



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

Samverkan i BoDa-enheter

En kvalitativ studie om samverkan kring personer med funktionsnedsättning

Ingrid Hammarsten
Marja Hedin

HT 2013

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Socialt arbete
Examensarbete
Socionomprogrammet

Handledare: Mats Sundin
Examinator: Fereshteh Ahmadi

Abstract

Title: Collaboration in BoDa-units. A qualitative study about collaboration regarding people with disabilities.

The purpose of this thesis was to internally examine the cooperation between different professions in municipal BoDa-units. By doing a qualitative study using focus-group-interviews in three municipalities, we were able to examine the personnel's experience of cooperation issues and opportunities in BoDa-units. We have also examined why municipalities have introduced BoDa-units and how they work. Those BoDa-units we have examined addresses persons who are severely mentally disabled and with multiple disabilities but also to persons with autism and disruptive behaviour. The personnel working with the users of these services works both at the home with special services and at the daily activity. The unit operations managers are responsible for the whole BoDa-unit. The results have been analysed through the theoretical starting points of actor network theory and system theory, but also via relevant literature and the LSS-legislation. The result showed that the creations of the BoDa-units are based on a comprehensive view on the individual users' need of safety, environmental adaptation and a structured way of work. The conclusion of this study is that the co-operation benefits exceed the disadvantages and that the prospects for the BoDa-units are both positive and negative depending on which target group it addresses.

Keywords: BoDa, Co-operation, LSS, Actor Network Theory, System Theory

Sammanfattning

Syftet med uppsatsen var att studera intern samverkan mellan olika professioner i kommunala BoDa-enheter. Vi har med hjälp av kvalitativa fokusgruppintervjuer i tre kommuner undersökt personalens erfarenheter av samverkansproblem och -möjligheter i BoDa-enheterna. Vi har också undersökt varför kommunerna infört BoDa-enheter och hur de fungerar. De BoDa-enheter där vi studerat intern samverkan riktar sig mot personer med svåra funktionsnedsättningar och mulithandikapp samt personer med autism och utagerande beteenden. De brukarnära medarbetarna arbetar både i brukarnas boende och deras dagliga verksamhet. Enhetscheferna är ansvariga för hela BoDa-enheten. Resultatet analyserades med hjälp av de teoretiska utgångspunkterna aktörsnätverk och systemteori, relevant litteratur samt centrala begrepp och lagstiftning. Resultatet visade att BoDa-enheterna införts utifrån en helhetssyn på enskilda brukares behov av trygghet, miljöanpassning och strukturerat arbetssätt. Slutsatsen var att samverkansfördelarna i dessa enheter med gränsöverskridande arbete överväger samverkansproblemen samt att framtidsutsikterna för BoDa-enheterna är både positiva och negativa beroende på vilken målgrupp verksamheten vänder sig mot.

Nyckelord: BoDa, Samverkan, LSS, Aktörsnätverk, Systemteori

Förord

Detta examensarbete avslutar de studier på Sociala omsorgsprogrammet vid Högskolan i Gävle som vi påbörjade 1998 och 2001. Efter att i många år ha arbetat som enhetschefer i LSS-verksamhet ville vi ändå avsluta våra studier med att genomföra denna uppsats.

Vi vill rikta ett stort tack till de personer som tog sig tid och engagemang att delta i våra intervjuer. Tack för mycket användbar information som vi även kan använda oss av i vårt fortsatta yrkesliv. Vi vill också tacka vår handledare Mats Sundin för stöd och granskning av vår uppsats.

Januari 2014

Ingrid Hammarsten och Marja Hedin

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.2 Syfte och problem.....	2
1.3 Koppling till socialt arbete.....	2
1.4 Uppsatsens disposition.....	3
2. Centrala begrepp och lagstiftning.....	4
2.1 Funktionsnedsättning/Utvecklingsstörning.....	4
2.2 Autism.....	4
2.3 BoDa-enhet/Närdagverksamhet.....	5
2.4 Affärsområdeschef, enhetschef, brukarnära medarbetare och brukare.....	5
2.5 Lagstiftning.....	6
2.5.1 Lag om stöd till vissa funktionshindrade, LSS.....	6
2.5.1.1 LSS-boende - Bostad med särskild service för vuxna eller annan särskilt anpassad bostad, LSS 9.9 §.....	7
2.5.1.2 Daglig verksamhet, LSS 9.10 §.....	8
2.6 Samverkan.....	9
3. Kunskapsläge.....	12
3.1 BoDa-verksamhet.....	12
3.2 Samverkan kring personer med funktionsnedsättningar.....	13
4. Teoretiska utgångspunkter.....	17
4.1 Aktörsnätverk.....	17
4.2 Systemteori.....	18
5. Metod.....	21

5.1 Förförståelse	21
5.2 Forskningsdesign	22
5.3 Tillvägagångssätt	22
5.3.1 Intervjuprocess.....	22
5.3.2 Litteratururval	23
5.3.3 Urval av intervjupersoner	24
5.4 Analysverktyg.....	24
5.5 Uppsatsens trovärdighet	25
5.5.1 Validitet	25
5.5.2 Reliabilitet.....	25
5.5.3 Generaliserbarhet	26
5.6 Etiska ståndpunkter	27
5.6.1 Informerat samtycke.....	27
5.6.2 Konfidentialitet	27
5.6.3 Konsekvenser.....	28
5.6.4 Nyttjandekravet.....	28
5.6.5 Forskarens roll	29
5.7 Metoddiskussion	29
6. Resultat och analys	32
6.1 Fokusgrupperna	32
6.2 Beskrivning av de BoDa-enheter som ingår i studien.....	33
6.3 Behov av samverkan utifrån brukarnas behov.....	33
6.3.1 Analys av temat behov av samverkan utifrån brukarnas behov	35
6.4 Möjligheter och hinder för samverkan i BoDa-enheter	38
6.4.1 Analys av temat möjligheter och hinder för samverkan i BoDa-enheter.....	42

6.5 Framtidsutsikter för BoDa-enheter	44
6.5.1 Analys av temat framtidsutsikter för BoDa-enheter	45
7. Diskussion	47
7.1 Förslag till fortsatta studier.....	50
8. Referenser.....	51
8.1 Litteraturlista.....	51
8.2 Internetkällor.....	52
8.3 Förkortningar	54
8.4 Bilagor	55

1. Inledning

Samverkan är inte alltid så enkelt. Särskilt inte om samverkan sker kring en tredje part. För att samverkan ska fungera krävs att det finns resurser och mandat till samverkan. Det krävs också en engagerad ledning men framför allt krävs att de som ska samverka är överens om varför samverkan sker.

Personer med svåra funktionsnedsättningar eller autism med utagerande beteenden har ett stort behov av omgivningens stöd. Många kan inte själva uttrycka sin vilja och sina behov varför samverkan mellan dem som finns i personens nätverk är av yttersta vikt för den enskilde. I vårt arbete som enhetschefer för LSS-boenden (LSS är lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, SFS 1993:387) har vi deltagit i olika samverkansprojekt mellan LSS-boenden och daglig verksamhet. Tyvärr har dessa projekt sällan lyckats. De personalgrupper som arbetar på LSS-boenden respektive daglig verksamhet är vanligtvis relativt små och de arbetar med samma brukare. Samverkan/samarbete mellan dessa personalgrupper borde utifrån dessa förutsättningar vara både enkel och självklar då det är av största vikt för brukarna att personalen samverkar. I förarbeten till LSS-lagen betonas att Daglig verksamhet ska vara åtskilt från boendet och bland annat innebära ett miljöombyte för den enskilde (Prop. 1992/93:159). Ett antal svenska kommuner har infört så kallade BoDa-enheter, där Bo står för boende och Da för daglig verksamhet, för personer med svåra funktionsnedsättningar och multihandikapp eller autism med utagerande beteenden. Brukarna bor på LSS-boenden och har sin dagliga verksamhet i nära anslutning till boendet. För att se hur samverkan fungerar i den här typen av verksamheter vill vi studera tre svenska kommuner där det finns dagliga verksamheter i anslutning till, eller i närheten av, LSS-boenden, så kallade BoDa-enheter. I dessa kommuner finns dels enheter där personalen har sin huvudarbetsplats på LSS-boendet men arbetar även vissa tider på daglig verksamhet, dels finns det BoDa-enheter där personalen har sin arbetsplats i både LSS-boendet och den dagliga verksamheten.

Genom att intervjua personal som arbetar på olika nivåer i BoDa-enheter kan vi få kunskap om hur samverkan fungerar på dessa enheter. Då LSS-lagstiftningen uttryckligen fodrar att verksamheter för personer som tillhör LSS-lagens personkrets ska samverka (SFS 1993:387

6-7 §) säger vår erfarenhet att samverkan och samarbete är viktig för den enskilde brukarens känsla av sammanhang. Då allt fler kommuner börjar införa så kallade närdagverksamheter, till exempel Gävle (Gävle kommun, 2013) är det viktigt att samverkan i dessa fungerar utifrån lagstiftningens intentioner (Prop. 1992/93:159).

1.2 Syfte och problem

Syftet med uppsatsen är att studera intern samverkan mellan olika professioner i kommunala BoDa-enheter.

Uppsatsens frågor är:

Vilka samverkansproblem och -möjligheter ser anställda inom kommunala BoDa-enheter?

samt

Vad innebär BoDa-enheter och varför har kommunerna infört BoDa-enheter?

För att besvara studiens huvudfrågor och uppfylla syftet kommer fokusgruppintervjuer att genomföras i olika kommuner. Mer om detta i metodkapitlet.

1.3 Koppling till socialt arbete

Vår uppsats har koppling till socialt arbete eftersom samverkan är något av ett honnörsbegrepp på socialtjänstens arena. Olika lagar och styrdokument förordar samverkan för att personer i behov av samhällets stöd ska få sina behov tillgodosedda. Enligt Socialtjänstlagen (2001:453) ska samhällets socialtjänst, på jämlikhetens och solidaritetens grund, gagna människornas sociala trygghet, jämlikhet i levnadsvillkor och ett aktivt deltagande i samhällslivet. Socialtjänsten ska under hänsynstagande till människors ansvar för sina och andras sociala situation inriktas på att frigöra och utveckla enskildas och grupper egna resurser och verksamheten ska bygga på respekt för människors självbestämmande och integritet. Även andra lagar och konventioner som gäller i svensk funktionshinderpolitik

betonar vikten av att se alla lika värde oavsett funktionsnedsättning. De verksamheter som ger stöd till personer med funktionsnedsättning behöver samverka för att den enskilde ska få ett optimalt stöd. Personer med stora funktionsnedsättningar är en grupp som är beroende av andra för att få sin vardag att fungera. Många olika funktioner är involverade i dessa personers nätverk och samverkan mellan dessa funktioner är av yttersta vikt. De professioner som arbetar i de båda LSS-insatserna boende med särskild service och daglig verksamhet behöver samverka kring personer med stora funktionsnedsättningar och samtidigt följa gällande lagstiftning för att brukarna ska kunna få de goda levnadsvillkor som LSS-lagen (SFS 1993:387) föreskriver.

1.4 Uppsatsens disposition

Vi har delat in uppsatsen i 7 kapitel. I det första kapitlet finns inledning, syfte och frågeställning samt koppling till socialt arbete. I kapitel två beskriver vi uppsatsens centrala begrepp och aktuell lagstiftning. I det tredje kapitlet redogör vi för kunskapsläget på området och det fjärde kapitlet innehåller de teoretiska utgångspunkter som vi använt i studien. I det femte kapitlet går vi igenom den metod vi använt, hur vi genomfört studien, uppsatsens trovärdighet samt de etiska aspekter som vi tagit i beaktande. Sjätte kapitlet innehåller resultatredovisning samt analys av empirin. I det sjunde kapitlet återfinns uppsatsen resultatdiskussion. Avslutningsvis finns referenser, förkortningar och bilagor.

2. Centrala begrepp och lagstiftning

I det här kapitlet redogör vi för uppsatsens centrala begrepp samt aktuell lagstiftning.

2.1 Funktionsnedsättning/Utvecklingsstörning

Funktionsnedsättning definieras som nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. (Socialstyrelsen, 2013). I LSS-lagen används begreppet utvecklingsstörning som definieras som intellektuell funktionsnedsättning orsakad av en brist eller skada och som fastställts före 16 års ålder. I många fall är funktionsnedsättningen så omfattande att personen behöver stöd och hjälp i sitt dagliga liv (Socialstyrelsen, 1994).

2.2 Autism

Autism är ett livslångt funktionshinder som påverkar hur en person kommunicerar med och relaterar till andra människor. Funktionshindret påverkar också hur personen uppfattar världen runt omkring sig (The International Autistic Society, 2013).

Autism är ett så kallat spektrum tillstånd som innebär att personer med autism har gemensamma begränsningar inom områdena social interaktion, kommunikation och föreställningsförmåga. Personer med autism kan uppleva över- eller underkänslighet för bl.a. ljud, beröring, smak och dofter (ibid.). En person med autism har svårigheter med att sortera och bearbeta information, vilket kan medföra att världen blir kaotisk för individen. Kaoset kan leda till att personen blir självdestruktiv och/eller utagerande (Pedagogiskt arbete, 2013).

2.3 BoDa-enhet/Närdagverksamhet

BoDa, där Bo står för boende och Da för daglig verksamhet, är ett begrepp som används för daglig verksamhet som finns i nära anslutning till ett eller två LSS-boenden. Grundtanken är att personal ska arbeta på både den dagliga verksamheten och LSS-boendet. Den här typen av daglig verksamhet är vanligtvis till för personer med svår funktionsnedsättning som har stort behov av personalkontinuitet eller personer med autism och utagerande beteenden som förutom behovet av personalkontinuitet också behöver ett mycket strukturerat arbetssätt.

BoDa-enheter är inte någon särskilt utbredd verksamhetsform. Det är inte heller aktuellt att erbjuda BoDa-enheter för alla personer med funktionsnedsättning utan den är enbart till för dem med störst behov av personalkontinuitet. En genomgång av samtliga 290 svenska kommuners hemsidor visar att det förekommer BoDa-verksamhet i 27 kommuner och i dessa kommuner finns det vanligtvis 1-2 BoDa-enheter.

BoDa-enheter kallas också för närdagverksamhet i vissa kommuner.

2.4 Affärsområdeschef, enhetschef, brukarnära medarbetare och brukare

Affärsområdeschef är den medarbetare som arbetar längst från brukarna och som har det övergripande ansvaret för ett antal LSS-verksamheter.

Enhetschef är den medarbetare som har det direkta ansvaret för BoDa-enheten men arbetar inte direkt med brukarna.

De medarbetare som arbetar närmast brukarna tituleras som vårdare, boendeassistent, arbetshandledare, undersköterska. I redovisning av resultat, analys och diskussion använder vi brukarnära medarbetare som ett samlat begrepp för personal som arbetar närmast brukaren.

Brukare är ett, av Socialstyrelsen (2013), rekommenderat begrepp för personer som får individuellt stöd från socialtjänsten. I den här uppsatsen använder vi begreppet brukare för de personer som beviljats LSS-insatserna daglig verksamhet och bostad med särskild service.

2.5 Lagstiftning

2.5.1 Lag om stöd till vissa funktionshindrade, LSS

1994 kom Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS (SFS 1993:387). LSS var ett resultat av den handikapputredning som regeringen tillsatte 1989. Handikapputredningens uppgift var att utreda landstingens och kommunernas insatser för personer med omfattande funktionshinder i syfte att öka reformerna på det socialpolitiska området. Utifrån handikapputredningens slutbetänkande 1992 lade riksdagen 1993 fram en proposition med förslag till omfattande reformering av handikappolitiken, som bestod av två nya lagar, LSS och LASS (lag om assistansersättning) (Bengt Olof Bergstrand, 2002). LASS berörs dock inte i vår C-uppsats.

