



Delaktighet för vuxna med funktionsnedsättning inom arbetslivsorienterad verksamhet

Erfarenheter ur ett personalperspektiv

Anna Nybäck

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Det sociala området
Identifikationsnummer:	16662
Författare:	Anna Nybäck
Arbetets namn:	Delaktighet för vuxna med funktionsnedsättning inom arbetslivsorienterad verksamhet: Erfarenheter ur ett personalperspektiv
Handledare (Arcada):	Arla Cederberg
Uppdragsgivare:	Föreningen för socialpedagogik i Finland rf
<p>Sammandrag:</p> <p>Syftet för denna studie är att undersöka hur man främjar delaktigheten för personer med funktionsnedsättning inom den arbetslivsorienterade verksamheten. Studien redogör för hurdana arbetssätt som används av personalen på Södis serviceenhet i Borgå. Frågeställningarna för studien är: hurdana arbetsmetoder använder handledarna för att främja brukarnas delaktighet på Södis serviceenhet och hur syns brukarnas delaktighet i det vardagliga arbetet enligt personalen? Uppdragsgivaren för denna studie är den Socialpedagogiska föreningen i Finland rf. För att få fram personalens erfarenheter användes kvalitativ fokusgruppintervju som metod. Intervjun ägde rum vid två separata tillfällen där sammanlagt sex av tio personalmedlemmar deltog. Svaren bearbetades och analyserades med innehållsanalys. Den teoretiska delen av arbetet behandlar hur begreppet delaktighet kan uppfattas ur olika perspektiv, samt vad det innebär för individen att känna sig delaktig i arbetslivet. Den socialpedagogiska aspekten av delaktighet lyfts också fram i texten, samt vad som är syftet med delaktighetsfrämjande arbete. Resultaten av intervjun påvisar att personalen på Södis serviceenhet inte använder några specifika metoder i sitt arbete för att främja brukarnas delaktighet. Personalen uppfattar delaktighetsfrämjande arbete som ett tankesätt som genomsyrar hela verksamheten på enheten. De strävar efter att skapa mycket val- och påverkningsmöjligheter i vardagen för de individuella brukarna. Alternativa kommunikationsmetoder används också i vardagen för att bättre lära känna till brukarnas önskemål. För att försäkra brukarnas delaktighet i planeringen av verksamheten använder handledarna metoder som t.ex. personcentrerad planering (PCP) och säsongssamtal. En av de viktigaste uppgifterna i det delaktighetsfrämjande arbetet är enligt personalen koordineringen av brukarnas individuella önskemål med de resurser som enheten har till sitt förfogande. Personalen anser att alla av brukarna på Södis är delaktiga i vardagen på serviceenheten, även om det tar sig i uttryck på olika sätt för varje brukare.</p>	
Nyckelord:	socialpedagogik, delaktighet, funktionsnedsättning, intellektuell funktionsnedsättning, arbetscentral, arbetsverksamhet, socialpedagogiska föreningen i Finland rf
Sidantal:	70
Språk:	svenska
Datum för godkännande:	1.6.2018

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Social services
Identification number:	16662
Author:	Anna Nybäck
Title:	Participation for People With Intellectual Disabilities in Sheltered Work: Experiences From a Staff Perspective
Supervisor (Arcada):	Arla Cederberg
Commissioned by:	Suomen sosiaalipedagoginen seura ry
<p>Abstract:</p> <p>The aim of this study is to research how participation for people with disabilities is promoted within work activity centers. The research questions address which methods are used by the professionals at Södis activity center in Porvoo, and how the participation of the users can be seen in the activities. The commissioner for this study is the Finnish society of social pedagogy, Suomen sosiaalipedagoginen seura ry. The study was carried out as a qualitative focus group interview at two separate occasions, where six out of the ten professionals working at the center participated. The results of the study were analyzed by using content analysis. The theoretical part of the study focuses on how the term for participation can be construed in different contexts and what participation signifies in relation to the labor market. The social pedagogical characteristics of participation are also discussed in the text, as well as what work promoting participation means. The results show there are no specific methods that are being used for promoting participation at Södis. Promoting participation is considered by the staff as a mindset that is included in the work. The staff aims to provide the users with opportunities to choose or affect their work or their groups. This connotes to the staff needing to coordinate the activities based on the available resources. The methods that are being used at the activity center are person centered planning (PCP) and seasonal meetings. Participation in the work group and everyday activities is considered important by the staff. Because of this they aim to get to know the user's request. They work for this by using alternative means of communication. The results of the study show that the staff experiences that all users at Södis are able to participate in the activities within the limits of their own abilities.</p>	
Keywords:	social pedagogy, participation, disability, intellectual disability, work centre, employment, suomen sosiaalipedagoginen seura ry
Number of pages:	70
Language:	swedish
Date of acceptance:	1.6.2018

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Sosiaaliala
Tunnistenumero:	16662
Tekijä:	Anna Nybäck
Työn nimi:	Kehitysvammaisten osallisuus päivätoiminassa: Kokemuksia henkilökunnan näkökulmasta
Työn ohjaaja (Arcada):	Arla Cederberg
Toimeksiantaja:	Suomen Sosiaalipedagoginen seura ry
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Tämän tutkimuksen tarkoitus on selvittää, kuinka kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta tuetaan päivätoiminnassa työ- ja toimintakeskuksissa. Tutkimuskysymykset käsittelevät mitä työmenetelmiä ohjaajat Porvoon Södis palvelukeskuksessa käyttävät työssään edistääkseen palvelunkäyttäjien osallisuutta, sekä miten palvelukeskuksen asiakasosallisuus työntekijöiden mielestä näkyy toiminnassa. Työn toimeksiantaja on Suomen sosiaalipedagoginen seura ry. Tutkimus toteutettiin laadullisena ryhmähaastatteluna, joka suoritettiin kahtena eri tilaisuutena. Haastatteluun osallistui kuusi Södisen kymmenestä henkilökunnan jäsenestä. Tutkimustulosten työstö- ja tulkintamenetelmänä käytettiin sisältöanalyysia. Työn teoreettisessa osassa käsitellään osallisuuden käsitettä eri näkökulmista ja osallisuuden merkitystä työelämässä pohditaan. Myös osallisuuden sosiaalipedagogisia piirteitä korostetaan, kuten myös sitä mitä osallisuutta edistävä työ varsinaisesti tarkoittaa. Tutkimustuloksissa ilmenee, että palvelukeskuksessa käytetään harvoin tiettyjä menetelmiä osallisuuden edistämiseksi. Ohjaajat kokevat osallisuutta edistävän työn enemmän ajattelumallina joka sisältyy työhön, kuin varsinaisena työmenetelmänä. Henkilökunta pyrkii työssään tarjoamaan palvelunkäyttäjille mahdollisuuksia valita ja vaikuttaa arkeensa, joten tarjolla olevien resurssien yhteensovittaminen on tärkeä osa ohjaajien työtä. Työmenetelmät joita käytetään ovat henkilökeskeinen suunnittelu ja sesonkikeskustelut. Henkilön osallisuutta ryhmään ja arkeen tuetaan tutustumalla palvelunkäyttäjien toiveisiin hyödyntäen mm. korvaavia kommunikointimenetelmiä. Tutkimuksen tulokset osoittavat ohjaajien kokevan palvelunkäyttäjien olevan osallisia Södisen toiminnassa kukin omien edellytyksiensä mukaan.</p>	
Avainsanat:	sosiaalipedagogiikka, osallisuus, kehitysvamma, työkeskus, toimintakeskus, työtoiminta. suomen sosiaalipedagoginen seura ry
Sivumäärä:	70
Kieli:	ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	1.6.2018

INNEHÅLL

1	Inledning.....	7
1.1	Arbetslivsrelevans	7
1.2	Syfte och frågeställningar	8
1.3	Avgränsning.....	9
2	Bakgrund.....	9
2.1	Vad innebär begreppet funktionsnedsättning?.....	10
2.2	Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning i Finland...	11
2.3	Relevant lagstiftning	12
2.4	Kårkulla Samkommun	14
2.4.1	<i>Arbetslivsorienterad och livsorienterad service inom Kårkulla samkommun</i>	<i>14</i>
2.4.2	<i>Verksamhetens mål och värderingar.....</i>	<i>15</i>
3	Tidigare forskning	16
3.1	Urval av tidigare forskning	16
3.2	Forskning om arbete på verksamhetsenheter.....	16
3.3	Forskning om delaktighet	18
4	Teoretisk referensram	19
4.1	Delaktighet som begrepp	19
4.2	Delaktighet ur ett socialpedagogiskt perspektiv	21
4.3	Delaktighet i arbetslivet	23
4.4	Delaktighetsfrämjande arbete	24
5	Metodbeskrivning.....	27
5.1	Kvalitativ fokusgruppintervju.....	28
5.2	Presentation av Södis serviceenhet och urval av informanter	29
5.3	Intervjuprocessen	31
5.4	Forskningsetik	32
5.5	Analys av materialet	33
6	Resultat	34
6.1	Personalens uppfattningar av begreppet delaktighet.....	36
6.2	Arbetsmetoder som personalen använder för att främja delaktighet	36
6.3	Personalens erfarenheter om brukardelaktigheten på Södis	39
6.4	Utmaningar i delaktighetsfrämjande.....	40
6.5	Förbättringsförslag för verksamheten.....	42
7	Analys.....	43

8	Diskussion	46
8.1	Resultatdiskussion.....	46
8.2	Kritisk metoddiskussion.....	49
8.3	Förslag till fortsatt forskning	50
	Källor	52
	Bilagor	59

Bilagor

Bilaga 1: Förfrågan om medverkan i en forskningsintervju.....	59
Bilaga 2: Formulär för informerat samtycke.....	60
Bilaga 3: Anhållan om forskningslov – Kårkulla samkommun.....	61
Bilaga 4: Tabeller över sökning av forskning och artiklar.....	66
Bilaga 5: Intervjuguide.....	70

Figurer

Figur 1: Figur över personalens erfarenheter om delaktighetsfrämjande verksamhet på Södis serviceenhet (2018).....	35
Figur 2: Studiens resultat i förhållande till forskningsfrågorna (2018).....	47

1 INLEDNING

År 2016 har Finland ratificerat FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och dess fakultativa protokoll. Samma år gjordes det även en förändring i specialomsorgslagen (381/2016). Denna reform har ställt nya krav på den verksamhet som erbjuds inom servicen riktad till personer med funktionsnedsättning. Den starka betoningen av delaktighet väckte mitt intresse för att utforska om denna aspekt de facto syns ute på fältet. Jag upplever att det är både ett relevant och aktuellt ämne att undersöka.

I denna studie behandlas brukardelaktigheten i den vardagliga verksamheten på Södis serviceenhet, som är en enhet för personer med funktionsnedsättning och fungerar under Kårkulla samkommun. Södis erbjuder både arbetslivsorienterad (ALO) och livsorienterad (LO) verksamhet för sina brukare i Östra Nyland. Forskningen har skett i form av en kvalitativ intervju med personalen, d.v.s. handledarna på Södis serviceenhet. Syftet är att lyfta fram personalens synvinkel och uppfattningar om brukardelaktigheten i den arbetslivsorienterade verksamheten, samt hur handledarna arbetar för att främja brukardelaktigheten. I texten diskuteras det kring delaktighet ur ett socialpedagogiskt perspektiv, samt resonera kring vad som egentligen kännetecknar delaktighetsfrämjande arbete.

Som uppdragsgivare för detta arbete fungerar den socialpedagogiska föreningen i Finland rf. Föreningen har som syfte att främja utbildning och forskning inom socialpedagogik i Finland i samarbete med olika högskolor som har socialpedagogik i sin läroplan. Föreningen har intresse för att få mera kunskap om hur man tillämpar socialpedagogik och socialpedagogisk arbets- och förhållningssätt i olika kontext inom arbetslivet. Kårkulla samkommun har själv poängterat att de använder sig av socialpedagogiska arbetsmetoder i sitt arbete och att de jobbar för att främja både delaktighet och självbestämmande i sin verksamhet. (Kårkulla Samkommun 2018 s.4-7)

1.1 Arbetslivsrelevans

Det är viktigt att följa upp huruvida det har skett några förändringar i verksamheten ute på fältet sedan FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och

dess fakultativa protokoll ratificerades. Det är relevant att följa upp hur snabbt och hur aktivt förändringarna sker i praktiken gällande dessa nya riktlinjer, och hur de professionella förhåller sig till situationen. Den socialpedagogiska föreningen får genom studien mera kunskap om hur man tillämpar socialpedagogik och socialpedagogiska arbets- och förhållningssätt i praktiken, och i detta fall om hur man tillämpar dem på Södis serviceenhet för brukare med funktionsnedsättning.

Genom detta examensarbete får också Kårkulla samkommun viktig information gällande sin verksamhet och en inblick till personalens tankar kring sitt arbete. Verksamhetens innehåll tydliggörs och förs fram i ett konkret ljus. Resultaten kan ge upphov till nya insikter för de aktörer inom eller utanför samkommunen, som inte själv jobbar inom den arbetslivsorienterade verksamheten samt öka deras förståelse för de specifika verksamhetsformens funktion. Genom detta skapas det även förutsättningar för utveckling och förbättring av verksamheten. Detta arbete kan även utnyttjas som en grund för fortsatt forskning.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet för detta examensarbete är att redogöra för hur personalen på Södis serviceenhet arbetar för att förstärka brukarnas delaktighet inom den arbetslivsorienterade verksamheten, samt hurdana erfarenheter personalen har av brukardelaktigheten på Södis.

Frågeställningarna för detta examensarbete är därför som följande:

- 1) Hurdana arbetsmetoder använder handledarna för att främja brukarnas delaktighet på Södis serviceenhet?
- 2) Hur syns brukarnas delaktighet i det vardagliga arbetet enligt personalen?

1.3 Avgränsning

Detta arbete kommer att fokusera personalens, d.v.s. grupphandledarnas, perspektiv gällande delaktighetsfrämjande arbete och delaktighet av brukare inom den arbetslivsrelaterade verksamheten på Södis serviceenhet. Studien kommer att beröra arbete med de brukare som har någon typ av intellektuell funktionsnedsättning eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning, eftersom majoriteten av de brukare som arbetar på Södis serviceenhet har något av dessa. Fokuset på arbetet kommer att ligga hos den arbetslivsorienterade verksamheten på själva enheten, då jag är intresserad av att se hur deras delaktighetsperspektiv kommer fram i vardagen. Jag har valt att lyfta fram denna verksamhetsform för att det arbetar så mycket som ca 6000 personer med funktionsnedsättning på arbetsenheter i Finland idag, d.v.s. tredubbelt så många som de personer med funktionsnedsättning som arbetar ute på den allmänna arbetsmarknaden (Verner 2017a).

Även om fokuset ligger på ALO-gruppernas verksamhet, kommer det också att dras några paralleller till den livsorienterade verksamheten för brukare på Kårkulla samkommun. Detta är för att kunna framhäva skillnaderna mellan verksamheten i dessa grupper och hur delaktighetsperspektivet kan se olika ut i dem.

2 BAKGRUND

I detta kapitel redogörs för den bakgrund som är viktig att känna till inom arbete med personer som har en funktionsnedsättning. Begreppet funktionsnedsättning och dess innebörd behandlas i kapitel 2.1 medan hur arbetsmarknaden ser ut för personer som har en funktionsnedsättning diskuteras i kapitel 2.2. Även den centrala lagstiftningen för området kommer att behandlas. I kapitel 2.4 berättas det mer om den service som Kårkulla samkommun erbjuder och allmänt om deras verksamhet.

