

PUFF- enheten, praktik, utveckling, forskning, framtid

Från utanförskap till utbildning och arbete

Projekten k.u.b. och Service inom äldreomsorg -
för unga kvinnor med utvecklingsstörning

FoU - rapport 1: 2007

Författare: Maria Skarin

Pia Käcker

Karin Gavér

Margareta Hägerström



PUFF- enheten, praktik, utveckling, forskning, framtid

Från utanförskap till utbildning och arbete

**Projekten k.u.b. och Service inom äldreomsorg -
för unga kvinnor med utvecklingsstörning**

FoU - rapport 1: 2007

Författare: Maria Skarin

Pia Käcker

Karin Gavér

Margareta Hägerström

Förord.....	7
Sammanfattning.....	9
Bakgrund.....	12
Omvärldsperspektiv	12
Teoretisk bakgrund.....	16
Inledning.....	20
Projektens uppkomst och genomförande.....	20
Gemensam uppföljning och utvärdering.....	28
Gemensam slutdiskussion med framtidstankar	31
Projektens betydelse.....	35
Projekt k.u.b.	41
Syfte	41
Målgrupp.....	42
Mål	42
Metod.....	42
Genomförande.....	43
k.u.b. projektets hörnstenar.....	51
Organisation och samverkanspartner.....	57
Uppföljning och utvärdering.....	58
Resultat.....	60
Diskussion.....	72
Projektledarens kommentarer.....	83
Referenser:	89
Service inom äldreomsorg.....	91
Syfte	91
Målgrupp.....	92
Mål	92
Metod.....	93
Genomförande.....	96

Utbildningens innehåll och upplägg	97
Organisation och samverkanspartner	102
Uppföljning och utvärdering.....	104
Resultat.....	106
Diskussion.....	114
Projektledarens kommentarer.....	121
Referenser:	127
Bilagor:	131

Förord

Under våren 2006 kunde jag på nära håll följa arbetet i de båda projekten kunskap, utveckling och bemötande (k.u.b.) och Service inom äldreomsorg. Sålunda beskrev och dokumenterade jag på uppdrag av Norrköpings kommun den möjlighet unga kvinnor med lindrig utvecklingsstörning fått, att efter gymnasiestudier, via en vidareutbildning med tillhörande praktik, få möjlighet till arbete inom äldreomsorgen¹. Ett antal vårdbiträden och undersköterskor, som alla var handledare för de unga kvinnorna, blev huvudpersoner i dokumentationen. Deras förståelseperspektiv och tankar om ansvarsfördelning med mera gav ett rikt underlag för att kunna bedöma projektens betydelse. Det blev uppenbart att Norrköpings kommun, vård- och omsorgskontoret, med dess äldre- och handikappomsorg, LSS Råd och Stöd², Försäkringskassan och Kommunala vuxenskolan, Sär vux, med dess inriktning mot service inom äldreomsorg i Norrköping påbörjat en i landet unik satsning som bedömdes kunna slå mycket väl ut.

Idag vet vi – genom att studera föreliggande slutrapport (FoU-rapport, 2007:1) – att sex av de nio unga kvinnorna som deltog fick anställning inom den kommunala äldreomsorgen. Det måste anses vara ett mycket bra resultat. Personer i yrkesverksam ålder med olika slag av funktionsnedsättningar har allmänt sett svårare än andra att få arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Särskilt svårt är det för personer med olika slag av intellektuella funktionsnedsättningar. Än idag riskerar dessa personer att stöta på hinder i form av negativa attityder och värderingar, ja, till och med fördomar.

De unga kvinnorna i denna projektsatsning undgick dessa hinder. De möttes, utbildades och handledes av insiktsfulla och kloka människor. Här

¹ Antonson, S. (2006) *Praktiserande unga kvinnor med lindrig utvecklingsstörning. Handledares erfarenheter inom äldreomsorgen. En dokumentation*. Örebro universitet: Institutet för handikappvetenskap (IHV).

² LSS Råd och Stöd till vuxna; landstingets verksamhet enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS).

måste särskilt projektledaren för service inom äldreomsorg Karin Gavér och k.u.b.- projektledaren Maria Skarin omnämnas. Bakom dem står framsynta chefer med, tycks det mig, visioner och med förmåga att tänja på och kanske till och med riva besvärliga organisationsgränser, vilka hindra samverkan. Det är bra! I detta sammanhang går det heller inte att glömma bort de mycket duktiga handledarna inom äldreomsorgen. En av dessa sa:

”Med förståelse ska man kunna anpassa sig till alla människor... Jag tycker att samhället ska anpassa sig efter personerna och inte tvärtom. Man sätter in folk i grupper, kategoriserar. Det är de gamla och det är de utvecklingsstörda och det är handikappade och det är de normala – om nu någon är det...”

Norrköpings kommun har visat prov på att samhället – om vi nu menar samhällsliga organisationer – kan anpassa sig efter dem det gäller och som behövt stöd. Utgångspunkten har ytterst varit alla människors lika värde. Man är övertygad om att alla människor har kunskaper, erfarenheter och förmåga som är viktiga för samhället. Hela den följande FoU-rapporten andas detta.

Nu för tiden lystrar jag alldeles extra när någon säger Norrköping.

Vad kommer man att göra härnäst?

Sivert Antonson, Örebro universitet

Sammanfattning

Vård- och omsorgskontoret och sÄrvux har under 2005 och 2006 bedrivit tvÅ EU- projekt, k.u.b. (kunskap, utveckling, bemötande) och Service inom äldreomsorg. MÅlsÄttningen var att personer med lindrig utvecklingsstörning genom utbildning och arbete skulle ges mÅjlighet att bli fullvÄrdiga samhÄllsmedborgare. Samverkanspartners har varit FörsÄkringskassan och LSS RÅd och Stöd. Projekten ligger i linje med handikappolitiska intentioner nationellt och internationellt, med sikte mot att hjÄlpa personer med lindrig utvecklingsstörning att få bli fullvÄrdiga samhÄllsmedborgare. De följer också regeringens förslag om utveckling av utbildningar och samverkan för målgruppen inom sÄrvux, genom att det ingÅtt en arbetslivsinriktad utbildning på heltid för personer med lindrig utvecklingsstörning med inriktning på arbetsuppgifter inom äldreomsorg. SÅdana utbildningar är ovanliga i nulÄget. Projekten har gjort verklighet av det relativa handikappbegreppet, eftersom insatserna har riktat sig dels mot att utveckla individen och dels mot att anpassa arbetsplatserna. MÅlsÄttningen med projekten har varit att de studerande efter avslutad utbildning ska kunna få anställning inom äldreomsorgen.

Kommunen har genom satsningen på projekten blivit en föregångare i mångfaldstänkande. De skapar insatser som riktar sig mot arbete och utbildning istället för daglig verksamhet för personer med lindrig utvecklingsstörning. Personal utbildas i mångfaldstänkande och kommunen skapar delaktighet i samhÄlls- och arbetsliv. En femtedel av befolkningen i arbetsför Ålder har ett funktionshinder (SCB, 2003) och andelen arbetslösa är högre hos dem än hos de personer som inte har ett funktionshinder. Det finns en bred politisk majoritet som både ser vikten av ett eget arbete för att bli delaktig i samhället och behovet av ett kraftfullt stöd för att personer med funktionshinder ska få tillgÅng till ett arbetsliv (Antonson, 2005).

Arbetsätten i de båda projekten har kompletterat varandra. Samverkan mellan projekten har gjort det möjligt att överbrygga klyftan mellan utbildning och arbetsliv.

k.u.b. innehöll insatser riktade mot arbetsplatser inom äldreomsorgen för att förändra attityder och ge möjligheter till en fungerande arbetsplats för de studerande som gick utbildningen Service inom äldreomsorg. Grunden till k.u.b. projektets utformning finns i supported employment, vilket är ett sätt att hjälpa människor till att nå, få och behålla ett arbete. På varje arbetsplats har handledare/naturliga stödjare fungerat som en anpassning av arbetet och k.u.b. har genomfört utbildningsdagar under två års tid för att utbilda och stödja dessa handledare.

Service inom äldreomsorg var en arbetslivsinriktad utbildning för personer med lindrig utvecklingsstörning. Tio unga kvinnor antogs till utbildningen på säravux, som syftade till att ge en bra grund för att kunna utföra anpassade arbetsuppgifter inom äldreomsorgen. Undervisningen har varvat teori och praktik, för att ge ett kunskapande i handling. Den vilade på tre kunskapsområden: arbetslivskunskap, personlig utveckling och hälsosam livsstil samt service inom äldreomsorg.

De studerande har gjort praktik på tio enheter inom äldreomsorgen, med två handledare/naturliga stödjare på varje arbetsplats. Praktikplatserna fanns inom särskilt boende, dagverksamhet, hemtjänst och träffpunkt. När projektet avslutades fick sex av de då nio studerande anställning på enheter inom äldreomsorgen, i form av utvecklingsanställningar. Arbetsuppgifter som utförts har varit inriktade mot service, till exempel social samvaro, personlig omvårdnad, hjälp vid förflyttningar och praktiskt arbete. Medicinsk omvårdnad har inte varit aktuellt.



Socialt umgänge med de äldre är viktigt

Uppföljningen av projekten visar att arbetssätten som använts fungerar. Satsning som gjorts i projekten har därmed fallit väl ut. Det har både funnits meningsfulla arbetsuppgifter för de studerande och ett bra bemötande ute på arbetsplatserna. En möjlig förbättring i arbetssättet kan vara att ha mer fokus på arbete och anställning tidigare i processen (Antonson, 2005).

De studerande uttrycker att de har vuxit som människor och utvecklats på det personliga planet genom att de har lärt sig ta mer ansvar både för sig själva och på arbetsplatsen. De har också förbättrat sin självkänsla och sitt självförtroende. Utbildningsdagarna för handledarna har varit uppskattade och haft ett högt deltagande. Dagarna har gett dem ny kunskap och uppfattats som intressanta och uppmuntrande. Även handledarna uttrycker att de utvecklats som människor.

Projekten har överförts till ordinarie verksamhet. De fortsatta insatserna kan komma att breddas. Förslag finns att rikta sig till områden som till exempel

serviceuppgifter inom barn och fritid, fastighetsskötsel och caféverksamhet. Det är viktigt att ge ett fortsatt stöd till de studerande som gått ut i arbete och till handledarna. Handledarna har haft en stödjande funktion på arbetsplatsen som skulle kunna utvecklas över tid så att även andra i arbetsgruppen kan involveras. Arbetssättet som använts i projekten kan spridas för att inspirera till liknande satsningar i andra kommuner.

Bakgrund

Omvärldsperspektiv

FN: s standardregler, som antogs 1993, slår fast att alla barn och ungdomar måste få likvärdig utbildning, utifrån sina förutsättningar (regel 6) och att funktionshindrade inte får diskrimineras i arbetslivet (regel 7) (www.hso.se). Möjligheterna för personer med lindrig utvecklingsstörning att vidareutbilda sig efter gymnasiet är mycket begränsade. Sett i ett större perspektiv, i Sverige och i Världen, är det ett hinder. Ytterst få personer med utvecklingsstörning får idag arbete på den öppna marknaden efter avslutad gymnasieutbildning. De blir föremål för olika åtgärder och får i bästa fall anställning med lönebidrag. Andelen arbetslösa är högre hos personer med funktionshinder, jämfört med befolkningen i övrigt (SCB, 2003). Enligt SCB har en femtedel av befolkningen i arbetsför ålder ett funktionshinder (2003). Dessa siffror visar på vikten av att vi arbetar för att alla ska göras delaktiga i samhället.

I en skrivelse från regeringen till riksdagen beskrivs betydelsen av samma rättigheter och valmöjligheter i ett utbildningsperspektiv (2005). Ökad samverkan, mer yrkesutbildning och stöd i övergången till arbetslivet betonas som viktiga åtgärder för att förbättra möjligheterna för studerande inom särskolan och särvox. Regeringen öppnar för att vissa yrkesutbildningar inom komvux anpassas i sin helhet, eller i delar, till personkretsen inom särvox.