LSS är en så kallad rättighetslag vars kännetecken är att den endast är till för vissa, i lagtexten definierade, personer. Ytterligare kännetecken är att insatser som den enskilde kan ansöka om är beskrivna i lagen samt att den enskilde har möjlighet att överklaga beslut enligt LSS (ibid. 2002).

Genom LSS har personer med stora funktionsnedsättningar och omfattande behov möjlighet att få insatser och stöd. Lagen omfattas av tre olika personkretsar vilka beskrivs i LSS 1 § (SFS 1993:387)

1. Personer med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd.
2. Personer med betydande och bestående begåvningsmässigt funktionshinder efter hjärnskada i vuxen ålder föranledd av yttre våld eller kroppslig sjukdom.
3. Personer med andra varaktiga fysiska eller psykiska funktionshinder som uppenbart inte beror på normalt åldrande, om de är stora och förorsakar betydande svårigheter i den dagliga livsföringen och därmed ett omfattande behov av stöd eller service.

Personkretstillhörigheten utreds av kommunens biståndshandläggare. Om personen bedöms att tillhöra någon av LSS personkretsar har denne också rätt till de flesta av insatserna som beskrivs i LSS 9 § om inte dessa insatser kan tillgodoses på annat sätt. Två av LSS-lagens 10

insatser, Bostad med särskild service för vuxna eller särskilt anpassad bostad, LSS 9.9 § samt Daglig verksamhet, LSS 9.10 § beskrivs nedan.

2.5.1.1 LSS-boende - Bostad med särskild service för vuxna eller annan särskilt anpassad bostad, LSS 9.9 §

Ett av målen i LSS-lagen är att personer med funktionshinder ska kunna bo så likt andra människor som möjligt. Det innebär att man ska ha möjlighet att bo i en egen bostad även om man har ett behov av stöd för att klara sin dagliga livsföring (Socialstyrelsen, 2003).

Det finns tre olika typer av LSS-bostäder för vuxna enligt LSS 9.9 §

- Annan särskilt anpassad bostad
- Servicebostad
- Gruppboende

En skillnad mellan dessa tre typer av LSS-bostäder är att formen gruppboende och servicebostad ska erbjuda stöd från personal under hela dygnet. Annan särskilt anpassad bostad är ett självständigt boende som är fysiskt anpassat efter den enskildes behov men saknar fast personalbemanning (Bengt Olof Bergstrand, 2002).

Serviceboendet består av ett antal lägenheter som vanligtvis är placerade i ett trapphus eller i flera kringliggande hus. Det finns tillgång till gemensam service och individuellt stöd i den egna lägenheten från en fast personalgrupp. Det här är ett boende som är mellan ett självständigt boende i egen lägenhet och ett boende i en gruppboende (Socialstyrelsen, 2003).

Gruppboende är ett boende för personer med funktionsnedsättningar med omfattande stöd- och omvårdnadsbehov där det ska finnas tillgång till stöd av fast personal dygnet runt. I en gruppboende bor fem till sju personer i egna lägenheter som är grupperade kring ett gemensamhetsutrymme (Prop. 1992/93:159). Det är viktigt att gruppen personer som bor på gruppboendet är relativt liten: ”Den bör inte vara större än att den enskilde kan få en tillhörighet och en social roll i gruppen, knyta vänskapsband och kunna förstå och förutsäga

de andras reaktioner” (Socialstyrelsen, 2003 s. 35). Det är också viktigt att personalgruppen inte är för stor eftersom den också ingår i den enskildes sociala kontaktnät (ibid.).

I den här uppsatsen använder vi oss av benämningarna LSS-boende och LSS-bostad som ett samlingsbegrepp för bostad med särskild service.

2.5.1.2 Daglig verksamhet, LSS 9.10 §

Daglig verksamhet är en insats enligt LSS 9.10 § för de personer som omfattas av personkrets 1 och 2 enligt LSS 1 §. För att ha rätt till daglig verksamhet ska den enskilde vara i yrkesverksam ålder, inte studera eller ha något annat arbete (Bengt Olof Bergstrand, 2002).

Daglig verksamhet ska vara en form av daglig, meningsfull, sysselsättning där deltagarna utifrån sina individuella önskemål ska få utvecklas och få stimulans i gemenskap med andra människor (ibid.) På daglig verksamhet ska personer med funktionsnedsättning också få stöd och hjälp av personal med sådant som man inte klarar av själv, såsom personlig hygien, förflyttningar och kommunikation (Prop. 1992/93:159).

Det är viktigt att komma ihåg att daglig verksamhet inte ska ses som en anställningsform: ”Det är inte frågan om ett avlönat arbete och syftet är inte heller att producera varor eller tjänster” (ibid. s. 90). De som deltar i daglig verksamhet ska dock ha rätt till en symbolisk ekonomisk ersättning för att ”stimulera den enskilde att delta i verksamheten” (ibid. s. 90).

Ett övergripande mål med Daglig verksamhet enligt LSS är att ”utveckla den enskildes möjlighet till arbete” (ibid. s. 90) på den ordinära arbetsmarknaden. När det gäller personer med svår funktionsnedsättning eller autism med svåra utagerande beteenden är det närmast en utopi att tro att dessa personer skulle ha möjlighet till arbete på den ordinära arbetsmarknaden. Istället kommer de att vara hänvisade till sysselsättning i daglig verksamhet (Socialstyrelsen, 2008).

2.6 Samverkan

Enligt lexica betyder samverkan "samarbete eller samordnad verksamhet" (SAOL, 2013) eller "gemensamt handlande för visst syfte" (Nordstedts, 2006). Enligt Berth Danemark är samverkan "medvetna målinriktade handlingar som utförs tillsammans med andra i en klart avgränsad grupp avseende ett definierat problem och syfte" (2000, s 15). Runo Axelsson & Susanna Bihari Axelsson (2007) menar att samhällsvetenskaplig litteratur redovisar skilda och ibland motsägelsefulla förklaringar av termerna samverkan, samordning och samarbete. Integration, i betydelsen att föra samman olika aktörer eller aktiviteter, är en övergripande benämning som används av många forskare (ibid.). Kajsa Lindberg (2009) skiljer på samverkan och integration. Enligt henne innebär samverkan ett samspel mellan organisationer kring särskilda, definierbara frågor medan integration innebär att verksamheter helt och hållet förenas. Kajsa Lindbergs beskrivning stämmer överens med Berth Danemarks (2000) när det gäller samverkan och Runo Axelsson & Susanna Bihari Axelssons (2007) när det gäller integration. När vi ser på samverkan utifrån den här studiens syfte handlar det mestadels om integration eftersom det är verksamheter som samspelar kring gemensamma brukare och faktiskt också går in i varandra.

Målet med samverkan är många gånger att verksamheter ska kunna bli mer effektiva, men det kan också handla om förbättrad kontinuitet och ökad kvalitet för den enskilde individen som man samverkar kring (Runo Axelsson & Susanna Bihari Axelsson, 2007). Ett exempel på det senare är lagstiftningen på funktionshinderområdet där verksamheten enligt LSS 6 § "ska bedrivas i samarbete med andra berörda samhällsorgan och myndigheter" (SFS 1993:387). Vidare står det i LSS 7 § att insatserna ska vara "varaktiga och samordnade" (ibid). Förarbetena till LSS-lagen påpekar också att "syftet att främja den enskildes fulla delaktighet i samhällslivet kräver att inga insatser ses isolerade från varandra..." samt "... ett kontinuerligt samarbete måste därför ske mellan insatsgivaren och andra samhällsorgan" (Prop. 1992/93:159, s 171). Då de flesta personer som har beviljats LSS-insatsen daglig verksamhet även bor i särskilt anpassad bostad för vuxna (gruppboende eller serviceboende) är samverkan mellan dessa båda verksamhetsområden av yttersta vikt för att den enskilde ska tillförsäkras goda levnadsvillkor. Krav på samverkan finns också i Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete för dem som driver verksamhet enligt LSS:

Den som bedriver socialtjänst eller verksamhet enligt LSS ska identifiera de processer enligt 2 § där samverkan behövs för att säkra kvaliteten på de insatser som ges i verksamheten. ... Det ska framgå av processerna och rutinerna hur samverkan ska bedrivas i den egna verksamheten (SOFS 2011:9).

Lagen kräver samverkan. När det gäller vårt studieområde behöver samverkan mellan LSS-boenden och daglig verksamhet organiseras i kommunerna. Från politiskt håll måste tjänstemän ges mandat och resurser att organisera samverkan. Enligt Benny Hjelm (2007) är de yrkesgrupper som arbetar med människor med behov av samhällets stöd villiga att samarbeta kring dessa personers specifika behov, men samverkan prioriteras inte i praktiken av vare sig statlig eller kommunal politik. Om inte samverkan prioriteras politiskt finns risken att de människor som är i störst behov av samhällets stöd faller mellan stolarna och beteckningen samverkan endast blir ett innehållslöst honnörsord utan någon koppling till den praktiska verkligheten (ibid.).

Berth Danemark (2000) liksom Runo Axelsson & Susanna Bihari Axelsson (2007) pekar på ledningens betydelse i samverkansprocesserna. Många gånger faller projekt på grund av bristande tydlighet och tid i ledningsfunktionen. Ledningen kan inte sätta igång samverkan och sedan abdikera utan måste vara delaktiga och engagerade under hela processen. Det är också viktigt att alla deltagare i samverkan har samma definition på varför man samverkar. Deltagarna kan ha olika uppfattningar som kan bli till sanningar. För att kunna samverka krävs att deltagarna har samma "sanning", det vill säga att samtliga deltagare ska veta vad man samverkar kring och varför man gör det. Enligt Berth Danemark handlar lyckad samverkan "om att lära känna varandras synsätt och att kunna kommunicera kring dem" (2000, s. 28). Även Runo Axelsson & Susanna Bihari Axelsson (2007) pekar på vikten av gemensamt synsätt men de hävdar också att deltagarna i samverkansprojekt måste släppa sitt "revirbevakande beteende" (ibid. s. 23) för att underlätta samverkan. Ytterligare en faktor som kan bidra till samverkan inte fungerar är olika maktförhållanden, både formellt och informellt. En person kan genom sin yrkeskunskap utöva formell makt medan informell makt kan utövas genom den status personen har i organisationen. Makt som utgår från olika professioners yrkeskunskap kan ha sin bakgrund i regelsystem som bidrar till att olika professioner har olika synsätt på brukarna, vilket i sin tur bidrar till olika attityder och värderingar. Den informella makten i form av prestige kan handla om att deltagarna är ovilliga till samverkan eller att de försvarar sitt område gentemot dem de ska samverka med

(ibid.). Enligt Berth Danemark finns det en stor risk att samverkan misslyckas om maktpositionerna är alltför ojämna (2000).

När alla förutsättningar i form av mandat, resurser, tydligt ledarskap, prestigelöshet och öppenhet inför varandras kunskaper, synsätt och attityder är uppfyllda blir samverkan en ”stimulerande och berikande process” (Berth Danemark, 2000, s. 49) för alla som deltar i samverkansarbetet.

3. Kunskapsläge

I det här kapitlet redogör vi för kunskapsläget på området. Det finns få studier om vårt studieämne, samverkan mellan LSS-boende och daglig verksamhet, vilket både vår sökning av relevanta studier och Socialstyrelsen (2011) konstaterar.

3.1 BoDa-verksamhet

I en FoU-rapport har Agneta Lindgren & Irene Rönnqvist (2004) beskrivit och utvärderat BoDa-enheter för personer med svåra funktionsnedsättningar i Linköpings kommun. BoDa-enheternas verksamhetsidé innebär att både LSS-boenden och daglig verksamhet ska ha samma arbetsledning och att personal ska arbeta på båda enheterna. Författarna ser att det finns fler för- än nackdelar med BoDa-idén. Anhöriga och företrädare ställer sig positiva till verksamheten trots att författarna inte tror att alla anhöriga/företrädare vet vad BoDa-enhetens verksamhetsidé innebär. Organisationen ser olika ut beroende på om det är en kommunal eller privat utförare trots att de arbetar utifrån likadana kravspecifikationer. Ledarskapet ses som viktigt, chefens kompetens och erfarenhet spelar en stor roll. Om chefen är positiv och engagerad i BoDa-organisationen avspeglar det sig i personalgruppen. FoU-rapporten (ibid.) visar dock att alla verksamheter inte arbetar utifrån BoDa:s verksamhetsidé. Alla BoDa-enheter har inte förutsättningar att arbeta från den tänkta modellen. Det finns vissa brister hos bland annat placeringsenheten vid Sociala förvaltningen om hur BoDa-enheter är utformade och hur sammansättningen av grupper i boendet och den dagliga sysselsättningen ser ut. På en av de undersökta enheterna är inte personalen från LSS-boendet delaktig i den dagliga verksamheten. Det förekommer inte heller något samarbete mellan de olika BoDa-enheterna.

Socialstyrelsen (2011) är till viss del kritisk till BoDa-konceptet där samma personal arbetar i både LSS-boendet och den dagliga verksamheten. Det är positivt att det blir kontinuitet för och god kännedom om brukarna men Socialstyrelsen (ibid.) frågar sig om lösningen med gemensam personal för båda verksamheterna följer intentionerna för LSS-lagen (Prop. 1992/93:159) där tanken var att boende och daglig verksamhet skulle vara åtskilda.

3.2 Samverkan kring personer med funktionsnedsättningar

Daglig verksamhet fyller en viktig funktion för personer med funktionsnedsättningar. Enligt Socialstyrelsen (2008) är det den LSS-insats som beviljats flest personer. Det är viktigt att verksamheten är av god kvalitet och med personal som har god kunskap om ”funktionsnedsättningens konsekvenser” (ibid. s. 31) för den enskilde brukaren. Eftersom daglig verksamhet består av en mängd olika aktiviteter där spännvidden sträcker sig ”från sinnesstimulering till produktion av varor och tjänster” (ibid. s. 34) är det viktigt att personalen har den kompetens som verksamheten behöver. Förutom personal med hög kompetens för uppgiften krävs också att den enskilde brukaren ska ”ha möjlighet att vistas i olika miljöer och inte enbart vara hänvisade till bostaden” (ibid. s. 44). Det har visat sig att personer med stora omvårdnadsbehov kan ha sin dagliga sysselsättning i hemmet istället för i en organiserad daglig verksamhet, vilket strider mot LSS-lagens intentioner där daglig verksamhet ska vara en möjlighet till miljöombyte i vardagen. Socialstyrelsens kartläggning kan emellertid inte visa hur omfattande eller utbrett det är med daglig verksamhet förlagd till den enskildes hem (ibid.). Vidare säger Socialstyrelsen att innebörden av vad som är meningsfull daglig verksamhet skiljer för olika individer (ibid.).

Socialstyrelsens (2008) kartläggning av dagliga verksamheter i Sverige visar att kommuner ibland har svårt att hitta sysselsättning som passar varje enskild individs behov av LSS-insatsen daglig verksamhet. Traditionellt är personer med funktionsnedsättning den största målgruppen för daglig verksamhet och kunskaps- och erfarenhetsbasen för att ge dessa personer rätt stöd är stor. Däremot behövs det mer kunskap i kommunerna om hur man ska kunna utveckla verksamheter för personer med autism eftersom de har andra förutsättningar och svårigheter än den mer traditionella gruppen personer med funktionsnedsättning (ibid.). För att utveckla verksamheterna för personer med autism kan det vara nödvändigt att bland annat samverka mellan den enskilde brukarens boende och dagliga verksamhet eftersom många personer med autism är beroende av struktur och kontinuitet i sin vardag (Elin Åkerlind, 2010). Socialstyrelsen konstaterar att den vanligaste samverkansparten för daglig verksamhet både på övergripande organisatorisk nivå och på individnivå är LSS-boenden (ibid.). Detta är en naturlig, och viktig, samverkanspart eftersom de flesta av brukarna som har insatsen *daglig verksamhet* enligt LSS 9.10 § även har insatsen *bostad med särskild service* enligt LSS 9.9 §.