2.1 Vad innebär begreppet funktionsnedsättning?

I detta delkapitel kommer jag att behandla de begrepp som används på svenska inom arbete med personer som har funktionsnedsättning. Själva begreppet funktionsnedsättning innebär enligt den svenska Socialstyrelsen ”*nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga*”. (Socialstyrelsen a) Denna nedsättning kan vara permanent eller temporär som följd av olycksfall eller t.ex. sjukdom. Funktionsnedsättningar förekommer i många olika former och det är inte helt ovanligt att ha flera av dem samtidigt. Den svenska nationella 1177 vårdguiden delar in de olika typerna i bl.a. neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, intellektuell funktionsnedsättning och fysisk funktionsnedsättning. (Persson 2016)

Inom ramarna för detta arbete har jag valt att använda begreppet funktionsnedsättning framöver funktionsvariation som har börjat användas bl.a. i Sverige. Orsaken till detta är att det material och litteratur som jag har utnyttjat mig av inte använder det nyare uttrycket än, vilket även gäller Kårkulla samkommuns material. Funktionsvariation syftar på alla människors säregna egenskaper samt avvikelser, både fysiska och psykiska, från den s.k. normen. Även om begreppet ofta substituerar funktionsnedsättning i texter, har den inte exakt samma innebörd. Den kan också lyfta upp styrkor hos individen, vilket benämningen funktionsnedsättning inte alltid gör. (Nordlund-Spiby 2018) Funktionsvariation framkommer inte alls som ett begrepp då man söker på Socialstyrelsens websidor.

Ett begrepp som också används i samband av denna brukargrupp är funktionshinder. Funktionshinder definieras av Socialstyrelsen som ”*begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen*” (Socialstyrelsen b). Detta begrepp hänvisar alltså till relationen mellan individen och den omkringliggande miljön, vilket innebär att man också bara kan uppleva sig vara funktionshindrad vid bara vissa tillfällen. En person som är funktionshindrad kan alltså ha en funktionsnedsättning, men funktionshindret beror på den bristfälliga tillgängligheten av den dåvarande omgivningen. (Socialstyrelsen b)

Världshälsoorganisationen WHO använder sig av begreppet funktionshinder. De har utvecklat en internationell standard för klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder

och hälsa, även kallad *ICF*. ICF har skapats för att kunna standardisera processen av att ”beskriva funktionstillstånd och funktionshinder i relation till hälsa”. (Socialstyrelsen c) Genom att göra detta kan man bättre dokumentera individens nuläge samt planera, följa och verkställa de åtgärder som krävs för individens välmående och vård. ICF tillsammans med ICF-CY (Internationell klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa, barn- och ungdomsversionen) består av två delar, av vilka den första behandlar kroppsfunktioner och kroppsstrukturer, samt aktiviteter och delaktighet som omfattas av funktionstillstånd och funktionshinder. Den andra delen behandlar kontextuella faktorer som omfattar omständigheter gällande omgivningen och personer. (Socialstyrelsen c)

2.2 Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning i Finland

Personer som har en funktionsnedsättning kan ofta hamna ut för avvikande behandling på arbetsmarknaden i förhållande till majoriteten av befolkningen. Idag finns det ca 25 000 personer med funktionsnedsättning i Finland som är i yrkesverksam ålder och bara kring 500 personer av dem gör förvärvsarbete. Ungefär 9000 personer tar del av den arbetslivsrelaterade verksamheten eller arbete med stöd, och kring 5000-6000 av dem arbetar på olika arbetscenter eller -enheter. Det uppskattas att så många som 3000 av alla ovannämnda personer kunde göra förvärvsarbete om de hade möjlighet till det. (Verner 2017a)

De vanliga arbetsformerna för personer med funktionsnedsättning i Finland är den ovannämnda arbetsverksamheten, samt utlokaliserad arbetsverksamhet och arbete med stöd. Metoden arbete med stöd innebär förvärvsarbete på en vanlig arbetsplats. Då gör arbetstagaren ett arbetsavtal med arbetsgivaren och får lön. (Verner 2017c) Arbetstagaren kan få hjälp med sökning av arbetsplatsen och i anpassningen till arbetsuppgifterna av en s.k. arbetskonsulent. (Kårkulla samkommun 2017a s.20-21, Kårkulla samkommun 2018 s.29-30, Verner 2017c)

Utlokaliserat arbete innebär som namnet redan insinuerar, att brukare placeras ute på arbetsmarknaden där de får arbetsplatser. Brukarna tar då del av de tjänster som finns för

arbetsverksamhet och får stöd i sina uppgifter. I detta fall är arbetstagaren inte i ett arbetsförhållande med arbetsgivaren och får inte därför heller lön för sitt arbete. I stället för lön förses personen med arbetsersättning, vars summa kan variera mellan noll och tolv euro per dag. Storleken på summan bestäms av arbetscentret eller den organisation som står för verksamheten. (Verner 2017a, Verner 2017c)

Arbetsverksamhet anordnas av kommuner, stiftelser eller andra aktörer och bedrivs på s.k. arbetscenter eller verksamhetsenheter. Mera om detta kan läsas i kapitel 2.4.1 och mer specifikt för Södis serviceenhet i kapitel 2.4.2. Arbetstagaren är inte då heller i ett arbetsförhållande med tjänsteproducenten, men får arbetsersättning på samma sätt som de som deltar i utlokaliserat arbete. Summan för arbetsersättningen ligger på ca fem euro per dag. (Verner 2017b, Verner 2017c)

Dagverksamhet innebär verksamhet som främst är avsedd för personer med grav funktionsnedsättning. Verksamheten finns till för att upprätthålla funktionsförmågan och stimulera brukarna i sin vardag. Mera om detta kan läsas i kapitel 2.4.1. Verksamheten anordnas på arbetscenter eller verksamhetsenheter. Brukarna kan ha möjlighet att få arbetsersättning av tjänsteproducenten. (Verner 2017c, Kårkulla samkommun 2018 s.31)

2.3 Relevant lagstiftning

År 2016 har Finland ratificerat *FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning* och dess fakultativa protokoll. Konventionen framhäver att de förmåner och friheter som personerna är berättigade till också enligt lagen måste förverkligas. Det poängterades också att man skall motverka diskrimineringen och öka delaktigheten av personer med funktionsnedsättning i de angelägenheter som berör dem själva. (Finlands FN förbund 2015) Samma år som den ovannämnda konventionen ratificerades gjordes det också en förändring av *lagen angående specialomsorger om utvecklingsstörda* (519/1977). I denna lagförändring lyfte man mera fram personernas rätt till självbestämmande och på så vis också till delaktighet i beslutsfattande gällande deras egna angelägenheter. (Lag angående specialomsorger om utvecklingsstörda 23.6.1977/519)

Arbetslivsorienterad och livsorienterad verksamhet för personer med funktionsnedsättning anordnas på basis av *socialvårdslagen* (1301/2014) och *lag angående om specialomsorger om utvecklingsstörda* (519/1977). (Verner 2017b) Socialvårdslagen (1301/2014) är den lag som finns till för att stöda medborgarnas välmående och för att säkerställa de fundamentala sociala rättigheterna och sociala servicen i Finland. Delaktighet är ett begrepp som faktiskt tas ofta upp inom ramen för socialvårdslagen och syftet med lagen är enligt paragraf 1 att ”minska ojämlikhet och främja delaktighet”. I paragraf 11 står det också att social service skall bl.a. ordnas för att ”förhindra marginalisering och främja delaktighet”. (Socialvårdslagen 1301/2014, Lag angående specialomsorger om utvecklingsstörda 23.6.1977/519)

Lagen angående specialomsorger om utvecklingsstörda (519/1977) har som mål att främja delaktigheten, självbestämmanderätten och självständigheten hos de individer som har rätt till specialomsorg. Detta innefattar personer som p.g.a. skada, sjukdom eller störning i utvecklingen inte kan få service av andra lagar. Lagen skall också befrämja individen i att själv tjäna sitt uppehälle. I paragraf 42 talar man om ”åtgärder som stöder förutsättningarna att klara sig på egen hand och stöder självbestämmanderätten” Delaktighetsfrämjande perspektivet tas upp specifikt vid de punkter där den individuella service- och vårdplanen diskuteras. Det skall framkomma i planen vilka anpassningar som stöder individens deltagande. (Lag angående specialomsorger om utvecklingsstörda 23.6.1977/519)

Ytterligare en lag som jag vill lyfta fram i detta sammanhang är *diskrimineringslagen* (1325/2014). Diskrimineringslagens avsikt är att främja jämlikhet och förhindra diskriminering bland medborgarna. Ingen får diskrimineras på basis av en funktionsnedsättning och enligt paragraf 7 har arbetsgivare faktiskt en skyldighet att främja likabehandling på arbetsplatser. Genom detta motverkar diskrimineringslagen marginalisering och uteslutning från samhällets gemenskaper. (Diskrimineringslagen 30.12.2014/1325)

2.4 Kårkulla Samkommun

Kårkulla samkommun är den främsta producenten av specialomsorg och handikappservice på svenska i Finland. Det är en organisation som erbjuder sina tjänster för personer med olika typer av funktionsnedsättningar på ca hundra olika verksamhetsställen runtom hela Svenskfinland. Verksamheten inleddes redan år 1960 och 33 svensk – eller tvåspråkiga kommuner hör idag till samkommunen. Grunderna för verksamheten ligger i den aktuella lagstiftningen och idag ingår det i deras serviceutbud bl.a. institutionsvård, arbets- och boendeverksamhet, missbrukarvård, arbetslinikverksamhet och familjevård. (Kårkulla samkommun 2015b, Kårkulla samkommun 2018 s.4-5)

Verksamheten hos Kårkulla samkommun kan delas in i fyra olika temaområden: rådgivande verksamhet, boendeverksamhet, expert- och utvecklingscentret, samt verksamhet som främjar delaktighet och sysselsättning. I den verksamhet som främjar delaktighet och sysselsättning ingår den arbetslivsorienterade servicen – ALO, livsorienterade servicen – LO, arbete i rehabiliterande syfte och arbete med stöd. I detta arbete kommer jag att fokusera på den arbetslivsorienterade servicen som ordnas på arbetsenheterna, men jag kommer också att kort presentera den andra ALO- och LO-servicen som erbjuds till de vuxna brukarna. Detta gör jag eftersom det sker mycket samarbete mellan de olika områdena av verksamheten. (Kårkulla samkommun 2018 s.4-5)

2.4.1 Arbetslivsorienterad och livsorienterad service inom Kårkulla samkommun

Den arbetslivsorienterade servicen fokuserar på att stöda brukaren i arbetslivet eller i sina yrkesstudier. Det handlar om att hjälpa brukaren i sina sysslor så att hen kan vara så självständig som möjligt utgående från sina egna resurser. Detta omfattar bl.a. stöd i att färdas till och från arbetsplatsen, stöd i tidsanvändningen och socialt samspel på arbetsplatsen. ALO-verksamheten kan vara bunden till en enhet eller verkstad, eller så kan servicen tillhandagås genom metoden arbete med stöd. (Kårkulla samkommun 2017a s.20-21, Kårkulla samkommun 2018 s.29-30)

Den arbetslivsorienterade servicen strävar efter att skapa förutsättningar för brukarens fortsatta tillväxt. Verksamheten på arbetslivsorienterade enheter kan t.ex. bestå av tillverkning av hantverk, underleveransarbete, produktion av diverse tjänster eller andra aktiverande uppgifter. Brukarna får ta del av olika aktiviteter och undervisning, och de har även möjlighet att delta i arbetsträning på arbetsplatser utanför enheten. (Kårkulla samkommun 2018 s.29-30)

Den livsorienterande servicen är riktad till de brukare som är i behov av ytterligare stöd i sina vardagliga sysslor. Det kan vara frågan om personer med t.ex. grav utvecklingsstörning eller en diagnos inom autismspektrumtillstånd. Den dagliga verksamheten består av olika aktiviteter och sysselsättning som man gör tillsammans med andra brukare och personalen. Verksamheten ger brukaren en möjlighet att bli sysselsatt och samtidigt främja hens delaktighet. Sysselsättningen förverkligas enligt brukarens individuella behov och förutsättningar. Detta innebär att det dagliga programmet är skräddarsytt för individen och i den ingår även grundvård. Genom att delta i verksamheten får brukaren rutiner och en struktur på vardagen. (Kårkulla samkommun 2017a s.21, Kårkulla samkommun 2018 s.31)

2.4.2 Verksamhetens mål och värderingar

Nyckelorden för Kårkullas målsättningar och värdegrund är bl.a. brukarens delaktighet och självbestämmande, som de också försöker lyfta fram i alla de olika serviceformerna. Målet är att hjälpa brukaren hitta sina egna resurser och bli aktiv, samt ge hen möjligheter till valfrihet och personlig utveckling. För att verkställa detta har samkommunen valt att använda sig av handlingsinriktade socialpedagogiska metoder i arbetet. Personalens roll är att arbeta för brukarens integrering i samhället och empowerment, genom ett personcentrerat arbetssätt. De professionella skall utgå ifrån en positiv inställning till brukarens behov och sträva efter att hitta lämpliga lösningar i samspel med brukaren. För att säkerställa detta strävar Kårkulla samkommun för att upprätthålla nivån av personalens kunskaper och kompetenser. Detta sker genom olika typer av utbildningar eller kurser. (Kårkulla samkommun 2016, Kårkulla samkommun 2017b, Kårkulla samkommun 2018 s.4-7)

3 TIDIGARE FORSKNING

I detta kapitel behandlas den relevanta forskningen som ligger som bakgrund för studien. Det redogörs för vilka sökord samt sökmetoder som har använts för att hitta artiklarna, forskningarna och avhandlingarna för arbetet.

3.1 Urval av tidigare forskning

De forskningar som har valts som bakgrund för denna studie har hittats via yrkeshögskolornas publikationsarkiv Theseus, sökmotorerna Google och Google Scholar, databaserna EBSCO – Academic Search Elite, Researchgate och ScienceDirekt, samt websidan för AAIDD, d.v.s. American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. I sökprocessen begränsades forskningen till de som utgivits mellan åren 2008 och 2018. De skulle även finnas tillgängliga i full text och vara referentgranskade. Som sökord har använts olika kombinationer av begreppen disabilities, intellectual disability, work, work participation, participation, employment, activity center, kehitysvamma, osallisuus, työ, työtoiminta, toimintakeskus, delaktighet, funktionsnedsättning och arbete. En grov överblick av informationssökningen har bifogats i slutet av arbetet (se bilaga 4).

3.2 Forskning om arbete på verksamhetsenheter

Engeset m.fl. ha forskat i arbete på arbetsenheter för personer med funktionsnedsättning i Norge (2013). Skribenterna har försökt ta reda på hurdana uppgifter och arbetsroller brukarna på dessa enheter har, samt hur det förhåller sig till deras syn på självständighet och självförsörjning. De hade observerat brukarna under en period på fyra månader på enheten Mostuwangen. Forskningen visade att personalen på enheten både hade en roll som vårdare och kollega för brukarna. Även om personalens uppgift är att främja brukarnas aktivitet och autonomi samt stöda dem i beslutsfattande, tolkade de brukarnas svar och fattade beslut för dem. Det beskrivs i forskningen som en vana hos de professionella, då de innehar en maktposition i förhållande till brukarna. Brukarna får alltså en möjlighet

att definiera sin egen roll på enheten, men de förlitar sig på hjälp och assistans från personalen i beslutsfattandet. Engeset m.fl. hävdar att verksamhetsenheterna är en miljö som brukarna kan utvecklas i och leva upp till de förväntningar som finns för arbetet i den kontexten. De påpekar dock att de sysslor som brukarna utför på enheten inte alltid motsvarar den verkliga arbetsmarknaden och de förutsättningar som skulle ställas på brukarna där ute. (Engeset m.fl. 2013 s.1-3, 9-11)

I examensarbetet *Ihmiset kuuluu töihin! – kehitysvammaisten työntekijöiden osallisuus työtoiminassa ja tuetussa työssä* berättar Fahim Taher om sin forskning som hen har gjort på Vallgård arbets- och utbildningscenter (2015). I sitt arbete har Taher valt att intervjua brukare av de tjänster som erbjuds på enheten för att få reda på ifall de känner sig delaktiga i den verksamhet som de tar del av. Forskningen visade att brukarna kände stark delaktighet med sina arbetskamrater om de arbetade på enheten, medan de inte kände en likadan tillhörighet eller gemenskap om de jobbade under arbete med stöd och var utlokaliserade. Taher lyfter fram betydelsen av stöd från kollegerna och personalen på arbetsplatsen, som brukaren hade mer tid och möjligheter att få till sig på enheten. Då brukarna arbetade ute på fältet hade de inte tillgång till motsvarande social närvaro eller hjälp, även om de kände att själva arbetet de gjorde då var givande. (Taher 2015 s.20)