Det konstateras att det behövs stora åtgärder från flera parter för att öka möjligheterna för personer med utvecklingsstörning att komma in på arbetsmarknaden. Det finns personer som omfattas av LSS lagstiftningen som är en outnyttjad arbetskraft och bör få förutsättningar att komma ut i ett arbetsliv (Regeringens skrivelse, 2005). De myndigheter som nämns i samverkan är Särvtjänst, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Även daglig verksamhet enligt LSS bör omfattas av samverkan.

Många personer med funktionshinder får nöja sig med daglig verksamhet som anordnas vid speciella platser och sällan är integrerade i övriga arbetslivet. Personerna försörjer sig genom sjukbidrag, förtidspension eller aktivitetsersättning trots att många skulle kunna tillföra samhället resurser genom att bidra med sin insats på en arbetsplats. I Sverige har man i den nationella handlingsplanen för handikappolitiken slagit fast att en person med funktionshinder inte ska betraktas som ett föremål för särskilda åtgärder utan ska ses som en medborgare. FN:s standardregler ligger till grund för handikappolitiken i Sverige (Regeringsproposition 1999/2000: 79) och ställningstagandet innebär att människor med funktionshinder är medborgare med samma rättigheter och skyldigheter som andra. Att få delta i samhället utifrån sina förutsättningar, även i arbete och utbildning, är en viktig del. För en grupp som riskerar ett utanförskap på grund av olikheter i sina förutsättningar (till exempel personer med funktionshinder) kan det vara särskilt viktigt. Har man ett arbete, kan man ha tillgång till ett skyddsnetz som andra, ha en tillhörighet bland andra människor, få sociala kontakter och känna sig som en värdefull medlem i samhället.

Samhället behöver utformas så att var och en kan delta utifrån sina förutsättningar. Två av tre prioriterade områden som framhålls i regeringens proposition och i det handikappolitiska programmet är att skapa ett tillgängligare samhälle och att förbättra bemötandet av funktionshindrade personer (1999). De två projekten k.u.b. och Service inom äldreomsorg som Norrkö-

pings kommun startade 2005 ligger i linje med både handikappolitiken i Sverige och i världen. Projekten innebar bland annat att man gav personer med funktionshinder en möjlighet att bli delaktiga i samhälls- och arbetslivet. Kommunen kunde också bli en föregångare i mångfaldstänkande.

Det relativa handikappbegreppet

Den nationella handikappolitiken utgår från FN:s standardregler och intentionerna är att alla har rätt att leva som fullvärdiga samhällsmedborgare. Där är arbete en viktig del (Regeringens proposition 1999/2000:79). Det finns hinder för att personer med funktionshinder ska kunna få och behålla ett arbete (Antonson, 2003). Samhällets attityder, hur arbetet organiseras, diskriminerande strukturer, ett mer tekniskt arbetsliv med krav på att alla ska göra allt är några exempel. Vilka förutsättningar som finns på arbetsplatserna, och anpassning av arbetssituationen, är en del av det som kan påverka möjligheterna till arbete för personer med funktionshinder. Bemötandet vi ger är en annan faktor som spelar in i hög grad. WHO har introducerat det relativa handikappbegreppet. Det står för att det är i mötet mellan individ och miljö som ett handikapp uppstår (Socialstyrelsen, 2003). En slutsats av det är att insatser som riktas mot både individ och miljö kan inverka på förmågan att utföra ett arbete.

Samhällets insatser har tidigare i stor utsträckning haft ett rehabiliteringsperspektiv. Det innebär att personer med funktionshinder ska tränas upp till att bli så kapabla att de kan klara av ett arbete, för att på det sättet anpassas till arbetslivet. En förändring i det perspektivet är på gång, som handlar om att titta på de omgivande faktorerna. Diskrimineringsperspektivet är det perspektiv som nu blir allt mer aktuellt och har som utgångspunkt att det finns diskriminerande strukturer som utestänger vissa från att ta del av till exempel arbete (Nolén, 2003). Tittar man tillbaka på vilken sorts insatser som funnits till hands i Sverige för att hjälpa personer med funktionshinder till

arbete, så handlar det ofta om insatser som riktar sig till individen. Detta utan hänsyn till att det relativa handikappbegreppet innebär att det inte bara beror på individen om ett handikapp uppstår, det har också med omgivningen att göra. Trots att omgivningen har stor betydelse för delaktighet i arbetslivet, är det på individ nivå som litteratur och forskning ofta beskriver fenomenet. Det börjar bli mer erkänt att ersätta rehabiliteringsperspektivet med ett diskrimineringsperspektiv. Konsekvenserna av det blir att rikta insatser mot arbetsmarknaden, arbetsplatser och anställda för att motverka diskriminering. Perspektivet innebär att insatser inte enbart handlar om att göra en person med funktionshinder mer kapabel (ibid)³. Att stå utanför arbetsmarknaden kan bero på arbetsmarknadssystemet självt (Antonson, 2003). Svårigheter som kan uppstå beror alltså på relationen mellan människan och miljön. Det är ett sätt att betrakta handikappbegreppet som använts av WHO sedan en publikation 1980 och har utvecklats vidare sedan dess. Nuvarande begrepp och modell för det relativa handikappbegreppet beskrivs i ICF – International Classification of Functioning, Disability and Health och finns i en svensk översättning (Socialstyrelsen, 2003). Detta synsätt bör prägla och användas i svensk handikappolitik enligt Nolén (2005). En slutsats av detta är att det kan bero på omgivningens attityder och förutsättningar på arbetsplatsen, om en person med funktionshinder kan få och behålla ett arbete. Då k.u.b. riktar sina insatser mot omgivningsfaktorer (arbetsplatser, handledare, chefer) och drivs parallellt med insatser som riktar sig till individernas förmåga och förutsättningar (utbildningen service inom äldreomsorg) kan det anses göra realitet av intentionerna med det relativa handikappbegreppet. Det förväntas inte att förutsättningarna på arbetsplatserna finns, utan de får stöd och insatser för att kunna anpassa sig till individens förutsättningar bland annat genom att förändra attityder och bemötande och få kunskap om funktionshinder och möjliga anpassningar.

³ Ibid används när man refererar till nyss angivna författare.

Teoretisk bakgrund

Hjälp till arbete – Supported employment

Det behövs hjälpande åtgärder för att personer med funktionshinder ska nå, få och behålla ett arbete (Antonson, 2003). Supported employment är en metod som används idag i USA, Canada och även utvecklats i Norge. Under de senaste 10 åren har Sverige börjat arbeta efter samma metod. Supported employment utgår från tanken att alla är arbetsdugliga.

Supported employment innebär betalt arbete som utförs på reguljära arbetsplatser, med möjlighet till stöd för att det ska fungera. Det beskrivs ibland som den insats som visat sig vara mest effektiv när det handlar om att ge möjlighet att få och behålla ett arbete för personer med funktionshinder. Träningen sker på den reella arbetsplatsen och att det finns en professionell stödjure som genom uppföljningar och deltagande på arbetsplatsen stödjer personen med funktionshinder att kunna fungera så bra som möjligt i arbetet (Crowther et al. 2001). En av bristerna med supported employment, är att den sociala gemenskapen inte alltid uppnås. Personer som är integrerade på en arbetsplats kan ändå känna sig ensamma och hamna utanför gemenskapen i arbetsgruppen (McCaughrin et al. 1993).

Det är ett problem eftersom en av de viktigaste anledningarna för att anställa personer med funktionshinder är just social integration. Forskning visar att fysisk närvaro på en arbetsplats inte garanterar social integrering. En ny inriktning inom supported employment metodiken, som än så länge framför allt används i USA, är "natural support". Där är en tanke att personal som redan finns på arbetsplatsen blir så kallat "naturliga stödjure".

Naturliga stödjare definieras som:

“People who are not disability service providers but who provide assistance, feedback, contact, or companionship to enable people with disabilities to participate independently, or partially independently, in integrated employment settings or other community settings.”

(Storey, Certo, 1996 sid. 2)

Naturligt stöd på arbetsplatsen involverar personalen så att de själva ger personen med funktionshinder stödet som behövs. Det kan handla om att träna upp förmågor i arbetet, bli bättre på socialt samspel, hantera kriser, anpassa arbetet med mera. Att ha en professionell stödjare närvarande på arbetsplatsen kan motverka vänskap och sociala nätverk på och utanför arbetet mellan personen med funktionshinder och annan personal. Studier har visat att det kan vara så att personen med funktionshinder får mindre del av det naturliga stödet på arbetsplatsen, jämfört med kollegor, om det finns en professionell stödjare på plats. Detta indikerar att det kan vara av värde att undersöka insatser som använder sig av naturliga stödjare för att se om det kan vara ytterligare en framkomlig väg att gå, i strävan att hjälpa personer med funktionshinder in på arbetsmarknaden (Storey, Certo, 1996). Naturliga stödjare är redan en del av arbetsgruppen och kan då lättare välkomna någon med funktionshinder in i arbetsgemenskapen. För att de naturliga stödjarna ska kunna fungera, behöver de utbildning och stöd i sin roll. Utvecklingen av supported employment i USA visar att detta arbetssätt inte bör utesluta det som redan finns med insatser från professionella stödjare, utan snarare komplettera det (Storey, Certo, 1996).

Ett naturligt stöd träder inte in automatiskt. Det kan krävas mycket planering, utveckling och förhandling för att det naturliga stödet ska bli bra. Hur

effektivt stödet är beror i stor utsträckning på kulturen, miljön och människorna på arbetsplatsen. Utvecklingen på arbetsplatsen bör vara så lik en vanlig arbetssituation som möjligt (Trach, Shelden, 1999). Det finns tecken på att naturligt stöd är effektivt. Personen med funktionshinder kan till exempel ha lättare för att få en högre lön. Att få möjlighet att utvecklas på jobbet är en nyckel till framgång för alla anställda och naturligt stöd kan ge många innovativa strategier att göra det på. En professionell stödjare bör enligt det sättet att jobba minimera sin närvaro på arbetsplatsen och mer fungera som en konsult till arbetsgivaren. Arbetsplatsen kan då själv ta mer ansvar för att det ska fungera. Alla arbetsmiljöer har befintliga stödfunktioner som kan användas och behövs det mer än så för att tillgodose behovet hos den anställda så kan de sakerna utvecklas med hjälp av arbetsplatsens personal. Det kan finnas förutfattade meningar om att en arbetsplats inte kommer att delta i att naturligt stödja någon med funktionshinder på arbetsplatsen. I verkligheten kan arbetsgivare ha en vidare bild av vad ett stöd kan bestå av än någon som professionellt arbetar med det (ibid).

Mer forskning behövs kring naturligt stöd, bland annat för att kunna påvisa att det angreppssättet inte utsätter den anställde för risker. Det skulle kunna vara ett argument som talar för att bara använda professionella stödjare. Vidare kan det vara av vikt att undersöka hur integrationen på arbetsplatsen kan påverkas av att använda naturliga stödjare. Viktigast är kanske att utgå från individen när formen på ett stöd ska utformas. Det är ett bättre alternativ än att bestämma sig för en specifik modell som förväntas passa alla (Trach, Shelden, 1999; Storey, Certo, 1996). I forskning om supported employment här i Sverige dras slutsatsen att det finns framgångsfaktorer som påverkar möjligheten för personer med funktionshinder att kunna nå, få och behålla ett arbete. Antonson (2003) har myntat begreppet den vän-vänliga arbetsplatsen som en av de faktorer som kan leda till framgång. Att vara en

vän-vänlig arbetsplats innebär att vara bra på att välkomna nya arbetskamrater och att dessa arbetskamrater blir en del i den sociala gemenskapen. En annan av framgångsfaktorerna är ”att övriga på arbetsplatsen gav utrymme åt personen med funktionshinder och var inriktade på att göra goda saker”. Både omgivningsfaktorer och personfaktorer beskrivs som viktiga. Det är viktigt att arbetsplatsen kan ta tillvara på den individuella kompetens som personen med funktionshinder har och att man är välkomnande (ibid).

