar, och en balja till för plugg i påse. Personen säger han har gjort dem i flera år, att det är till sängar och han säger att sängarna rasar ihop utan dem. Personen säger att det kommer en hel säck och att det kommer ny säck sen. Han säger igen att han gjort det i flera år och att det kommer nya säckar.
(fältanteckningar)

Jag tolkar det som att personen uttrycker en frustration över sitt arbete i och med att han upprepar att han gjort detta i flera år. Uttalandet att *sängarna rasar ihop utan dem* tyder på att arbetet ändå känns meningsfullt för honom, men av upprepningarna om *säckarna* att döma tyder det på att han kan uppleva uppgiften som en uppgift som aldrig tar slut. Enligt Olin och Ringsby Jansson, kan,

⁸⁹ Svanelöv (2021:74) min översättning

⁹⁰ McRuher, (2006:171); Bylund, (2011:17)

”enformiga arbetsuppgifter begränsa möjligheter till utveckling,”⁹¹ i detta kan även arbetsplatsers låga förväntningar spela roll. Personen i utdraget ovan gör ett arbete, som dels få människor skulle vilja ha, dels som få människor skulle klara av att göra under flera års tid. Detta tyder på uthållighet, men det är också viktigt att se risken om han begränsas i sin utveckling. Det kanske inte förväntas av honom att kunna göra något annat. Jag kopplar också detta till funktionsnormer, och en del i den underordning och ”position i marginalen”⁹² gentemot arbete som utförs av normater. Svanelöv beskriver det som att ”underordnade maktrelationer gör röster svårare att uttryckas och kan minska individers möjligheter och tillfällen att uttrycka en egen åsikt.”⁹³ I samstämmighet med Svanelöv tolkar jag också in att dessa röster är svåra att höras, att det kräver medvetenhet kring funktionsnormer.

Förslag på åtgärd:

Att förlita sig på ett på förhand strukturerat material när man också jobbar aktivt med horisontella principer kräver att personalen tillgänglighetsgör samtalet genom att stanna upp och prata om de känslor som dyker upp. Följdfrågor kan ställas i en form att de med varsamhet leder tillbaka till syftet med samtalet. Personal kan t.ex. fråga om exempel på när personen känt sig utanför, i vilka sammanhang, hur ofta osv och försöka vända frågorna tillbaka till samtalsmattan. I annat fall kan personalen bara lyssna och boka in ett nytt samtal för att ta vid där samtalet avslutades sist. Fördelen med samtalsmatta som manus är att personalen enkelt kan komma ihåg vart de var, och följa upp där de slutade. Samtalsmatta är ett bra verktyg för att beröra och prata med personen om ämnen som inte berörs annars, som bryter mot samtalsnormen och personen kan få kännedom om ord på känslor som den inte har pratat om innan.

HORISONTELLA PRINCIPER - SLUTDISKUSSION

De olika principerna går in i varandra, alla handlar på olika sätt om jämlikhet.

1, Hur tar sig de horisontella principerna uttryck i personalens praktiska arbete inom daglig verksamhet?

Tillgänglighet - I det stora hela är personalen inom daglig verksamhet medvetna om individanpassning och tillgänglighetsgörande. Som exempel kan nämnas den praktiska lösningen med cykelstyre kopplat till symaskinen som gör att *alla* inom verksamheten kan köra symaskinen eller utrymme för individanpassade aktiviteter mellan arbetsmomenten. Samtalsmatta som metodmaterial både skapar och möjliggör tillgänglighet. Den kan beröra ämnen som inte berörs annars och personen kan få utrymme att prata om känslor som personen inte har pratat om innan. Samtalsmattan kan inte styra samtalet helt, den bör endast betraktas som ett stöd.

⁹¹ Olin & Ringsby 2009

⁹² Svanelöv (2021:74) min översättning

⁹³ Svanelöv (2021:72) min översättning

Jämställdhet – Det finns en medvetenhet hos personalen kring könsstereotypa normer där *mannen* är majoritet i bildmaterial. Personalen påpekar också att de är beroende av pictogrambilder som är skapade av andra aktörer. Tvåkönsmodellen av jämställdhet är påtaglig i mina observationer och personalens dagliga arbete.