I Pro Gradu arbetet *Työn merkitys kehitysvammaiselle – ”En ruppee kuule ilimosta hommo kuule tekemään.”* skriver Erja Misukka (2009) om vad arbete på serviceenheter betyder för brukare med funktionsnedsättning. Hon utreder detta genom att intervjua tolv brukare om deras erfarenheter av verksamheten. Hon fokuserar på vilka aspekter av välmående verksamheten på enheterna understöder, samt verksamhetens innebörd i förhållande till de andra delområdena av brukarnas liv. Misukka konstaterar att arbetet på enheterna förebygger marginalisering och bidrar till brukarnas känsla av delaktighet. Verksamheten är viktig då den ökar känslan av delaktighet på ett socialt plan, och brukarna själva för fram möjligheten till självförverkligande samt arbetsglädje. Brukarna tar också löneaspekten upp till tals, även om de inte får någon lön för arbetet. (Misukka 2009 s.18 & 134-136)

Verksamheten på arbetsenheterna stöder brukarnas integration i samhället enligt Misukka, och det är därför hen anser att det är viktigt att lyfta fram den socialpolitiska

aspekten av arbetet. Hen påpekar att personer med funktionsnedsättning är aktiva aktörer som har samma rättigheter som alla andra i samhället. Detta är dock någonting som hen inte upplever att kan ses i summan av den arbetsersättning som brukarna får för arbetet. Misukka hävdar därför att det borde hittas en ny lösning för hur ersättningen kunde justeras och brukarnas jämlikhet med resten av arbetsmarknaden på ett ekonomiskt plan kunde främjas. (Misukka 2009 s.134-135)

3.3 Forskning om delaktighet

Masterarbetet *Funktionsnedsättning och delaktighet* behandlar fyra personers individuella upplevelser om delaktighet i varierande sociala situationer. Forskningen har skett i form av kvalitativ intervju med informanter som har olika typer av funktionsnedsättningar. Under forskningen framkom det att informanterna hade råkat ut för situationer där deras möjligheter till delaktighet hade kränkts eller förhindrats. De hade bl.a. blivit utsatta för mobbning som hade negativt påverkat deras redan utmanande möjligheter till socialt samspel. Skribenten efterlyser att även om man har en diagnos som påverkar hur man kommunicerar och samspelar med andra, betyder det inte att felet ligger hos individen själv. Det kan vara omgivningen som inte beaktar funktionsnedsättningen, och som därför är ett hinder för delaktigheten. (Wilmenius 2013 s.26)

Wilmenius studie för också fram bristen i delaktighet hos de individer som har funktionsnedsättningar som försvårar vardagen. För att möjliggöra full delaktighet krävs det då hjälpmedel och stöd, eftersom funktionsnedsättningen annars kan stå som hinder för delaktighet i t.ex. arbetslivet. Ett exempel på en dylik funktionsnedsättning i studien är dyslexi. Skribenten påpekar också att den egna funktionsnedsättningen lätt kan bli något som man skäms över och då söker man inte heller den hjälp som man behöver för att kunna bli fullt delaktig i vardagen. (Wilmenius 2013 s.27-28)

I intervjuerna framkommer det att några av informanterna hade utsatts för situationer där de hade blivit placerade i arbetsgrupper där de inte själv hade velat vara. Wilmenius påpekar att en situation som detta i teorin kunde upplevas som en där delaktigheten ändå möjliggörs för individen, för hen får ändå ta del av en social situation och vara fysiskt

närvarande. Skribenten anser därför att det är viktigt att påpeka att delaktighet alltid också bör beaktas ur ett perspektiv som innefattar individens åsikt, då den annars kan kränka självbestämmanderätten. (Wilmenius 2013 s.29)

4 TEORETISK REFERENS RAM

För studien har socialpedagogiken och särskilt delaktigheten, blivit fokusen för den teoretiska referensramen. I detta kapitel redogörs för delaktighet ur ett socialpedagogiskt perspektiv och vad delaktighet egentligen är, samt hur det kan tolkas som ett begrepp. Därefter diskuteras det kring vad det egentligen innebär att vara delaktig i arbetslivet. Slutligen resoneras det för vad som egentligen är delaktighetsfrämjande arbete och varför.

4.1 Delaktighet som begrepp

Nationalencyklopedin (2017) definierar begreppet delaktighet som aktiv medverkan, att ha medansvar med tonvikt på känslan av att vara till nytta eller ha medinflytande. (Nationalencyklopedin 2017) På social- och hälsovårdsministeriets hemsidor står det att delaktighet innebär att man deltar, bryr sig och påverkar. Även om definitionen aningen skiljer sig från den som Nationalencyklopedin har, är innebörden för begreppet mycket lik. Här lyfts det också fram att delaktighet innebär att man får ta del av den gemensamma välfärden. (Social och hälsovårdsministeriet 2017a) Detta kan kopplas ihop med den typ av delaktighet som avses i *FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning* där man bl.a. i artikel 19 påpekar att personer med funktionsnedsättning bör ha tillgång till sådan samhällsservice och stöd som krävs för deltagande i samhället och för att förhindra isolering. I artikel 28 av konventionen lyfter man även fram rätten till fredsställande levnadsstandard och social trygghet. (Finlands FN förbund 2015 artikel 19 & 28)

I *världshälsoorganisationens klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa, ICF*, beskrivs delaktighet ur ett engagemangsperspektiv, som är starkt förankrat till individens egna livssituation. Bedömningen för aktivitet och delaktighet utgår från att

beskriva vad individen gör i sin omgivning och individens förmåga att utföra en handling. Även personens engagemang tas i beaktande i bedömningen, vilket i sig redan stöder delaktigheten i klassifikationsprocessen. (Socialstyrelsen 2015 s.115)

Social- och hälsovårdsministeriet (2017a) har som ett av sina mål att främja delaktighet med sin verksamhet, och i deras strategi betonas detta långt genom att motverka diskriminering, marginalisering och exkludering av människor i sårbara livssituationer. De sätter bl.a. mycket vikt på betydelsen av arbete och ekonomisk trygghet, samt i att öka jämlikheten mellan olika medborgargrupper. (Social och hälsovårdsministeriet 2017a) Om vi betraktar delaktighet ur detta perspektiv kan man dra vissa paralleller mellan delaktighet, inkludering och gemenskap som motsatta reaktioner till de ovannämnda negativa processerna. Cederlund och Berglund (2014) definierar faktiskt i sin bok *Socialpedagogik – pedagogiskt socialt arbete*, delaktighet ur ett gemenskapsperspektiv. De säger att delaktighet i gemenskaper berör en känsla av att kunna påverka de värderingar som de andra i gemenskapen har. En upplevelse av att också bli erkänd av andra bidrar enligt dem till en delaktighetskänsla och en upplevelse av tillhörighet. (Cederlund & Berglund 2014 s.14-15)

Bent Madsen behandlar också delaktighet via samhällets gemenskaper. Han ser delaktighet ur ett socialt perspektiv, då han förklarar hur processer som marginalisering och utstötning kan begränsa människans möjlighet att påverka sin vardag inom vissa av samhällets delsystem. Han för fram vikten av tillhörighetsgemenskaper och social kompetens då han behandlar individuellt deltagande i vardagens meningsfulla arenor, som i t.ex. arbetslivet. I motsats till de uteslutande processerna hävdar Madsen att tanken med social inklusion är att bidra människan med största möjliga inflytande över det egna livet genom aktivt deltagande. (Madsen 2006 s.141-143, 203-204 & 271)

Institutionen för hälsa och välfärd berättar också på sina nätsidor om social delaktighet. De beskriver delaktighet som ett tillstånd då människan kan påverka sitt eget liv och får sin röst hörd. De framhäver också aspekten av växelverkan med omgivningen och andra människor, men även perspektivet att man vågar vara beroende av andra. Tilliten för samhället och andra spelar en stor roll för hur stor del av sin egen handlingsförmåga individen kan utnyttja. (Institut för hälsa och välfärd 2018) Denna handlingsförmåga är någonting

som Isola m.fl. (2017) också lyfter fram i sin text. De påpekar att delaktighet är ett svårdefinierbart begrepp som måste granskas ur flera olika synvinklar. De konstaterar dock att delaktighet är i sin helhet aktörskap, deltagande och tillvaro. Det handlar om processer där friheter och skyldigheter, kulturen, ekonomin, sociala och andra faktorer påverkar individens handlingsmöjligheter. Det handlar m.a.o. om individens subjektiva upplevelser om hur hen kan påverka sina egna behov och resurser. (Isola m.fl. 2017 s.16)

Ur ett socialpolitiskt perspektiv uppfattas delaktighet som statens skyldighet att stöda medborgarnas deltagande i samhället. Leemann m.fl. (2015) har i sin text skrivit att enligt Maailmanpankki kan detta ses som en process där staten medverkar som en central aktör. Staten försöker framhäva utsatta personer eller människogrupper genom att utöka deras möjligheter och färdigheter i aktivt deltagande. I social- och hälsovårdens nationella utvecklingsprogram (Kaste) redovisar de för att detta kan göras genom att bl.a. försöka förebygga sociala problem och risker, öka möjligheter för arbete, förbättring av service-systemet och genom att motverka marginalisering, samt fattigdom. Kaste utnämner personer med funktionsnedsättning som en av de riskgrupper som kan sakna full tillgång till social delaktighet. (Leemann m.fl. 2015 s. 3 & 7) SOKRA, d.v.s. koordinationsprojektet för att öka social delaktighet och motverka fattigdom, arbetar nu under linjerna för programmet *Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020-rakennerahasto-ohjelma* för att utvärdera, informera om och studera delaktighetsfrämjande arbete för bl.a. beslutsfattare och andra aktörer inom den sociala branschen. (Institut för hälsa och välfärd)

4.2 Delaktighet ur ett socialpedagogiskt perspektiv

Madsen (2006) säger att enligt det nordiska forumet för socialpedagoger, handlar socialpedagogik om hur individen och gruppen påverkas av det omkringliggande samhället. Socialpedagogiken är en tvärvetenskap som beaktar hur människors tillvaro och personliga utveckling förändras beroende på de omvandlingar som sker i den rådande sociala omgivningen. Förutom den sociala aspekten av omgivningen spelar även andra faktorer, som t.ex. materiella förhållandena en stor roll för hur människan influeras. (Madsen 2006 s.11-12) Cederlund och Berglund har en liknande tankegång, då de påstår att omvärlden

alltid har en betydelse för hur människan uppfattar sig själv. De säger att den egna identiteten formas av de sociala sammanhangen som man befinner sig i. (Cederlund & Berglund 2012 s.17)

För att återgå till Madsens tankar om socialpedagogik, är det enligt honom viktigt att beakta samhällets konstanta utveckling. Han fokuserar mycket på detta i relation till den enskilda individens kunskapsområden, d.v.s. hur individen kan anpassa sig till de förändringar som sker i de rådande normerna och gemenskaperna. På grund av dessa konstanta förändringarna ställs medborgarna ständigt inför nya och allt mer krävande situationer där de förväntas leva upp till särskilda förväntningar. Denna utveckling leder till skapandet av sårbara grupper vars integration i samhället är hotad. Madsen anser att socialpedagogikens och de professionellas uppgift är att skapa förutsättningar för dessa sårbara individer, d.v.s. de grupper som redan är utsatta eller i risk av att bli utsatta, att forma nya relationer till samhället och andra människor. Han påpekar att detta i praktiken sker via den professionellas ingrepp i andras liv, som är en förutsättning för att kunna skapa möjligheter för en förändring. Denna förändringsprocess präglas av den professionellas försök att engagera människan till lärande och deltagande. (Madsen 2006 s.9-10 & 260)

Cederlund och Berglund skriver att socialt samspel är oundvikligt om människan skall kunna utveckla sig själv och att det ligger som grunden för mänskligt liv. De hävdar att lärande sker i samspel med andra därför präglas socialpedagogiskt arbete av strävan till individens delaktighet i arbetsprocesserna. Delaktighet förverkligas genom att det praktiska arbetet sker tillsammans med den person som arbetet konkret berör. Målet med är att förstärka de individuella resurserna hos människan och fokusera på de positiva kompetenserna som hen innehar. (Cederlund & Berglund 2012 s.17-19, 22, 35 & 45) Även Kurki och Hämmäläinen framhäver vikten av dialog och växelverkan i arbetet. De poängterar också betydelsen av att individen själv få ta del i alla delmoment av processerna. Socialpedagogiskt arbete kännetecknas enligt dem av att verksamheten alltid är flexibel och anpassbar. Detta är för att försäkra en så hög grad av delaktighet som möjligt, vilket också kan skapa upphov för professionella att utveckla nya och innovativa arbetsmetoder. (Hämmäläinen & Kurki 1997, s.49)

4.3 Delaktighet i arbetslivet

För att kunna föra fram en diskussion kring delaktighet i arbetslivet måste man börja med att diskutera varför arbetet har en så stor roll i livet. I västerländska kulturer ser man förvärvsarbete som en central del av vardagen, och i Finland kan det även uppfattas vara en social norm. Arbeta är en del av att bli och vara vuxen, och är starkt bundet till känslan av att man kan bidra till samhället. Var och hur man jobbar formar också den status man har. Om man har uppnått mycket under din arbetskarriär, gått upp i rang eller arbetat länge på en plats, är det någonting att vara stolt över. En uppskattad arbetsposition eller en lång karriär kan alltså vara en grund för prestige. Anställning kan m.a.o. till en viss utsträckning definiera individens plats i samhället. Personer som är arbetslösa kan därför också bli stigmatiserade, exkluderade från vissa aktiviteter eller roller inom sociala grupper. (Gottlieb m.fl. 2015, s.1, Mänty 2000 s.59)

I det moderna samhället är vardagen skapad runt antagandet om att vuxna arbetar. Arbete skapar en rytm för dygnet, d.v.s. när man skall stiga upp, vilka dagar man skall vara på jobb, när man har semester mm. För att igen lyfta fram det socialpedagogiska perspektivet, betyder ett arbete alltså att arbetstagaren får vara delaktig i vuxenlivet och om man arbetar blir man också tilldelad en social roll i arbetsgemenskapen. Att ha en arbetsplats skapar möjligheten för att träffa andra människor och umgås med dem. För personer med funktionsnedsättning är detta särskilt viktigt, då forskning visar att brukare har få sociala kontakter utanför familjen-, hemmet och arbetet. Arbetet kan således skapa förutsättningar för social växelverkan och för att uppleva nya saker utanför hemmet. Genom att delta i arbetslivet får man dessutom möjligheten att tjäna sitt eget levebröd och vara självförsörjande, vilket också är en viktig aspekt med tanke på brukarautonomin. (Kaski m.fl. 2012 s.204, Olsson 2002 s. 84, Sjöberg 2002 s.15)

För att kunna känna sig delaktig på sin arbetsplats måste arbetet uppfylla vissa kriterier. Som jag redan nämnde i kapitel 4.1, kan delaktighet betraktas ur den vinkeln där det är frågan av en känsla av gemenskap och tillhörighet. Detta kan endast uppnås ifall personen i fråga trivs på sin egen arbetsplats. Arbetet måste kännas betydelsefullt och ge arbetstagaren en chans att visa vad hen kan. Betydelsen och vikten av positiv respons, samt beröm

i detta sammanhang kan inte understrykas tillräckligt, då de är viktiga faktorer i att upprätthålla arbetsmotivationen. Om man upplever att man är en duktig och uppskattad arbetstagare ökar det också på självkänslan. Arbetet bör även skapa förutsättningar för lärande av nya talanger för att arbetarna skall kunna utvecklas som personer. Lagom utmanande och mångsidigt arbete hjälper arbetstagarna att känna sig både aktiva och meningsfulla. (Kaski m.fl. 2012 s.204, Sjöberg 2002 s.15, Mänty 2000 s.59, 63)

Man får inte heller utelämna arbetstagarens rätt att påverka sitt eget arbete, d.v.s. rätten att säga vad hen vill arbeta med och hur. Att kunna föra fram sina egna åsikter och tankar gällande verksamheten är grundläggande för att alls kunna uppnå en känsla av delaktighet. Känslan av att kunna påverka sin egen arbetsplats är väsentlig och i artikel 27 av *FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning* lyfts det fram att alla har rätt till arbete på samma villkor. Personer med funktionsnedsättning har samma rätt att utöva arbetsrättsliga rättigheter och har samma rätt till trygghet som alla medborgare. (Finlands FN förbund 2015 artikel 27)

4.4 Delaktighetsfrämjande arbete

Inom ramarna för detta examensarbete är det viktigt att behandla vad som är syftet med delaktighetsfrämjande arbete och vad detta egentligen innebär. I denna text närmar behandlas ämnet ur ett perspektiv som berör personer med funktionsnedsättning i en arbetsmiljö.