KASAM

Känsla av sammanhang är en beskrivning av vad som gör att vi kan hantera stressorer/problem på ett framgångsrikt sätt, så att situationer vi möter kan bidra till en bättre hälsa (Antonovsky, 1991). Tre komponenter ingår i begreppet: meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet. Meningsfullhet, den viktigaste komponenten, innebär ett engagemang och en vilja att hitta de resurser man behöver för att kunna möta det man ställs inför. Det som känns meningsfullt kan ses som en utmaning, även om problem uppstår. Livet känns värdefullt. Meningsfullhet kan tillgodose behovet av att vara delaktig i det som betyder något och det som skapar ens situation. Människor som är engagerade och bryr sig om har alltid möjlighet att hitta resurser och skapa sig en förståelse. Meningsfullhet är en motivationskomponent. Finns meningsfullhet handlar nästa steg om begriplighet. Förståelse för situationen, att kunna bedöma hur den ser ut, att få tydlig och ordnad information som är sammanhängande. Sist av de tre komponenterna är hanterbarhet. En person behöver uppleva att det finns resurser för att hantera en situation som uppstår. Finns inte det, så försvagas meningsfullheten. Strävan att hantera det som händer blir svagare. Enligt Antonovsky (ibid) utsätts vi ständigt för olika situationer som kan ses som stressorer. För att kunna hantera problem framgångsrikt, behöver vi ha en stark känsla av sammanhang.

Har vi det, kan det vi går igenom stärka vår hälsa. Motsatsen påverkar oss i negativ bemärkelse och vi rör oss mot sjukdom istället.

Allt i livet behöver inte vara hanterbart, begripligt och meningsfullt, men de områden som är viktiga för oss behöver vara det. Områdena kan variera från individ till individ, även om arbete ses som viktigt för de flesta av oss. När vi råkar ut för saker som vi inte har resurser för att möta, uppstår en spänning eller stress. Då påverkas känslan av sammanhang till det sämre. Ett exempel kan vara en livssituation som är dubbeltydig, som innebär en överbelastning och där medbestämmande inte finns. Alltså kan en situation antingen bidra till bättre eller sämre hälsa, beroende på hur väl den tillgodoser behovet av meningsfullhet, hanterbarhet och begriplighet. Det är inte troligt att det i vuxen ålder går att göra några drastiska förändringar i en persons grundläggande känsla av sammanhang. Det går däremot att forma insatser som man möter, dels till att inte försämra känslan av sammanhang och dels till att förstärka den. Då är meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet nyckelbegrepp att beakta vid varje situation eller insats som ges. Det är i sin tur ett sätt att gynna framgångsrik problemlösning (ibid).

Inledning

Projektens uppkomst och genomförande

Att ha ett arbete att gå till, att vara delaktig i samhället, att känna sig behövd är för vissa personer inte verklighet i dagens samhälle. Vägen till arbete är för personer med funktionshinder snårigare än för andra. I Norrköpings kommuns handikappolitiska program (2002) kan följande lyftas fram:

- *Utbildning*; för att motverka kunskapsklyftor mellan grupper ska Norrköpings kommun verka för att personer med funktionshinder i framtiden ges möjligheter till fortbildning och kvalificerad yrkesutbildning.

- *Arbetsmarknad*; kommunen ska vara ett föredöme när det gäller mångfald i arbetslivet. Våra arbetsplatser ska därför så långt som möjligt vara utformade

så att människor med funktionshinder utan alltför stora hinder både kan söka och få de jobb som finns.

- *Personal*; för att nå målen ska vi ta fram ett informations- och utbildningsprogram för att utbilda anställda kring det goda bemötandet av personer med funktionshinder.

Norrköpings kommun har under en rad år arbetat för att hitta strategier för att underlätta personers väg ut i arbete. Kontakter har funnits mellan representanter för vård- och omsorgskontoret och komvux. Förutsättningslösa diskussioner har förts där olika idéer kommit fram. En följd av detta blev det tidigare a.l.f.-projektet (arbete.lärande.fritid) vars syfte var att:

Genom att utveckla metoder för stöd till enskilda personer och arbetsgivare finna former av insatser som leder till ökad anställningsbarhet av personer med funktionshinder.

Projektet, som varade från mars 2002 till januari 2005, utformades som ett samverkansprojekt mellan Norrköpings kommun, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Föreningen autism (FA) och Föreningen för Utvecklingsstörda Barn, Ungdomar och Vuxna i Norrköping (FUB). Projektet delfinansierades av Europeiska socialfonden (ESF), Växtkraft Mål 3. I projektet a.l.f visades att samverkan mellan olika instanser skapade förutsättningar för personer med funktionshinder att nå fram till ett arbete. Genom stöd och information ute på arbetsplatser, stöd för personen och ibland kompletterande undervisning lades en grund för möjligheten till arbete för personen. Ytterligare en slutsats var att det saknades möjligheter till arbetslivsinriktade utbildningar efter gymnasiet, för personer med funktionshinder (Lindmark, Skarin, 2005). Därför behövde det skapas en utbildning. Inriktningen på utbildningen diskuterades och resonemanget ledde tankarna in på servicesektorn. Det troliga scenariot var att morgondagens arbete skulle kunna finnas där, med ett ökat behov av arbetskraft inom kommunens och landstingets äldreomsorg och sjukvård. Dessutom skulle dessa organisationer troligtvis ha en krympande ekonomi och svårigheter att möta önskemål och krav på

service. Inom äldreomsorgen skulle det därmed kunna finnas en arbetsmarknad för personer med funktionshinder. Det fanns många uppgifter på boenden, dagcentraler och träffpunkter som omvårdnadspersonalen hade svårt att hinna med.

Tankarna på en utbildning presenterades för Europeiska socialfonden, vilka våren 2003 beviljade medel i form av ett nätverksstöd för att under ett år utforma en utbildning för personer med utvecklingsstörning. Förutom utbildning behövdes insatser för att de som gått utbildningen skulle kunna få en anställning. Teorier om supported employment och forskning om funktionshindrades möjligheter om att nå, få och behålla ett arbete, betonar vikten av stödinsatser (Antonson, 2003). Till exempel skulle handledare på arbetsplatser kunna ge ett naturligt stöd. Kunskap till de blivande arbetsplatserna behövdes för att de skulle kunna ta emot personer med funktionshinder på ett optimalt sätt. Tidigt hösten 2004 skickades en ansökan till Europeiska socialfonden Växtkraft mål tre om att starta en yrkesutbildning vid särvux med inriktning mot service inom äldreomsorg. Medel söktes under insatser för Integration och mångfald. Syftet med projektet var *Förändra nätverka negativa självbilder som leder till ohälsa och utanförskap samt för att öka anställningsbarheten bör personer med utvecklingsstörning få möjlighet till utökade utbildningsmöjligheter i vuxen ålder* (Norrköpings kommun, vård- och omsorgskontoret, tjänsteskrivelse, 2004.08.27).

I denna ursprungliga ansökan ingick utbildning, handledning och vikariekostnader för personal och handledare inom äldreomsorgen. Ansökan avslogs i denna utformning, eftersom medel inte kunde lämnas från insatsen för Integration och mångfald för den del som berörde handledarna och praktikplatserna. Ansökan omarbetades då och delades upp i två separata projekt och beviljades därefter.

Under 2005-2006 har två projekt bedrivits med den övergripande målsättningen att personer med lindrig utvecklingsstörning genom utbildning skulle kunna få en bra grund för att ett anpassat arbete inom äldreomsorgen och att de efter avslutad utbildning skulle få anställning inom kommunens äldreomsorg.

1) k.u.b. Kunskap, utveckling, bemötande. ”Nyckelpersoner inom äldreomsorgen som stöd för personer med funktionshinder” utformades som ett eget projekt. Medel beviljades under Utbildning inom sakområdet - Mångfald, tillgänglighet, jämställdhet, Växtkraft Mål 3, Europeiska socialfonden. Maria Skarin utsågs till projektledare.

2) Service inom äldreomsorg. ”Yrkesutbildning vid särvox med inriktning mot service inom äldreomsorg” blev ett projekt. Medel beviljades under insatsen för sakområdet Integration och mångfald, Växtkraft Mål 3, Europeiska socialfonden. Karin Gavér utsågs till projektledare.

Gemensamma aktiviteter

Utbildning och arbetsliv har gått parallellt med varandra under två års tid. Vård- och omsorgskontoret tog steget från att vara vårdgivare, till att vara arbetsgivare. Särvox kunde fullgöra sitt uppdrag att genomföra yrkesinriktade utbildningar som underlättar inträdet på arbetsmarknaden för personer med utvecklingsstörning. Samverkan mellan särvox och vård- och omsorgskontoret har möjliggjort en bra övergång från skola till arbetsliv. Gemensamma arbetsmöten mellan projekten cirka en gång per månad har möjliggjort samarbetet mellan vård- och omsorgskontoret och särvox. Då diskuterades hur de studerande fungerade på praktikplatsen, planering av gemensamma aktiviteter och erfarenheter från respektive projekt. Praktikplatserna inom äldreomsorgen var en gemensam arena för insatser riktade mot om-

givningsfaktorer (via k.u.b.) och för de studerandes utveckling (via utbildningen Service inom äldreomsorg). Utbytet mellan projekten har gjort det möjligt att få en helhetssyn på situationen på arbetsplatsen samt för de studerande och deras handledare. Båda projekten behövdes för att lyckas.

Ledningsgrupp

I projekten har det funnits en gemensam ledningsgrupp. Ledningsgruppen har bestått av de två projektledarna och olika organisationer som samverkat i projektet: Särvux, vård- och omsorgskontoret, Försäkringskassan, LSS Råd och Stöd, fackförbundet Kommunal. Vid två till tre gånger per termin har ledningsgruppen sammanträtt. Ibland har extra tillfällen lagts in för att diskutera specifika frågor som till exempel utvärdering av projekten.

Praktik och arbete

Målet med projekten var att de studerande skulle tillägna sig en bra grund för att klara ett arbete med anpassade arbetsuppgifter inom äldreomsorgen och få anställning efter avslutad utbildning. Efter utbildningen Service inom äldreomsorg fick sex av de studerande en utvecklingsanställning på sina praktikplatser i kommunen. De övriga har på grund av praktikplats inom privat verksamhet, föräldraledighet och önskemål om att byta till en annan arbetsplats ännu inte kunnat erbjudas ett arbetsliv. Den grupp studerande med lindring utvecklingsstörning som har genomgått den tvååriga arbetslivs-inriktade utbildningen Service inom äldreomsorg, har gjort praktik periodvis. Praktiken har gjorts inom dagverksamhet, träffpunkter, särskilt boende och hemtjänst. De flesta har varit på samma enhet under hela tiden. Meningen med det var att skapa trygghet för studerande, handledare och personal, så de kunde bygga upp fungerande relationer. För att hitta rätt arbetsuppgifter och möjliggöra arbete efter avslutad utbildning ansågs det vara i enlighet med projektets syfte att den studerande fick fortsätta på samma praktikplats

hela tiden, om det fungerade. Utbildningen gav en bra grund för att kunna utföra serviceuppgifter inom äldreomsorgen.

k.u.b. projektet (kunskap, utveckling, bemötande) har varit inriktat på omgivningsfaktorer genom att ge stöd och utbildning till handledare och arbetsplatser inom äldreomsorgen, parallellt med utbildningen Service inom äldreomsorg. Detta för att ge förutsättningar för arbetsplatsen att kunna ta emot en person med utvecklingsstörning. Kunskap om funktionshinder, utveckling av arbetsplatserna och ett bra bemötande har varit vad k.u.b. har verkat för. På varje arbetsplats utsågs två personer som genom att vara naturliga stödjare kunde inkludera någon med lindrig utvecklingsstörning i arbetet. Att ha en handledare/naturlig stödjare på arbetsplatsen för den studerande var ett sätt att anpassa arbetet. Innan praktiken påbörjades gjordes en individuell planering för att matcha den studerande till rätt arbetsplats. I planeringen togs hänsyn till den studerandes och arbetsplatsens förutsättningar. Varje person sågs som unik och behövde därmed olika förutsättningar för att lyckas. I planeringen och genomförandet var det därför bra att ta hänsyn till egna önskemål, personlighet, geografiskt, typ av arbete, klimat på arbetsplatsen osv. Det fanns också möjlighet att byta, om inte arbetsplats och person matchade varandra.