Petra Björne, Ingela Andresson, Magnus Björne, Mats Olsson och Sylvester Pagmert (2012) har studerat det stöd och den service som ges till personer med autism och utagerande beteenden. De utagerande beteendena kan bestå i handlingar som kan skada brukarna själva, deras fysiska omgivning och de personer som finns i deras närhet. Författarna (ibid.) diskuterar hur resurser kan tilldelas för att utveckla de verksamheter som arbetar med dessa brukare och kommer bland annat fram till att utagerande beteenden kan minskas om personalen kan samverka i team runt den enskilde brukaren.

Ann-Katrin Swärd (2007) har med hjälp av narrativa berättelser studerat hur föräldrar till barn med autism ser på samverkan. Samverkan är nödvändig för att personer med komplexa behov ska få tillgång till samhällets stöd eftersom en enda verksamhet inte kan tillfredsställa personens alla behov. Många personer med autism har en begränsad förmåga att generalisera mellan skilda miljöer varför samverkan mellan professionerna i den enskildes nätverk blir viktig. Om professionerna samverkar kring att anpassa miljön utifrån den enskilde brukarens förutsättningar kan det bidra till att personer med autism så långt som möjligt får hjälp till att få ett förutsägbart liv (ibid.). Även Petra Björne et al. (2012) noterar att en anpassning av miljön utifrån brukarnas behov är viktig där man inte ska stirra sig blind på brukarens utagerande beteende utan utgå från individen som finns bakom beteendet.

I en kvalitativ studie har Elin Åkerlind (2010) studerat samverkan i verksamheter för personer med autism. Ett gemensamt förhållningssätt bland personalen samt god kunskap om brukarnas funktionsnedsättningar är av yttersta vikt för att samverkan ska fungera. När det finns en helhetssyn kring brukarna bidrar det till en stabil och gemensam struktur, vilket vanligtvis gynnar personer med autism (ibid.).

Maria Grönkvist & Frida Preusse (2013) har undersökt vilka förutsättningar det finns för samverkan i arbetet med personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Eftersom personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar ofta behöver insatser från yrkesgrupper både från kommunen och från landstinget är det av stor vikt att samverkan fungerar (ibid.).

Nina Strömberg Dominkovic (2009) har studerat samverkan kring vuxna personer med psykisk funktionsnedsättning och psykisk sjukdom i och mellan kommunerna i Stockholms

län samt mellan kommunerna och Stockholms läns landsting. Författaren konstaterar att samverkan fungerar bäst där verksamheterna finns i samma organisation (ibid).

Förutsättningar för samverkan erhålls genom politiska riktlinjer, lagstiftning, gemensamt uppsatta mål och arbetssätt, olika samverkansforum, öppenhet för organisationernas skillnader men framför allt genom ett personligt engagemang och en vilja till samverkan (Maria Grönkvist & Frida Preusse, 2013; Nina Strömberg Dominkovic, 2009). Maria Grönkvist & Frida Preusse (2013) samt Petra Björne et al. (2012) påpekar också att personlig kännedom om brukarna bidrar till en fungerande verksamhet. Maria Grönkvist & Frida Preusse (2013) noterar också att geografisk närhet underlättar för samverkan mellan de verksamheter som ingår i samverkan. Vidare konstaterar Petra Björne et al. (2012) att det är en förutsättning att den som leder verksamheten också är närvarande i den eftersom det är chefen som ska se till att alla insatser fungerar runt brukaren och att rätt personal arbetar med brukaren. Ann-Katrin Swärd (2007) påtalar att de samverkande parterna även måste anpassa sig till dem man samverkar med. Hon tar upp kommunikation som ett redskap i samverkan där kommunikationen ska präglas av respekt och förståelse för varandras synsätt. Ann-Katrin Swärd (2007) påtalar vidare att god kompetens hos den personal som ska samverka kring personer med funktionsnedsättning är viktig för helhetssynen kring personen. Nina Strömberg Dominkovic (2009) noterar att gemensamma utbildningar ökar förståelsen för de olika huvudmännens uppdrag och arbetssätt.

I sin studie konstaterar Elin Åkerlind (2010) att samverkan används som ”ett begrepp för ansvar, kontakt och informationsutbyte” (ibid. s. 33) mellan verksamheter, vilket medför att det faktiskt finns en samverkan även om samverkansprocessen inte är bestämd från början. De olika verksamheterna samverkar så gott de kan utifrån de förutsättningar de har (ibid.).

Även om samverkan ofta fungerar finns det också hinder. Elin Åkerlind (2010) nämner bristen på tid samt varierande arbetsmetoder som bidragande orsaker till att samverkan inte fungerar optimalt. En stor del av personalens tid går åt till det brukarnära arbetet vilket medför att det inte blir så mycket tid kvar till att arbeta långsiktigt med samverkanslösningar. Elin Åkerlind (2010) och Maria Grönkvist & Frida Preusse (2013) har funnit att sekretessen kan utgöra ett hinder när de samverkande personerna arbetar i olika organisationer. Man har kännedom om problem kring enskilda brukare men har inte kunnat göra allt för att lösa problemen ”eftersom arbetsmetoderna hos respektive verksamhet inte alltid är kända och att

kommunikationen inte fungerar fullt ut p g a sekretess” (Elin Åkerlind, 2010, s. 29). Ytterligare ett hinder kan vara att den brukarnära personalen använder sig av olika arbetssätt mot brukarna vilket inte gynnar brukare med autism eftersom de är beroende av en likartad struktur och stabilitet oavsett av vilken personal de får stöd. De olika arbetssätten har sitt ursprung i att personalen, utifrån de kunskaper de har om brukaren och den verklighet personalen arbetar i, har skapat sig, ett för dem, fungerande arbetssätt med den enskilde brukaren i fokus. Elin Åkerlind (2010) anser att olika arbetssätt mot brukarna inte behöver vara negativt. Istället kan det bli en möjlighet för att utveckla gemensamma arbetsmetoder i samverkan med andra berörda verksamheter (ibid.).

Enligt Ann-Katrin Swärd (2007) utgör verksamheternas olika kulturer ett hinder för samverkan, men att samverkan även kan vara svår inom en och samma verksamhet. Hon konstaterar, liksom flera andra författare såsom Runo Axelsson & Susanna Bihari Axelsson (2007); Berth Danemark (2000); Maria Grönkvist & Frida Preusse (2013); och Nina Strömberg Dominkovic (2009), att en fungerande samverkan nås om alla som deltar i samverkan har samma mål och ett gemensamt ansvar. Samverkan blir ett givande och tagande med den enskilde brukarens bästa i fokus (Ann-Katrin Swärd, 2007)

I ovanstående kapitel har vi redogjort för litteratur som berör vårt studieområde, intern samverkan mellan professioner i BoDa-enheter. Vi har med hjälp av en FoU-rapport om BoDa-enheter redogjort för BoDa-konceptets verksamhetsidé (Agneta Lindgren & Irene Rönnqvist, 2004) och kopplat den till hur Socialstyrelsen (2011) ser på den typen av verksamhet. Vidare har vi utifrån litteraturen redogjort för samverkan kring personer med funktionsnedsättningar och vad som krävs för att den ska fungera. Vi har också redogjort för hinder som kan försvåra samverkan kring personer med funktionsnedsättningar. Det som vi kommit fram till i kunskapsöversikten kommer, tillsammans med de teoretiska utgångspunkterna aktörsnätverk och systemteori samt centrala begrepp och lagstiftning, att användas i analysarbetet av studiens empiriska material.

4. Teoretiska utgångspunkter

De teoretiska utgångspunkter vi använt i studien är aktörsnätverk och systemteori.

4.1 Aktörsnätverk

Aktörsnätverk är den svenska beteckningen för Actor-Network-Theory (ANT). Genom ANT kan man studera och beskriva samverkan mellan olika objekt. Objekten i sig kan vara både ting, människor, idéer, olika projekt och organisationer. I samverkan behöver inte objekten vara överens om varför man samverkar, men de behöver varandras hjälp för att uppnå samverkansmålet. Genom att flera aktörer tillsammans verkar för en sak bildar de stabila nätverk. För att skapa dessa nätverk behövs det olika aktiviteter som tillsammans bidrar till nätverkets stabilitet; problematisering, intressering, enrollering och mobilisering. (Kajsa Lindberg, 2009). Den förstnämnda aktiviteten, *problematisering*, utgör grunden för aktörerna att delta i nätverket. Man beslutar om ett problem som behöver en lösning och bjuder in andra aktörer för att samverka kring en lösning på problemet. Nästa aktivitet, *intressering*, har funktionen av identitetsskapande vars syfte är att stärka nätverket. Alla som deltar i nätverket måste kännas vid den identitet som blir ihopkopplad med nätverket. Den tredje aktiviteten, *enrollering*, innebär att deltagarna i nätverket positionerar sig. Enrolleringen kan få till följd att problemformuleringen förändras då aktörerna med olika metoder påverkar varandra för att få tolkningsföreträde i nätverket. Den sistnämnda aktiviteten, *mobilisering*, inbegriper stabilisering av nätverket. Utåt sett är deltagarna överens om nätverkets syfte och blir på så sätt en aktör mot andra nätverk (Kajsa Lindberg, 2009, s. 86-88).

Genom att använda figur 1 (s. 19) kan man även beskriva aktörsnätverk utifrån intressentmodellen. Vi återkommer till detta efter nedanstående beskrivning av systemteorin och intressentmodellen.

4.2 Systemteori

Till skillnad mot aktörsnätverk som står för stabilitet står systemteori för anpassning och flexibilitet. Enligt det systemteoretiska synsättet är organisationen beroende av sin omgivning. (Bengt Abrahamsson & Jon Aarum Andersen, 2005; Arne Maltén 2000). Organisationen betraktas som ett öppet system som anpassar sig till olika intressenters krav och förväntningar (Arne Maltén, 2000). Organisationens uppgift blir att avväga intressenternas krav och anpassa dem till varandra. Utifrån dessa anpassade krav bildas organisationens mål. Intressentmodellen är en form av systemteori som ”koordinerar önskemål och behov mellan företag och olika intressenter” (Arne Maltén 2000, s. 116). I mitten finns organisationen som är beroende av olika intressenter som alla vill ha ett utbyte med organisationen. Antalet intressenter kan vara hur många som helst och kan bestå av i stort sett vad eller vilka som helst. Det kan vara enskilda individer, grupper, kommuner, andra organisationer etcetera. Alla intressenter kan utöva inflytande på organisationen. De fortsätter att samspela med organisationen så länge de får ett utbyte av den och bidrar på så sätt till organisationens utveckling (Bengt Abrahamsson & Jon Aarum Andersen, 2005).

Intressentmodellen ur vårt angreppssätt illustreras i figur 1. BoDa-enheten/närdagverksamheten är organisationen i mitten. För sin överlevnad är den beroende av alla intressenter runt omkring. Intressenterna samverkar med BoDa-enheten/närdagverksamheten så länge de får ett utbyte av den. Enligt den systemteoretiska intressentmodellen är alla intressenter lika viktiga för organisationens överlevnad (ibid.). Vid en första anblick på modellen i figur 1 kan det te sig som att vissa intressenter är viktigare än andra för att BoDa-enheten/närdagverksamheten ska överleva. Till exempel kan man tycka att de enskilda brukarna som deltar i närdagverksamheten är den överlägset viktigaste intressenten. Men om det inte fanns politiska beslut för dagverksamhet fanns inte heller BoDa-enheten/närdagverksamheten. Om det inte fanns personal på daglig verksamhet som tog emot brukarna eller personal från LSS-boendet som såg till att brukarna kom dit skulle BoDa-enheten/närdagverksamheten inte heller existera. Om företrädare inte ansökte om insatsen daglig verksamhet enligt LSS 9:10 § (SFS 1993:387) skulle brukarna inte få möjlighet att delta i BoDa-enheten/närdagverksamheten. Följaktligen måste organisationen samverka med alla intressenter, men på olika plan och olika mycket vid olika tidpunkter (Arne Maltén, 2000).



Figur 1 BoDa-enhet beskriven utifrån den systemteoretiska intressentmodellen med ett urval av BoDa-enhetens intressenter.

Vi kan även se att man skulle kunna använda intressentmodellen i figur 1 för att beskriva aktörsnätverk (ANT). Alla intressenterna är aktörer i nätverket och samverkar kring BoDa-enheten/närdagverksamheten som blir deras gemensamma nämnare och när den fungerar optimalt bildas ett stabilt nätverk. Om man ser på de fyra olika aktiviteter som krävs för att ett aktörsnätverk ska komma till stånd (Kajsa Lindberg, 2009) kan man förklara dem utifrån ovanstående figur. Aktiviteten *problematisering* kan beskrivas utifrån varje intressent. Ett behov av sysselsättning för personer med funktionsnedsättning uppkommer. Riksdagen fattar beslut om rätten till daglig verksamhet genom att instifta lagar. På kommunal nivå löser politiker sedan behovet genom att besluta om att bygga och starta daglig verksamhet för dessa

personer. Den enskilde brukaren har ett behov av daglig sysselsättning och ansöker om insatsen, eventuellt med hjälp av företrädare eller anhöriga. Biståndshandläggaren beslutar om den enskilde brukaren har rätt till daglig verksamhet. För att driva en daglig verksamhet krävs en ledning som ser till att verkställa de politiska besluten. Personalen på den dagliga verksamheten ser till att brukaren får en bra sysselsättning och personalen på gruppboenden är behjälpliga med att hjälpa brukaren till den dagliga verksamheten och ibland även delta i den. Uppdragsgivare och biståndshandläggare har som uppgift att följa upp verksamheten och insatsen för den enskilde.

När det gäller aktiviteten *intressering* identifierar sig aktörerna med BoDa-enheten/närdagverksamheten på olika plan. Man har en gemensam nämnare att fungera kring och blir då starkare tillsammans.

Efter en tid inträder aktiviteten *enrollering* där de deltagande aktörerna positionerar sig. Olika intressenter blir olika starka och får olika mycket makt. Man kan tycka att de politiska besluten bland annat i form av lagstiftning skulle vara de mest framträdande i nätverket, men det kan lika väl vara brukarna och deras företrädare som blir de som har mest makt och påverkar övriga i nätverket.

När den fjärde aktiviteten, *mobilisering*, blir aktuell har aktörerna positionerat sig och bildat ett stabilt nätverk som utåt sett fungerar som en enhet. Nätverket kan till exempel vara enigt mot konkurrenter eller andra politiska beslut.

Det finns emellertid ett problem med att använda intressentmodellen för att beskriva både ANT och systemteorin. Enligt ANT får olika aktörer/intressenter olika mycket makt i nätverket medan de enligt systemteorin utövar lika mycket inflytande, även om graden av inflytande kan variera över tid (Arne Maltén, 2009). Om man ska använda intressentmodellen för att beskriva de båda teoretiska utgångspunkterna är det viktigt att ta med denna distinktion.

5. Metod

Här redogör vi för den metod som vi använt, hur urvalet och genomförandet gått till samt vilka etiska aspekter vi tagit i beaktande under studien. Vi redogör också för uppsatsens validitet, reliabilitet och generaliserbarhet. Kapitlet avslutas med en metoddiskussion.