Icke-diskriminering – Personalen är medveten kring den diskriminering och underordning som personerna är utsatta för på arbetsmarknaden. Utifrån mina observationer och utbildningen upplevde jag att personalen är medvetna kring *logga på kläder* som betydelsebärande markör för normer kring funktionalitet och personalen visar en kreativitet att vilja utjämna maktbalanser.

2, Vilka normer kopplade till de horisontella principerna tar sig uttryck i samspelet mellan deltagare-personal inom daglig verksamhet? Hur återskapas normer och vilka maktbalanser synliggörs?

Personalen visar en kreativitet och vilja att utjämna maktbalanser, trots detta återskapas normer (som vi ju alla gör på olika sätt). Jag uppfattade att normer ofta återskapades omedvetet i vardaglig interaktion och med en invand jargong mellan personal och person. De övergripande normer som samverkar och påverkar varandra i materialet berör kön, sexualitet och funktionalitet.

Sexualitet- och könsnormer - Det fanns ett förgivettagande att kön och genus består av *man* respektive *kvinn*a, *kille* respektive *tjej* och är de kategorier som *alla* förväntas inordna sig i, dvs bete sig och se ut enligt de normer som tillskrivits könen. Dessa könsnormer samverkar med normer om sexualitet, och heteronormativitet ter sig i materialet som allmänt rådande genom att inga andra alternativ nämns. Här finns hög risk för diskriminering av människor som inte följer denna modell och utgår ifrån andra normer än de förgivettagna.

Funktionalitetsnormer – I många fall samverkar normer för funktion med normer för kön och sexualitet, det sker i interaktion genom att personen förutsätts ha samma föreställningar och normer som personalen. I dessa fall görs personalen till den vetande i sammanhanget. I vad jag uppfattar som invanda mönster av jargong, finns en funktionsordning, som synliggörs genom personalens roll som den vetande. Genom normer kring kläder tydliggörs funktionsmaktens ordning, där en grupp görs avvikande på grund av funktionsförmåga och en annan grupp görs normala.

Genom begränsade ramar för samtal som tenderar att osynliggöra individen, brister delaktigheten och synliggör maktbalans mellan personal och person. I denna maktbalans finns underförstådda funktionalitetsnormer kring vem som för samtalet och vem som följer i ett samtal. I det stora hela visar materialet att personer med normbrytande funktionalitet hamnar i en objektsroll, medan normater görs till subjekt.

Maktbalanser - De normer kring kön, sexualitet och funktionalitet som utkristalliserats ur materialet vilar på funktionsmaktens ordning, som är framträdande i alla analyser av materialet. Könsmaktens ordning är närvarande, men

ordningen och indelningen av "normal" och "avvikande" funktionalitet är grundläggande i materialet i sin helhet. Detta är en norm på strukturell och samhällelig nivå som förgrenar sig ner till daglig verksamhets dagliga arbete. Materialet tydliggör också att det finns motstånd mot dessa strukturer, personer påtalar sin egen marginalisering och utanförskap i relation till arbetsmarknaden. Detta motstånd kan inte alltid höras av personalen eftersom de inte har verktyg. Under utbildningen fokuserade jag mycket på just normer och makt, samt att reflektera kring den egna rollen i återskapande av normer. Normer kring kön och genus återskapas av alla. Detta upplevde jag som det svåraste för personal att ta till sig och reflektera kring under utbildningen. Personal behöver fortsätta med hjälp av dessa verktyg för att hörsamma personernas motstånd som finns och uttrycks så att deras individuella identitet och delaktighet stärks ännu mer.

3, Hur kan personalen på daglig verksamhet arbeta för att främja de horisontella principerna?