Institutet för hälsa och välfärd påpekar att de tjänster som erbjuds till statens medborgare är av stor betydelse i delaktighetsfrämjande arbete. Dessa tjänster kan erbjudas av aktörer både inom den allmänna och privata sektorn. Aktörer som kan främja delaktighet är bl.a. arbetsplatserna, skolor och olika hobbygrupper eller föreningar. (Institut av hälsa och välfärd 2018) SOKRA (2018) har utformat ett delprojekt som heter *Osallisuuden palaset*, där de samlar och konkretiserar metoder för att stärka delaktighet i Finland. I förhandsmaterialet som de har sammanställt för projektet, delar det in delaktighet i tre olika områden som jag i denna text vill lyfta fram: delaktighet i det egna livet, delaktighet i processer där man kan påverka och lokal delaktighet. Att främja delaktighet i det egna livet innebär att sätta fokus på individen. Det handlar om att skydda och värna om individens

integritet och autonomi, som är förutsättningar för känslan av att kunna påverka sin tillvaro. Autonomikänslan utökas ytterligare ifall de professionella kan bemöta individen på ett respektfullt sätt. Man bör rikta sig in på de problemområden som kan finnas i vardagen och göra den mer hanterlig samt begriplig, så att personen själv kan handskas med sina angelägenheter. Det är m.a.o. frågan om att ge verktyg och makt till individen över det egna livet. (SOKRA 2018 s.3-4)

KVANK, d.v.s. delegationen för boende för personer med utvecklingsstörning, och dess utskott för dag- och arbetsverksamhet, har bearbetat kvalitetskriterier för verksamhet som främjar delaktighet och sysselsättning under åren 2013-2015. Detta gjordes för att stöda serviceproducenterna till att förbättra sin verksamhet, så att den bättre skulle kunna motsvara de krav och utgångspunkter som den finländska funktionshinderpolitiken har. Verksamheten skall utgå från FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och de mänskliga rättigheterna, vilket kvalitetskriterierna kan hjälpa att föra fram ifall de används i planeringen samt utvärderingen av arbetet. Dessa kvalitetskriterier kan användas som ett verktyg av de professionella, myndigheterna eller brukare. (KVANK 2017 s.11-15)

KVANK lyfter starkt fram rollen av kundorienterad service i arbets- och dagverksamhet. De hävdar att det är fundamentalt att serviceanvändarna skall bemötas på ett professionellt och tillitsskapande sätt, så att målet för verksamheten kan uppnås. Detta korrelerar med det som SOKRA hänvisade till med delaktigheten i det egna livet. För att kunna uppnå öppen växelverkan och dialog måste serviceproducenten kunna skapa möjligheter för brukarna att själva fatta beslut gällande sina angelägenheter och bidra till planeringsprocessen. Personalen skall stöda brukaren till aktivt deltagande och medborgarskap, ge brukaren en möjlighet att få ändra sin åsikt, samt pröva på nya verksamheter och sysselsättningar. (KVANK 2017, s.13-14, 37)

Det KVANK och SOKRA påpekar korrelerar med den teori om professionellt bemötande som Erik Blenberger lyfter fram i sina texter (2006 & 2016). Han säger att ett gott professionellt bemötande är centralt för att kunna skapa förutsättningarna för en lyckad och förtroendefull klientrelation. I arbete med personer som har funktionsnedsättning är det etiskt viktigt att vara medveten om brukarnas medborgerliga och mänskliga rättigheter,

samt deras människovärde. Den professionella skall visa sin tillit gentemot brukarnas förmågor och kunna ta vara på deras personliga resurser. Hen skall sträva till att stimulera dem till att ta mer ansvar över sina egna angelägenheter och låta dem medverka i de processer som angår dem. Det är därför viktigt att framföra all information och kommunikation till brukarna på ett klart sätt. Språket skall anpassas enligt deras uppfattningsförmåga och justeras enligt behov till en lämplig nivå, så att bemötandet kan uppfattas lyckat. Genom ett gott bemötande kan den professionella konkret visa sin respekt för brukaren och framhäva hans rätt till delaktighet, samt värdig behandling. (Blennberger 2006 s.228, Blennberger 2016, Talentia 2015 s.5)

Det andra området för delaktighet som SOKRA lyfter fram handlar om att utöka individens möjligheter att påverka sin nära omgivning och de processer som utspelar sig i hans närhet. Här riktar man blicken igen mot den sociala växelverkan som redan behandlades i kapitel 4.1, d.v.s. att individens sociala delaktighet långt är beroende på hur hen samverkar med de andra i sin omgivning. Målet här är att utöka individens möjligheter att ha inflytande över hur olika tjänster utvecklas, planeras och utvärderas. Man försöker skapa situationer där gemensam utveckling av verksamheten kan möjliggöras, så att individen kan uppmuntras till samarbete, vilket än en gång innebär att det krävs gott samarbete och jämlikt bemötande mellan den professionella och brukaren. (SOKRA 2018 s.8)

Jämlikhet är ett viktigt begrepp att ta upp i samband av bemötande och delaktighet när det gäller denna specifika brukargrupp. I arbete med personer med funktionsnedsättning bör jämlik behandling av brukarna garanteras enligt artikel 5 i *FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning* (Finlands FN-förbund 2015 paragraf 5). Principen för lika behandling tas även upp i paragraf 6 av grundlagen och paragraf 8 i diskrimineringslagen. (Finlands grundlag paragraf 6, Diskrimineringslag paragraf 8) Den professionella bör alltså inneha en hållning till brukaren som till en likvärdig person och försäkra sig om att hans rättigheter inte kränks på någon nivå. (Blennberger 2006 s.229)

För att ytterligare återgå till kvalitetskriterierna för verksamhet som främjar delaktighet och sysselsättning, säger KVANK att serviceanvändarna skall nu få vara delaktiga i planeringen av sin egen livsstil och sina personliga mål. Brukarna skall alltså garanteras ett inflytande angående de egna angelägenheterna, men också ett inflytande på den erbjudna

servicens innehåll. Brukarna skall garanteras möjligheten att delta i uppföljning, utvärdering och utveckling av verksamheten tillsammans med serviceproducenten. Konkreta exempel på hur detta kan förverkligas är genom att exempelvis låta brukarna delta i möten, personalrekrytering eller personalutbildningar som t.ex. erfarenhetstalare. För vissa arbetsplatser kan det handla om en stor förändring av hela verksamhetskulturen och de processer som sker i arbetet. Här är det därför viktigt att de professionella stöder brukaren i övergångsfaserna genom att förbereda och informera hen om vad som komma skall, samt ge feedback. Särskild vikt skall sättas på positiv respons som sedan kan ge upphov för en ökad vilja att påverka och delta i nya aktiviteter. (KVANK 2017, s.13-14, 43 & 45)

Lokal delaktighet är det sista området för delaktighet i SOKRA:s material för *Osallisuuden palaset*. De hänvisar till lokal delaktighet som ett område där man kan påverka det kollektiva intresset, det gemensamma goda. De talar för att göra någonting som kan skapa en situation där de mer utsatta individerna kan få erkännande eller positiv respons av andra, och samtidigt bidra till samhället och känna välbefinnande för sin insats. Det handlar om att hitta eller skapa möjligheter för individerna att visa vad de kan och samtidigt göra någonting meningsfullt för t.ex. den lokala befolkningen. (SOKRA 2018 s.6-7) Även KVANK lyfter fram brukarnas rätt att bli en del av närmiljön och att få ta sig an viktiga sociala roller. Den professionellas uppgift här är att stöda brukaren i att vara en aktiv medlem i både närmiljön och samhället, samt skapa chanser för hen att utnyttja sina egna förmågor och pröva på olika uppgifter i diverse verksamhetsmiljöer. (KVANK 2017 s.39 & 44)

5 METODBESKRIVNING

I detta kapitel redogörs det för den metodik som man har utgått ifrån i denna studie. De viktigaste aspekterna för den kvalitativa forskningsintervjun som en helhet sammanfattas, med tyngdpunkten på fokusgruppintervjun som metod. Även intervjuprocessen, analysmetoderna samt forskningsetiken för studien behandlas.

5.1 Kvalitativ fokusgruppintervju

Frågeställningen för forskningen skall styra vilken metod som väljs för datainsamlingen och bearbetningen av materialet. Utgående från mina frågeställningar vill jag få reda på de professionellas subjektiva upplevelser av arbetet och få en inblick i deras åsikter. Därför har jag valt att utgå från en kvalitativ forskningsmetod. Kvalitativa forskningsmetoder lämpar sig väl för undersökningar där man är intresserad av hur människor upplever en sak eller situation, eller om man vill få förståelse för varför människor tänker och agerar på ett särskilt sätt. Den kvalitativa intervjun kännetecknas därför ofta av lättuppfattade och raka frågor, som brukar få väldigt omfattande och mångsidiga svar. Detta är motsatsen till kvantitativa forskningar där fokusen ligger på att få fram kortfattade och på något sätt mätbara resultat. (Trost 2010 s. 25 & 32-33)

I detta arbete har jag valt att använda mig av fokusgruppintervju som metod för datainsamling. Gruppintervjuer karaktäriseras av att man intervjuar flera personer samtidigt. I en fokusgruppintervju för de som intervjuas en konversation med varandra, där en moderator endast finns till som observant och stöd, samt för att styra samtalet. Moderatoren ser till att diskussionen inte fjärmar sig från det egentliga temat för intervjun, men förhåller sig ändå öppen till att det uppkommer många nya eller även oväntade ämnen till tals. Det är här som styrkan för fokusgruppintervjun egentligen ligger, nämligen i den rätt fria dialogen mellan deltagarna. Genom att informanterna befinner sig i grupp kan de få en bättre uppfattning om sina egna åsikter, då de samverkar med de andra som intervjuas. Intervjun framskrider naturligt genom att personerna får höra om de andras synpunkter och erfarenheter, vilket kan ge upphov till helt nya insikter om temat som intervjuaren kanske inte själv hade kommit på. (Trost 2010 s.44-46 & 72)

Enligt Charnowska består en fokusgruppintervju vanligtvis av sex till tio personer (se Kvale & Brinkman 2014 s.191). Moderatoren styr dessa personer in på något specifikt frågeområde och försöker sedan upprätthålla en s.k. non direktiv-intervjustil genom hela intervjun. Intervjuaren kan ha med sig en intervjuguide med några frågor som kan utnyttjas som stöd, men det räcker också om man endast vid behov styr in samtalet på ett specifikt delområde. Målet med diskussionen i en fokusgruppintervju är inte fastslaget. Man

försöker inte uppnå en lösning eller nå konsensus kring en fråga, utan man vill få fram informanternas synpunkter kring ett ämne. (Kvale & Brinkmann s.191, Trost 2010 s.71)

Då man använder en fokusgruppintervju för datainsamling bör man dock vara medveten om de negativa sidorna med metoden. Det är en krävande metod i jämförelse med t.ex. personintervju när det kommer till mängden data som samlas in. Att dokumentera, bearbeta och observera deltagarna kan vara mödosamt p.g.a. att det är många informanter som bör beaktas på en gång. Intervjuaren bör inte bara hålla reda på vad de säger, utan också på deras kroppsspråk och attityder. Dokumentationen av intervjun kan underlättas genom att använda ljudupptagare eller filmkamera, men även där måste informanternas samtycke beaktas. En annan av nackdelarna med fokusgruppintervjun som metod är att det lätt kan skapas en obalans inom gruppen. De mer pratsamma gruppmedlemmarna kan lätt ta över diskussionen och då är det endast deras åsikter som kommer fram. De mer tystlåtna deltagarnas tankar kommer inte upp, vilket innebär att resultaten i dylika fall blir aningen felaktiga. (Trost 2010 s.46-47 & 74-75)

Det bör också påpekas att resultaten för forskningen kan påverkas av intervjumetoden, då de andra informanternas åsikter kan leda till att någon annan av deltagarna modifierar sina svar. Någon kan låta bli att uttrycka vissa åsikter eller bara hålla med det de andra säger, även om de tänker olika. En känsla av grupstryck kan lätt uppstå i detta fall när informanterna har flera arbetskolligor närvarande under tillfället. Ett annat problem som kan uppstå med intervjun är då man som moderator inte kan förlita sig på att alla intervjudeltagare håller sin tystnadsplikt. Det finns alltså alltid en risk för att någon av deltagarna för vidare något som sägs under intervjutillfället. (Trost 2010 s.45)

5.2 Presentation av Södis serviceenhet och urval av informanter

I denna studie undersöks personalens upplevelser kring verksamheten på Södis serviceenhet. Södis serviceenhet består av två verksamhetsställen för arbets- och dagverksamhet i Östra Nyland. Enheten vid Mannerheimgatan i centrum av Borgå och erbjuder både livs- och arbetslivsorienterad service för vuxna personer med funktionsnedsättning. Personalen som arbetar med brukargrupperna på Mannerheimgatan består av en ställföreträdare,

åtta grupphandledare och en vårdare. Verksamheten på enheten består av underleveransarbeten eller andra individuellt anpassade arbetsuppgifter, som t.ex. städning, köksarbeten, keramik eller textilhantverk. Underleveransarbetet kommer från olika företag i närområdet av serviceenheten. Brukarna har också en möjlighet att ta del i kursverksamhet i form av bl.a. motion, konst och musik. (Kårkulla samkommun 2015a, Ekström 2018)

Under benämningen Södis serviceenhet ingår även den verksamhet som ordnas i Barnens by, Utterbäck. Utterbäck-enhet ligger ca 14 km utanför Borgå och har fyra olika brukargrupper inom den dagliga verksamheten: Stallet, Gossebo, Vinden och Verkstaden. Den lugna och naturnära miljön skapar möjligheter för varierande verksamhet för brukare som kräver en lugnare omgivning. Brukarna i Utterbäck har möjlighet att delta i utearbete, vävning, handarbete, underleveransarbete och stallarbete. Häststallet ger brukarna chansen att medverka regelbundet i socialpedagogisk hästverksamhet. (Kårkulla samkommun 2015a, Ekström 2018)

Som redan nämnts tidigare, utövar Södis serviceenhet sin verksamhet på två olika ställen och av dessa två kommer jag endast att intervjua grupphandledarna på serviceenheten vid Mannerheimgatan i Borgå. Handledarna är de som jobbar i direkt kontakt med brukargrupperna på en daglig basis. Orsaken till varför detta val har gjorts är att det möjliggör ett naturligt sätt att begränsa det i annat fall mycket stora antalet informanter. Inom ramar för detta kandidatarbete är möjligheterna att bearbeta en stor mängd kvalitativa data begränsad. Det är också praktiskt sett lättare att ordna intervjutillfällen för personalen om alla infinner sig i samma lokal.

Personalen på Södis serviceenhet består av åtta handledare, en vårdare och en ställföreträdare. Av de personer som arbetar med grupperna har de flesta en högskoleutbildning inom social- och hälsovården, medan det också finns en vårdare som har en yrkesutbildning inom branschen och också deltar i grupphandledningen. I detta arbete intervjuades alla handledare och vårdaren oavsett från deras utbildningsbakgrund, då detta bidrar till en verklighetstrogen, mångsidig och omfattande syn på enhetens verksamhet.

5.3 Intervjuprocessen

Även om forskningen ursprungligen skulle bestå av en fokusgruppintervju var jag tvungen att ändra planen för hur arbetet skulle utföras på enheten. Detta berodde på att jag fick forskningslov för intervjun i början av maj, vilket var mycket senare än förväntat. Detta inträffade dessutom på en tidpunkt då det skedde förändringar i gruppsammansättningarna på enheten. Detta ledde till att intervjun ordnades på två separata tillfällen med mindre grupper i motsats till den ursprungliga planen, då jag skulle utföra endast en gemensam intervju. Den första intervjun ägde rum den 7.5.2018 där det deltog tre informanter. Det andra intervjutillfället ordnades den 9.5.2018 där ytterligare tre personer hade möjlighet att delta. Veckan innan intervjuerna fick alla deltagare tillsammans diskutera kring vilken av tidpunkterna som skulle passa dem bäst och bekanta sig närmare med det *Förslag på förfrågan om medverkan i en forskningsintervju* som jag tidigare hade skickat till enheten (se bilaga 1). Alla personalmedlemmar fick även ett *Formulär för informerat samtycke* som de skulle underteckna och en kopia av intervjuguiden att bekanta sig med (se bilaga 2 & 5).