Arbetsplatserna

Ambitionen med projekten har bland annat varit att närma skola och arbetsliv till varandra, vilket kan vara en vinst för de studerande som har svårt att ta det steget på egen hand. En gemensam arena för båda projekten har därför varit praktikplatserna. Hur det fungerar ute på arbetsplatserna har stor betydelse. Det var på plats i det verkliga arbetslivet, som resultatet av projekten skulle visa sig. Några faktorer som avgjorde om det blev en bra arbetssituation var relationen mellan den studerande, handledare och arbetskamrater. Förståelsen för varandras perspektiv, lämpliga arbetsuppgifter och en

möjlighet att anpassa arbetet efter de studerandes individuella förutsättningar. Flera saker har gjorts under projekten, med tanke på att praktiken/arbetet ska fungera så bra som möjligt. Arbetsplatsen har alltså haft en nyckelfunktion för att nå ett lyckat resultat. För att skapa en helhetssyn har det funnits ett utbyte mellan projekten. Handledarna har bjudits in på skolan för att få möta de studerande och få information om utbildningen under sina inplanerade utbildningsdagar. Det har skett vid två tillfällen. Utbildningen Service inom äldreomsorg presenterades också vid handledarnas introduktionsdag.

Information/utbildning

I början av projekttiden genomfördes gemensamma informationstillfällen ute på de blivande praktikplatserna. Det var ett sätt att skapa förutsättningar för ett bra bemötande och en bra praktik. Det var också betydelsefullt att informera kollegor och andra som skulle komma att beröras av projekten. Information om projekten har under hela genomförandet spridits på olika sätt, både vid gemensamma tillfällen och enskilt. Vård- och omsorgsnämnden och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har informerats om projekten. De var de yttersta beslutsfattarna om projektens framtid. Informationen var ett sätt att tala om vad som var unikt med projekten och hur arbetet faktiskt såg ut. Det fanns handledare och den studerande från projekten med som delgav sina egna upplevelser. I anslutning till det tillfället gjorde lokal tv ett inslag som sedan sändes, som handlade om handledarens och den studerandes upplevelser och framtidsvisioner. Olika tidningsartiklar har skrivits i pressen. ESF-rådet anordnade en konferens ”Ett arbetsliv åt alla” där båda projekten medverkade dels genom föreläsning och dels genom utställning. Personer och grupper som intresserat sig för projekten har vid olika tillfällen fått information under projekttiden.

Samma arbetsplats- olika perspektiv, har varit ett tema för dramapedagogik vid två olika tillfällen under projektens gång. Syftet har varit att skapa gemensamma upplevelser för handledare och studerande. Det gällde att skapa förståelse för varandras perspektiv och upplevelser ute på arbetsplatsen och möta varandra i ett annat sammanhang. Aktiviteten genomfördes ute på en folkhögskola och under ledning av en dramapedagog. Resultatet av dagarna blev en bättre gemenskap. Kanske var det så att på grund av att situationen med dramapedagogik var lika ny och obekvämlig för alla, så gav det en bra förutsättning för att mötas på lika villkor. Relationen mellan den studerande och handledare blev stärkt och därmed fanns också bättre förutsättningar för att praktiken skulle fungera. Ett exempel på hur de som deltog upplevde den gemensamma aktiviteten fanns i hur de studerande beskrev upplevelsen i efterhand. De tyckte att det var roligt att träffa handledarna under dessa former, att de lärde sig att våga fråga om de inte förstod vad handledarna menade ute på arbetsplatsen. Förutom de positiva aspekterna med drama dagarna fanns det också svårigheter. Eftersom det var ett nytt sätt att arbeta på var det svårt att veta vad som kunde förväntas av dagen. Det kunde vara ett värdefullt sätt att arbeta på, men för att det ska fungera och bli till en positiv upplevelse behövde det finnas en planering så att aktiviteterna passade både de studerande och handledarna. Att först ha en "egen" dag för grupperna var för sig och sedan gemensamt visade sig vara ett bättre upplägg än att direkt samarbeta i den stora gruppen.

En ambition har varit att under projekttiden jobba med att förändra attityder och bemötande samt sprida kunskap. Ett sätt att göra det på var en seminariedag på Arbetets museum med temat: Funktionshinder och arbete - hinderad eller funktionell på arbetsplatsen. Frågan belystes gemensamt under seminariet och projektdeltagarna från båda projekten medverkade aktivt i genomförandet. En tanke med dagen var att förändra attityder till att ha en kollega med funktionshinder. Det gjordes till att börja med genom en före-

läsning kring attityder där en person med egna erfarenheter av funktionshinder och arbetsliv delgav sina upplevelser. De båda projekten presenterades för att ge ett exempel på hur en åtgärd kan se ut. Handledarna fick sedan delge sina erfarenheter från arbetsplatserna och projektet. Slutligen framförde de studerande sin syn på hur det fungerar ute på arbetsplatserna och hur de upplevde sin arbetslivsinriktade utbildning. Att genomföra seminariet på det sättet, så deltagarna i projekten var delaktiga, gav en gemensam upplevelse. Det var ett sätt att jobba med den egna utvecklingen för var och en genom att våga anta nya utmaningar, som till exempel att framföra något på ett seminarium. Med största sannolikhet gav det en känsla av samhörighet och ett engagemang för att jobba vidare med projektens målsättning. De som gått färdigt utbildningen skulle få anställning på enheterna inom äldreomsorgen. Men vid tidpunkten för seminariet var det inte klart. Seminariet var därför ett led i ett förändringsarbete, som skulle möjliggöra det. Projektet blev kända för en större publik och kunde därmed inspirera till förändringar på fler arbetsplatser.

Gemensam uppföljning och utvärdering

För att gemensamt utvärdera arbetssättet och situationen på arbetsplatsen genomfördes två aktiviteter. Den första var en extern uppföljning av projektet, en dokumentation av Sivert Antonson: ”Praktiserande unga kvinnor med lindrig utvecklingsstörning - Handledares erfarenheter inom äldreomsorgen” (2005). Den andra var fokusgruppsintervjuer som genomfördes dels med de studerande och dels med handledarna. Att ha praktikplatsen som fokus i utvärderingen blev naturligt, eftersom det var där som resultaten av projektet blev tydliga.

Hur fungerade det då att införliva unga personer med lindrig utvecklingsstörning som potentiell arbetskraft inom äldreomsorgen? Den frågan besvarades i Antonsons dokumentation (2005). Det verkade som om de äldre fick

fördel av arrangemanget. Den studerande var en resurs till arbetsplatsen som gjorde att stressen minskade och tiden att sitta ner med de äldre ökade. Bidraget i arbetet kunde bestå av att på egen hand göra mer praktiska uppgifter, om uppgifterna var tydliga och konkreta som att till exempel arbeta i köket eller städa. Annars utförde den studerande arbetsuppgifter tillsammans med handledaren och var till hjälp i arbetet. Fokus i arbetet låg på servicebetonade uppgifter, den medicinska omvårdnaden utfördes inte av de studerande. Det fanns meningsfulla arbetsuppgifter, svårighetsgraden anpassades så att det inte skulle vara för svårt eller stressigt. Sättet som projektet var upplagt på fungerade. Alla som varit involverade jobbade åt samma håll och gjorde det möjligt att nå ett bra resultat. Att någon med erfarenhet handledde och gav stöd och hjälp i arbetet var bra. Likaså att de studerande fick utbildning parallellt med sin praktik. De studerande blev väl bemötta på arbetsplatserna, delvis tack vare handledarna som både genom egen utbildning och genom att sprida sitt perspektiv till andra arbetskamrater bidrog till det. Den unika satsning som projekten innebar, när det parallellt gavs utbildning till studerande och samtidigt fanns stöd till arbetsplatser och handledare, föll enligt Antonson (2005) väl ut.

Frågan som de båda grupperna fick besvara i fokusintervjuer var vad som var viktigt för att trivas på en arbetsplats. De studerande svarade på frågan utifrån sig själva. Handledarna svarade på, vad de trodde var viktigt för att någon med funktionshinder skulle trivas på deras arbetsplats. Resultatet blev en kvalitetskarta för vardera grupp som kunde betraktas och jämföras. En gemensam kvalitetsfaktor som båda grupperna tog upp, var den som handlar om bemötandet. Det var en viktig sak för att trivas på arbetsplatsen. Att få känna att alla var lika mycket värda och att få feedback så man kände sig sedd och bekräftad. Intressant var att handledarna tog upp det utifrån att det ingick i rollen som handledare, medan de studerande tog upp det utifrån hur

det kändes på arbetsplatsen mer generellt. De nämnde inte handledarens betydelse i detta sammanhang. Arbetskamraterna angavs ha stor betydelse för hur den studerande trivdes. Det skattades som av störst betydelse, tillsammans med ”att få känna sig lika mycket värd” av de studerande. Handledarna tog upp det som väsentligt att de studerande kunde känna att de gjorde ett viktigt jobb, vilket igen skiljde sig från de studerandes egen skattning där det inte togs upp.



Hanna Rask informerar om i hur det är att bli äldre

Det som de studerande skattade som allra viktigast för att trivas var arbetssituationen, hur det var på arbetsplatsen. Med utgångspunkt från deras perspektiv var det alltså att hitta rätt arbetsplats, där dessa förutsättningar fanns, som var viktigt. I handledarnas beskrivning fick arbetsmiljön/personalgruppen, vilket kanske kan ses som motsvarigheten av det som de studerande kallar ”arbetssituationen”, låg prioritet. De såg sin egen roll som allra viktigast, där de då skulle skapa de förutsättningarna som de studerande behövde. Att ge feedback, bekräfta, ge ett bra bemötande, trygghet med mera.

Gemensam slutdiskussion med framtidstankar

Upprinnelsen till detta projekt fanns i det tidigare a.l.f.-projektet, som också handlade om sysselsättning och arbete för personer med funktionshinder. En av slutsatserna då var att det saknades möjlighet till vidareutbildning efter avslutad gymnasiesärskola. Det fanns också en idé om att utveckla stödet till arbetsplatser som tar emot någon med funktionshinder. Två år senare har vi erfarenhet av vad detta arbetssätt har gett oss.

Norrköpings kommun har i och med dessa två projekt drivit en utveckling av insatser som idag ryms inom daglig verksamhet och särvux. Resultatet blev en arbetslivsinriktad utbildning för personer med lindrig utvecklingsstörning, som kommer att fortsätta även efter projekttiden. Till att börja med kommer en grupp på fem studerande att kunna gå utbildningen. Förhoppningsvis kan det utökas till att omfatta fler i framtiden och ha en bredare inriktning. Utbildningen skulle kunna omfatta till exempel barn och fritid, caféverksamhet, fastighetsskötsel, kontorsarbete, livsmedelsaffärer och friskvårdsanläggningar.

Det arbetssätt som har använts för att stödja arbetsplatserna i projekt k.u.b. kommer också att finnas kvar i ordinarie verksamhet. Både till arbetsplatser inom äldreomsorgen och också utvidgas till att omfatta privata arbetsgivare. Det som Norrköpings kommun nu gjort i projekt form i två års tid är unikt i Sverige. Helhetssynen som blir resultatet av samverkan mellan vård- och omsorgskontoret och särvux gynnar den studerande, handledare och arbetsplatser. Det skulle vara av stort värde att kommunen fortsätter att utveckla de insatser som finns för arbete och sysselsättning till personer med funktionshinder, eftersom man redan nu ligger väl framme i utvecklingen i landet. Att sprida erfarenheterna från dessa projekt är också viktigt så att det kan komma fler tillgodo.