Sammanfattning av förslag till åtgärder:

- Fortsätta att vara lyhörda för om personer föredrar att personal har vanliga kläder eller arbetskläder med logga. Om personal har invändningar mot att använda egna kläder i sitt arbete bör en uppsättning neutrala kläder utan logga skaffas till verksamheten
- Diskutera om personerna inom den utflyttade verksamheten kan ha tillgång till arbetskläder på sin arbetsplats. Här kan man prata med personerna om vad som är viktigt för dem.
- Vara lyhörda för signaler om personers önskemål om könsöverskridande attribut eller andra attribut som bryter mot normer. Det är viktigt att personalen inte utgår ifrån vad de anser är normalt för personen.
- Stanna upp och lyssna på individen, ställ följdfrågor kring det svåra som dyker upp och boka in ett nytt samtal för att ta vid där samtalet avslutades sist.
- Personalen bör även efter utbildningen ges tid och utrymme för normmedvetenhet/normkritik. Normer behöver diskuteras - hur de återskapas och personalen behöver kontinuerligt reflektera, själv och i grupp, över de normer som de upplever i sitt dagliga arbete.
- Normkritik eller normmedvetenhet som metod kan också användas för att analysera material, arbetsmetoder, texter eller bilder som används i verksamheten.
- Alla har sina egna sätt att förhålla sig till t.ex. könsnormer som också kan vara bra för den enskilda individen. Men det är att förutsätta och förvänta sig att alla andra har samma sätt att förhålla sig till normerna - som ofta leder till att normerna återskapas och leder till diskriminering, otillgänglighet eller ojämställdhet.
- Under mina observationer har jag fått höra av personal att frågor som har med värdegrund att göra sällan lyfts eller ges tid till på arbetsplatsträffar. Dessa frågor berör LSS, och inget som kan väljas bort inom en verksamhet.

Under det sista utbildningstillfället fick personalen reflektera i grupp över frågan *hur kan en ständigt pågående normmedvetenhet bevaras i din verksamhet?* Jag har valt att infoga deras svar som ett led i svaren på fråga 3 ovan:

Personalens egna förslag på åtgärder:

- Värdegrundspunkt på arbetsplatsträffar
- Värdegrundsmaterialet är ej anpassat till våra deltagare
- Bra med individanpassat
- Individanpassat bemötande
- Individanpassa dagen efter deltagarnas behov

Övriga rekommendationer för aktivt arbete med horisontella principer

- En första ansats för att hålla diskussioner kring dessa frågor levande är att ha temat *värdegrund* på alla enheters APT protokoll. Det är det forum där personal kan diskutera etiska dilemman, teman som hör de tre principerna till samt förslag på metoder. Om inte värdegrundsombudet har planerat något, förbered en fråga inför varje arbetsplatsträff.
- Föra en normkritisk loggbok där händelser, situationer, utmaningar, problem eller funderingar kring normer som man stöter på i sitt vardagliga arbete skrivs ner. Träna genom den på att reflektera kring normer inom verksamheten i framtiden. Mitt förslag var att plocka ut speciella fall och diskutera på arbetsplats- eller värdegrundsträffar.
- ”Normspelet” – ett material som uppmuntrar till samtal och reflektion om normer. Det är utvecklat av Kunskapscentrum för jämlik vård. Skriv om frågorna att passa verksamheten och ta en fråga för varje APT. [Normspelet - Vårdgivarwebben Västra Götalandsregionen \(vgregion.se\)](http://www.vgregion.se)
- Utforma en metodhandbok, dvs när inriktning på metod är enhetlig för verksamheten. Se t.ex. Gävle kommuns handbok för värdegrundsfrågor.

REFERENSER

Litteratur:

Ahmed Sara, 2007, "You end up doing the document rather than doing the doing: Diversity, race equality and the politics of documentation" i *Ethnic and Racial Studies*, 30:4 s.590-609

Ambjörnsson, Fanny (2011) *Rosa – den farliga färgen* Ordfront förlag, Stockholm

Ambjörnsson, (2006) *Vad är queer?* Natur och kultur, Stockholm.