Intervjuguiden för denna intervju bestod av tolv frågor som berör de centrala forskningsfrågorna för arbetet. Guiden fanns till för att styra in diskussionen på rätt ämnesområde, men den var inte på något sätt bindande för helheten. Enligt Trost (2010) bör det vara den intervjuade som styr ordningsföljden av intervjun och för att underlätta detta för mig, hade jag gjort upp sådana frågor som kunde tas upp vid vilken tidpunkt som helst under processen. Jag är en ovan intervjuare och kräver därför en hel del flexibilitet gällande proceduren, vilket Trost också påpekar att man skall ta i beaktande medan man skapar guiden. Han säger att guiden skall vara personlig och passa den som intervjuar, samtidigt som den inte får vara för detaljerad. (Trost 2010 s.71)

Innan det riktiga intervjutillfället prövade jag på intervjuguiden med en av mina skolkamrater. Detta var för att få en bild om hur lång tid den slutgiltiga intervjun skulle kunna ta och hur frågorna kunde uppfattas av andra. Genom detta fick jag också en inblick i intervjuens struktur som helhet och en möjlighet att pröva på att spela in intervjun, vilket jag också skulle göra under det riktiga tillfället. Om det skulle ha framkommit några problem vid provintervjun, t.ex. att ljudinspelningen inte hade fungerat eller att någon av frågorna

i intervjuguiden inte skulle ha varit lämplig för forskningen, hade jag ännu en möjlighet att göra korrigeringar innan intervjun ägde rum. Detta behövde jag dock inte göra, då provintervjun gick felfritt och jag upplevde att helheten var tillfredställande.

Som jag nämnde tidigare, deltog det tre personer i den första gruppintervjun och tre personer i den senare intervjun, d.v.s. sex av de tio handledare som under tidpunkten arbetade på enheten. Under båda intervjutillfällena var alla deltagare villiga att låta mig banta in intervjumaterialet och göra egna anteckningar av det som diskuterades. Den första intervjun varade i ca. 40 minuter medan den andra pågick i 45 minuter, vilket motsvarade den tidsram som jag själv hade räknat med. Intervjumaterialet i form av både anteckningar och ljudinspelning bearbetades senare under de två dagar som intervjuerna ägde rum.

5.4 Forskningsetik

I metodiken för detta arbete har jag utgått från Arcadas riktlinjer för god vetenskaplig praxis och riktlinjerna för TENK, d.v.s. den forskningsetiska delegationens goda vetenskapliga praxis och handläggning av misstankar om avvikelser från den i Finland. Jag har genom hela processen arbetat med hänsyn till etiken inom detta specifika yrkesområde och förbundit mig till att vara ärlig, samt noggrann i både min presentation och dokumentation av forskningsresultaten. För att kunna garantera avsaknad av oredlighet eller försummelse i arbetet, är det väsentligt att jag framställer alla använda källor tydligt i texten. Dessutom bör alla de forskningsmetoder som jag använder mig av att vara etiskt hållbara och säkerställa respondentens ställning i processen. (Arcada 2017, TENK 2012)

Det är centralt att respondentens integritet skall respekteras och hens anonymitet garanteras. Hen bör få information om syftet för forskningen och få underteckna ett dokument för informerat samtycke. (se bilaga 1 & 2) Deltagandet i forskningen, vilket i detta fall innebär intervjun, är alltid frivilligt. Ingen utomstående skall heller ha tillgång till materialet av forskningen och enligt riktlinjerna har jag förbundit mig till att säkerställa detta. Inom ramarna för god vetenskaplig praxis ingår även att skaffa ett forskningslov av den instans som är mål för datainsamling, vilket i detta fall alltså är Kårkulla samkommun. (se Bilaga 3) (Arcada 2017, TENK 2012)

Under rubriken av forskningsetik är det också viktigt att påpeka mina personliga anknytningar till Södis serviceenhet. Jag har själv arbetat på enheten som vikarie under flera olika tillfällen innan forskningen ägde rum, och under tiden av intervjun hade jag redan blivit anställd där som handledare. Jag anser att detta är till en fördel för arbetet, då personalen kände till mig från tidigare och kunde avslappnat diskutera kring sina åsikter under intervjutillfället. För min del innebar detta dock att jag medvetet måste försäkra mig om att jag inte yttrade mina egna tankar och åsikter, och att jag fick ställa mig i en utanförståendes synvinkel inför intervjuprocessen.

5.5 Analys av materialet

Efter att jag hade slutfört intervjuerna transkriberade jag materialet. Detta är en viktig del av processen, då det ger skribenten en chans att verkligen lära känna sitt material och genom att hen själv gör transkriberingen kan hen försäkra sig om utskriftenas pålitlighet. Efter bearbetningen utgår man främst från det skrivna materialet i analysprocessen, men vid behov kan man också återgå till ljudinspelningen för att kontrollera vad informanterna har sagt under intervjun. Förutom de svar som getts under intervjun, bör man iaktta de specifika analysanteckningar som man har gjort under intervjutillfället. Det handlar bl.a. om att iaktta informanternas icke-verbala beteende som också har en betydelse för forskningsresultaten. Det är dock svårt att skriva upp allt man har sett och upplevt under intervjutillfället, och därför är det viktigt att bearbeta sina egna tankar så snabbt som möjligt efter situationen. Om man inte gör detta glömmar man lätt en hel del av det man iakttagit och man kan gå miste om värdefulla observationer. (Dalen 2015 s.69-71, 73)

Jacobsen beskriver processen för en innehållsanalys genom att dela in den i olika skeden (2007). Hela processen börjar med en tematisering av innehållet, vilket jag påbörjade redan samma dag som intervjuerna ägde rum. Det innebär att man gör en grov indelning av den data som man har samlat in och helt enkelt lyfter fram de centrala teman i intervjun. Detta efterföljs av en ytterligare kategorisering av data, då man placerar innehållet i mindre huvud-och underkategorier. Hela processen grundar sig alltså på tanken av att

fördela texten i allt mindre enheter. Efter kategoriseringen samlar man ihop liknande uttalanden från intervjuerna i form av citat och placerar dem under lämpliga teman, och därefter huvud-och underkategorier. Hela analysprocessen framförs ofta i tabellform och där är det även vanligt att man antecknar hur många gånger de olika kategorierna har nämnts under intervjun. (Jacobsen 2007 s. 139-144)

6 RESULTAT

I detta kapitel redogörs för de resultat som framkom under de två olika intervjutillfällena på Södis serviceenhet. I intervjuerna deltog sammanlagt sex handledare som arbetar på enheten och svaren från de båda tillfällena har bearbetats tillsammans som en helhet. Detta är p.g.a. att intervjuernas innehåll långt motsvarade varandra, men också för att kunna upprätthålla sekretessen av informanterna. De som deltog i intervjun kommer endast att hänvisas till som handledare, informanter eller personal i texten. Intervjuresultaten har sammanfattats i en figur, där de har sammanställts under fem olika huvudkategorier som en del av innehållsanalysprocessen. (se figur 1)



Figur 1: Figur över personalens erfarenheter om delaktighetsfrämjande verksamhet på Södis serviceenhet (2018)

6.1 Personalens uppfattningar av begreppet delaktighet

Två av informanterna började intervjun med att uttrycka att arbetet på Södis strävar efter att möjliggöra *"meningsfull sysselsättning för var och en"*, vilket de andra handledarna också understödde. Det framkom även att det är viktigt för brukarna att kunna känna sig delaktiga för att alls kunna uppleva att deras arbete är meningsfullt. Alla handledare tveklade dock innan de yttrade sig om hur de uppfattar själva begreppet delaktighet i sitt arbetssammanhang, men när de väl formulerade sina tankar var svaren väldigt enhetliga. Alla ansåg att delaktighet handlar om att få sin röst hörd och att man får föra fram sina åsikter; *"...att brukaren får vara med och planera, göra och utvärdera. Att man har möjlighet att vara med och påverka."*

Begreppet att få sin röst hörd väckte dock mycket tankar hos hälften av informanterna. En handledare uttryckte att delaktighet inte endast innefattar uttalade åsikter. Hen lyfte fram personalens betydelse i delaktighetsfrämjandet av de brukare som inte kan uttrycka sig verbalt. *"...men man kan vara delaktig fast man inte säger sina åsikter. Det är därför vi jobbar också, för vi måst vara dom där tolkarna."*

Personalen lyfte också fram innebörden av att känna sig delaktig som en medlem i arbetsgemenskapen eller en grupp. Om man känner gemenskap i en grupp vågar man också bättre uttrycka sina egna åsikter, och på så vis också påverka gruppen.

"Det att man vet att man hör i en mindre grupp, de här e min grupp o de här människan vet vad, ja, förstår mig. Vad det än är så kan ja fråga eller visa eller berätta."

6.2 Arbetsmetoder som personalen använder för att främja delaktighet

Det kom inte fram några entydiga svar då det gällde arbetsmetoder som används på Södis för att främja brukardelaktigheten. Handledarna ansåg dock att delaktigheten är någonting som genomsyrar hela verksamheten på enheten och att det inte är en sak som händer skilt

från allt annat i vardagen. *"Det syns i det dagliga jobbet, hela tiden."* Ett praktiskt exempel på delaktighetfrämjande agerande var enligt båda intervjugrupperna det att man helt enkelt frågar brukarna om vad de vill göra. Handledarna satte mycket vikt på att ge valmöjligheter till brukarna i vardagen, även om det bara kunde ske inom vissa givna gränser. *"De finns vissa ramar här. De finns int hur många valmöjligheter som helst. Allt sker i grupp och det kräver sitt."* Södis erbjuder sina brukare möjlighet att ta del av t.ex. kurser och aktiviteter under arbetstid om de så vill, och på så vis formas en del av det vardagliga programmet utgående från brukarnas egna intressen.

"...dom får t.ex. önska om dom vill komma till keramiken, väva eller ha hobby och alla har fått igenom sitt. Den som ha vila har fått namnet på listan o får komma en gång i veckan o göra de. De e en såndän liten sak men...liksom det bjuds ju hemskt myky o man får ju välja då."

Inom den LO-verksamheten tyckte handledarna att det är särskilt viktigt att ha tillgång till mycket gemensam tid med brukarna. Att umgås och göra mycket olika saker tillsammans med brukarna är ett sätt för handledarna att öka sin kännedom om dem. Detta anser de att är viktigt för att kunna tolka brukarna och föra fram deras åsikter. *"Int lär man sig på en dag o två dagar om man skall si på kroppsställningen eller sånhänt hur dom kommunicerar."* Även om personalen strävar efter gemensam tid med brukarna har förutsättningarna för detta förändrats under de senaste åren. Detta har berott på personalförändringar och det att utbudet av verksamhetsformer under dagarna har ökat.

"Nu är det en trygghet för dom och en själv också om man kan lära känna, hinner bli bekant, att personalen sku få vara lite längre med samma klienter. Det har ju bytt ganska mycket här på senaste tiden."

Personalen strävar efter att upprätthålla känslan av gemenskap och delaktighet i grupperna. De upplever att man med gruppen bör få ha tid med sin handledare och att det är viktigt att försöka skapa förutsättningar för gruppstillhörighet och en möjlighet att påverka den för gruppen gemensamma verksamheten. Handledarna ansåg dock att det finns en skillnad mellan ALO- och LO-grupperna gällande gruppdeltaktigheten, då brukarna i ALO-grupperna har mer individuell verksamhet under dagarna och därför inte har lika stor möjlighet att delta i gruppens gemensamma aktiviteter.

”Det är egentligen ganska viktigt att man skall trivas på ett ställe och få den där tiden av andra, och uppmärksamheten. Att man int behöver känna sig liksom, åsidosatt.”

Grupperspektivet har faktiskt en stor betydelse för delaktighetsfrämjande arbete på enheten. *”Dendär individen måst kunna funka i en grupp, så måst den passa in dit också. Så att vi int bara får en massa individer som int kan jobba ihop.”* Det är enligt informanterna en svår balansgång mellan individens önskemål, resurserna hos personalen och gruppernas kollektiva behov. *”Vi har börja gå lite för långt i dedär tycker ja, att man int tänker på gruppen. Eftersom vi alltid jobbar så att vi e i grupp.”*

Två av informanterna lyfte fram att man arbetar för att möjliggöra delaktigheten genom att understöda brukarnas möjligheter till kommunikation. Detta gör man bl.a. genom att använda alternativa kommunikationsmetoder i vardagen. *”Tecken, tecken, tecken!”* Även pekplattor och bilder används i arbetet.

Brukarna har alla också fått ta del av individuella säsongsamtal där de har fått diskutera kring sina önskemål gällande arbetet med personalen, och sedan göra upp överenskommelser om hur de önskar att deras vardag ser ut på enheten. Detta ansåg handledarna att var det mest konkreta sättet att försäkra brukardelaktigheten i beslutsfattandet gällande deras egna sysselsättning.

”Enskilda behov kan bättre beaktas om man jobbar en och en, men vi vet nog behoven tack vare säsongsamtalen och vi har frågat brukarna.”

Personalen upplevde att det kan vara krävande att pussla ihop den dagliga verksamheten så att alla brukare kan känna sig iakttaga även om deras önskemål inte uppfylls. Det handlar mycket om koordinering och fördelning av resurser, så som tid och personal. *”Det handlar ju nog också myky om hur man jobbar, hur vi gör upp allt själv.”* I detta sammanhang lyftes personalgemenskapens och arbetsfördelningens betydelse för verksamheten. *”När man (personalen) får bilden för vem som gör vad, så får man den där känslan att jee, vi klarar det.”*

Efter de förändringar som har skett i lagstiftningen har delaktighet dock lyfts fram allt mer från samkommunens sida. *”..man tänker på det förstås på ett annat sätt i och med*

att det har varit mer aktuellt.” Handledarna har fått ta del i olika kurser och utbildningar som Kårkulla Samkommun har ordnat för personalen. PCP, d.v.s. personcentrerad planering används nu aktivt i arbetet. Informanterna tyckte dock att förändringarna än så länge är små och att de inte än har gjort en märkvärdig skillnad för hur vardagen på enheten ser ut.

”I vårt arbete såhär rent vardagligt så tänker vi väl på det och försöker vi kanske lite mera jobba ditåt, men att de förändras ju int över en natt bara sådär.”

6.3 Personalens erfarenheter om brukardelaktigheten på Södis

När det gällde brukardelaktigheten på enheten tyckte personalen att alla av brukarna är delaktiga i verksamheten, även om det kan komma i uttryck på väldigt olika sätt i praktiken. Det påpekades att delaktighet varierar mycket beroende på hurdana förutsättningar för aktivitet brukaren i fråga har. Flera av handledarna ansåg att brukarna är delaktiga genom att delta i det praktiska arbetet. *”Dom e ju på de sätte delaktiga genom att sköta dehär vardagliga ruljangsen här, helt praktiska greijer”.*

Den personal som hade jobbat både inom både den ALO- och LO-verksamheten påpekade dock att delaktighet inte innebär att man själv måste göra någonting fysiskt. *”Det är också delaktighet att vara med och int sitta i en knut ensam!”*

Det fanns dock önskemål hos handledarna att främja delaktigheten särskilt hos de LO-grupperna ytterligare. Handledarna tyckte att man ibland gör vissa antaganden som kan basera sig på vad personalen själv tycker. *”Vi bara antar att dom int vill ut i regne...hur kan vi veta att dom int vill?”*

Delaktighetens innebörd som en möjlighet att påverka, men inte som att ha makten att avgöra hur verksamheten ser ut, lyftes fram i intervjuerna då man diskuterade hur delaktighet förhåller sig till självbestämmanderätt. *”Det att man ska kunna va me o påverka, int att man får bestämma.”* De intervjuade påpekade att delaktighet inte har en direkt kopp-

ling med självbestämmande, vilket också måste kommas ihåg i verksamheten. Informanterna framhävde regelbundet genom intervjun att delaktighet på enheten innebär att man får välja mellan de givna valmöjligheterna eller inom de begränsningar som finns för verksamheten. *”Man har ju vissa ramar inom vilka dom kan påverka, men sen liksom om dom vill göra någo ytterom dem blir de svårt.”*

6.4 Utmaningar i delaktighetsfrämjande

Handledarna på Södis utmärkte att en av de största utmaningarna i delaktighetsfrämjande arbete är att motivera för brukarna varför man gör vissa saker. *”Fast vi e delaktiga kan vi int styra o ställa som vi vill, o det e ibland svårt att förmedla de till brukarna”*. De sade att brukarna ofta kan missförstå att de begränsningar som finns gällande t.ex. utrymmen, dagsrytmen och det arbete som erbjuds, skulle kontrolleras av handledarna. Det är enligt handledarna också viktigt att komma ihåg att Södis är en arbetsplats och tiden där är ämnad för arbete eller annan motsvarande meningsfull sysselsättning. Det innebär att brukarna inte alltid kan göra vad de vill under dagarna. *”...man kan int riktigt kanske då åtminståne sita med fötterna upp på bordet o si på TV.”*

Att förmedla information och ändamålsenligt förklara vad innebörden av den information som skall delges till brukarna innebär, upplevs också ibland vara svårt. Detta gäller särskilt de situationer då nya kurser eller sysselsättning erbjuds till brukarna.