5.1 Förförståelse

I olika styrdokument finns krav på samverkan för att den enskilde så få ett optimalt stöd. Det finns en risk att samverkan bara blir ett honnörsord utan praktisk betydelse om den inte organiseras i och mellan de enheter som samverkar med varandra (Benny Hjelm, 2007)

I vårt arbete har vi upplevt att det finns brister i samverkan mellan daglig verksamhet och LSS-boenden. Det har varit svårt med kommunikationen mellan dessa verksamhetsområden på flera nivåer, både mellan brukarnära medarbetare och mellan enhetschefer. Det kan handla om att enskilda individer inte vill, eller kan, samverka. Det kan också vara organisatoriska hinder som bidrar till att samverkan inte fungerar. Lagstiftningen på funktionshinderområdet kan vara ytterligare en orsak till bristande samverkan mellan dessa verksamhetsområden.

Ovanstående beskriver våra upplevelser och tankar kring samverkan i den kommun där vi är verksamma. Det verkar som om samverkan mellan ovannämnda verksamhetsområden fungerar i andra kommuner varför vi ville undersöka hur den interna samverkan fungerar i de kommuner som har BoDa-enheter. Före studiens början hade vi även uppfattningen att BoDa-enheter kan ses som en tillbakagång till de institutioner som fanns före LSS-lagens ikraftträdande, varför vi också ville undersöka om vår uppfattning stämde med den verklighet som finns i BoDa-enheterna.

5.2 Forskningsdesign

Vi har använt oss av en kvalitativ studie eftersom vi ville undersöka olika professioners erfarenheter av intern samverkan i BoDa-enheter. Vi ansåg den kvalitativa metoden som lämplig till vår studie eftersom den kan bidra till att ”förstå människan och mänskligt samspel” (Sam Larsson, Yvonne Sjöblom & John Lilja, 2008, s. 29). Samverkan kan ses som socialt samspel mellan människor. Genom kvalitativa fokusgruppintervjuer kunde vi få kunskap om hur fokusgruppdeltagarna med egna ord beskrev det sociala fenomenet samverkan mellan människor i de verksamheter där de arbetar.

5.3 Tillvägagångssätt

5.3.1 Intervjuprocess

Vi har använt oss av fokusgruppintervjuer som datainsamlingsmetod. Fokusgruppintervjuer är lämpliga att använda om man vill få fram en grups syn på ett fenomen (Kajsa Billinger, 2008). Eftersom vi sökte information om personalens erfarenheter av samverkan ansåg vi att det var möjligt att få fram detta om deltagarna kunde diskutera ämnen i interaktion med varandra. Fokusgrupper är också lämpliga att använda i personalgrupper som kan ge ”sin kollektiva bild av verksamheten” (ibid. s. 319). En fördel med fokusgruppintervjuer är att flera personer kan tillfrågas samtidigt om en särskild fråga eller ett särskilt tema (Steinar Kvale & Svend Brinkmann, 2009). För att få ett något bredare material att analysera valde vi att genomföra intervjuer i tre olika kommuner.

Till intervjuerna utformade vi en intervjuguide (Bilaga 3) med tre huvudfrågor samt ett antal följdfrågor under varje huvudfråga. Följdfrågorna var tänkta att användas som ett stöd för oss intervjuare om gruppens diskussioner skulle frångå ämnet. Huvudfrågornas syfte var att ringa in det fenomen som var intressant för vår uppsats. Vid intervjuerna berättade fokusgruppdeltagarna fritt om sina erfarenheter av samverkan i BoDa-enheter och vi ställde följdfrågor när vi ville veta mer om det sagda.

Fokusgrupperna bestod av 2-5 personer per grupp. I två av grupperna deltog både chefer och brukarnära medarbetare, medan den tredje gruppen enbart bestod av enhetschefer. I den sistnämnda gruppen hade man inte möjlighet att frigöra brukarnära medarbetare till intervjun. Intervjuerna genomfördes dels på plats på BoDa-enhetens dagliga verksamhet i en av kommunerna dels per telefon i de två övriga kommunerna. Valet av olika intervjuplatser och intervjusätt berodde på att den kommun där intervjuerna skedde på plats önskade att vi skulle komma till dem för att också se verksamheten. De övriga kommunerna hade däremot inte möjlighet att ta emot oss för personliga besök, varför dessa intervjuades per telefon.

Vid fokusgruppintervjuerna hade en av oss författare rollen som samtalsledare och den andre hade en lyssnande och analyserande roll samt bidrog med följdfrågor. Inför varje fokusgruppintervju beslutade vi författare vem som skulle ha vilken roll och vi växlade roller vid de olika intervjutillfällena. Fokusgruppintervjuerna tog mellan 45-120 minuter och spelades in med hjälp av mobiltelefon. Vi förde också korta anteckningar under intervjuerna. Fokusgruppintervjuerna avslutades med att vi frågade deltagarna om de hade något att tillägga. Vi frågade också om vi fick kontakta dem igen om vi skulle behöva förtydligande av något som sagts vid intervjuerna.

5.3.2 Litteratururval

Vid sökning av tidigare forskning har vi använt oss av Google Scholar, Google, DIVA och Libris artikelsök. Vi har sökt på följande sökord: "samverkan", "samverkan mellan Daglig verksamhet och LSS-boenden", "samverkan inom LSS", "Samverkan handikappomsorg", "Funktionsnedsättning", "BoDa", "Närdagverksamhet", "Daglig verksamhet", "LSS-boenden" och "Gruppboende". Socialstyrelsen (2011) konstaterar att det endast finns en begränsad mängd studier som handlar om daglig verksamhet och boende för personer med psykisk funktionsnedsättning. Vår sökning av tidigare studier som specifikt rör samverkan mellan LSS-boende och daglig verksamhet visar på liknande resultat. Vi har använt oss av de tidigare studier vi funnit men också använt litteratur som berör områdena samverkan, utvecklingsstörning/funktionsnedsättning samt autism. Vi har också sökt information i lagtext, på Sveriges kommuner och landstings (SKL) samt Socialstyrelsens hemsidor.

5.3.3 Urval av intervjupersoner

För att samla information om hur samverkan fungerar i BoDa-enheter har vi intervjuat totalt 11 personer fördelade i tre fokusgrupper om 2-5 personer per grupp i tre kommuner. Fokusgruppdeltagarna arbetade som chefer eller brukarnära personal i verksamheterna. En av fokusgrupperna bestod av två enhetschefer medan de övriga fokusgrupperna bestod av både enhetschefer och brukarnära personal.

För att få fram relevanta personer för intervjuer gick vi igenom samtliga Sveriges kommuners hemsidor för att söka reda på vilka kommuner som hade BoDa-enheter eller närdagverksamheter. Vi fann 27 kommuner som erbjöd denna verksamhetsform mellan en eller två LSS-boenden och daglig verksamhet. Utifrån dessa lottade vi fram 5 kommuner som vi kontaktade per e-post (Bilaga 1) och ställde frågan om de hade möjlighet att delta i vår studie. Vi informerade att intervjuerna skulle ske per telefon eller via Skype. Av de kommuner vi kontaktade fick vi svar från samtliga, men två kommuner hade inte möjlighet att delta förrän vid ett senare tillfälle varför de föll bort på grund av uppsatsens tidsram. En av kommunerna önskade att vi skulle komma till dem och genomföra intervjun på plats medan de två övriga inte hade möjlighet till detta utan önskade att få delta i telefonintervjuer.

Från början var vår tanke att genomföra enskilda intervjuer med medarbetare på olika nivåer inom LSS-boenden och dagliga verksamheter i nära anslutning till varandra. Tyvärr blev det inte möjligt eftersom de kommuner som ville delta i undersökningen inte hade möjlighet att frigöra tid för enskilda medarbetare att delta i individuella intervjuer. Därför fick vi ändra vårt fokus något och istället genomföra fokusgruppintervjuer.

5.4 Analysverktyg

Efter varje fokusgruppintervju diskuterade vi vår uppfattning av det sagda och hur vi analyserat svaren för oss själva under intervjuens gång. Vi skrev ner våra direkta analyser för att inte glömma bort hur vi själva uppfattade intervjun under, och direkt efter intervjusituationen. Därefter transkriberades de inspelade fokusgruppintervjuerna till text och jämfördes med våra direkta analyser. Som analysverktyg använde vi meningskoncentrering

som innebär att fokusgruppdeltagarnas utsagor omformuleras till kortare formuleringar för att få fram en översiktlig bild av det som sägs (Steinar Kvale & Svend Brinkmann, 2009). För att få en helhetsbild av vårt intervju-material och sedan kunna omformulera texten till kortare meningar läste vi först igenom hela intervju-materialet. Sedan fortsatte vi att söka efter gemensamma nämnare i de transkriberade intervjuerna. Texterna gick igenom vid ett flertal tillfällen och vid dessa tillfällen utkristalliserades några temaområden som vi ansåg belyste fokusgruppdeltagarnas syn på fenomenet samverkan. De teman vi fann var; ”behovet av samverkan utifrån brukarnas behov”, ”möjligheter och hinder för samverkan i BoDa-enheter” samt ”framtidsutsikter för Boda-enheter”. Eftersom vi ville undersöka fokusgruppdeltagarnas erfarenheter av intern samverkan använder vi oss av citat för att lyfta fram deras beskrivningar av fenomenet. De citat som används är avskrifter från inspelningarna och de anteckningar som fördes i samband med intervjuerna. Citaten har dock i vissa fall redigerats språkmässigt.

5.5 Uppsatsens trovärdighet

5.5.1 Validitet

Validitet innebär att mäta det man tänkt att mäta. Enligt Steinar Kvale & Svend Brinkmann (2009) beror validitetet på forskarens hantverksskicklighet där denne under hela forskningsprocessen ska kontrollera, ifrågasätta och tolka resultaten. De steg som tagits under forskningsprocessen bör vara förnuftiga och kunna försvaras i relation till det som forskaren får fram i undersökningen (ibid). Vi har försökt att så tydligt som möjligt redovisa våra tankar och resonemang runt valet av metod och själva intervjuprocessen för att på så sätt bidra till uppsatsens trovärdighet.

5.5.2 Reliabilitet

Reliabilitet innebär att kontrollera forskningsresultatets tillförlitlighet. När man mäter reliabiliteten bör man ställa sig frågan om resultatet kan återges vid andra tillfällen och av

andra forskare (Steinar Kvale & Svend Brinkmann, 2009). Eftersom vi intervjuat de olika professionernas erfarenheter av intern samverkan i en särskild typ av verksamheter är det inte säkert att andra forskare skulle få samma resultat om de intervjuade samma fokusgrupper vid ett annat tillfälle. De intervjuades utsagor är beroende av den situation där de för stunden befinner sig och de erfarenheter de har idag kan med tiden förändras (Sam Larsson & Ted Goldberg, 2008). För att stärka reliabiliteten i syfte att få en mer allsidig och nyanserad bild av fenomenet intern samverkan hade vi även kunnat intervju ”personer som befinner sig i olika observatörsroller” (ibid. s. 169). Det kan till exempel vara brukarnas företrädare och anhöriga eller de sjuksköterskor och arbetsterapeuter som på olika sätt samverkar med BoDa-enheterna. Eftersom vi valde att avgränsa vår studie till att omfatta chefernas och de brukarnära medarbetarnas erfarenheter av intern samverkan var det inte aktuellt att intervju flera funktioner.

5.5.3 Generaliserbarhet

Kritik mot valet av kvalitativa studier är att de inte är generaliserbara mot en större population eftersom antalet intervjupersoner är för få (Steinar Kvale & Svend Brinkmann, 2009). Författarna (ibid.) påpekar att många gånger är antalet intervjuer för många. De anser att forskaren istället skulle ”ägnat mer tid åt att förbereda intervjuerna och analysera dem” (ibid. s. 130). Kritiken mot att kvalitativa intervjuer inte är generaliserbara kan bemötas med att kvalitativa intervjuer ger oss en större förståelse för hur den intervjuade personen tänker och känner inför olika upplevelser. Genom den kvalitativa intervjun kan man finna mönster som förenar de intervjuade och dessa mönster kan sedan överföras till andra liknande situationer, så kallad naturalistisk generalisering. Den naturalistiska generaliseringen bygger på personlig erfarenhet som genom att kläs i ord övergår från tyst kunskap till klart uttalad påståendekunskap (Steinar Kvale & Svend Brinkmann, 2009). När det gäller frågan om vår studie är generaliserbar mot en större population blir svaret med största sannolikhet negativt. Om man däremot ser på det verksamhetsområde där vi studerat intern samverkan kan resultatet mycket väl vara generaliserbart mot samma typ av verksamheter där personalen arbetar med brukare med väldigt sammansatta behov.

5.6 Etiska ståndpunkter

Vetenskapsrådet (2002) nämner fyra viktiga etiska krav som forskaren ska ta i beaktande vid genomförandet av kvalitativa intervjuundersökningar; informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekravet. Informationskravet är ett övergripande krav eftersom deltagarna ska informeras om alla de övriga kraven. Steinar Kvale & Svend Brinkmann (2009) tar även upp att man måste beakta konsekvenser för deltagarna vilket även Vetenskapsrådet (2002) tar upp under informationskravet. Vidare tar Steinar Kvale & Svend Brinkmann (2009) upp forskarens roll som något som man bör tänka på vid kvalitativa studier. Nedan lägger vi fram vårt resonemang kring dessa etiska riktlinjer.

5.6.1 *Informerat samtycke*

Det informerade samtycket innebär att fokusgruppdeltagarna, för att kunna ge sitt samtycke, får information om syftet med undersökningen och upplägget av den. Det är också viktigt att informera att deltagandet är frivilligt och kan avbrytas när som helst under studien (Vetenskapsrådet, 2002; Steinar Kvale & Svend Brinkmann, 2009). I vår studie fick deltagarna i förväg skriftlig information om studiens syfte och hur vi tänkt genomföra den via informationsbrevet (Bilaga 2). Vi informerade också om att deltagandet var helt frivilligt samt att deltagarna när som helst kunde avbryta intervjun. Deltagarna informerades även muntligt innan vi började fokusgruppintervjuerna och vi ställde också frågan om de fortfarande var intresserade av att delta i intervjun.

5.6.2 *Konfidentialitet*

Konfidentialiteten, det vill säga deltagarnas anonymitet, ska garanteras så långt som möjligt (Vetenskapsrådet, 2002). I redovisningen av intervjuerna har vi därför använt oss av titulaturer. Eftersom intervjuerna skedde i grupp ansikte mot ansikte samt via telefon faller det sig naturligt att det inte blev någon anonymitet inför de andra deltagarna i gruppen.

Ytterligare en aspekt av konfidentialiteten i vår undersökning är att vi endast intervjuat personal verksamma i tre kommuner. För att inte riskera att personerna blir igenkända nämner vi inte i studien vilka kommuners verksamhetsrepresentanter vi intervjuat. Man ska dock komma ihåg att informanterna kan vilja bli omnämnda i studien eftersom de ändå lagt ner tid och lämnat ifrån sig information i samband med intervjun. (Steinar Kvale & Svend Brinkmann, 2009, s. 89). Vi har dock valt att låta anonymitetskravet vara det ledande när vi beslutade hur vi skulle redovisa intervjuresultatet.

5.6.3 Konsekvenser

Det är också viktigt att redovisa om studien kan medföra några risker eller obehag för deltagarna (Vetenskapsrådet, 2002). Eventuella men för deltagarna ska vägas mot den kunskap som studien kan ge (Steinar Kvale & Svend Brinkmann, 2009). Vi har intervjuat personal om deras erfarenheter av samverkan i arbetet varför eventuell skada för dem som enskilda individer bör vara liten. I samband med fokusgruppintervjun informerade vi muntligen att deltagarna när som helst fick kontakta oss om de hade frågor kring intervjun. Information gavs också, både muntligt och skriftligt (Bilaga 2), att uppsatsen skulle publiceras på Gävle Högskolas hemsida.