Arbets sättet i projekten har ju fungerat. Ur rapporten ”Praktiserande kvinnor med lindrig utvecklingsstörning” (Antonson, 2005) kan man utläsa att den unika satsningen har slagit väl ut. Ett citat från en av handledarna ger uttryck för det:

”Hela projektet, det är väldigt bra uttänkt. Jag önskar bara av hela mitt hjärta att det blir ett vettigt avslut på det här, att de får en chans och att det blir något vettigt av det och att flera får möjligheten för dom behövs och dom bör få den chansen att känna att de gör något vettigt och meningsfullt, för det gör dom!” (s.16)

Våra erfarenheter som projektledare stödjer handledarens påståenden, men en förutsättning för att lyckas är att arbets sättet överförs i sin helhet. Det behöver både finnas en utbildning för studerande och insatser för arbetsplatser och handledare. Om arbets sättet förändras är det inte säkert att det går att dra slutsatser från dessa projekt och överföra det till en sådan verksamhet. Att göra på ett annat sätt kan leda till ett annat resultat. Här finns en redogörelse för hur dessa projekt har genomförts. Naturligtvis kan det utvecklas och förbättras. Några förslag som utgår från erfarenheterna i projekten är att involvera den studerandes nätverk i ett tidigt skede för stöttning och uppmuntran och vikten av att alla har samma mål. Inriktningen mot anställning och arbete skulle kunna göras tidigare i processen. Tanken med supported employment är ”först arbete, sedan träning”. Det kan ses som en förbättring att alla i organisationen är informerade om det och att beslut om anställning finns från början. Att förutse hur det kommer att fungera på en arbetsplats är svårt, för att inte säga omöjligt. Det kan behövas en viss prövotid innan en anställning träder i kraft. De studerande som gått utbildningen Service inom äldreomsorg har gjort praktik under sin utbildningstid och inte så tydligt haft möjlig anställning som ett alternativ. Att ha det kan ge bättre motivation och kanske också en annan inställning från annan perso-

nal, chefer med flera. Det kan också vara ett sätt för vård- och omsorgskontoret att aktivt ta ställning till vilken attityd man har till personer med funktionshinder som gör en arbetsinsats inom kommunens verksamheter. En människosyn som kan spridas i organisationen är att alla kan utföra ett bra arbete efter sina förutsättningar och att allas bidrag är värdefulla. Det är exempel på vad som skulle kunna bli resultatet av ett aktivt ställningstagande för anställning redan i ett tidigt skede. Möjligheter finns att det därmed blir ett bättre bemötande ute på arbetsplatserna automatiskt och att eventuella motsättningar och argument emot ett sådant ställningstagande har diskuterats i ett tidigt skede.

Praktiken har tidigare beskrivits som en gemensam arena. Den bör vid liknande insatser engageras både ur ett utbildnings- och arbetslivsperspektiv. Under projektens genomförande har det visat sig att det kan skilja sig hur man tänker kring praktiken från utbildnings- respektive arbetsgivare håll. I ett utbildningsperspektiv är praktikplatsen den plats, där den studerande omsätter sin teoretiska och praktiska kunskap från undervisningen i skolan till handling – kunskapande i handling. Från motsatt håll kan man se det som att arbetsgivaren har behov av att få vissa arbetsuppgifter utförda och det är då dessa som man de studerande förväntas utföra. Under projektiden har det funnits tankar om att förena dessa båda perspektiv. Det har tagits hänsyn till situationen på arbetsplatsen i undervisningen. Det kanske kan förbättras ytterligare genom att man diskuterar praktiken, utbildningen för de studerande och handledare, gemensamma insatser o.s.v. redan inledningsvis ur båda perspektiven innan det börjar genomföras.

I ledningsgruppen har det funnits representanter från de olika intressenterna i projekten. Till att börja med bestod den av nio personer sammanlagt. Från några av dem fanns flera representanter. Vård- och omsorgskontoret, Försäkringskassan, särsvux, LSS Råd och Stöd, fackförbundet Kommunal skulle

ha varit representerade under hela projekttiden. En uppföljning av ledningsgruppens arbete visade att det med tiden blev färre deltagare. När en person inte kunde delta på grund av förändrade arbetsvillkor blev han/hon inte ersatt av någon annan. I slutet av projektet när det fanns stora behov av samverkan för att de studerandes övergång till arbetsliv skulle bli bra, så fanns alla inte där för att diskutera och genomföra det på ett bra sätt. Något som ledningsgruppen gjorde bra enligt uppföljningen var att det var en engagerad och aktiv grupp där alla bidrog till att projekten skulle lyckas och nå ett bra resultat. Förslag på förbättringar av ledningsgruppens arbete vore att det prioriterades om man tog på sig ett sådant uppdrag och att strukturen för mötena och vad var och en hade för roll i ledningsgruppen klargjordes tydligare i början.

De arbetsplatser som har varit involverade i projektet har varit särskilt boende, träffpunkter, dagcentral och hemtjänst. Det gick inte att dra några generella slutsatser, eftersom urvalet var litet. Men det fanns tecken på svårigheter för dem som gjorde praktik inom hemtjänst. Kanske var det ett svårt arbete med tanke på den stress och oförutsägbarhet som fanns där.

Erfarenheten visade att det var betydelsefullt med två handledare på varje arbetsplats. Delvis för den studerandes handledning och även för deras eget utbyte med varandra. Det var ett sätt att minska sårbarheten vid förändringar och arbetet blev lättare att planera. Genom att deltagarna i projekten fick utbildning och möjlighet att omsätta sina kunskaper parallellt, blev arbetet intressantare för både de studerande och handledare. Deltagarna fick då möjlighet att se sig själva i ett sammanhang. Det ses som viktigt att både de studerande och handledare även i fortsättningen får fortsatt stöd på arbetsplatsen och kompetensutveckling, för att de ska kunna behålla och utvecklas i sitt arbete.

Projektens betydelse

Vad kan dessa projekt ha för betydelse? Om man har en vision om ett framtida arbetsliv, där var och en får bidra efter sin unika förmåga, kan arbetsplatsen som projekten använt vara en framkomlig väg att gå. Det kan gynna arbetsplatsen och ge ett positivt tillskott i arbetsgruppen. Att en grupp människor ska hamna utanför möjligheterna till att bidra i arbetslivet är inget som gynnar någon och ett elittänkande där man sorteras ut som lämplig för ett arbete beroende på om man har perfekta förutsättningar kanske inte gynnar oss alla i längden. Supported employment står för tanken att det finns ett arbete för oss alla, det gäller bara att hitta rätt. Det kan vara en ledstjärna att gå efter. Projektens insatser skulle kunna innebära att fler arbeten blir tillgängliga för personer med funktionshinder och att äldreomsorgens personal får avlastning i form av extra händer i sitt arbete. Kommunen och vård- och omsorgskontoret skulle kunna se de personer som idag erbjuds daglig verksamhet som framtida arbetskraft istället för vårdtagare. I det handikappolitiska programmet fastslår vård- och omsorgsnämnden att:

”Kommunen ska vara ett föredöme när det gäller mångfald i arbetslivet. Våra arbetsplatser ska därför så långt som möjligt vara utformade så att människor med funktionshinder utan alltför stora hinder både kan söka och få de jobb som finns”.

Dessa projekt kan vara ett viktigt steg mot att kunna stå för de orden i faktisk handling. Norrköpings kommun skriver också att de vill motverka kunskapsklyftor genom att personer med funktionshinder ges möjlighet till fortbildning och kvalificerad yrkes utbildning och att det ska tas fram ett informations och utbildningsprogram för att utbilda anställda kring det goda bemötandet av personer med funktionshinder. Erfarenheter från mötet med en kollega med lindrig utvecklingsstörning skulle kunna ge förutsättningar för att utveckla ett bra bemötande i mötet med andra både på och utanför arbetsplatsen.

Projekten har utformats och genomförts på sätt som väl överensstämmer med intentioner inom handikapp- och skolpolitik samt verkat för att minska diskriminering och utanförskap inom arbetslivet. Att sprida arbetssättet som fungerat för att underlätta inträdet i arbetslivet till parter som har i uppgift att utveckla skola och arbetsliv, samt samverka för att hjälpa personer med funktionshinder, skulle kunna ge en utveckling av samhällets insatser för denna målgrupp. Förslagsvis kan Myndigheten för skolutveckling, Handisam, Arbetsmarknadsverket, vård- och omsorgsverksamhet och andra statliga verk ta del av arbetssätt och resultat och hitta fungerande arbetssätt med inspiration från dessa projekt. Förmodligen kan fler myndigheter ta ett bättre ansvar som arbetsgivare, vilket i Handisams rapport beskrivs som ett viktigt ansvar att ta för samhällsnyttan (2007). I slutänden kan då fler personer med funktionshinder få ett arbete och våra arbetsplatser anpassas till att kunna inkludera fler av dem som idag hänvisas till utanförskap.

Det unika med projekten som helhet, är att de gör verklighet av det relativa handikappbegreppet. Insatserna har riktat sig till omgivningsfaktorerna och till personerna med funktionshinder. Eftersom de flesta insatser som syftar till att hjälpa personer med funktionshinder inte på arbetsmarknaden historiskt sett har handlat om att hjälpa dem att få de förmågor som arbetsmarknaden kräver, är det spännande att göra en annorlunda insats. Diskrimineringsperspektivet har börjat vinna mark. Det skulle kunna leda till att arbetslivets förutsättningar för att anställa någon med funktionshinder sätts mer i fokus och kan då leda till något gott förmodligen för alla. Ett arbetsliv som tolererar olikheter i förutsättningar hos de anställda, förmedlar en acceptans för olikheter, ger möjlighet till alla att bidra utifrån sina unika förutsättningar. Flera av de förändringar som skulle kunna genomföras för att gynna personer med funktionshinder, kan alla må väl av. Där kan bland annat nämnas ett lugnare tempo med mindre stress och att fokusera på att skapa en bra social gemenskap samt ge tydlig information. Det finns få arbetslivsinriktade

utbildningar för personer med utvecklingsstörning. Projekten har utarbetat en utbildningsplan, en heltidsutbildning på särvtux med en tydlig inriktning mot arbetslivet. Det efterfrågas från regeringen och att sprida erfarenheter från dessa projekt kan underlätta att liknande utbildningar utformas ute i landet och samverkan mellan myndigheter stimuleras till utveckling.

Samhällsvinster finns att göra. Genom att ge de studerande med lindrig utvecklingsstörning möjligheter till utbildning och arbete får dom en meningsfull sysselsättning och blir självförsörjande. En större acceptans för olikheter ute på våra arbetsplatser och en större mångfald kan bli resultatet. Alla människor vill bli sedda, bli lyssnade på, bli bekräftade, få vara omtyckta och duktiga. Arbetsättet i de två projekten som här presenterats medför en personlig utveckling för handledare, de studerande och arbetskamrater, då dessa behov kan bli tillgodosedda. Det kan ge oss en större ödmjukhet inför livets olika villkor. De medför även vinster för de äldre genom att de studerande kan ge dom guldkant i tillvaron.

För framtiden kan det vara intressant med fortsatt forskning kring det naturliga stödet på arbetsplatser. Även insatser när utbildning och arbetsliv förenas genom samverkan kan utforskas och utvecklas mer än idag. Möjligheten att erbjuda arbete med lön inom allmännyttans olika verksamheter (kommun, landsting, stat) för personer med funktionshinder kan undersökas mer. Som Handisam (2007) konstaterat finns det ett särskilt ansvar hos dessa myndigheter att undanröja hinder för tillgänglighet. Här beskrivs ett arbetssätt som kan fungera för att inkludera personer som riskerar att hamna i utanförskap i arbetsgemenskap och samhällsliv. I dessa projekt finns ett arbetssätt presenterat som kan passa även andra grupper med utanförskap i dagens arbetsliv. Naturligt stöd på arbetsplatsen kan vara ett komplement och ett nytt sätt att arbeta på för dem som idag stödjer människors väg ut i arbetslivet.

Referenser:

Antonovsky, A. (1991) *Hälsans mysterium*. Köping: Natur och kultur.

Antonson, S. (2003) *Stödets betydelse – supported employment – i kampen för arbete och att bryta utsatthet*. Örebro Universitet

Antonson, S (2005) *Praktiserande unga kvinnor med lindrig utvecklingsstörning.Handledares erfarenheter inom äldreomsorgen*. Örebro Universitet: Institutet för handikappvetenskap.

FNs standardregler. Tillgänglig på <http://www.hso.se/start.asp?sida=540>

Handisam (2007) *Riv hindren – Riktlinjer för tillgänglighet*. Stockholm.