”Hur du än försöker förklara e de ganska svårt o förklara me bilder eller med språk eller med va som helst, att vad en kurs betyder.”

Personalen anser därför att det är viktigt att alla brukare skall få pröva på allting innan de fattar ett slutgiltigt beslut eller förbinder sig till något i verksamheten. En av handledarna uttryckte att brukarna har samma rätt som alla andra att göra misstag, vilket de andra informanterna instämde med. *”Vi har ju lite förmågan att man lite kan föreställa sig, men de har ju int...man kan int föreställa sig någonting om man int ha upplevt de.”*

Det finns också enligt handledarna mycket önskemål från brukarnas håll om att få vara med om att få prova på arbete ute på fältet. *”Det skulle finnas behov av, int liksom fulla dagar, men små keikkor att göra något utejobb.”* Detta är inget nytt fenomen, utan en återkommande önskan. *”Det har vi pratat om i många år.”* Det finns inte alltid mycket möjligheter för grupphandledarna själva att arbeta med detta under vardagen, men de påpekade att det finns skild personal som strävar för att förverkliga detta. *”Vi har ju två arbetskonsulenter som sköter den biten.”*

Fem av informanterna ansåg att personalresurserna har en betydande roll för brukarnas delaktighet. Detta gällde särskilt mindre vardagliga önskemål, som t.ex. att kunna få gå ut på en promenad.

”Vi har en så simpel sak som att fara ut. De kräver ganska myky personal i vissa fall...det är svårt att erbjuda fast de låter som en simpel sak. Men att alla som skall, som vill ska slippa ut, så de kräver ganska myky.”

Personalen anser att det är ett problem att man ofta arbetar ensam med grupperna, för då är man också bunden till alla brukare i gruppen. Det finns sällan aktiviteter som alla brukare kan eller vill delta i, då skalan av behov och möjligheter i grupperna är så stora. En av handledarna ville dock påpeka att man redan nu hade enligt hen mycket personal till förfogande. *”Vi har ju myky personal nu, mera än förut. Int kan man ju öka personalen hur myky som helst heller. Det kommer int att finnas mera pengar”.*

Det att man arbetar i mindre grupper är dock enligt hen och de andra informanterna i en nyckelposition när det gäller hur verksamheten ser ut på enheten. Här anser man att splittringen i mindre grupper och tillgången till mycket olika aktiviteter också har fört med sig nackdelar för verksamheten.

”Det har blivit så splittrat. Det är fara hit o fara dit, o de e kurs o de e den gruppen, o den far dit o...de e för myky. Om det e för myky för oss (personalen) så e de säkert för myky för klienterna. Alltsammans e en soppa som e ohanterbar.”

Alla aktiviteter kräver också mycket koordineringsarbete utöver handledningen av verksamheten. Planeringen av dagen ställer höga krav på personalen, då tidsförändringar och besked från andra instanser eller ledningen kan innebära rubbningar i programmet på mycket kort varsel. Det för sin del anser informanterna att kan ha långa påföljder för brukarna.

”Vi skall erbjuda program och mångsidig sysselsättning så att säga, men det kan sen igen gå på bekostnad av att få ihop, tryggheten, att få alla liksom alla samlade.”

6.5 Förbättringsförslag för verksamheten

Det främsta förbättringsförslaget som kom fram under intervjuerna var faktiskt personalens behov av tydliga ramar och riktlinjer för hela verksamheten på Södis. Personalen upplevde att det kan vara tungt att försöka skapa en egen ram för verksamheten som inte gällde för alla på enheten.

”Men sen va som gör ramarna så de e ju sen en annan sak. Dom sku man ju gärna vila att nån sku ställa opp nån gång. Att nu försöker man ju kanske själv laga domdär ramarna, men att de sku ju vara ganska skönt o nån gång få domdär ramarna, att hej inom dehär o dehär o dehär.”

Alla i personalen ansåg att brukardelaktigheten på enheten drabbas av det att handledarna inte själva har några tydliga riktlinjer att följa för vardagen. *”Det skulle underlätta både för brukarna och personalen. En viss sånhärn struktur som gäller sådär, för att det är flytande så mår int nån bra av.”*

Om brukarna kommer med önskemål eller frågor, upplever handledarna att det ibland är svårt att veta hur de kan svara på önskingarna. Informanterna säger att de ofta får själv söka reda på informationen. Detta leder till dröjsmål i svaren till brukarna som enligt handledarna också kan leda till att brukarna känner att de inte får tillgång till allt de vill veta. *”Det känns i mellan så att ibland vet int ens vi personalen va som man får o int får göra. Då vet brukarna åtminståne int.”*

Personalen lyfte också fram under intervjuerna hur bristen på ändamålsenliga arbetsutrymmen påverkar arbetet. De anser att de utrymmen som de nu arbetar i och var enheten är belägen inte stödjer brukarnas delaktighet. Enheten ligger i centrum av Borgå och vid en högt trafikerad gata, vilket ställer mycket krav på hur verksamhetens formas trots brukarnas önskemål. Om miljön skulle vara tryggare och lugnare anser de att det skulle skapa mer friheter för verksamheten. *”En gård skulle ge så myky för alla”*.

7 ANALYS

Enligt denna forskning anser handledarna på Södis serviceenhet att delaktighet är en företeelse som starkt hänger ihop med möjligheten att påverka sin omgivning och att få delta i vardagen på enheten. Personalens vision passar in på den beskrivningen som Institutet för hälsa och välfärd (2018) har, då de anser att delaktighet möjliggörs genom att få sin röst hörd och få vara i växelverkan med både andra och omgivningen (Institutet för hälsa och välfärd 2018). Detta korrelerar även med Social och hälsovårdsministeriets syn på begreppet, då de framhäver att delaktighet innebär att man känner sig delaktig i en grupp eller samhället (Social- och hälsovårdsministeriet 2017b). Personalens ståndpunkt till begreppet kommer starkt fram då de hänvisar att brukare som inte kan yttra sig verbalt också bör få följa med de andra brukarna och vara tillsammans med dem. De framhäver vikten av den sociala delaktigheten, vars betydelse för individen också förespråkas för av Cederlund och Berglund som anser att det är en av förutsättningarna för mänskligt liv. (Cederlund & Berglund 2012 s.14-15).

Genom att brukare arbetar på enheten i grupper främjar personalen på Södis deras förutsättningar för sociala relationer både mellan brukarna och handledarna, vilket bidrar till den sociala delaktigheten och gemenskapen för individen. Leemann m.fl. (2015) pratar om social delaktighet som ett medel att motverka marginalisering och utanförskap, samtidigt som det också främjar jämlikhet och rättvisa. (Leemann m.fl. s.7). Genom att få ta del av gruppen har brukarna enligt personalen en högre möjlighet för delaktighet på arbetsplatsen vilket också överensstämmer med det som framkommer i Fahim Tahers (2015) forskning. De brukare som Taher hade intervjuat påpekade att de kände stor delaktighet i arbetsgemenskapen på verksamhetsenheterna de hade arbetat på (Taher 2015

s.20). Här är det dock viktigt att personalen beaktar individernas åsikter även vad som gäller gruppernas struktur, då den delaktighetsfrämjande sidan av att arbeta med andra inte möjliggörs ifall brukaren inte själv vill vara i sagda arbetsgrupp. Lovisa Wilmenius (2013) belyste detta i sin studie och hävdade att självbestämmanderätten då kan kränkas och att individens åsikter som är centrala för delaktighetskänslan, inte respekteras. (Wilmenius 2013 s. 29)

Genom mindre grupperna arbetar handledarna också mer effektivt för att kunna lära känna de individuella brukarna. Detta kräver dock tid och resurser, vilket personalen anser vara en bristvara. Med bättre resurser anser majoriteten av personalen även att de kan bättre hjälpa tolka brukarnas önskemål för både verksamheten och vardagen, samt bidra till gemenskapskänslan. Erik Blenberger (2016) säger att det är en förutsättning för delaktighet att individen skall kunna förstå och bli förstörd, vilket är någonting som personalen på Södis också tog fasta på under intervjun (Blenberger 2016). De ansåg att de relationerna och kännedomen av brukarna är i nyckelposition för att kunna främja deras delaktighet.

Informanterna sade att en av utmaningarna i arbetet är att förmedla information på ett förståeligt plan och på så vis ge brukarna chanser att forma sin egen vardag. De upplevde dock att de kunde arbeta för att motverka kommunikationsproblemen bl.a. genom att använda bilder eller låta brukarna prova på olika alternativ och fatta beslut därefter. Detta är en av metoderna som KVANK (2017) också efterlyser i sina kvalitetskriterier, som redogjordes för i kapitel 4.4. Genom att använda metoder som t.ex. PCP får brukaren också konkret ta del av beslutsfattandet och delta i planeringen av vardagen. Dessa metoder används även på Södis för att säkerställa brukardelaktigheten i planeringsprocesser (KVANK 2017 s.11-15, 13-14, 37).

Det framkom under intervjuerna att personalen arbetar för att främja brukarnas delaktighet genom att ge dem en chans att delta i de vardagliga sysslorna på enheten. Genom detta möjliggör handledarna det för brukarna att bli delaktiga i både arbets- och vuxenlivet. Detta medför sig dock inte bara möjligheter, utan också skyldigheter för brukarna. (Kaski m.fl 2012 s.204, Olsson 2002 s.84, Sjöberg 2002 s.15) Personalen upplevde att brukarna ibland hade svårt att inse varför vissa uppgifter måste utföras och varför vissa saker inte

hör hemma på arbetsplatsen. Även om arbetstagaren har rätt att påverka sitt arbete enligt *FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning*, innebär det inte en frihet ifrån eller en rätt att bestämma över arbetet. (Finlands FN förbund 2015 artikel 27) Detta påpekade också handledarna under intervjun och sade att delaktighet måste ske inom vissa ramar och att valmöjligheterna i vardagen begränsas enligt de resurser som finns till förfogande på enheten. Arbetets uppgift är inte att underhålla brukarna, men genom att lagom utmana dem kan det skapa förutsättningar för individen att känna sig behövd och då blir arbetet också meningsfullt (Kaski m.fl. 2012 s.204, Mänty 2000 s. 63). Här kan man också se kopplingen till den nyttokänsla som ingår i begreppet delaktighet enligt Nationalencyklopedin. (Nationalencyklopedin 2017)

I intervjun sade handledarna att det redan en längre tid har funnits önskemål från brukarnas sida om att få pröva på mindre arbetsuppgifter utanför enheten. Detta är någonting som kan uppfattas som positivt, då brukarnas egna intresse är ett tecken på att de är aktiva, vilket också Kårkulla samkommun strävar efter att uppmuntra (Kårkulla samkommun 2017b, Kårkulla samkommun 2018 s.4-7). Engeset m.fl. (2013) säger i sin studie att verksamhetsenheter är trygga miljöer där brukarna kan få utvecklas i sina uppgifter, men de hävdar också att det som man gör på enheten inte alltid motsvarar de uppgifter brukarna kan ha ute på arbetsmarknaden (Engeset m.fl. 2013 s. 1-3, 9-11). Detta är någonting som måste beaktas i arbetet för att inga oförenligheter skall skapas för brukarna och att deras delaktighet i arbetsprocesserna tryggt kan försäkras.

Handledarna berättade att de upplever att verksamheten på Södis serviceenhet har blivit mycket splittrad och därför också svår att koordinera på den senaste tiden. Personalen upplever detta som en av de negativa följderna av det stora utbudet av aktiviteter för de enskilda brukarna. Detta påverkar bl.a. personalens och också brukarnas möjligheter att spendera tid i grupperna, vilket motsäger den positiva aspekten av arbetet på verksamhetsenheter som Fahim Taher förespråkade för i sin studie. Brukarna han hade intervjuat sade att de hade mer tid att umgås med andra på enheten, vilket ledde till en större delaktighetskänsla hos brukarna. (Taher 2015 s.20).

Det att personalen upplever att vardagens struktur på enheten har blivit mer icke hanterbar både för brukarna och dem själva, motsäger även det som SOKRA (2018) säger i sitt

delaktighetfrämjande material för projektet *Osallisuuden palaset*. De hävdar att man skall göra vardagen både begriplig och mer hanterlig för brukaren, för att sedan förse hen med de verktyg som behövs för att hen skall kunna värna om sin autonomi. Detta innebär att man på enheten nu borde ta fasta på de problemområden som finns, d.v.s. i detta fall utmaningarna med den splittrade verksamheten, och försöka åtgärda dem för att på det bästa viset kunna stöda brukarnas delaktighet i sina egna liv. (SOKRA 2018 s. 3-4)

8 DISKUSSION

I detta kapitel diskuteras forskningsresultaten och resoneras huruvida de motsvarar arbetets syfte. För- och nackdelarna med den valda forskningsmetoden debatteras för och förslag till fortsatt forskning diskuteras.

8.1 Resultatdiskussion

I figur 2 har jag slutligen sammanfattat studiens resultat i förhållande till de två forskningsfrågorna. (se figur 2)



Figur 2. Studiens resultat i förhållande till forskningsfrågorna (2018)

Syftet för denna forskning var att ta reda på hur personalen på Södis serviceenhet arbetar för att främja brukarnas delaktighet i verksamheten. Enligt informanterna sker detta genom att skapa möjligheter för brukarna att fatta egna beslut, vare sig det är för just den specifika stunden och vad hen gör då, eller om det är för framtida sysselsättningen på

enheten. Personalen försöker också förse brukarna med möjligheter att delta i planeringen av verksamheten och i att utvärdera den. Detta överensstämmer med det som förespråkas i både lagstiftningen och de kvalitetsrekommendationer som finns för branschen.

Handledarna strävar också till att lära känna brukarnas individuella förutsättningar för kommunikation och aktivitet. Genom att känna till de förutsättningar brukarna har kan de bättre hjälpa dem att uttrycka sig eller få sin röst hörd. Handledarna arbetar också mycket kring gruppen och de relationer som bildas mellan individerna för att kunna främja den sociala delaktigheten. Även detta kräver kännedom om de individer som ingår i arbetsgrupperna.

Det framkom i forskningen att personalen inte hade många specifika metoder för delaktighetsfrämjande, men att tankesättet nog genomsyrade hela verksamheten. De upplevde delaktighet som ett sätt att känna sig betydelsefull och hörd, att man får vara med och att man kan påverka. Säsongssamtal och personcentrerad planering (PCP) används dock regelbundet för att försäkra att brukarna får säga sina åsikter gällande sitt arbete.

Jag upplever att informanterna besvarade den första forskningsfrågan, d.v.s. hur de främjar delaktigheten på enheten, utförligt. De exempel som personalen bidrog med förespråkade de målsättningar som Kårkulla samkommun har för verksamheten både när det gäller valfrihet och personcentrerat arbetssätt. Handledarna upplevde dock att det ibland var svårt att greppa verksamheten p.g.a. avsaknad av struktur för arbetet. De upplevde att det ibland t.ex. kunde vara svårt att motivera varför vissa ramar styr verksamheten och sedan berätta det för brukarna på ett lättbegripligt sätt. De önskade därför att det skulle finnas klara och tydliga ramar för verksamheten från samkommunens sida, som de sedan kunde hänvisa till i sitt arbete.