5.6.4 Nyttjandekravet

Nyttjandekravet innebär att det material som forskaren fått fram vid en intervju endast får användas för forskningsändamål (Vetenskapsrådet, 2002). Både i början och i slutet av fokusgruppintervjuerna informerades deltagarna muntligt att det material som vi fick fram i intervjuerna endast skulle användas för vår studie och att de ljudfiler vi spelade in samt våra anteckningar skulle raderas när vi var klara med studien. De fick också skriftlig information om detta i informationsbrevet (Bilaga 2). Fokusgruppdeltagarna erbjöds också att få ta del av den färdiga uppsatsen.

5.6.5 Forskarens roll

När vi diskuterade etiska aspekter kring vårt studieområde uppstod frågan om vår egen erfarenhet kunde vara ett hinder i studier av ett närliggande område? Kunde vår erfarenhetsbaserade kunskap färga intervjusituationen och därmed påverka fokusgruppdeltagarna att svara i en särskild riktning? I kvalitativa intervjuer ska forskaren vara kunnig i det ämne som rör intervjun samtidigt som denne ska vara öppen och förutsättningslös för att ha förståelse för informanternas berättelser (Sam Larsson & Ted Goldberg, 2008). Vi ansåg oss kunniga på de båda verksamhetsområdena LSS-boenden och daglig verksamhet och den lagstiftning som omgärdar dessa områden. Däremot hade vi mycket begränsad kunskap om BoDa-enheter vilket bidrog till att vi kunde vara öppna inför fokusgruppdeltagarnas utsagor.

Ett etiskt problem i kvalitativa intervjusituationer är ”förenad med en asymmetrisk maktrelation” (Steinar Kvale & Svend Brinkmann, 2009, s. 49) där intervjuaren utifrån sin kunskap och kompetens får större makt i intervjusituationen, den så kallade intervjuareffekten. Eftersom vi före studiens början hade ringa kunskap om BoDa-enheter anser vi inte att vi hade mer makt än fokusgruppdeltagarna i intervjusituationerna. Deltagarna hade makt i och med de kunskaper och erfarenheter de hade om de specifika verksamheterna medan vi hade makt att till viss del styra fokusgruppintervjun och de frågor som diskuterades.

5.7 Metoddiskussion

Syftet med uppsatsen är att studera olika professioners erfarenheter av intern samverkan i kommunala BoDa-enheter varför en kvalitativ studie är att föredra. Genom kvalitativa intervjuer kan vi förstå intervjupersonernas livsvärld då de med egna ord får möjlighet att beskriva sina erfarenheter och upplevelser (Steinar Kvale & Svend Brinkmann, 2009).

I datainsamlingen har vi använt oss av fokusgruppintervjuer vilket i själva intervjusituationen var tidsbesparande för oss. Däremot tog det tid att transkribera det inspelade materialet till text eftersom vi samtidigt måste hålla isär vem som sade vad.

En förutsättning för att använda fokusgrupper som datainsamlingsmetod är att deltagarna är överens om ämnet och att det är viktigt att diskutera det (Kajsa Billinger, 2008). Enligt Steinar Kvale & Svend Brinkmann (2009) består en fokusgrupp av sex till tio personer där syftet är att få fram uppfattningar som är i fokus för gruppen. De fokusgrupper som ingick i vår undersökning bestod av två till fem personer vilket kan anses som något för få i antal. Nu tror vi inte att antalet i framför allt två av fokusgrupperna spelade så stor roll för studiens resultat eftersom alla var överens om det diskuterade ämnet. Däremot kan den grupp som enbart bestod av två enhetschefer bidragit till en ensidig syn på samverkan eftersom deras utsagor om samverkan mellan personal stod oemotsagda då ingen brukarnära medarbetare deltog i fokusgruppen. I de övriga fokusgrupperna kan det ha funnits en risk att deltagare höll inne med information för att över- eller underordnade satt i samma intervju. Eftersom vi undersökte fokusgruppdeltagarnas erfarenheter av intern samverkan fanns också möjligheten att intervjusituationen gav positiva konsekvenser genom att deltagarna fick möjlighet att diskutera samverkan och föra fram sina åsikter inför varandra. Det kan bidra till att över- och underordnade medarbetare kommer närmare varandra och kan i framtiden ha enklare att diskutera synpunkter på arbetet.

Fokusgruppintervjuerna genomfördes på två olika sätt. En av intervjuerna genomfördes ansikte mot ansikte med en fokusgrupp bestående av fyra personer medan de två övriga genomfördes som gruppssamtal per telefon. Fördelen med intervjuer ansikte mot ansikte är att informanternas utsagor kan förstärkas av mimik och gester (Steinar Kvale & Svend Brinkmann 2009). Telefonintervjuer å sin sida har fördelar med att det är tidsbesparande, framförallt för intervjuaren som inte behöver ta hänsyn till geografiska avstånd (ibid). Så här i efterhand kan vi säga att det kanske skulle varit bäst att hålla sig till en intervjuform, men den kommun som först svarade att de hade möjlighet att delta i studien var också den kommun som önskade att vi skulle besöka dem. När de övriga kommunerna som deltog i studien istället önskade telefonintervjuer valde vi att använda de olika sätten att intervjua för att få tillgång till något bredare data.

I stället för fokusgruppintervjuer hade vi kunnat använda oss av elitintervjuer eftersom de intervjuade personerna är professionellt verksamma. Enligt (Steinar Kvale & Svend Brinkmann, 2009) är eliter ”ledare eller experter i ett samhälle som har en maktposition” (ibid. s. 163). De fokusgruppdeltagare med chefsposition som deltog vid intervjuerna kan ses både som ledare och experter eftersom de både har en maktposition och kunskap inom sitt område. Om vi använt elitintervjuer skulle vi enbart ha intervjuat personer i chefsposition med risk att missa värdefull information från de brukarnära medarbetarna.

Om vi valt att studera hur brukarna upplever verksamheten hade vi kunnat välja observationer. Vår erfarenhet säger dock att det inte är särskilt lämpligt ur brukarsynpunkt. Flera av brukarna med svåra funktionsnedsättningar har stort behov av kontinuitet i sin vardag och nya personer i deras närhet kan bli väldigt störande.

6. Resultat och analys

Här presenterar vi resultatet från de fokusgruppintervjuer som vi genomfört i BoDa-enheter i tre kommuner. Redovisningen av intervjuerna inleds med en allmän beskrivning av fokusgruppdeltagarna och de enheter där de är verksamma. Materialet har vi delat in i tre teman som utkristalliserades vid intervjuerna; ”Samverkan utifrån brukarnas behov”, ”Möjligheter och hinder för samverkan i BoDa-enheter” samt ”Framtidsutsikter för BoDa-enheter”. Intervjuredovisningen följs av en analys av intervjuerna under respektive temaområde.

Vid analysen av materialet har vi kopplat resultatet till de teoretiska utgångspunkterna aktörsnätverk och systemteori, kunskapsläget samt de centrala begrepp och den lagstiftning som vi redogjort för i tidigare avsnitt.

6.1 Fokusgrupperna

De tre fokusgrupperna bestod av totalt 11 personer i åldern 25-60 år. Av dessa innehade 6 personer någon form av ledningsfunktion medan de övriga 5 arbetade direkt mot brukarna. Fokusgruppdeltagarna är verksamma i tre olika kommuner och samtliga arbetar med och i så kallade BoDa-enheter för personer med svåra funktionsnedsättningar och multihandikapp eller autism och utagerande beteenden. Alla har arbetat relativt länge med och i verksamheten, 5-20 år och de flesta har tidigare arbetat i annan typ av LSS-verksamhet, såsom vårdboende, gruppboende och daglig verksamhet. Medarbetarna hade varierande utbildningar såsom barnskötare, social service linjen, undersköterska och fritidsledare. Cheferna hade social omsorgsutbildning, socionomutbildning, förskolläraryrket samt gymnasieutbildningar som byggts på med lokala chefsutbildningar anordnade av arbetsgivaren.

6.2 Beskrivning av de BoDa-enheter som ingår i studien

Gemensamt för alla de studerade BoDa-enheterna är att personalen arbetar i både LSS-boendet och den dagliga verksamheten. De börjar antingen sin arbetsdag på LSS-boendet och följer sedan brukaren till den dagliga verksamheten och fortsätter att arbeta där under sitt arbetspass eller så börjar de sitt arbetspass på den dagliga verksamheten och följer brukaren till boendet när brukarens arbetsdag är slut. Personalen fortsätter sedan att arbeta med brukaren på boendet på kvällen. I samtliga kommuner är enhetscheferna ansvariga för hela BoDa-enheten, det vill säga för både de LSS-boenden och den dagliga verksamheten som ingår i BoDa-enheten.

En av de BoDa-enheter som vi studerat arbetar med brukare med svåra funktionsnedsättningar och multihandikapp med stora omvårdnadsbehov. Den fysiska miljön är anpassad efter brukarnas behov. Här har en medarbetare sin huvudsakliga sysselsättning förlagd på den dagliga verksamheten, men arbetar vid behov i de LSS-boenden som tillhör BoDa-enheten. De flesta övriga medarbetare arbetar både i LSS-boendet och den dagliga verksamheten.

De två övriga BoDa-enheterna arbetar med brukare med autism och svåra utagerande beteenden. Även här är den fysiska miljön anpassad efter brukarnas behov. Personaltätheten är hög på enheterna, i de flesta fall finns den en personal per brukare. I de här BoDa-enheterna har all personal sin huvudsysselsättning i LSS-boendet och den dagliga verksamheten, men en medarbetare har ett utökat ansvar för den dagliga verksamhetens aktiviteter

6.3 Behov av samverkan utifrån brukarnas behov

Personer med funktionsnedsättning är en heterogen grupp och verksamheter enligt BoDa-konceptet passar endast en del av dem. De BoDa-enheter där vi studerat samverkan är till för personer med svåra funktionsnedsättningar och multihandikapp med stora omvårdnadsbehov eller personer med autism och svåra utagerande beteenden. Fokusgruppdeltagarna betonar att det endast är personer med stort behov av personalens stöd som är aktuella för BoDa-enheten.

De som "står högre" ska inte vara på en sådan här BoDa-enhet. (Enhetschef, kommun 1)

I en av kommunerna tillkom BoDa-enheter när vårdhemmen lades ner i början av 1990-talet. Intervjupersonerna i den här kommunen berättade att diskussioner fördes om hur man skulle göra med boende och daglig verksamhet för de personer med svåra funktionsnedsättningar som bodde på vårdhemmet. Utifrån en helhetssyn av varje enskild brukare och deras behov för att kunna få en så bra tillvaro som möjligt, beslutade landstinget att införa så kallade BoDa-enheter när vårdhemmen avvecklades. Att ha daglig verksamhet i närområdet till boendet för denna målgrupp skulle vara en stor trygghet för brukarna. Även i de andra kommunerna tillkom BoDa-enheter utifrån brukarnas behov. Beslutet att införa BoDa-konceptet togs i den ena kommunen av politiker i socialnämnden och i den tredje av förvaltningens verksamhetschef. I de här kommunerna är BoDa-enheterna till för personer med autism och utagerande beteenden. Personerna bodde tidigare på enheter där den inre och yttre miljön inte var anpassad för dem eftersom de hade ett mycket utagerande och självskadande beteende. Enhetschefen betonar anpassningen utifrån brukarens individuella behov:

Allt är anpassat till individen, i minsta detalj (Enhetschef 2, kommun 2)

Även här arbetar personalen med brukaren under hela dagen, dels på boendet och sedan på den dagliga verksamheten. Skillnaden mot den första kommunen är att personalen ansvarar för varsin brukare och följer denne under dagen. Här finns minst en och ibland två personal som arbetar med en brukare i taget.

I en kommun finns en BoDa-enhet där den dagliga verksamheten är förlagd till LSS-boendet där de dagliga aktiviteterna vanligtvis sköts utomhus. Denna verksamhet uppkom eftersom brukarna hade stora svårigheter att byta miljö. I samma kommun finns också ett LSS-boende för endast en person med autism och svåra utagerande beteenden som också har sin dagliga verksamhet förlagd till samma byggnad. Enhetschefen förklarar varför verksamheten startade

Det blev en akutlösning för några år sedan. Brukaren bodde i privat regi, men de klarade inte av brukaren. De här åren har gått åt till att få brukaren att må så bra som möjligt eftersom denne var i rätt dåligt skick när denne kom tillbaka till kommunen (Enhetschef 1, kommun 2)

Fokusgruppdeltagarna betonar vikten av att se till den enskildes behov när man planerar i verksamheten. Det är också önskvärt med hög personalkontinuitet eftersom brukarna är väldigt beroende av personalen och deras kunskap och erfarenheter av den enskildes behov. En brukarnära medarbetare som arbetat länge i BoDa-enheten ger uttryck för personalens kunskap och erfarenhet i arbetet med brukarna:

Vi kan våra brukare nästan för bra. Jag kan se på deras minspel eller sätt att röra sig vad de vill och kan anpassa mig efter det (Brukarnära medarbetare 1, kommun 3)

Behovet av en liten grupp med en, för brukaren, hanterlig mängd kontakter är ett behov som framförallt de enhetschefer som ansvarar för BoDa-enheter som riktar sig mot personer med autism och utagerande beteendet betonar.

Våra brukare har svårt med många kontakter. Vi ser att de mår bäst av att ha få människor som känner dem och deras behov runt sig. Då blir de trygga och utagerandet minskar (Enhetschef 1, kommun 3)

6.3.1 Analys av temat behov av samverkan utifrån brukarnas behov

Enligt Agneta Lindgren & Irene Rönnqvist (2004) fanns det vid tiden för deras studie problem med grupsammansättningen i BoDa-enheter, eftersom placeringsenheten vid Sociala förvaltningen hade svårt att förstå att grupsammansättningen i BoDa-enheten skulle vara enhetlig. I de enheter som ingår i vår studie är brukargrupperna homogena utifrån brukarnas funktionsnedsättningar och stödbehov.