Kommunfullmäktige (2002.06.19) *Handikappolitiskt program för Norrköpings Kommun*. Norrköping: Informationskontoret

Lindmark, L. Skarin, M. (2005) *arbete, lärande, fritid. Samverkan med individens bästa i fokus. Slutrapport av a.l.f.* Norrköping: Informationskontoret

Norrköpings kommun, vård- och omsorgskontoret, tjänsteskrivelse, 2004.08.27. *Yrkesutbildning för funktionshindrade med inriktning mot service inom äldreomsorg*. Innehåller även bilaga: Ansökan om projektmedel för yrkesutbildning vid särvux med inriktning mot service inom äldreomsorg

Regeringens proposition 1999/2000:79. *Från patient till medborgare – nationell handlingsplan för handikappolitiken*

Regeringens skrivelse 2005/06:151. *Kvalitet och samverkan – om utbildning för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning.*

SCB (2003) *Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden. 4:e kvartalet, 2002*



Projekt k.u.b.

Kunskap, utveckling, bemötande

”Nyckelpersoner inom äldreomsorgen som stöd för personer med funktionshinder”

K.u.b. står för kunskap, utveckling, bemötande. K.u.b. var både namnet på projektet och symbolen för vad det handlat om. Ett möte mellan två människor stod i centrum. Mötet mellan en personal inom äldreomsorgen som har tagit sig an uppgiften att handleda någon med funktionshinder på sin arbetsplats, en studerande och blivande kollega med lindrig utvecklingsstörning. I den relationen skapas vårt nya arbetsliv. En vision och framtidstro som format detta projekt är att arbetslivet ska vara tillgängligt för alla, utifrån våra individuella förutsättningar. Var och en av de olika sidorna i kuben stod för de teman som projektet handlat om: kunskap, utveckling, bemötande, social gemenskap, historik och levnadsvillkor samt framtidsarbete.

Syfte

Syftet med projektet var att utbilda och ge stöd till nyckelpersoner och annan personal inom äldreomsorgen, så att attityder och värderingar skulle kunna förändras och personer med lindrig utvecklingsstörning integreras i arbetet inom äldreomsorgens serviceområde.

Målgrupp

Personal inom äldreomsorgen med god social förmåga och stor empati, som kan fungera som nyckelpersoner/ambassadörer och förmedla förhållnings-sätt och förståelse för personer med lindrig utvecklingsstörning.

Mål

Övergripande målsättning

Att de personer med funktionshinder som gjort praktik under sin utbildning (service inom äldreomsorg) och är lämpliga för arbetsuppgifterna får arbete vid någon enhet efter avslutad utbildning

Delmål

Delmålen var:

- att de studerande ska genomföra praktik inom äldreomsorgen
- att varje studerande ska ha handledning på praktikplatsen
- att personalen på arbetsplatserna ska ha förutsättningar för att inkludera den studerande i arbetsplatsens sociala gemenskap
- en ökad villighet att ta emot personer med funktionshinder för praktik/sysselsättning/anställning inom äldreomsorg

Metod

Metoden som använts i projektet har varit inriktad mot omgivningsfaktorer för att hjälpa personer med lindrig utvecklingsstörning in i arbetslivet. Det har inneburit att jobba via naturliga stödjare på arbetsplatserna. Personal inom äldreomsorgen har fått utbildning och stöd genom k.u.b. för att kunna fullgöra sitt uppdrag. Uppdraget innebar att handleda personer med lindrig utvecklingsstörning ute på respektive arbetsplats och att hjälpa personerna

in i en social gemenskap. Två handledare/naturliga stödjare på varje arbetsplats deltog i projektet. Totalt har 25 handledare genomgått utbildningen en dag i månaden under två års tid. Aktiviteterna i projektet har utformats utifrån KASAM (Känsla av sammanhang). Innehållet skulle vara meningsfullt, begripligt och hanterligt. Syftet var att ge en känsla av sammanhang så att handledarna i sin tur skulle kunna föra det vidare till de studerande. Kuben har fungerat som en symbol. Varje sida av kuben har stått för en del av innehållet i projektet: social gemenskap, kunskap, utveckling, bemötande, historik och levnadsvillkor och framtidsarbete. I centrum av kuben fanns mötet mellan den studerande och handledare, att få den relationen att fungera väl ansågs som viktigt för resultatet.

I projektansökan fanns en utbildningsplan som beskrev de olika åtgärder projektet skulle innehålla (Bilaga 1).

Genomförande

Projektets aktiviteter härrörde från utbildningsplanen. Innehållet i aktiviteterna har formats utifrån KASAM och i relation till kuben, som var en symbol för hela projektet.

KASAM

Aktiviteterna i projektet skulle vara meningsfulla, begripliga och hanterbara. Uppfylldes dessa tre grundläggande delar fanns en tanke om att det skulle gynna samtliga deltagare i projektet. På utbildningsdagar har det funnits en ambition att dagen skulle vara meningsfull och relatera till arbetet som naturlig stödjare. Om den kunskap som förmedlades skulle ha någon inverkan behövde den vara begriplig och sist men inte minst var strävan att ge handledarna det de behövde för att kunna hantera sin situation/roll på arbetsplatsen. En känsla av sammanhang kunde då bidra till en rörelse mot bättre hälsa hos de inblandade. Eller leda till en större förmåga att reda ut

hälsa hos de inblandade. Eller leda till en större förmåga att reda ut och möta de problem som uppstod. KASAM fanns med som en röd tråd i hur aktiviteter utformades, när de kom med och i själva genomförandet. Som exempel kan nämnas att teman på utbildningsdagar inriktade sig på olika saker beroende på var i processen handledaren befann sig. Det har funnits både kunskap att ta till sig, ett relaterande av kunskapen till den egna situationen och via grupparbete en chans att överföra kunskap och insikt till att se vad man själv kunde göra för att förändra saker i sin närmaste omgivning. Många av dem som deltog i projektet såg från början meningsfullhet i uppdraget, eftersom motivation för uppgiften var en av de saker som efterfrågades när handledarna skulle utses. Delaktighet i att bidra till projektets resultat var också ett exempel på hur känslan av sammanhang har tillämpats i arbetet. Att handledarna fick bidra med sin förmåga i någon uppgift som upplevdes som meningsfull och kunde leda till något viktigt.

Rekrytering av arbetsplatser

Chefer inom äldreomsorgen informerades om projektet och de fick sedan anmäla intresse för att delta. Dessa gjorde sedan urvalet för att identifiera lämpliga nyckelpersoner/handledare på respektive enhet. Två personer på varje enhet som var villiga att vara handledare utsågs. Riktlinjerna var att de skulle ha ett intresse av att vara handledare för personer med funktionshinder, ha god social förmåga och stor empati. Tillvägagångssättet varierade, från att chefen på ett direkt sätt tillfrågade två personer han/hon såg som lämpliga till att ge en förfrågan till hela arbetsgruppen så de som hade intresset fick anmäla sig till projektet.

Projektledaren genomförde intervjuer med samtliga handledare. Syftet var att samla information om förväntningar på projektet, behov av stöd för att klara uppdraget som handledare och att få information om arbetsplatsen och tilltänkta arbetsuppgifter så att det fanns en möjlighet att matcha rätt plats

till rätt studerande. Handledarna fick vid detta tillfälle också information om projektets innehåll och inriktning för att ge en inledande bild av vad det kunde innebära att vara en del av det. 10 enheter inom äldreomsorgen involverades i enlighet med projektplanen. Då det för någon av de studerande funnits behov av att byta arbetsplats har det rekryterats en ny enhet till projektet. De har då fått en enskild introduktion och sedan ingått i ordinarie aktiviteter.



En av de studerande servar en brukare i att kunna vara ute

Utbildningsdagar

Under projekttiden har 22 utbildningsdagar anordnats, i enlighet med utbildningsplanen. Teman har varierat över tid och valts ut för att kunna följa handledarnas process och utveckling. Först fokuserades på helheten och den sociala gemenskapen, vilket var det viktigaste för att de studerande skulle kunna känna sig väl till mods på sina praktikplatser i början av praktiken. I slutet av projektet fanns fokus på anställningen av personer med funktionshinder. Föreläsningsteman på utbildningsdagar:

- Funktionshinder och lindrig utvecklingsstörning
- Handledarskap

- Pedagogik och utveckling
- Vardagsliv
- Attityder
- Bemötande
- Tillgänglighet och barriärer i arbetslivet
- Att anställa någon med funktionshinder

Utbildningsdagarna har innehållit olika aktiviteter. Förutom föreläsningar har det även funnits reflektion, grupparbete och studiebesök. Till utbildningsdagarna bjöds olika föreläsare in. Det var människor med egen erfarenhet av funktionshinder, av att vara anhörig eller handledare och mer professionella föreläsare med utbildning i frågor som till exempel pedagogik eller funktionshinder. Handledarna har även själva fått ge förslag på innehåll i utbildningsdagar, vad de önskat sig och behövt. I slutet av projektiden bjöds andra intresserade än handledarna in till utbildningsdagarna som då anordnades ute på några av de arbetsplatser som deltagit i projektet. Detta som ett sätt att sprida information och göra projektet synligt för annan personal inom äldreomsorgen än de som direkt varit involverade. Handledarna har delats in i två grupper för att tillsammans reflektera över etiska dilemma, problem och situationer som funnits på arbetsplatserna, tankar om sin egen roll och sina egna reaktioner. De har haft i uppgift att skriva ner upplevelser mellan reflektionstillfällena, om hur det fungerat ute på praktikplatsen för att kunna ta upp det till samtal i reflektionsgrupperna (Stefansson, 2002). Tre personer har varit ledare för reflektion/handledning i grupperna: en kurator från LSS Råd och Stöd, en specialpedagog med erfarenhet av handledning och projektledaren i k.u.b. Vid varje tillfälle har en person lett grupperna, ibland tillsammans med en medhjälpare.

Handledarskap/Naturliga stödjare

Handledarna i projektet har fungerat som naturliga stödjare för de studerande från utbildningen service inom äldreomsorg under deras praktik. Projektet har inte bara inneburit att handledarna fått utbildning och deltagit i aktiviteter som anordnats i projektet. Det har också handlat om att tillämpa kunskaperna i vardagen genom sitt handledarskap ute på respektive arbetsplats.Handledningen till de studerande liknande det som i litteratur finns beskrivet som naturligt stöd. Personer som varit en del av ett arbetslag har fått utbildning och stöd utanför arbetsplatsen för att kunna inkludera någon med funktionshinder i arbetet. Varje enhet har haft två handledare. De har delat på ansvaret för att stödja personen under praktiktiden. På det sättet har de kunnat stötta varandra och utbyta tankar och erfarenheter. Det har också blivit mindre sårbart. En del i projektet har handlat om att förändra attityder och ge ett bra bemötande. Personal och handledare har genom att vara praktikplats fått ett faktiskt möte med någon med funktionshinder på sin arbetsplats. Det gav erfarenheter av att möta någon med andra förutsättningar och sådana erfarenheter kan bidra till att förändra gamla attityder.

Vägen till arbete

En målsättning med projektet var att de studerande som gått utbildningen service inom äldreomsorg skulle få anställning efter avslutad utbildning. För att möjliggöra anställning har olika aktiviteter genomförts under projekttiden. Ett antagande var att det krävdes ett samarbete med personer på olika nivåer i organisationen för att respektive arbetsplats skulle få de förutsättningar som behövdes för anställning. Attitydarbetet har därför inte enbart riktat sig till handledare och personal på arbetsplatser i form av information och kunskap, utan har involverat fler moment. De delar i organisationen

som ansågs kunna påverka möjlighet till anställning har involverats i olika omfattning och vid olika tidpunkter.

Enhetscheferna samtalade tillsammans med projektledaren om sin syn på att anställa personer med funktionshinder. Samtalet genomfördes ute på enheten och då användes en bild och två olika påståenden, grundade i ett rehabiliterings- respektive diskrimineringsperspektiv (s.50). De fick även uttrycka sin syn på projektet i stort. Cheferna som deltagit i projektet hade mycket lite erfarenhet av att anställa en person med funktionshinder, men vid samtalet hade de en positiv inställning. Flertalet kunde tänka sig att anställa en person med funktionshinder på sin arbetsplats. Däremot hade de inte förutsättningar för att själva kunna ta ett sådant beslut. Frågan fördes vidare via ledningsgruppen till förvaltningschefen för vård- och omsorgskontoret. Det fanns en positiv inställning hos ledningsgruppen och arbetet med att skapa förutsättningar för anställningar påbörjades.