Den andra frågan som forskningen skulle besvara var hur brukarnas delaktighet syns i det vardagliga arbetet enligt personalen. Informanterna upplever att alla brukare på Södis är delaktiga i verksamheten och planeringen av den på ett sätt eller ett annat, utgående från sina egna förutsättningar. De upplever att brukarna är delaktiga då de får planera och påverka vardagen inom de givna ramarna. Handledarna upplever även att alla av brukarna

får ta del av vardagen och vara en del av arbetsgemenskapen på enheten, vilket också överensstämmer med de kvalitetskriterier som finns för verksamheten.

Den allt mer individcentrerade verksamheten på enheten ansågs dock vara ett problem då det enligt personalen negativt påverkade gruppgemenskapen. Även om handledarna förhöll sig positivt till brukarnas behov och önskemål, upplevde de att det är svårt för personalen att beakta alla brukares behov och sedan koordinera verksamheten kring dem. Detta berodde enligt majoriteten på resursbrist både gällande tid och arbetskraft. En del av personalen ansåg dock att detta kunde lösas med en mer ändamålsenlig fördelning av arbetsresurserna. Även behovet av ändamålsenliga och trygga arbetsutrymmen poängterades i detta sammanhang.

Syftet med den andra forskningsfrågan, d.v.s. hur brukardelaktigheten syns på enheten, gav personalen en möjlighet att uttrycka hur de ser verksamheten och servicen ur ett delaktighetsperspektiv. Jag upplever att de gjorde detta i studien och handledarna lyfte fram med många tankar gällande ämnet. Studien visade att hela personalen hade motsvarande syn på hur verksamheten är uppbyggd och att de hade samma uppfattning om vad delaktighet för brukarna egentligen innebär, samt hur den borde främjas. Handledarna delade även synen på hur verksamheten ytterligare kunde förbättras, vilket jag också ville lyfta fram i detta arbete. Jag upplever att resultatet för forskningen ger uppdragsgivaren en god inblick i hurdana utmaningar som framkommer i arbetet. Även Kårkulla samkommun har fått värdefull information om sin verksamhet och en inblick i personalens personliga upplevelser. Forskningen påvisar också att man aktivt arbetar för att försäkra och främja brukarnas delaktighet i de olika processerna på enheten.

8.2 Kritisk metoddiskussion

Jag anser att den utvalda tidigare forskningen och teoretiska referensramen för denna studie understöder både arbetets ändamål och syfte. Teoridelen kunde dock ha utvecklats genom att ytterligare söka artiklar för bakgrunden, eftersom jag hade svårt att hitta lämpliga texter. Majoriteten av den tidigare forskning som finns om ämnet delaktighet och

personer med funktionsnedsättning är på kandidatnivå eller behandlar ämnet ur en kontext av idrott, rehabilitering eller vård. Det fanns också mycket forskning gällande personer med funktionsnedsättning ute på den allmänna arbetsmarknaden, men jag ansåg att den typen av forskning sällan tog upp det perspektiv som jag ville föra fram i detta arbete. Även om jag slutligen lyckades hitta en lämplig studie på mastersnivå och ett på Pro Gradu arbete, kunde forskningssökningen ha förbättrats genom en mer omsorgsfull utformning av de mycket varierade sökorden.

Kvalitativ fokusgruppintervju är enligt Trost den rätta metoden för att få reda på hur människor upplever saker, vilket också var syftet för den här studien (Trost 2012 s.25 & 32-33). Under intervjun besvarade sex av de nio handledarna på enheten frågorna, vilket enligt Kvale & Brinkman är tillräckligt många informanter för metoden (Kvale & Brinkman 2014 s.191). Det visade sig dock omöjligt att intervjua alla personer vid ett tillfälle, vilket betydde att informanterna måste delas in i två grupper och två separata intervjutillfällen. Även om detta skilde sig från den ursprungliga planen, möjliggjorde färre antalet informanter det för alla att få sin talan hörd och jag upplever att detta bidrog på så vis positivt till resultatens reliabilitet. Jag tror också att det att de intervjuade kände till mig från tidigare också bidrog positivt till studiens pålitlighet, då de kände sig både avslappnade och lediga under intervjutillfällen i grupperna. Jag upplever därför att handledarnas svar är både ändamålsenliga och tillförlitliga.

Materialet för intervjun bearbetades med hjälp av innehållsanalys, vilket jag tycker att var en lämplig analysmetod med tanke på forskningens syfte. Kategorisering av resultaten lyfte fram tydliga temaområden i det mycket omfattande materialet, och naturligt framhävde de centrala resultaten för studien. Stödfrågorna för intervjun kunde dock ha utvecklats vidare och tydliggjorts, då informanternas diskussion tidvis cirkulerade mycket kring vissa ämnen och det kunde vara svårt att styra samtalet vidare.

8.3 Förslag till fortsatt forskning

Efter denna forskning anser jag att det är högst relevant att också ta reda på brukarnas egna upplevelser om arbetet och hur delaktiga de är i vardagen på enheten. Jag upplever

att det är nödvändigt att göra det för att alla kunna få en täckande helhetsbild över verksamheten på Södis, och sedan kunna lyfta fram ändamålsenliga utvecklingsmöjligheter för servicen. Brukarperspektivet bör också innefattas så att man kan beakta brukardelaktigheten även i denna process.

KÄLLOR

Arcada. 2017, *God vetenskaplig praxis i studier vid Arcada*.

Tillgänglig: https://start.arcada.fi/sites/default/files/dokument/ovriga%20dokument/god_vetenskaplig_praxis_i_studier_vid_arcada.pdf

Hämtad: 01.12.2017

Blennberger, Erik. Etik i socialt arbete I: Meeuwisse, Anna; Sunesson, Sune & Swärd, Hans, red. 2006, *Socialt arbete – En grundbok*, 2 uppl., Stockholm: Natur & Kultur, s.227-247.

Blennberger, Erik. 2016, *Etik och bemötande*. [muntl.]. Föreläsning. 19.10.2016

Cederlund, Christer & Berglund Stig-Arne. 2014, *Socialpedagogik – pedagogiskt socialt arbete*, Stockholm: Liber AB, 183 s.

Dalen, Monica. 2015, *Intervju som metod*, 2 uppl., Malmö: Gleerups Utbildning AB, 148 s.

Diskrimineringslag 30.12.2014/1325, Finlands författningssamling. Tillgänglig: Finlex <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=diskriminering>

Hämtad 18.12.2017

Ekström, Yvonne. 2018, *Information gällande brukarnas uppgifter på Södis*. [muntl.] 15.5.2018.

Engeset, A; Söderström, S & Vik, K. 2015, *Day activity centres – work for people with intellectual disabilities: A norwegian perspective*, Trondheim: University College of Sør-Trøndelag, 13 s.

Finlands grundlag 11.6.1999/731, Finlands författningssamling. Tillgänglig: Finlex
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1999/19990731?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=grundlag>

Hämtad 18.12.2017

Finlands FN förbund. 2015, *FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och dess fakultativa protokoll*

Gottlieb, Aaron; Myhill, William N. & Blanck, Peter. 2010, Employment of People with Disabilities, *International Encyclopedia of Rehabilitation*, Januari 2010, New York: Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE), s.1-9. Tillgänglig: https://www.researchgate.net/publication/287241020_Employment_of_People_with_Disabilities

Hämtad: 20.4.2018

Hämäläinen, Juha & Kurki, Leena. 1997, *Sosiaalipedagogikka*, Borgå: WSOY. 254 s.

Institut för hälsa och välfärd. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke (Sokra). Tillgänglig: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/sokra>

Hämtad: 17.5.2018

Institut för hälsa och välfärd. 2018, *Mitä sosiaalinen osallisuus on?*. Tillgänglig: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/mita-sosiaalinen-osallisuus-on>

Hämtad: 23.4.2018

Isola, Anna-Maria; Kaartinen, Heidi; Leemann, Lars; Schneider, Taina; Valtari, Salla & Keto-Tokoi Anna. 2018, *Mitä osallisuus on? – Osallisuuden viitekehystä rakentamassa*, THL:n julkaisuja, nr. 33, 2017, 67 s.

Jacobsen, Dag Ingvar. 2002, *Förståelse, beskrivning och förklaring. Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*, Lund: Studentlitteratur AB, 316 s.

Kaski, Markus; Manninen, Anha & Pihko, Helena (red.). 2012, *Kehitysvammaisuus*, Helsingfors: Sanoma Pro Oy, 357 s.

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend. 2014, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Lund: Studentlitteratur AB, 412 s.

KVANK, 2017. *En av aktörerna – Kvalitetskriterier för verksamhet som främjar delaktighet och sysselsättning*, Helsingfors: Kehitysvammaliitto ry & KVANK, 48 s.

Kårkulla samkommun. 2015a, *Södis serviceenhet*. Tillgänglig: <http://www.karkulla.fi/enheter/ostra-nyland/>

Hämtad: 18.12.2017

Kårkulla samkommun. 2015b, *Kårkulla samkommun – en resurs i Svenskfinland* [bro-schyr]. Tillgänglig: http://www.karkulla.fi/assets/karkulla_huvud_broschyr_sve_A4_4s_lowres_230315.pdf

Hämtad: 18.12.2017

Kårkulla samkommun. 2016, *Kårkulla samkommuns allmänna strategi 2016*. Tillgänglig: http://www.karkulla.fi/assets/Karkulla_samkommuns_allmanna_strategi.pdf

Hämtad: 18.12.2017

Kårkulla samkommun. 2017a, *Kårkulla samkommuns serviceutbud 2017*. Tillgänglig: https://issuu.com/omslaget/docs/serviceutbud_2017_lowres

Hämtad: 18.12.2017, 44 s.

Kårkulla samkommun. 2017b, *Personalstrategi 2018-2020 och Handlingsprogram med målsättningar*. Tillgänglig: http://karkulla.fi/assets/Personalstrategi_Handlingsprogram_2018_2020.pdf

Hämtad 22.1.2018

Kårkulla samkommun. 2018, *Serviceutbud 2018*. Tillgänglig: http://karkulla.fi/assets/karkulla_dagverksamhet_broschyr_A4_4s_lowres_230315.pdf

Hämtad: 18.12.2017, 40 s.

Lag angående specialomsorger om utvecklingsstörda 23.6.1977/519, Finlands författningssamling. Tillgänglig: Finlex <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1977/19770519#a20.5.2016-381>

Hämtad 8.1.2018

Leemann, Lars.; Kuusio, Hannamaria. & Hämmäläinen, Riitta-Maija. 2015, *Sosiaalinen osallisuus*, Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke (Sokra), Institut för hälsa och välfärd. 13 s. Tillgänglig: https://thl.fi/documents/966696/3775621/Tietopaketti_Sosiaalinen_Osallisuus.pdf/4bc56a65-8eb2-41c3-87b8-0cd963a2c600

Hämtad: 22.4.2018

Madsen Bent. 2006, *Socialpedagogik. Integration och inklusion i det moderna samhället*. Lund: Studentlitteratur AB. 301 s.

Misukka, Erja. 2009, *Työn merkitys kehitysvammaiselle – ”En ruppee kuule ilimasta hommoo kuule tekemään.”*. Pro Gradu, Kuopio: Kuopion yliopisto, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos, 189 s.

Mänty, Tarja. 2000, *Ammatillisista erityisoppilaitoksista elämään*, Pro gradu, Jyväskylän yliopisto, specialpedagogik, Jyväskylä. Tillgänglig: <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-0609-4>

Hämtad: 22.4.2018

Nationalencyklopedin. 2017, *Delaktighet*. Tillgänglig: <https://www-ne-se.ezproxy.arcada.fi:2443/uppslagsverk/ordbok/svensk/delaktighet>

Hämtad: 22.4.2018

Nordlund-Spiby, Rut. 2018, *Om att använda rätt begrepp – funktionshinder, funktionsnedsättning eller funktionsvariation?*, THL-blogg, 18.1.2018. Tillgänglig: <https://blogi.thl.fi/sv/om-att-anvanda-ratt-begrepp-funktionshinder-funktionsnedsattning-eller-funktionsvariation/>

Hämtad: 17.5.2018

Ohlsson, Inger, 2002, Nils, dövstum, yrkesutbildad och självförsörjande. I: Sjöberg, Malena (red.), *Arbetsliv och funktionshinder*, Lund: Studentlitteratur, s.73-84.

Persson, Rebecka. 2016, *1177 Vårdguiden – Funktionsnedsättning*. Tillgänglig: <https://www.1177.se/Fakta-och-rad/Sjukdomar/Funktionsnedsattning/>

Hämtad: 17.5.2018

Social och hälsovårdsministeriet. 2017a, *Delaktighet*. Tillgänglig: <http://stm.fi/sv/delaktighet>

Hämtad: 22.4.2018

Socialstyrelsen a. *Funktionsnedsättning*. Tillgänglig: Socialstyrelsens termbank <http://termbank.socialstyrelsen.se/?TermId=665&SrcLang=sv&TrgLang=null>

Hämtad: 17.5.2018

Socialstyrelsen b. *Funktionshinder*. Tillgänglig: Socialstyrelsens termbank <http://termbank.socialstyrelsen.se/?TermId=669&SrcLang=sv&TrgLang=null>

Hämtad: 17.5.2018

Socialstyrelsen c. *Koder för funktionstillstånd (ICF/ICF-CY)*. Tillgänglig: <http://www.socialstyrelsen.se/klassificeringochkoder/koderfunktionstillstandicf>

Hämtad: 17.5.2018

Socialstyrelsen. 2015, *ICF - Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa (svensk version)*, Falun: Bokförlaget Bjurner och Bruno, 151 s.

Socialvårdslag 1301/2014, Finlands författningssamling. Tillgänglig: Finlex <https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2014/20141301>

Hämtad 15.5.2018

SOKRA. 2018, *Etsi ja löydä osallisuuden palasia: Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke – Sokra 26.2.2018*, 8 s. Tillgänglig: https://thl.fi/documents/966696/3775955/Ennakkomateriaali_Osallisuuden+palaset_ty%C3%B6skentely_26.2.2018.pdf/04a9da95-3ba9-4dc8-ae22-4b8c1e76dc6f

Hämtad: 23.4.2018

Sjöberg, Malena. 2002, Att ha ett arbete är att vara delaktig. I: Sjöberg, Malena (red.), *Arbetsliv och funktionshinder*, Lund: Studentlitteratur, s.15-19.

Suomen sosiaalipedagoginen seura ry. *Sosiaalipedagogiikka*. Tillgänglig: <http://www.sosiaalipedagogiikka.fi/>

Hämtad: 18.12.2017

Talentia. 2005, *Etiska regler för yrkesmänniskor inom socialbranschen. Vardagen, världen, livet, etiken*, Helsingfors. Tillgänglig: <http://www.talentia.fi/sv/yrkesetik/yrkes-etiska-regler>

Hämtad: 18.12.2017

Taher, Fahim. 2015, *Ihmiset kuuluu töihin! – kehitysvammaisten työntekijöiden osallisuus työtoiminnassa ja tuetussa työssä*. Examensarbete, Helsingfors: Yrkehögskolan Metropolia, det sociala området, 35 s.

TENK. 2012, *God vetenskaplig praxis och handläggning av misstankar om avvikelser från den i Finland*, Forskningsetiska delegationen. Tillgänglig: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Hämtad: 01.12.2017

Trost, Jan. 2010, *Kvalitativa intervjuer*, Lund: Studentlitteratur AB, 165 s.

Verner. 2017a, *Työ*. Tillgänglig: <http://www.verneri.net/yleis/tyo>
Hämtad: 20.1.2018

Verner. 2017b, *Työtoiminta*. Tillgänglig: <http://verneri.net/yleis/tyotoiminta>
Hämtad: 15.5.2018

Verner. 2017c, *Työelämänasto*. Tillgänglig: <http://verneri.net/yleis/tyoelamasanastoa>
Hämtad: 15.5.2018

Wilmenius, Lovisa. 2013, *Funktionsnedsättning och delaktighet: En intervjustudie med vuxna*, Mastersarbete, Stockholm: Stockholms universitet, institutionen för specialpedagogik, 39 s.