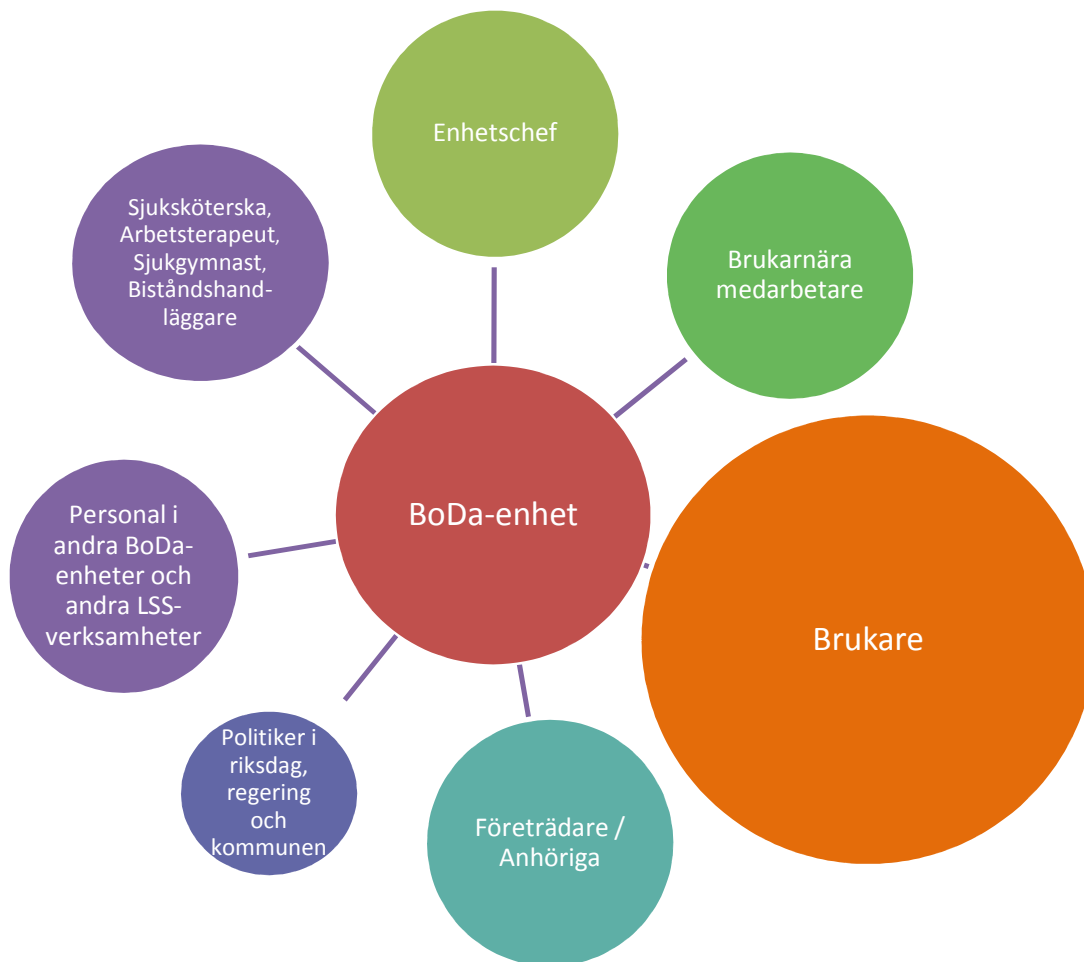
I de enheter som vi studerat arbetar personalen både på den dagliga verksamheten och på LSS-boendet. Socialstyrelsen (2011) konstaterar att det är positivt eftersom det blir kontinuitet för och god kännedom om brukarna. Även Maria Grönkvists & Frida Preusses (2013) studie visar att personlig kännedom om brukarna bidrar till en positiv samverkan. Geografisk närhet är också en faktor som bidrar till god samverkan kring brukaren (ibid.) vilket även visar sig i BoDa-enheterna. Elin Åkerlinds (2010) och Ann-Katrin Swärds (2007) studier visar också på det faktum att ett gemensamt förhållningssätt samt god kunskap och kompetens om brukarnas funktionsnedsättningar är viktig för att samverkan ska fungera. En helhetssyn kring brukarna bidrar till en gemensam struktur, vilket gynnar bland annat personer

med autism (Elin Åkerlind, 2010). Samverkan är nödvändig för att personer med komplexa behov ska få tillgång till samhällets stöd eftersom en enda verksamhet inte kan tillfredsställa personens alla behov. När professioner samverkar utifrån den enskilde brukarens förutsättningar kan det bidra till att personer med autism så långt som möjligt får hjälp till att få ett förutsägbart liv (Ann-Katrin Swärd, 2007). I BoDa-enheter samverkar personal utifrån två av LSS-lagens insatser, bostad med särskild service och daglig verksamhet (SFS 1993:387). Det finns en möjlighet att den enskilde brukaren genom BoDa-enheterna får en god struktur i sin vardag vilket bidrar till ett förutsägbart liv för denne.

I vissa av BoDa-enheterna är den dagliga verksamheten förlagd till boendet. Enligt Socialstyrelsen (2008) strider den här formen av daglig sysselsättning mot LSS-lagens intentioner där daglig verksamhet ska vara en möjlighet till miljöombyte i vardagen. Samtidigt visar Socialstyrelsens (ibid.) kartläggning att kommuner ibland har svårt att hitta sysselsättning som passar varje enskild individs behov av LSS-insatsen daglig verksamhet. De kommuner som ingår i vår studie har hittat lösningar för sysselsättning som passar de enskilda individernas behov av små grupper bland annat genom att bidra till att brukarna inte behöver ha så många sociala kontakter.

Enligt Benny Hjelm (2007) prioriteras inte samverkan för de personer som har störst behov av samhällets stöd. BoDa-enheterna i undersökningen motsäger dock Benny Hjelm (ibid.) utsaga. Resultatet visar att samverkan prioriteras för att kunna ge det mest optimala stödet till brukarna.

Vi har i teoriavsnittet påpekat att brukarna utifrån den systemteoretiska intressentmodellen (Figur 1, s. 19) bör vara de överlägset viktigaste intressenterna. Resultatet visar också att så är fallet. BoDa-enheterna har tillkommit utifrån brukarnas behov, aktiviteterna planeras utifrån brukarna och personalen har hela tiden fokus på brukarna. Utifrån det som framkommit i resultatet bör den intressentmodell som vi redovisat i teoriavsnittet (ibid.) ritas om något för att visa att brukarna är den intressent som utövar mest inflytande på organisationen (Figur 2, s. 37). Enligt det systemteoretiska synsättet samverkar organisationen med alla intressenter men på olika plan och olika mycket vid olika tidpunkter (Arne Maltén, 2000), men brukarna är de som under all tid utövar mest inflytande på organisationen genom att de utgör kärnan för BoDa-enheten.



Figur 2 BoDa-enhet beskriven utifrån den systemteoretiska modellen med ett urval av de intressenter som i resultatredovisningen utkristalliserades som viktiga för BoDa-enheten. Figuren illustrerar att det är brukaren som är den viktigaste intressenten oavsett tidpunkt.

Alla som arbetar i BoDa-enheterna har ett stort brukarfokus. Personalen har god kännedom om brukarna och deras behov. Enligt teorin om aktörsnätverk, ANT, bildas stabila nätverk då flera aktörer verkar tillsammans (Kajsa Lindberg, 2009). Medarbetarna på de undersökta BoDa-enheterna verkar för brukarnas bästa och deras arbetssätt och goda kunskap om brukarna bidrar till ökad stabilitet och därmed trygghet för brukarna.

6.4 Möjligheter och hinder för samverkan i BoDa-enheter

Informanterna berättar samstämt om den samverkan som finns idag oavsett vilken kommun de arbetar i. De berättar att samverkan fungerar väl, men det har inte alltid varit så: man har mött motstånd till samverkan från gamla arbetskamrater. De brukarnära medarbetarna berättar om hur det var i början när man började med att arbeta enligt BoDa:

De flesta har varit positiva. Vi hade personal med från ett annat dagcenter tidigare, då var det svårare men när de slutade blev allt så mycket lättare. De var förskollärare och fritidsledare och de hade sitt. (Brukarnära medarbetare 1, kommun 1)

Samverkan i vår grupp fungerar jätte bra nu, vi gillar varandra och våra brukare. Det är kul att vara här. (Brukarnära medarbetare 2, kommun 1)

En enhetschef jämför samverkan i BoDa-enheten med den samverkan som fanns tidigare när LSS-boendet och den dagliga verksamheten var åtskilda:

En fördel är att det är samma personal på båda ställena. Det gör samverkan enkelt. (Enhetschef 2, kommun 2)

En fungerande samverkan bidrar till en god verksamhet där alla trivs. Dock måste samverkan underhållas. Ibland räcker det att det kommer in en ny medarbetare i arbetsgruppen som ser på samverkan på ett annat sätt. Intervjupersonerna ger sin syn på hur samverkan underhålls i deras verksamheter där man arbetar aktivt med att diskutera samverkan:

Vi behöver prata om samverkan. Vi har planeringsdagar där samverkan tas upp. Vi pratar i små grupper så att alla får komma till tals. (Brukarnära medarbetare 1, kommun 1)

Man får aldrig sitta ner och tro att samverkan ska fungera av sig självt. Vi har en arbetsgrupp som sitter ner och planerar... (Brukarnära medarbetare 2, kommun 3)

Chefens roll blir viktig, både när samverkan ska implementeras och när samverkan inte fungerar. Chefen behöver ta tag i de problem som uppstår. I de verksamheter som vi

undersökt verkar medarbetare och chefer ha en god kommunikation där man ta upp sådant som inte fungerar. En enhetschef pekade på en viktig punkt för fungerande samverkan, allas gemensamma ansvar.

För att kunna jobba på det här viset måste alla ta ansvar för att arbetsplatsen ska fungera. Man kan inte bara skylla på att chefen eller någon annan ska göra allt, alla måste bidra för att det ska bli bra.
(Enhetschef 1, kommun 3)

Att arbeta i BoDa-enheter som riktar sig mot personer med autism och utagerande beteenden är psykiskt påfrestande för personalen. Att ständigt ha fokus på brukarens beteende och vara på sin vakt för att inte utsättas för hot och våld kräver att man är skärpt och känner sig trygg med sina arbetskamrater. En brukarnära medarbetare betonade trygghetsaspekten utifrån samverkan med sina arbetskamrater:

Vi som jobbar i den här verksamheten måste lita på varandra och på att alla ställer upp när en brukare blir våldsam (Brukarnära medarbetare 3, kommun 3)

Samverkan med andra i arbetet är en förutsättning för att arbetet med brukarna ska fungera. Enligt fokusgruppdeltagarna innebär samverkan att arbeta över gränserna. En fördel är om man arbetar prestigelöst. Alla vet att man är där för brukarnas skull. En av de brukarnära medarbetarna ger sin syn på samverkan:

Samverkan betyder för mig att man arbetar över gränserna. Det spelar ingen roll var man jobbar, fattas det folk på boendet går man dit och jobbar. De flesta tycker det är roligt. Vi jobbar mycket med att askultera på de olika enheterna så man kan jobba var som helst. Alla kan alla enheter som hör till den här BoDa-enheten och det är viktigt för både personal och brukare. (Brukarnära medarbetare 1, kommun 1)

I den här BoDa-enheten har medarbetarna ansvaret att fördela personalresurserna till den enhet där det största behovet finns. Till BoDa-enheten hör en daglig verksamhet och två gruppboendestäder. I en av de övriga BoDa-enheterna är den dagliga verksamheten förlagd i direkt anslutning till boendet, vilket medför att de brukarnära medarbetarna bara arbetar med en brukare åt gången. Om personal härifrån ska arbeta på annan enhet styrs det av enhetschefen som ser utvecklingsmöjligheter hos den personal som arbetar på andra enheter:

Det gäller att låna ut rätt person. Det handlar om ett öppet klimat och en god kännedom om brukarna. De som är kompetenta och ser en vinning av att flytta på sig ibland ser det positivt. De ser det som en utveckling och en karriärmöjlighet. (Enhetschef 1, kommun 2)

Samverkan sker också med andra utanför den egna BoDa-enheten, **såsom** brukarnas företrädare, biståndshandläggare, sjuksköterskor, arbetsterapeuter, sjukgymnaster och andra professionella. De brukarnära medarbetarna reflekterar inte så mycket över denna samverkan utan ser den som en naturlig del i arbetet.

Vi träffar sjuksköterska och arbetsterapeut en gång i veckan, de kommer hit och kollar att allt är okej. (Brukarnära medarbetare 2, kommun 3)

Sen träffar vi gode män och föräldrar ibland, de kommer hit och hälsar på brukarna. (Brukarnära medarbetare 1, kommun 3)

Samverkan med personal i andra dagliga verksamheter och i LSS-boenden förekommer i nätverksträffar men framförallt i samband med utbildningar:

Vi har nätverk med andra BoDa-enheter, både kommunala och privata. Det är de dagverksamhetsansvariga som träffas. Man sitter och diskuterar och får tips och idéer. Vi har också olika utbildningar tillsammans. (Brukarnära medarbetare 1, kommun 1)

Enhetscheferna berättar också att de samverkar med den personal som har mer ansvar för de dagliga verksamheterna i BoDa-enheten:

Jag och min kollega träffar våra dagliga verksamhetsansvariga ett par gånger om året för att diskutera verksamheten och göra verksamhetsplaner. (Enhetschef 1, kommun 2)

Enhetschefen för en av BoDa-enheterna för personer med autism och utagerande beteenden såg fördelar med att personal även har möjlighet att arbeta på andra enheter som riktar sig mot brukare med andra funktionsnedsättningar:

Personalen behöver ha samverkanparternas även i andra verksamheter som de kan känna sig trygga med. Man kan behöva arbeta på en annan enhet med brukare med annan typ av funktionshinder för att hämta energi, för att orka jobba vidare. (Enhetschef 2, kommun 3)

De brukarnära medarbetare som arbetar med brukare med utagerande beteenden ser också möjligheten att få arbeta på annan enhet som positivt. En av de brukarnära medarbetarna uttrycker det genom att berätta om en våldsamt och chockerande händelse på enheten:

En brukare blev väldigt våldsamt och bet och slog mig rejält. Jag blev ganska chockad av händelsen och kände att jag inte kunde jobba kvar just då för att inte skada brukaren. Det var bra att få arbeta på en annan gruppbostad ett tag, men sen längtade jag tillbaka. (Brukarnära medarbetare 3, kommun 3)

Även cheferna behöver samverka med kollegor. De enhetschefer som har kollegor som också är ansvariga för BoDa-enheter ser en vinst i att de har samma typ av verksamhet:

Vi träffas i stort sett varje dag och hjälper och stödjer varandra. Om det krisar på ett ställe kan vi låna personal av varandra, vi hjälps åt att lösa problemen. (Enhetschef 2, kommun 2)

Eftersom kommunerna även har andra traditionella gruppbostäder och dagliga verksamheter enligt LSS samverkar enhetscheferna för Boda-enheterna även med enhetschefer för andra enheter:

Jag träffar andra chefer ganska ofta på möten. Vi samverkar utifrån de behov som uppstår. (Enhetschef 1, kommun 2)

BoDa-enheterna fungerar väl utifrån ett samverkansperspektiv men det finns vissa nackdelar. När all personal arbetar i alla enheter finns en risk att framför allt den dagliga verksamheten blir lidande för att personalen måste vara mer på LSS-boendet när till exempel brukarna är sjuka. Samtidigt är all personal till för brukarna och ska finnas där behovet uppstår, vilket en av de brukarnära medarbetarna uttrycker:

En nackdel kan vara att den dagliga verksamheten är beroende av brukarna, så när något händer får den dagliga verksamheten stå tillbaka lite. Det är egentligen ingen nackdel för personalresurserna ska vara där de behövs. (Brukarnära medarbetare 1, kommun 1)

Enhetschefer påpekar att det inte alltid bara är positivt med BoDa-enheter ur personalens synvinkel. Det finns en risk att arbetsplatserna blir som isolerade öar där medarbetarna arbetar som de alltid har gjort utan att reflektera över sitt arbetssätt. Enligt en enhetschef blir ”man väldigt lätt hemmablind”. (Enhetschef 2, kommun 2)

För att motverka detta arbetar man aktivt med personalrörlighet och ger ibland specifika uppdrag till nya medarbetare i gruppen. Uppdragen kan bland annat bestå i att se hur gruppen arbetar med brukarna eller hur man dokumenterar. I den här kommunen arbetar man också aktivt med att anställa specialutbildade boendepedagoger i BoDa-enheterna i syfte att höja kompetensen i grupperna. Boendepedagogerna har även en handledande roll:

Boendepedagogerna arbetar 50 procent på golvet och 50 procent i handledande funktion. Det finns en vinst att de även går på schema eftersom de bli mer trovärdiga i sin handledning. (Enhetschef 1, kommun 2)