I slutet av projektet genomfördes två större möten med representanter från arbetsförmedling, vård- och omsorgskontoret, arbetsmarknadskontoret, utbildningskontoret, samordningsförbundet, sÄrvux och k.u.b. Även Försäkringskassan var inbjuden men de kunde inte delta. Vid dessa möten togs beslut om att ge möjlighet till utvecklingsanställningar på ett år för de personer som genomgått utbildningen service inom äldreomsorg och som ansågs klara av en anställning. Kontaktpersoner som hade till uppgift att genomföra det praktiska arbetet med själva anställningarna utsågs inom varje kontor. Faktorer som beaktades vid anställningen var att man trivdes på sin enhet, att handledarna var villiga att fortsätta, att enhetschefen hade en positiv inställning, att det fanns meningsfulla arbetsuppgifter och att det fanns utvecklingsområden. Dvs. att personen kunde förbättra sina förutsättningar för fortsatt arbete under en utvecklingsanställning. Enhetschef, handledare och den studerande samt andra involverade fastställde anställningsvillkor, anställningsform, arbetstider, begränsningar, anpassningar i arbetet, behov av

fortsatt stöd och en individuell planering för utvecklingsanställningen gjordes. Aktema, en enhet inom daglig verksamhet som jobbar med att stödja personer med funktionshinder i att få eller behålla ett arbete, fick uppgiften att ge fortsatt stöd till personen och arbetsplatsen. Det var viktigt att det fanns ett sådant stöd att tillgå även efter projektet avslutats. För enhetschefer och handledare kunde det vara en trygghet att ha någonstans att vända sig vid behov, eftersom funktionshindret i sig inte försvann i och med anställningen.

Information och spridning

Information om k.u.b. projektet har riktat sig till handledarna/deltagarna i projektet, till chefer och andra personer inom organisationen samt till allmänheten. Informationen har genomförts muntligt, skriftligt, på internet, genom power point presentation samt i form av seminarier och rollspel. Att sprida information och kunskap, har varit en viktig del av projektet och fanns med i den ursprungliga utbildningsplanen. Informationsspridningen har haft olika syften; att sprida kunskap, ge information, förändra attityder, främja utveckling av nya perspektiv samt skapa delaktighet och meningsfullhet. Informationsmaterial som använts under utbildningsdagar utformades till stor del av projektledaren men även befintlig litteratur till exempel från Sisus användes (Fransson red. 2001). Syftet med att utforma eget material var att anpassa informationen till situationen så den blev så relevant som möjligt. Det var en kreativ process och innebar att det var möjligt att identifiera material som rörde projektet med hjälp av kuben, den symbol som användes på informationsmaterial i projektet. Informations- och utbildningsmaterial som tagits fram under hela projekttiden finns att ta del av efter kontakt med projektledaren.

För att sprida kunskap har skriftligt material använts på utbildningsdagarna och vid informationstillfällen på arbetsplatserna. Antonson (2003) beskriver

framgångsfaktorer som visat sig vara viktiga för att personer med funktionshinder ska nå, få och behålla ett arbete. Varje handledare fick ett exemplar av dessa och de diskuterades vid upprepade tillfällen. Annat material som använts var "Aktivitet och miljö", en skrift som utformades i projektet och användes som material för föreläsning och gruppdiskussioner på utbildningsdag. Det var en schematisk beskrivning över de faktorer som påverkar aktivitetsutförande: miljö, individ och aktivitet och var ett sätt att diskutera kring vad som styr vårt beteende och varför gör vi som vi gör.

Att förändra attityder och främja utveckling av nya perspektiv var en viktig del i projektet. En skrift om handikappbegreppet utformades för att kunna diskutera olika ställningstaganden kring arbete och funktionshinder. Till exempel användes det i samtal med enhetscheferna. Där ställdes två påståenden mot varandra, som kunde härledas till rehabiliterings kontra diskrimineringsperspektivet.

"Jag anser att dörren till arbetslivet ska öppnas genom att man gör den funktionshindrade fysiskt och formellt kvalificerad för vad arbetet kräver"

eller

"Jag anser att det är förhållanden på arbetsplatsen som skapar och upprätthåller en svårighet för personer med funktionshinder att kunna arbeta."

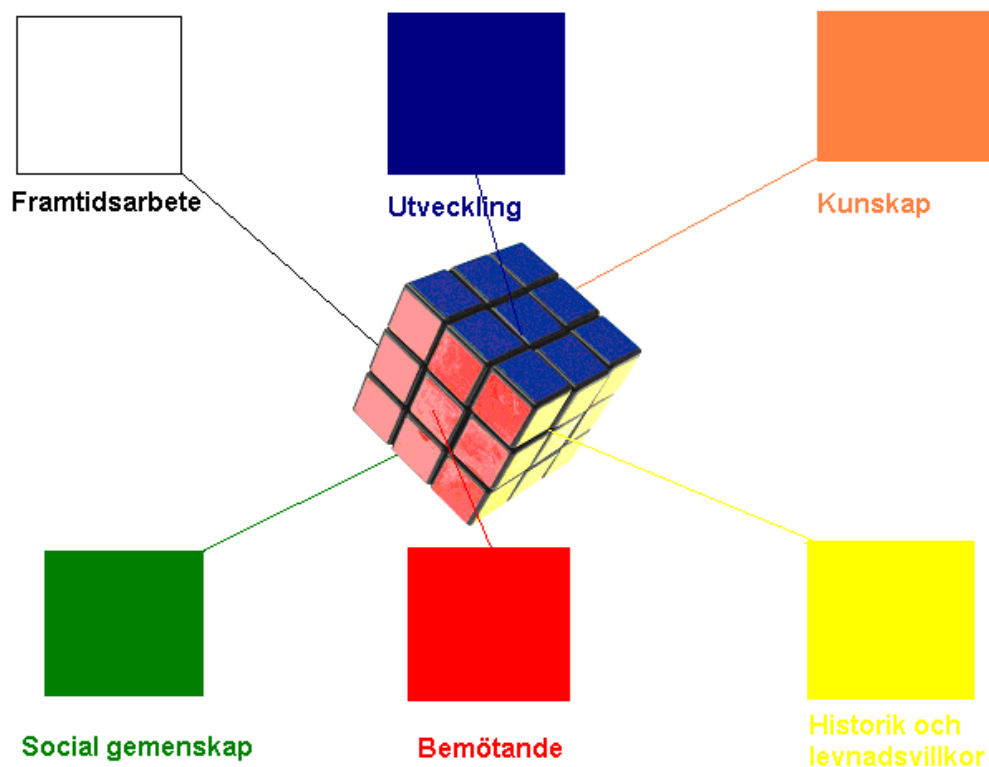
Ställningstagandet diskuterades utifrån vad det innebär konkret för arbetsplatser och personer vilket perspektiv man väljer. Tanken var att perspektivet som finns hos chefen påverkar vilka åtgärder man är beredd att vidta på arbetsplatsen och i förlängningar vilka möjligheter personer med funktionshinder har att få arbete inom äldreomsorgen. Att få ta ställning kunde hjälpa utvecklingen av nya attityder.

Rollspel användes bland annat i en föreläsning kring bemötande och funktionshinder. Två olika situationer spelades upp som kunde belysa hur förut-

fattade meningar om personer med funktionshinder blir till osynliga barriärer. Dessa osynliga barriärer förklarades och beskrevs sedan i ett sammanhang som personalen kunde relatera till och förhoppningsvis kunde det bidra till att de vågade utmana dessa barriärer och våga närma sig någon med funktionshinder på arbetsplatsen lite lättare. Rollspelet genomfördes av en person med och en utan funktionshinder.

k.u.b. projektets hörnstenar

Kuben valdes som symbol för projektet, detta för att ge ett igenkännande samt en visuell bild av projektets olika delar. Att på det sättet härröra delarna till helheten har underlättat förståelsen av vad som sker ute på arbetsplatserna och hos handledarna.



k.u.b. var namnet på projektet och bokstäverna står för kunskap, utveckling och bemötande. De tre olika delarna representerade tre olika sidor av kuberna och var viktiga för att kunna förändra attityder. Projektiden var att enbart kunskap inte var tillräckligt för att ge de studerande ett bra bemötande på arbetsplatserna, eller för att skapa en bra arbetssituation för handledarna i deras roll som naturliga stödare. Utveckling av arbetsplatserna och fokus på själva bemötandet betraktades som viktigt. Därav följde de tre olika delarna av projektet. Förutom dessa tre delar, fanns andra viktiga aspekter för att lyckas som var och en kom att representeras av olika färger och sidor hos kuberna. Sammantaget finns det sex sidor av kuberna som fick representera social gemenskap, kunskap, utveckling, bemötande, historik och levnadsvillkor samt framtid.



Social gemenskap

Basen är social gemenskap, det är enligt Antonson (2003) en av framgångsfaktorerna. En person med ett uttalat funktionshinder riskerar att hamna i ett utanförskap. Att få vara en del av en arbetsgrupp kan vara en av de saker som gör att personen känner sig som en del av samhället, någon att räkna med och kan innebära att personen ser sitt eget värde. Handledarna/de naturliga stödjarna har varit personer som ser, bekräftar och bjuder in de studerande som gjort praktik på arbetsplatsen till gemenskap. Det var viktigt att den studerande som kom till sin praktik fick känna sig som en i gänget på arbetsplatsen. Under projektiden har olika aktiviteter genomförts för att underlätta social gemenskap och inkludering på arbetsplatsen. Utbildningsdagarna har i början av projektet haft fokus på detta tema, bland annat ge-

nom att fokusera på likheter och saker som är viktiga för alla människor på arbetsplatser, genom att skapa trygghet och gemenskap inom gruppen handledare så de kan föra vidare det till de studerande på arbetsplatsen. Det har även funnits gemensamma aktiviteter för både de studerande och handledare som kan ge en känsla av gemenskap, till exempel dramapedagogik. Anledningen till att den sociala gemenskapen är så viktig är att den ger personen möjlighet att växa, att få vara en del av ett större sammanhang gör det lättare för personen att utvecklas. Den gröna färgen på kuben har fått representera den sociala gemenskapen och det har varit det som kuben vilar på där den står. En plattform för att utmana utanförskap och omforma attityder. Kunskap, utveckling och bemötande är de tre delar av kuben som tillsammans bildar en tunnel ovanför plattformen social gemenskap.



Kunskap

Kunskap representeras av en orange färg och har förmedlats framför allt genom utbildningsdagar för handledare, de naturliga stödjarna på arbetsplatserna. En gång i månaden i två års tid har projektet erbjudit utbildningsdagar med föreläsningar om olika teman till exempel funktionshinder, handledarskap (s. 45). Kunskapsområden har valts ut med tanke på vad de naturliga stödjarna behövde för att klara sitt uppdrag.



Utveckling

Syftet med projektet var att förändra attityder och värderingar så att personer med lindrig utvecklingsstörning skulle kunna få arbete inom äldreomsorgens service område. För att göra det möjligt behövdes en utveckling. Att ge handledarna en utveckling förväntades hjälpa dem att föra det vidare till den studerande på arbetsplatsen. Egen förändring kunde på det sättet ge ringar på vattnet. Som handledare mötte de situationer där de kunde växa och utvecklas som individer, som arbetskamrater och som handledare. Det gynnade dem som personer i deras yrkesutövande och kom i en förlängning också de äldre och mina arbetskamrater tillgodo.