Bromseth, Janne & Darj, Frida (red.) (2010) *Normkritisk pedagogik - Makt, lärande och strategier för förändring* Centrum för genusvetenskap, Uppsala universitet

Butler, Judith, 2007 [1990] *genustrubbel. Feminism och identitetens subversion.* Bokförlaget Daidalos AB, Göteborg

Bylund, C. (2011). *Mellan hjälte och vårdpaket: En etnologisk studie av möjliga funktionshinderpositioner utifrån ett crip-teoretiskt perspektiv* (Kandidatuppsats, Stockholms universitet)

Foucault, Michel (2002/1978) *The History of Sexuality: Volume I: An Introduction.* (New York: Division of Random House)

Garland Thomson, *Rosemarie Extraordinary Bodies: Figuring Physical Disability in American Culture and Literature* (1997) Columbia University Press

Haraway, Donna (2008[1991]) "Situerade kunskaper: Vetenskapsfrågan inom feminismen och det partiska perspektivets privilegium." I: *Apor, cyborger och kvinnor. Att återuppfinna naturen.* Östlings Bokförlag Symposion, Stockholm

Jacobsson, Katarina & Martinell Barfoed, Elizabeth (2019) *Socialt arbete och pappersgöra: mellan klient och digitala dokument* Gleerup förlag, Malmö

Kajser, Lars & Öhlander, Magnus (1998) *Etnologiskt fältarbete* Studentlitteratur, Lund

Larsson, Susanne 2021, *Självbestämmande i LSS - En villkorad rättighet för personer med intellektuell funktionsnedsättning*. Avhandlingsserie inom området Människan i välfärdssamhället, Ersta Sköndal Bräcke högskola

Lundberg, Anna & Werner, Ann (red) (2016) *En introduktion till genusvetenskapliga begrepp*. En skriftserie om genusvetenskap. Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborg.

- Dahl, Ulrika (2016) ”kön och genus, femininitet och maskulinitet”
- Alm Erika, Bremer Signe, Nord Iwo & Schmitt Irina (2016) ”Queer- och transforskning”

Lykke, Nina (2009) *Genusforskning – en guide till feministisk teori, metodologi och skrift*, Stockholm: Liber.

Lykke, Nina (2003) ”Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskningen”, KvT, nr 1

McRuer, Robert, 2006, *Crip Theory: Cultural Signs of Queerness and Disability*, New York: University Press

Svanelöv, Eric, 2021: *Being who one wants: constructing participation within discourses of (dis)ability* Avhandling, Mälardalens högskola, Akademin för hälsa, vård och välfärd.

Söder M, Hugemark A,(red.) (2016) *Bara funktionshindrad? funktionshinder och intersektionalitet*. Gleerup förlag, Malmö:

- Grönvik, Lars (2016) ”Sexualitet och funktionshinder”
- Grönvik, Lars, & Märten Söder (2016) ”Intersektionalitet och funktionshinder”
- Barron, Karin (2016) “kön och funktionshinder”

Internetkällor:

BRYT! – ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet.

Forum för levande historia, (2011) RFSL ungdom

Bylund, Christine (2015) <https://www.svd.se/funktionshindrad-varken-hjalte-eller-varpaket>

[Bylund, Christine \(2016\)](#) "Jag kunde liksom inte aspirera på någon typ av normalitet" Specialpedagogik, Lärarförbundet ["Jag kunde liksom inte aspirera på någon typ av normalitet" | Specialpedagogik \(lararen.se\)](#)

[Fatta förklarar normer och makt - YouTube](#)

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

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1993387-om-stod-och-service-till-vissa_sfs-1993-387

[Psykologen Hanna Wallensteen om minoritetsstress 28 oktober 2020 -](#)

[Morgonpasset i P3 – Gästen | Sveriges Radio](#)

[Normkritik | Jämställ.nu \(jamstall.nu\)](#)

Wermeling, Erika 2018, Specialpedagogik nr 5 2018 specialpedagogik.se/
normbrytande funktionalitet

Skolinspektionen: "observation som metod" (2020)

<https://www.skolinspektionen.se/globalassets/03-rad-och-vagledning/>

undervisning/skolinspektionens-observationer_utgangspunkter-och-genomforande_rad_vagledning_tg.pdf

STIL 2015: Föreningen STIL:s principprogram STIL.se

Svenska ESF rådet: [Om principerna - Svenska ESF-rådet](#)

Socialstyrelsen (2008) [Daglig verksamhet enligt LSS \(socialstyrelsen.se\)](#)