6.4.1 Analys av temat möjligheter och hinder för samverkan i BoDa-enheter

Samverkan i BoDa-enheter kan ses som integration i betydelsen av att daglig verksamhet och LSS-boende blivit förenade (Runo Axelsson & Susanna Bihari Axelsson, 2007) eftersom personalen arbetar i båda enheterna och enhetschefen ansvarar för hela BoDa-enheten. BoDa-enheterna kan kopplas till teorin om aktörsnätverk, ANT, då flera aktörer verkar för en gemensam sak; en god verksamhet för den enskilde brukaren. På så vis har BoDa-enheterna blivit stabila verksamheter och denna stabilitet kan förklaras utifrån de fyra aktiviteterna, *problematisering, intressering, enrollering och mobilisering*, som enligt Kajsa Lindberg (2009) är grunden för att ett nätverk ska bli stabilt. Brukarnas behov utgör den första aktiviteten, *problematisering*, som blir grunden för de brukarnära medarbetarna och enhetscheferna att delta i nätverket. Den brukarnära personalen och enhetscheferna i BoDa-enheterna är överens om att samverkan sker utifrån brukarnas behov. Aktörsnätverkets första aktivitet, *problematisering*, kan även kopplas ihop med kunskapsläget där forskning visar på vikten av att alla som ska samverka över något är överens om varför man samverkar (Runo Axelsson & Susanna Bihari Axelsson, 2007; Berth Danemark, 2000; Maria Grönkvist & Frida Preusse, 2013; Nina Strömberg Dominkovic, 2009; Ann-Katrin Swärd, 2007) *Intressering*, som enligt ANT är nästa aktivitet på vägen till ett stabilt nätverk innebär att deltagarna identifierar sig med BoDa-enheten (Kajsa Lindberg, 2009) genom att uppdraget och målen för organisationen klagörs (Nina Strömberg Dominkovic, 2009) samt att nätverksdeltagarna delger varandras synsätt (Berth Danemark, 2000; Ann-Katrin Swärd, 2007). Deltagarna i BoDa-enheten har olika formella positioner såsom enhetschef och brukarnära medarbetare,

men de medarbetare som i sitt uppdrag har ett större ansvar för den dagliga verksamheten eller är boendepedagoger har också en formell position i gruppen. Positioneringen eller *enrollment* är den tredje aktiviteten i ANT som kan få till följd att aktörerna påverkar varandra för att få tolkningsföreträde i nätverket (Kajsa Lindberg, 2009). ANT:s aktivitet *enrollment* kan sammankopplas med att samverkan i en av BoDa-enheterna inte fungerade från början eftersom några av de gamla deltagarna hade ett ”revirbevakande beteende” (Runo Axelsson & Susanna Bihari Axelsson 2007, s. 23) som kan bidra till att hindra samverkan. Men det kan också ha handlat om ojämna maktpositioner (Berth Danemark, 2000) där förskolelärarna och fritidsledarna utifrån sin formella yrkesutbildning och den status den gav dem motarbetade den övriga gruppen (Berth Danemark, 2000). Även personalens kulturella erfarenheter (Ann-Katrin Swärd, 2007) från de verksamheter där de arbetat tidigare kan ha varit ett hinder för samverkan. Den sista aktiviteten mot ett stabilt nätverk enligt ANT, *mobilisering*, innebär att deltagarna blir en gemensam aktör mot andra nätverk genom att de är överens om nätverkets syfte (Kajsa Lindberg, 2009). Fokusgruppdeltagarna talar alla väl om BoDa-enheterna oavsett vilken målgrupp de har. Att de trivs i sitt arbete bidrar till att de ser sig som en gemensam aktör. De BoDa-enheter som ingått i vår studie har genomgått samtliga av ANT:s aktiviteter och kan idag ses som stabila nätverk.

Resultatet visar att enhetschefen är en viktig kugge för att samverkan i BoDa-enheterna ska fungera. Enhetschefen har det övergripande ansvaret och helhetssynen över hela BoDa-enheten och är den första att ingå i nätverket. Det är chefen som ska stå bakom implementeringen av samverkan genom att klargöra uppdraget och organisationens mål för deltagarna (Petra Björne et al. 2012; Agneta Lindgren & Irene Rönnqvist, 2004; Berth Danemark, 2000). Chefen behöver också ta tag i de problem som uppstår när samverkan inte fungerar vilket kräver tydlighet, engagemang och tid från enhetschefens sida (ibid.).

Elin Åkerlind (2010) har konstaterat att samverkan ibland används som ”ett begrepp för ansvar, kontakt och informationsutbyte” (ibid. s. 33) mellan verksamheter utan att samverkan är fastställd från början. De brukarnära medarbetarna reflekterar inte särskilt mycket över den samverkan de har med företrädare eller olika professioner eftersom det är en samverkan som i stort sett alltid varit en naturlig del i verksamheten.

Samverkan med brukarnära personal från andra BoDa-enheter eller andra LSS-verksamheter förekommer framför allt i samband med gemensamma utbildningar. Kunskapsläget visar att

gemensamma utbildningar medför förståelse för olika huvudmäns uppdrag och arbetssätt (Strömberg Dominkovic, 2009). Genom gemensamma utbildningar kan medarbetarna också få möjlighet att reflektera över sitt eget arbetssätt och utveckla gemensamma arbetsmetoder i samverkan med andra (Elin Åkerlind, 2010).

6.5 Framtidsutsikter för BoDa-enheter

När fokusgruppdeltagarna diskuterar vad de vill förändra i verksamheterna framkommer olika saker beroende på den målgrupp som de arbetar med. De personer som arbetar i BoDa-enhet för personer med svåra funktionsnedsättningar och multihandikapp är bekymrade för BoDa-enhetens framtid. När gamla brukare avlider är det svårt att få in nya, yngre, brukare till verksamheten. Företrädare vill inte att deras huvudmän ska bo kollektivt utan föredrar personlig assistans och deltagande i ordinär daglig verksamhet som är åtskild från boendet:

Det är synd att yngre inte vill komma hit. De kommer och tittar men de väljer personlig assistent istället. (Enhetschef 1, kommun 1)

De BoDa-enheter som riktar sig mot personer med autism och utagerande beteenden verkar dock ha en ljusare framtid. Här finns efterfrågan från brukare och deras företrädare. Dessa BoDa-enheter är ofta små enheter med endast ett par brukare, varför problemet med att tillsätta eventuella tomplatser inte är särskilt stort. Däremot är det ibland svårt att rekrytera och behålla lämplig personal på grund av den psykiska påfrestningen arbetet innebär. En av enhetscheferna uttryckte sin frustration över situationen:

Idag går all tid till att släcka bränder i vardagen och det finns inte tid att tänka på det pedagogiska arbetet (Enhetschef 1, kommun 2).

Även om enhetscheferna är frustrerade över situationen planerar de för framtiden och funderar på hur man ska kunna bli en mer attraktiv arbetsgivare:

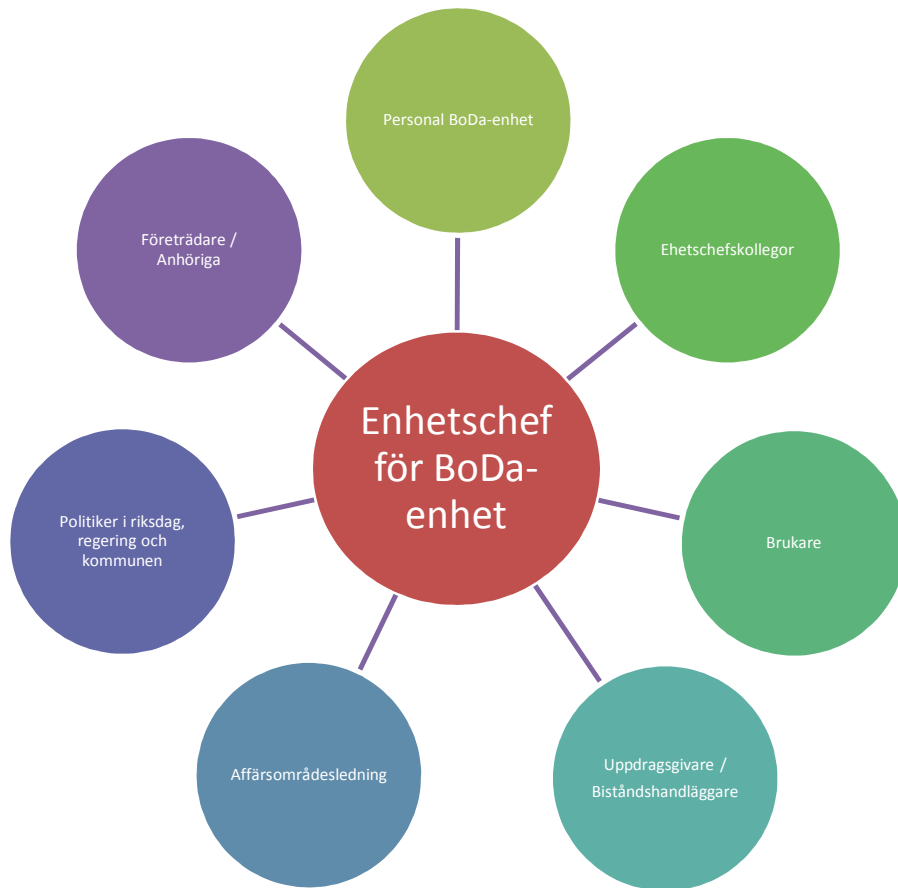
Den här enheten sliter mycket på personalen eftersom de är med brukarna hela tiden. Kan man lägga lite brukarfri tid för personalen? Vi är inne på att lägga 10 procent av varje heltid till dokumentation och planering (Enhetschef 2, kommun 2).

6.5.1 Analys av temat framtidsutsikter för BoDa-enheter

Enhetschefen för en av BoDa-enheter är frustrerad över att det inte finns tid för pedagogiskt arbete i verksamheten. Elin Åkerlind (2010) konstaterar i sin studie att bristen på tid till att kunna arbeta med långsiktiga lösningar är en av orsakerna till att samverkan inte fungerar.

Enligt teorin om aktörsnätverk, ANT behöver de objekt som ingår i nätverket samverka med varandra för att uppnå samverkansmålen (Kajsa Lindberg, 2009). Enhetschefens roll kan ibland vara både ensam och frustrerande när tiden inte räcker till. För att motverka både ensamhet och frustration behöver enhetscheferna samverka med andra enhetschefer för att orka med och hitta stabilitet i sin vardag.

Om man ser på enhetschefernas roll med det systemteoretiska synsättet som står för flexibilitet och anpassning blir enhetschefen den som anpassar sig till olika intressenters krav och förväntningar (Arne Maltén, 2000). Vi har i teoriavsnittet beskrivit BoDa-enheter med den systemteoretiska intressentmodellen (Figur 1, s. 19). Även enhetschefens roll kan beskrivas med hjälp av intressentmodellen där denne likställs med BoDa-enheter och blir en ”spindel i nätet” eftersom enhetschefen blir den funktion som ska ha kontakt med samtliga i nätverket och anpassa verksamheten utifrån de olika intressenternas behov.



Figur 3 Enhetschefens roll i BoDa-enheten beskriven utifrån den systemteoretiska intressentmodellen med ett urval av BoDa-enhetens samt enhetschefens intressenter

Socialstyrelsen (2008) konstaterar att det behövs mer kunskaper i kommunerna för att utveckla verksamheter för personer med autism eftersom de har andra förutsättningar och svårigheter än den, för daglig verksamhet, mer traditionella gruppen personer med funktionsnedsättningar. Vår genomgång av samtliga svenska kommuners hemsidor visar att endast 27 svenska kommuner använder sig av BoDa-konceptet. De kommuner som infört BoDa-enheter för personer med autism och utagerande beteenden kan med största sannolikhet bidra till att öka de erfarenhetsbaserade kunskaperna hos andra kommuner.

7. Diskussion

För att undersöka olika professioners erfarenheter av intern samverkan i kommunala BoDa-enheter där LSS-boenden och daglig verksamhet finns i nära anslutning till varandra har vi utforskat empiriska data från tre fokusgruppintervjuer. Vi ville veta vilka samverkansproblem och -möjligheter de anställda inom kommunala BoDa-enheter ser. BoDa-enheter är inte särskilt vanligt förekommande och för att förstå hur dessa verksamheter fungerar och varför kommunerna startat den här typen av verksamheter har vi också undersökt själva BoDa-enheterna och deras uppkomst.

Resultatet visar att BoDa-enheterna uppkommit utifrån brukarnas behov. Alla som arbetar i verksamheterna har ett stort brukarfokus. Enheterna är relativt små med hög personalkontinuitet vilket bidragit till att personalen har god kännedom om brukarna och deras behov som i sin tur skapar trygghet för brukarna. BoDa-enheterna har olika framtidsutsikter beroende på målgrupp. Yngre personer med svåra funktionsnedsättningar och stora omvårdnadsbehov väljer med hjälp av sina företrädare mer individualistiska lösningar. För personer med autism och utagerande beteenden är de små BoDa-enheterna ett alternativ för att inte behöva ha så många sociala kontakter. Svårigheterna här kan istället vara att rekrytera personal som orkar med att arbeta i den många gånger psykiskt påfrestande miljön.

Före studiens början hade vi uppfattningen att BoDa-enheter kan ses som en tillbakagång till de institutioner som fanns före LSS-lagens (SFS 1993:387) ikraftträdande. Via den kunskap som vi fått när vi arbetat med uppsatsen kan vi se att BoDa-konceptet verkar positivt för de målgrupper som studiens BoDa-enheter vänder sig till; personer med svåra funktionsnedsättningar och multihandikapp samt personer med autism och utagerande beteenden. Kommunerna som ingår i vår studie har hittat individuella lösningar för sysselsättning som passar de enskilda individernas behov av små grupper bland annat genom att bidra till att brukarna inte behöver ha så många sociala kontakter (Socialstyrelsen, 2003). Det kan vara en fördel att ha samma personal i både LSS-boendet och den dagliga verksamheten även om det kan strida mot LSS-lagens intentioner. När LSS-boendet och den dagliga verksamheten utifrån den fysiska miljön är åtskilda kan vi inte se att BoDa-konceptet strider mot LSS-lagstiftningens intentioner eftersom daglig verksamhet ska innebära

miljöombyte för den enskilde. Om man arbetar utifrån den enskilde brukarens behov anser vi att det i särskilda fall kan vara nödvändigt med individuella lösningar som strider mot lagstiftningen med till exempel daglig verksamhet förlagd till den enskildes bostad. När personalen är densamma på både gruppboenden och den dagliga verksamheten finns det en risk att verksamheterna flyter ihop och på det viset blir det ingen eller en mycket liten skillnad för brukarna. Det är viktigt att vara medveten om denna risk i planeringen av verksamheterna för att undvika den så långt som möjligt. Vi ska emellertid komma ihåg att det inte är fastställt om brukarna påverkas negativt om verksamheterna flyter ihop till en enhet.

BoDa-enheterna är anpassade utifrån brukarnas behov och personalen har en god kännedom om brukarna vilket är viktigt för att samverka utifrån den enskilde brukaren ska fungera. När personal kan samverka kring gemensamt arbetssätt ökar det tryggheten för den enskilde brukaren. Samma personal bidrar också till hög kontinuitet för brukarna, men det finns en risk att personalen till slut blir så vana vid brukarna och varandra att de inte längre reflekterar över sitt arbetssätt. Därför är det lämpligt att personal ibland byts ut, antingen genom att helt och hållet byta arbetsplats eller att tillfälligtvis arbeta på andra enheter. Då finns det en möjlighet att få in personal till enheterna som kan se verksamheten med andra ögon, vilket kan bidra till att verksamheten utvecklas.