BILAGOR

Bilaga 1: Förfrågan om medverkan i en forskningsintervju

Förfrågan om medverkan i en forskningsintervju

Tema: Delaktighet för vuxna med funktionsnedsättning inom arbetslivsorienterad verksamhet: Erfarenheter ur ett personalperspektiv

Jag heter Anna Nybäck och studerar till socionom på yrkeshögskolan Arcada för tredje året. Jag skriver mitt examensarbete om den arbetslivsorienterade verksamheten på Södis serviceenhet inom Kårkulla samkommun. Syftet med mitt examensarbete är att ta reda på hur personalen arbetar för att främja brukardelaktigheten på enheten och hur de själv upplever brukarnas delaktighet. Uppdragsgivaren för examensarbetet är den socialpedagogiska föreningen i Finland rf.

Jag hoppas att Ni kan medverka i en gruppintervju som kommer att ske på Södis serviceenhet under den 7.5 & 9.5.2018 kl. 7.30. Beräknade tiden för intervjun är ca 40 minuter och intervjun kommer att spelas in.

Deltagandet i intervjun är frivilligt och genom att delta förbinder Ni er inte till att besvara alla av frågorna.

I mitt arbete förbinder jag mig till god vetenskaplig praxis enligt TENK, d.v.s. den forskningsetiska delegationens goda vetenskapliga praxis i Finland. Jag garanterar därmed alla forskningsdeltagares anonymitet under processens lopp och garanterar också min tystnadsplikt. Materialet som spelas in under intervjun kommer att förvaras oåtkomligt under bearbetningen och endast att användas i forskningssyfte. Materialet förstörs efter att examensarbetet är godkänt.

Vid eventuella frågor kan ni kontakta mig eller min handledare via nedanstående kontaktuppgifter.

Med varm hälsning,

studerande: **Anna Nybäck**
e-post: anna.nyback@arcada.fi

Handledare: Arla Cederberg
e-post: arla.cederberg@arcada.fi

Bilaga 2: Formulär för informerat samtycke

2.5.2018

Bästa informant,

Jag ber om att få intervjua Er på Södis serviceenhet i Borgå 7.5.2018/9.5.2018, för mitt examensarbete. Jag önskar också att få spela in intervjun för att underlätta bearbetningen och säkerställa tillförlitligheten av materialet.

Deltagandet i intervjun är frivilligt. Ni får när som helst avbryta intervjun eller avstå från att svara på frågorna.

Er identitet kommer inte fram i arbetet. Era svar och materialet av intervjun kommer att behandlas konfidentiellt och att förvaras på en säker plats. Efter att examensarbetet är godkänt kommer materialet att förstöras.

Genom att underteckna detta formulär godkänner Ni att jag gör intervjun.

Ni samtycker att Ni har blivit informerade om intervjuens tema och innehåll på förhand.

Ni godkänner även att intervjun bandas in och att jag får använda materialet i mitt examensarbete.

Med vänlig hälsning,

Anna Nybäck

Studerande


Det sociala området

Yrkeshögskolan Arcada

Tid och ort

Underskrift och namnförtydligande

Bilaga 3: 1/5 Anhållan om forskningslov – Kårkulla samkommun

 ARCADA
POLIIVUOLTA
1(3)

FORSKNINGS- OCH UNDERSÖKNINGSLOV

Ifyllnadsdirektiv: Ansökning om forsknings- och utvecklingslov vid Kårkulla samkommun skrivs på denna blankett. Till ansökan ska bifogas en forsknings- eller undersökningsplan.

Ifall ansökan gäller brukare som erhåller samkommunens service behandlas ansökan av samkommunens ledargrupp för specialomsorger. I övriga fall behandlas ansökan av samkommunens ledningsgrupp. Ifylld ansökningsblankett med forskningsplan skickas per e-post till Chefen för Expert- och utvecklingscentret, Fredrika Abrahamsson (fredrika.abrahamsson@karkulla.fi).

Namn: Anna Nybäck

Telefonnummer: 0400495050 E-post adress: anna.nyback@arcada.fi

Motivering: Examensarbete (yh)

1. Nuvarande arbetspgifter/studieriktning eller annat motsvarande:

Socionomstuderande, Yrkehögskolan Arcada, kandidatavhandling

2. Kontaktperson vid Kårkulla samkommun som kan ge mera information:

Enhetschef Satu Broman, Södis Serviceenhet
satu.broman@karkulla.fi
tel. 0247 431 404

Arbetet gäller:

Personal och kunskap _____

Ekonomi och effektivitet _____

Klienter och service _____

Processer och verksamhetsmodeller _____

Annat _____

3. Vad ska undersökas:

Personalens upplevelser gällande brukarnas delaktighet på Södis serviceenhet (med fokus på arbetslivsorienterad verksamhet)

Bilaga 3: 2/5 – Anhållan om forskningslov – Kårkulla samkommun

4. Uppdragsgivare (Läroanstaltens namn och kontaktperson vid läroanstalten):

Yrkeshögskolan Arcada
Handledare: Arla Cederberg
arla.cederberg@arcada.fi

5. Orsak till arbetet (t.ex. slutarbete):

Examensarbete (yh)

6. Tidsplan:

Målet är att göra intervjun med personalen på Södis i början av Maj 2018. Strävar att delta i thesis forum i Juni 2018.

7. Hur går arbetet till (beskrivning av metod):

För att få fram personalens erfarenheter av delaktighetsfrämjande arbetssätt används kvalitativ forskningsintervju som metod. Intervjun görs med handledarna som arbetar på Södis serviceenhet i centrum av Borgå. Personalen på Södis kommer att få en skriftlig förfrågan om medverkan i en forskningsintervju, ett formulär för informerat samtycke och intervjuguiden för att bekanta sig med innan intervjun äger rum. Intervjun kommer att bandas in. Det är frivilligt att delta i intervjun och man får avbryta den vid behov. I mitt arbete förbinder jag mig till god vetenskaplig praxis enligt TENK, d.v.s. den forskningsetiska delegationens goda vetenskapliga praxis i Finland. Jag garanterar därmed alla forskningsdeltagares anonymitet under processens lopp och garanterar också min tystnadsplikt. Materialet som spelas in under intervjun kommer att förvaras oåtkomligt under bearbetningen och endast att användas i forskningssyfte. Materialet förstörs efter att examensarbetet är godkänt.

8. Arbetets omfattning (antal anställda/brukare/enheter/regioner):

Ca. 6 handledare för gruppverksamheten på Södis serviceenhet (Mannerheimgatan) i Borgå.

9. På vilket sätt kan arbetet gynna Kårkulla samkommun?:

Kårkulla får värdefull information gällande sin verksamhet och en inblick i hur personalen själv upplever den. Resultaten av studien bidrar till att utveckla arbetet på Södis serviceenhet genom att man får en djupare inblick i det konkreta arbetet och de metoder som används i verksamheten.

Bilaga 3: 3/5 – Anhållan om forskningslov – Kårkulla samkommun



3(3)

10. Kårkulla samkommuns andel i genomförandet av arbete (tex. Uppgörande av enkät, intervjuer, upplåtande av utrymmen osv.) Obligatoriskt att nämna om samkommunen förväntas delta ekonomiskt (t.ex. att betala för enkätutskick)

Grupptervju önskas äga rum i Södis serviceenhets utrymmen, vid en lämplig tidpunkt för personalen.

Kårkulla samkommun får använda materialet för eget bruk:

Ja Nej

Kårkulla samkommun får publicera resultatet av arbetet:

Ja Nej

Kårkulla samkommun fyller i

Forskningslovet behandlats av:

Ledningsgruppen

Ledargruppen

Datum: 2.5-18

Godkänts av:

7.5-18 593B
Datum

Gudela Abraham
Chef för Expert- och utvecklingscentret, Kårkulla skn

Delgivning av beslut: A Nybäck, C Isaksson, H Sandblom

Forskningsplan (bilaga till ansökan om forskningslov)

Anna Nybäck, studerande, socionom (yh)
Yrkeshögskolan Arcada
anna.nyback@arcada.fi
tel. 0400495050

Rubrik: Delaktighet för vuxna med funktionsnedsättning inom arbetslivsorienterad verksamhet – Erfarenheter ur ett personalperspektiv

Syfte och frågeställningar:

Syftet för detta examensarbete är att redogöra för hur personalen på Södis serviceenhet arbetar för att förstärka brukarnas delaktighet inom den arbetslivsorienterade verksamheten.

Den centrala frågeställningen för detta examensarbete är som följande:

- 1) Hurdana arbetsmetoder använder personalen för att förstärka brukarnas delaktighet?
- 2) Hur syns brukarnas delaktighet i det vardagliga arbetet enligt personalen?

Uppdragsgivare och arbetslivsrelevans

Uppdragsgivaren för detta examensarbete är den Socialpedagogiska föreningen i Finland r.f. Föreningen har som syfte att främja utbildning och forskning inom socialpedagogik i Finland i samarbete med olika högskolor som har socialpedagogik i sin läroplan. Föreningens intresseområde ligger i hur man tillämpar socialpedagogik och socialpedagogiska arbets- och förhållningssätt i olika kontexter inom arbetslivet.

Syfte med denna studie är att redogöra för hurdana delaktighetsfrämjande arbetsätt används i verksamheten på en av Kårkullas enheter, Södis serviceenhet, samt lyfta fram personalens tankar kring det. Jag hoppas att resultaten av studien bidrar till att utveckla arbetet på Södis serviceenhet genom att man får en djupare inblick i det konkreta arbetet.

Projektbeskrivning och tidsplan

Examensarbetet kommer att behandla ämnet delaktighet i förhållande till brukargruppen personer med funktionsnedsättning, och därför kommer arbetets teoretiska referensram att bygga sig på delaktighet ur ett socialpedagogiskt perspektiv. I den teoretiska referensramen belyses delaktighetbegreppets olika dimensioner samt inom vilka områden i vardagen individen har möjlighet att uppleva delaktighet. Det redogörs även för vad delaktighetsfrämjande arbete innebär.

För att få fram personalens erfarenheter av delaktighetsfrämjande arbetssätt används kvalitativ forskningsintervju som metod. Intervjun görs med handledarna som arbetar på Södis serviceenhet i centrum av Borgå. Personalen på Södis kommer att få en skriftlig förfrågan om medverkan i en forskningsintervju, ett formulär för informerat samtycke och intervjuguiden för att bekanta sig med innan intervjun äger rum. Intervjun kommer att bandas in. Det är frivilligt att delta i intervjun och man får avbryta den vid behov. I mitt arbete förbinder jag mig till god vetenskaplig praxis enligt TENK, d.v.s. den forskningsetiska delegationens goda vetenskapliga praxis i Finland. Jag garanterar därmed alla forskningsdeltagares anonymitet under processens lopp och garanterar också min tystnadsplikt. Materialet som spelas in under intervjun kommer att förvaras oåtkomligt under bearbetningen och endast användas i forskningssyfte. Materialet förstörs efter att examensarbetet är godkänt.

Efter godkännandet av forskningslovet är målet att göra intervjun i ett så tidigt skede som möjligt, och sedan presentera arbetet för skolan i början av Juni 2018.

Som handledare för detta examensarbete på Arcada/ Det sociala området fungerar lektor Arla Cederberg.

arla.cederberg@arcada.fi

Artiklar

<u>Sökmotor/databas</u>	<u>Sökord</u>	<u>Kriterier</u>	<u>Antal träffar</u>	<u>Utvalda</u>
AAIDD – American Association on Intellectual and Developmental Disabilities	participation AND intellectual disability		244 (OBS! Inkluderar inte bara forskning, andra artiklar ingår)	0
EBSCO – Academic search elite	intellectual disability AND work	2008 – 2018 Peer reviewed Full text	660	0
EBSCO	intellectual disability AND work AND participation	2008 – 2018 Peer reviewed Full text	78	0
EBSCO	intellectual disability AND participation	2008 – 2018 Peer reviewed Full text	282	0
EBSCO	intellectual disability AND work	2008 – 2018 Peer reviewed Full text	660	0
Google scholar	osallisuus AND kehitysvamma	2008 - 2018	4030	0
Google Scholar	Kehitysvamma AND työ OR osallisuus	2008 - 2018	4350	0

<u>Sökmotor/databas</u>	<u>Sökord</u>	<u>Kriterier</u>	<u>Antal träffar</u>	<u>Utvalda</u>
Google scholar (vidare till Theseus)	kehitysvamma AND osallisuus OR työtoiminta	2008 - 2018	1330	1) Fahim Taher – “Ihmiset kuuluu töihin!” – kehi- tysvammaisten työntekijöiden osallisuus työtoi- minassa ja tuetussa työssä
Google scholar	day activity cen- ter AND intellectual disabilities	2008 - 2018	19 200	0
Google scholar	day activity cen- ter AND intellectual disabilities AND participation	2008 - 2018	19 000	0
Google scholar	intellectual disabilities AND work AND participation	2008 - 2018	30 400	0
Google scholar	intellectual disabilities AND work participat- ion AND work center	2008 - 2018	20 600	0
Google scholar	delaktighet AND funktionsnedsätt- ning	2008 - 2018	13 300	0

<u>Sökmotor/data-bas</u>	<u>Sökord</u>	<u>Kriterier</u>	<u>Antal träffar</u>	<u>Utvalda</u>
Researchgate	intellectual disability AND activity center			1) Engeset m.fl. 2015, Day activity centres – work for people with intellectual disabilities: A norwegian perspective,
Researchgate	disabilities AND employment			1) Gottlieb m.fl. 2010 - Employment of People with Disabilities,
ScienceDirect	intellectual disability AND work AND participation	2008 – 2018 research articles	1497	0

Sammanfattning av sökresultat på yrkeshögskolornas publikationsarkiv Theseus

Kriterier:	Högre YH – det sociala området/sosiaalia (inte högre YH i ”kehittäminen ja johtaminen” eller andra motsvarande specifika riktningar inom högre YH)
Sökord:	osallisuus AND kehitysvamma delaktighet AND funktionsnedsättning

<u>Skola</u>	<u>Antal träffar</u>	<u>Utvalda</u>
Arcada YH	2	0
Kaakkois-Suomen AMK	0	0
Kymenlaakson AMK	2	0
Lapin AMK	2	0
Laurea AMK	1	0
Metropolia AMK	4	0
Novia YH - Vasa	3	0
Novia YH - Åbo	5	0
Oulun AMK	1	0
Satakunnan AMK	3	0
Seinäjoen AMK	7	0
Tampereen AMK	4	0
Turun AMK	6	0
Vaasan AMK	2	0

Övriga källor för tidigare forskning

<u>Sökmotor/databas/övriga metoder för att hitta forskningen</u> (via Google.com)	<u>Forskningens namn</u>
<u>UEF publications (University of Eastern Finland)</u> Sökord: Kehitysvamma och työ	Misukka, Erja. 2009, Työn merkitys kehitysvammaiselle – ”En ruppee kuule ilimasta hommoo kuule tekemään.”
<u>Uppsatser.se</u> Sökord: Funktionsnedsättning och delaktighet	Lovisa Wilmenius: Funktionsnedsättning och delaktighet: En intervjustudie med vuxna

Intervjuguide

Öppnande frågor

- Vad var det som fick er intresserade av att börja arbeta på Södis serviceenhet?
- Vad anser ni att är målsättningen för verksamheten på Södis?

Delaktighet

- Hur förstår ni begreppet delaktighet? Vad innebär begreppet brukardelaktighet för er?

Arbetsmetoder och utmaningar i vardagen

- Hur arbetar ni med brukarna här på enheten?
- Använder ni er av några speciella arbetsmetoder för att främja brukarnas delaktighet?
- Kan man se någon skillnad i de metoder som används mellan de grupper som ingår i ALO- och LO-grupperna på Södis?
- Vilka utmaningar stöter ni på i arbetet gällande brukardelaktigheten?
- Har det skett några förändringar på enheten efter uppdateringen av *Specialomsorgslagen* eller ratificeringen av *FN:s Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning*? (och i fall det har skett, hurudana?)

Personalens tankar om verksamheten

- Upplever ni att brukarna får vara med och påverka hur verksamheten på enheten ser ut?
- Hur tas brukarnas individuella behov och önskemål tas i beaktande i verksamheten?
- Kommer ni på någonting som ni skulle vilja förbättra inom verksamheten?

Avslutande fråga

- Har ni någonting ni vill tillägga?