Studien visar att verksamheterna planeras utifrån brukarnas behov, men akuta händelser och sjukdomsfall kan medföra att de planerade aktiviteterna inte blir genomförda när personalresurserna måste koncentreras dit där det största behovet finns. Det ter sig naturligt att samverka utifrån brukarnas behov ska innebära att personalen finns där brukarna finns. Risken finns dock att enskilda brukare inte får tillgång till daglig verksamhet i den utsträckning som de egentligen har rätt till enligt biståndsbeslut när personalen måste finnas i boendet för att andra brukare har behov av personalens stöd.

Kunskapsläget pekar på att för att få till en väl fungerande samverkan krävs det politiska riktlinjer, lagstiftning, gemensamt uppsatta mål och arbetssätt, resurser i form av tid men framför allt krävs att de som deltar i samverkan har ett personligt engagemang och en vilja till samverkan (Berth Danemark, 2000; Maria Grönkvist & Frida Preusse, 2013; Nina Strömberg Dominkovic, 2009). Man kan tro att om alla förutsättningar finns är det inga problem med samverkan. Men så länge det finns minst två samverkansparter måste samverkan underhållas och diskuteras. I organiserad verksamhet behövs det en ledning som verkar för samverkan och

har ett personligt engagemang i den (Berth Danemark, 2000). Chefens engagemang speglar sig i arbetsgruppen och bidrar till att gruppen utvecklas. Ledningen måste fastställa varför man samverkar och lägga upp riktlinjerna för detta. För att samverkan ska fungera krävs det också att de medarbetare som ska samverka med varandra vill samverka och är införstådda i syftet med samverkan. Ledningen måste se när samverkan inte fungerar och då agera på olika sätt. Det kan vara att ta upp problemen till diskussion i gruppen och försöka få till en gemensam lösning. I vissa fall kan bristande samverkan i en arbetsgrupp medföra att någon eller några i personalgruppen inte längre kan arbeta kvar.

Studien visar att enhetscheferna samverkar mer med de medarbetare som har ett större ansvar för den dagliga verksamhetens aktiviteter. Det är naturligt eftersom dessa personer troligen är mer insatta i vissa av den dagliga verksamhetens uppgifter. När enhetschefer samverkar mer med några medarbetare finns en risk för osämja i arbetsgruppen eftersom de som i det här fallet arbetar närmare chefen kan få mer information än övriga. Det kan också innebära att de personer som har mer ansvar får större makt i arbetsgruppen. Enhetschefen har ett ansvar att klargöra maktpositionerna i gruppen för att samverkan ska fungera.

Resultatet visar att samverkan fungerar väl i de BoDa-enheter där vi genomfört våra intervjuer. Frågan är om samverkan verkligen fungerar så väl eller har vi missat något väsentligt? I intervjusituationer ska man alltid kalkylera med risken att deltagarna endast berättar det de vill visa upp offentligt. I vår studie kan vi bara uttala oss om det som sagts i fokusgruppintervjuerna och kan inte spekulera i om deltagarna haft någon dold agenda. De personer som deltagit i fokusgrupperna har arbetat tillsammans i många år och det kan också vara så att de gått igenom flera faser där samverkan inte fungerat men löst problemen på olika sätt och kommit fram till ett gemensamt synsätt vilket bidragit till den fungerande samverkan som de har idag.

Flera av de studier som vi nämnt i kapitlet Kunskapsläge visar att sekretess är ett hinder för samverkan när de samverkande arbetar i olika organisationer (Elin Åkerlind, 2010; Maria Grönkvist & Frida Preusse, 2013; Nina Strömberg Dominkovic, 2009). I våra intervjuer har vi inte fokuserat på frågan om sekretess, men troligen utgör inte sekretessen något hinder i BoDa-enheterna eftersom de samverkande parterna arbetar i samma verksamhet.

7.1 Förslag till fortsatta studier

I vår studie har vi funnit att de undersökta kommunerna har hittat egna lösningar för daglig sysselsättning som passar de enskilda individernas behov av små grupper. Det vore intressant med vidare studier där man undersöker om detta strider mot LSS-lagens intentioner. Det går inte i dagsläget att säga hur brukarna påverkas av att samma personal arbetar i både LSS-boendet och den dagliga verksamheten, vilket också kan vara värt att studera vidare.

Socialstyrelsen (2008) konstaterar att det behövs mer kunskaper i kommunerna för att utveckla verksamheter för personer med autism eftersom de har andra förutsättningar och svårigheter än den, för daglig verksamhet, mer traditionella gruppen personer med funktionsnedsättningar. Ytterligare förslag till fortsatta studier är att undersöka vilken typ av kunskaper det behövs för de professioner som arbetar med personer med autism.

8. Referenser

8.1 Litteraturförteckning

Abrahamsson, Bengt & Aarum Andersen, Jon, 2005, *Organisation –att beskriva och förstå organisationer*. Malmö; Liber AB (Upplaga 4:3)

Axelsson, Runo & Bihari Axelsson, Susanna, 2007, *Folkhälsa i samverkan mellan professioner, organisationer och samhällssektorer*. Pozkal, Poland: Studentlitteratur AB

Backman, Jarl, 2008, *Rapporter och uppsatser*. Lund; Studentlitteratur AB

Bergstrand, Bengt Olof, 2002, *LSS och LASS – stöd och service till vissa funktionshindrade*. Falköping: Elanders Gummesson (Kommunlitteratur)

Billinger, Kajsa, 2008. Personalgrupper berättar – om motivationsarbete inom tvångsvården av vuxna missbrukare, i Sam Larsson, Yvonne Sjöblom & John Lilja (red.). *Narrativa metoder i socialt arbete* (s. 313 – 336). Lund: Författarna och Studentlitteratur.

Danemark, Berth, 2000. *Samverkan – himmel eller helvete*. En bok om den svåra konsten att samverka. Växjö: Grafiska punkten AB

Hjelm, Benny, 2007. Samverkan – inneord eller utmaning för den svenska modellen, i Runo Axelsson & Susanna Bihari Axelsson (red.): *Folkhälsa i samverkan mellan professioner, organisationer och samhällssektorer*. (s. 33-59) Pozkal, Poland: Studentlitteratur

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend, 2009. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund. Studentlitteratur AB (Upplaga 2:8)

Larsson, Sam & Goldberg, Ted, 2008. Närvarande och frånvarande berättelser. ”Frontstage”- och ”backstage”-analyser, i Sam Larsson, Yvonne Sjöblom & John Lilja (red.). *Narrativa metoder i socialt arbete* (s. 153 - 185). Lund: Författarna och Studentlitteratur.

Larsson, Sam, Sjöblom Yvonne & Lilja, John, 2008 (red.). *Narrativa metoder i socialt arbete*. Lund: Författarna och Studentlitteratur.

Lindberg, Kajsa, 2009. *Samverkan*. Malmö: Liber

Lindgren, Agneta och Rönnqvist Irene, 2004. *Kompetens- och verksamhetsutveckling vid sex BoDa-enheter*, FoU rapport 18:2004, Linköping: Unitytryck

Maltén, Arne, 2000. *Det pedagogiska ledarskapet*. Lund: Studentlitteratur

Nordstedts svenska ordbok, 2006. Norge: NordBook

Prop. 1992/93:159. *Stöd och service till vissa funktionshindrade* Riksdagen 1992/93. 1 saml. nr 159

SFS 1993:387, *Lag om Stöd och service till vissa funktionshindrade*, Stockholm: Socialdepartementet

SFS 2001: 453, *Socialtjänstlagen*, Stockholm: Socialdepartementet

SOFS (2011:9), *Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete*. Västerås: Edita Västra Aros

Swärd, Ann-Katrin, 2007 (red.). *Att pussla ihop ett liv – om samverkan*. Kungsängen: Intermedia Books

8.2 Internetkällor

Björne, Petra. Andresson, Ingela. Björne, Magnus. Olsson, Mats. Pagmert, Sylvester (2012) *Utmanande beteenden Utmanande verksamheter*. FoU-dokument 2012:2, Malmö stad: Stadskontoret. Tillgänglig:

http://www.malmo.se/download/18.d8bc6b31373089f7d980009214/Utmanande+beteenden.+Utmanade+verksamheter_PBj%C3%B6rne.pdf

Grönkvist, Maria & Preusse, Frida. (2013) *Samverkan på lika villkor? – En studie om professionellas upplevelser av samverkan mellan två verksamheter som arbetar med personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar* (Kandidatuppsats.) Trollhättan: Institutionen för Individ och Samhälle, Högskolan i Väst.

Tillgänglig:

<http://www.uppsatser.se/uppsats/e8c0661de7/>

Gävle kommun. (2013), *Sammanträdesprotokoll kommunfullmäktige 2013-03-25*. Hämtad 2013-11-06, från <http://www.gavle.se/PageFiles/4656/KF-protokoll%202013-03-25.pdf>

Pedagogiskt arbete. (2013) . *Autism och arbetssätt*. Hämtad 2013-12-30, från

<http://pedagogisktarbete.com/autism>

Socialstyrelsen. (2013). *Brukare*. Hämtad 2014-01-03, från

<http://termbank.socialstyrelsen.se/Termbank/Brukare.ppt>

Socialstyrelsen. (2008) *Daglig verksamhet enligt LSS – en kartläggning* – Hämtad 2013-11-09, från:

<http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2008/2008-131-22>

Socialstyrelsen. (2011) *Bostad med särskild service och daglig verksamhet, en forskningsöversikt*. Hämtad 2013-10-15, från

<http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2011/2011-2-6>

Strömberg Dominkovic, Nina. (2009). *Samverkan kring vuxna personer med psykisk funktionsnedsättning och psykisk sjukdom*. (Probleminventering). Stockholm: Kommunförbundet, Stockholms län

Tillgänglig:

<http://www.ksl.se/filearchive/samverkan-kring-vuxna-personer-med-psykisk-funktionsnedsattning-och-psykisk-sjukdom.pdf>

Svenska akademins ordlista [SAOL]. (2013) *Samverkan*. Tillgänglig: www.SAOL.se

The International Autistic Society. (2013). *What is autism?* Hämtad 2013-12-30, från

<http://www.autism.org.uk/>

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2014-01-15 från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Åkerlind, Elin. (2010) ...”en förutsättning för att det ska funka”. *En kvalitativ studie om samverkan i verksamheter för personer med autism*. (Kandidatuppsats). Kalmar Växjö: Institutionen för vårdvetenskap och socialt arbete, Linnéuniversitetet.

Tillgänglig:

<http://lnu.diva-portal.org/smash/get/diva2:407641/FULLTEXT01.pdf>

8.3 Förkortningar

ANT	Aktörsnätverk
BoDa	Boende och Daglig verksamhet
LSS	Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade
LASS	Lagen om assistansersättning
SKL	Sveriges kommuner och landsting

8.4 Bilagor

Bilaga 1

E-post brev med förfrågan om att delta i vår studie.

Hej!

Vi är två studenter vid Högskolan i Gävle som ska skriva en C-uppsats där vi med hjälp av intervjuer vill undersöka hur samverkan mellan LSS-boenden och daglig verksamhet i nära anslutning till varandra i ett par svenska kommuner fungerar. Vi har båda varit verksamma som enhetschefer inom LSS-boenden i drygt 10 år och upplevt att samverkan/samarbete mellan dessa verksamheter inte fungerat särskilt väl trots att vi arbetat med samma brukare. På er kommuns hemsida har vi sett att ni på vissa enheter har daglig verksamhet och boende i nära anslutning till varandra och att personal från boendet också följer med som resurspersoner.

Vi skulle vilja intervjua några i personalgrupperna (2-4 personer) samt 2 personer i ledningsfunktion vid några av dessa enheter. Vi har tänkt oss att genomföra intervjuerna per telefon eller via Skype. Varje intervju kommer att ta 30-45 min. Vi räknar med att genomföra intervjuerna i slutet av november eller början av december.

När det gäller den etiska aspekten kommer vi att i redovisningen av intervjuerna aidentifiera personer så att anonymiteten så långt som möjligt garanteras.

Har ni i er kommun vilja och möjlighet att delta i vår studie?

Med vänliga hälsningar

Ingrid Hammarsten

Tel: xx

E-post: xxx

Marja Hedin

Tel: xx

e-post: xxx

Bilaga 2

Informationsbrev

Högskolan i Gävle
Akademin för hälsa och arbetsliv
Sociala omsorgsprogrammet
2013-12-01

Hej!

Vi är två studenter som tidigare läst Sociala omsorgsprogrammet vid Högskolan i Gävle. Nu gör vi vårt examensarbete i form av en C-uppsats i socialt arbete och social omsorg.

Syftet med uppsatsen är att genomföra en kvalitativ undersökning om olika personalfunktioners syn på och upplevelse av samverkan mellan Daglig verksamhet och LSS-boenden i nära anslutning till varandra. Vi avser att intervjua personal på olika nivåer i dessa verksamheter. Intervjuerna sker på plats hos er eller per telefon.

Vår förhoppning är att få tillstånd av dig att spela in samtalet för att på så vis kunna fokusera på intervjun och på så sätt bidra till en mer noggrann analys. Det är endast vi som kommer att lyssna på ljudfilerna i studiesyfte och efter studiens slut kommer alla ljudfiler och anteckningar att raderas.

Intervjun tar ca 30 minuter. Det är helt frivilligt att medverka och du kan när som helst avbryta intervjun. Materialet kommer att behandlas anonymt. I uppsatsen kommer det inte att framgå vem vi intervjuat eller på vilken verksamhet den intervjuade arbetar. Den färdiga uppsatsen kommer att finnas tillgänglig på Gävle Högskola och du kommer också, efter önskemål, få ta del av den.

Vi är mycket tacksamma över Ditt deltagande!

Vid frågor, hör av dig till oss.

Med vänliga hälsningar

Ingrid Hammarsten
Tel: xx
E-post: xxx

Marja Hedin
Tel: xx
e-post: xxx

Handledare för C-uppsatsen är Mats Sundin, mats.sundin@hig.se

Bilaga 3

Intervjuguide

Högskolan i Gävle
Akademin för hälsa och arbetsliv
Sociala omsorgsprogrammet
Ingrid Hammarsten / Marja Hedin
2013-12-01

Kvalitativ studie om olika personalfunktioners syn på och upplevelse av samverkan mellan Daglig verksamhet och LSS-boenden i nära anslutning till varandra

Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

Ålder

Kön

Arbetsplats

Yrke

Utbildning

Hur länge har du arbetat på den här enheten?

Har du arbetat med personer med utvecklingsstörning/funktionsnedsättningar tidigare (i annan verksamhet)?

Hur kommer det sig att kommunen har infört BoDa-enheter?

Vad är BoDa- verksamhet?

Vem har tagit beslutet om att införa BoDa?

Vem är BoDa till för?

Hur är samverkan mellan LSS-boenden och den dagliga verksamheten i BoDa-enheter organiserad?

Hur ser ansvarsfördelningen ut när det gäller samverkan?

Hur implementeras samverkan hos er?

Hur kan olika professioner påverka samverkan?

Vilka möjligheter till samverkan har ni?

Hur uppfattar de olika personalfunktionerna BoDa-enheten utifrån ett samverkansperspektiv?

Hur fungerar BoDa?

Vad innebär samverkan för dig?

Är det viktigt att samverka? Varför?

Hur ser din arbetsdag ut?

Hur tycker du att samverkan mellan daglig verksamhet och gruppboenden bör fungera?

Vilka för- respektive nackdelar ser du med samverkan mellan daglig verksamhet och gruppboende?

Hur upplever du att samverkan fungerar mellan din enhet och den andra enheten (Daglig verksamhet/LSS-boende)?

Hur pratar ni om samverkan på arbetsplatsen?

Vad gör ni om det inte fungerar?

Vilka samverkar du med i ditt arbete?

Är det någon som bestämmer när och hur ni ska samverka? Vem?

Är det något du skulle vilja förändra om du inte behövde ta hänsyn till annat än dina egna önskemål?