En av de uppgifter som handledarna hade var att hjälpa den studerande att utvecklas på arbetsplatsen. Enligt tankar om parallella processer kunde de ge vidare det de själv hade, bland annat utveckling. En aktivitet som genomförts med syfte att ”utveckla” har inneburit reflektion/handledning i grupp. Eftertanke kunde ge nya perspektiv på det som hände på arbetsplatsen. De automatiska slutsatserna och attityderna utmanas, som vi annars skulle kunna spä på. Till exempel kan det vara lätt att förklara ett problem med att det beror på egenskaper hos personen med funktionshinder. Att göra så, utan att se helhetsbilden och dessutom titta på den egna delen i att problemet uppstått, kan förstärka en eventuell tidigare uppfattning om att personer med funktionshinder inte bör finnas på ”vanliga” arbetsplatser. De studerandes förutsättningar och begränsningar kan då ses som orsaken till problem som de inte alls kan förklara vid närmare granskning. Handledning/reflektion har varit ett redskap i att motverka sådana automatiska tan-

kar och ge ett bredare perspektiv på vad situationer och problem kan handla om.

Andra delar av utvecklingen har varit grupparbete. Grupparbetet har handlat om att skapa ett handlingsprogram för att bidra till att personer med funktionshinder får en plats i framtidens samhälls- och arbetsliv. I arbetet med attityder är det lätt att se behovet av att andra förändrar sina attityder och missa de egna perspektiven, det som går att påverka på egen hand. Under devisen ”ingen kan göra allt men alla kan göra något” gick grupparbetet ut på att genom diskussioner anknyta förändringsarbetet till den egna möjligheten att påverka förändringar på arbetsplatsen och i samhället. Som hjälp hade varje grupp ett antal diskussionsfrågor och de fick möjlighet att identifiera behov av och förslag på förändringar på arbetsplatserna och i samhället. En workshop med namnet ”blåögd” anordnades för att handledarna skulle få jobba med sina egna attityder. Handledarna har vidare involverats i aktiviteter som genomförts i syfte att sprida information om projektet och att medverka till en förändring genom att delge erfarenheter. Utveckling representeras av den blå sidan på kuben, som kan påminna om den fria tanken. Det är den del av kuben som är riktad uppåt, mot någonting.



Bemötande

Bemötandet symboliseras av den röda färgen och representerar en sida av kuben. Det handlade om handledarens, arbetskamraternas eller de äldres sätt att möta den studerande på arbetsplatsen. Att få vara i en situation och gradvis få en möjlighet att förbättra sitt bemötande i reella situationer kan vara ett sätt att jobba med frågan. Handledarna har under projektet mött och handlett någon på sin ordi-

narie arbetsplats, parallellt med utbildningsdagarna. De har mött personer med funktionshinder som gett dem möjlighet att utveckla sitt bemötande. Genom goda förebilder och mellanmännsliga möten förmedlades en grundsyn där alla ses som lika mycket värda. Personer som har jobbat med sitt eget bemötande och har ett bra perspektiv att föra fram har bjudits in till att medverka på utbildningsdagar. Människor som kan ses som förebilder i bemötande har delat med sig av sin grundsyn och sina värderingar. Personer med egen erfarenhet av funktionshinder, anhöriga, eller professionella personer för vilka bemötandet är en viktig fråga, har medverkat. Fastställda attityder kunde förändras när människor med egna erfarenheter framträdde.



Historik och levnadsvillkor

Projektet har varit en del i ett förändringsarbete och det har involverat handledarna, deras arbetsplatser inom äldreomsorgen och i viss mån även organisationen. Den gula färgen har fått stå för det förflutna. Det historiska perspektivet gav meningsfullhet till handledarna i och med att det gav projektet och handikappolitiken, ett sammanhang. Det tydliggjorde hur livsvillkoren hade sett ut och vad vi siktar emot i dagens samhälle. En utbildningsdag handlade om vilka levnadsvillkor man historiskt sett hade som funktionshindrad i samhället. Syftet med det var att ge en helhetsbild så att handledarna skulle se sig själva som en del av förändringen i det större perspektivet som samhället är. De skulle på så vis få motivation och drivkraft till förändring genom att veta mer varför perspektivet ”ett samhälle för alla” som handikappolitiken idag står för kan vara så viktigt att betona. Förutom en föreläsning i ämnet har de även själva fått fundera på vad de vill sikta mot. De

formulerade vad de ville skapa för livsvillkor i samhället för personer med funktionshinder. Detta dokumenterades och användes som inspiration i förändringsarbetet.



Framtidsarbete

Framtiden har symboliserats av färgen vit, det är den delen av kuben som var ett osäkert kort och som formades under projekt tiden. Den är framsidan och motpol till kubens historik. Framtidsarbetet har skett under hela projekttiden med hjälp av personer inom den egna organisationen, samverkanspartners som till exempel arbetsmarknadskontoret, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Det har bland annat handlat om att skapa förutsättningar för anställning. Genom möten, information och ett intensivt samarbete i slutet av projekttiden har alla involverade till slut jobbat mot samma mål, att de som gått utbildningen skulle få möjlighet till anställning inom äldreomsorgen. Framtidsarbetet handlade om att sprida erfarenheter av projektet vidare till fler, för att stimulera dem till att anta perspektivet ”ett arbete för alla”.

Organisation och samverkanspartner

k.u.b. har bestått av en projektledare på 50%, som haft ansvar för att driva och genomföra projektet. Enheterna inom äldreomsorgen har fått ersättning för att ta in vikarier när handledarna deltagit i utbildningsdagar. Det har varit viktigt att arbetskamrater eller det ordinarie arbetet inte skulle få negativa konsekvenser. Samarbete har funnits med LSS Råd och Stöd för handledning/reflektion och planering samt genomförande av vissa utbildningsdagar.

Därefter involverades en specialpedagog för medverkan i reflektion/handledning samt som föreläsare på utbildningsdag. Specialpedagogen hade både erfarenhet från att handleda personal i grupp samt av att möta personer med utvecklingsstörning. Under projektets gång har olika organisationer och personer bjudits in för att föreläsa kring olika teman.

Uppföljning och utvärdering

Under projektets gång har olika aktiviteter genomförts i syfte att följa upp och utvärdera projektet.

Extern uppföljning

En större dokumentation har genomförts av Sivert Antonson, docent och verksam vid Örebro Universitet. Syftet med dokumentationen var att beskriva handledarnas erfarenheter. Frågeställningarna var:

- Hur fungerar det att införliva unga personer med lindrig utvecklingsstörning som potentiell arbetskraft inom äldreomsorgen?
- Hur har dessa personer blivit mottagna/bemötta i äldreomsorgen?
- Finns det meningsfulla arbetsuppgifter för personerna?
- Vilken effekt får insatserna för handledarna med koppling till k.u.b.?
- Vilken effekt får den samtidiga kombinationen av utbildningen till de studerande, Service inom äldreomsorg och insatserna för handledarna genom k.u.b.?

Informationen samlades in via bandade intervjuer och genomfördes med hjälp av en intervjuguide. Sammanlagt deltog 16 handledare i intervjuer. Svaren analyserades och sammanställdes dels utifrån arbetsplatsernas, handledarnas och de studerandes perspektiv (Antonson, 2005). Resultatet av rap-

porten presenterades både muntligt och skriftligt till ledningsgrupp, handledare och de studerande. Det har även spridits till andra intresserade.

Fokusgrupp

I början av projektiden genomfördes fokusintervjuer med handledarna. Frågan rörde vad de trodde var viktigt för att personer med lindrig utvecklingsstörning skulle kunna arbeta/trivas inom äldreomsorgen. När de angett vilka faktorer som var viktiga, fick de också uppge hur väl arbetsplatsen kunde leva upp till det. Sammantaget gav det ett antal förbättringsområden, dvs. faktorer som var viktiga men ännu inte fungerade så bra. Det gav också en uppfattning om vad handledarna ansåg som viktigt och mindre viktigt. Resultatet kunde användas för att ge stöd för förbättringar.

Utvärdering av utbildningsdagar

Utbildningsdagarna som hölls under hela projektiden har utvärderats kontinuerligt. För att göra det användes en mall för att utvärdera gruppaktiviteter, hämtad ur en modell för gruppbehandling inom arbetsterapi (Howe & Schwarzberg, 1986). I enkätform med möjlighet att ringa in det alternativ som passade in bäst på den egna upplevelsen och möjlighet att skriva egna kommentarer, gav handledarna feedback på utbildningsdagarna. Faktorerna som undersöktes var hur mycket man lärt sig, vad man tyckte om helheten, hur man känner sig efteråt och om innehållet var intressant. På en femgradig skala fick var och en anonymt fylla i var man stod. Efter varje utbildningsdag sammanställdes resultatet så att de som medverkat fick feedback på hur handledarna upplevt dagen. Det fanns också möjlighet för handledarna att ta del av det materialet. Närvaron på utbildningsdagarna har dokumenterats och det har varit ytterligare ett sätt att följa upp på.

Samtal med enhetschefer

Enhetschefernas perspektiv har samlats in som ett sätt att följa upp projektet. Vid samtalet med enhetscheferna, som genomfördes ungefär halvvägs in i projektet, framkom det hur de och arbetsplatserna upplevde projektet.

Resultat

Måluppfyllelse

Projektet har genomfört insatser inom alla de områden som förväntades: Rekrytering av arbetsplatser, framtagande av informations- och utbildningsmaterial, utbildningsdagar, dokumentation samt spridning. Totalt har elva enheter inom äldreomsorgen, sammanlagt tolv praktikplatser, ingått och de har deltagit i utbildningsdagar. På praktikplatserna valdes två handledare ut. Något undantag förekom, där det i vissa perioder endast fanns en handledare, men där har ytterligare en kommit med under projektets gång. Totalt har 25 personer deltagit i hela eller delar av utbildningsinsatsen. Vid avslutningen av projektet hade 19 personer deltagit i hela utbildningen med i genomsnitt en utbildningsdag per månad. Resterande sex personer har deltog i mindre än hälften av utbildningsdagarna och ansågs därför bara ha deltagit i delar av k.u.b. utbildningen. Det kan dels bero på att de på grund av sin svarsättningsgrad inte kunnat komma ifrån sitt arbete för att delta och dels på att de kommit med som handledare i ett senare skede av projektet. Utbildningsdagarna som anordnats har haft ett högt deltagande och i snitt har 16 handledare varit närvarande. Till det bör tilläggas att det från början av projektet inte var fullt 20 handledare och att antalet har ökat med projekttiden till att sluta vid en siffra på 25. Ett högt deltagande kan vara en indikation på att det funnits ett intresse och ett engagemang hos handledarna för uppgiften.

Ett annat resultat värt att nämnas, är att det tagits beslut om fortsatta insatser på det sätt som k.u.b. bedrivits. En tjänst på 50% kommer efter projekt-tiden att jobba vidare med det arbetssätt som funnits. Inom ramen för k.u.b. har ett förslag om fortsatt verksamhet jobbat fram, som både tar hänsyn till den nuvarande organisationens behov och de slutsatser som kan dras i projektet.

Arbete/anställning

Den övergripande målsättningen med projektet var att personer som haft praktik under sin utbildning och var lämpliga för arbetsuppgifterna fick arbete vid någon enhet efter avslutad utbildning. Det blev sammanlagt nio av de studerande som avslutade sin utbildning Service inom äldreomsorg och av dessa nio var det sex personer som fick en ettårig utvecklingsanställning inom äldreomsorgen. Det är en anställningsform som kan tillämpas för personer som behöver ett anpassat arbete. Genom att ge förutsättningar för att utvecklas inom olika områden på en arbetsplats, förväntas personen som får utvecklingsanställningen förbättra sina möjligheter till arbete. Det är en relativt ny anställningsform som efter ett år kan övergå till lönebidrags- eller trygghetsanställning. De enheter som fick möjlighet att anställa någon, hade en positiv inställning till att göra det och vågade ta det steget. I organisationen gav man enheterna vissa förutsättningar för att de skulle kunna anställa. Vård- och omsorgskontoret avsatte en central pott med pengar för att finansiera anställningarna och ersätter varje enhet med 15% av en heltidstjänst. Det sistnämnda syftade till att det ska finnas tid och resurser för handledarna att fungera som naturliga stödjare på arbetsplatsen. Fortsatt stöd i form av nätverksträffar och utbildning planeras även fortsättningsvis för de enheter som anställt, två gånger per termin.

Attityder

Har det förekommit en ökad villighet att ta emot personer med funktionshinder inom äldreomsorgen efter projektet genomförts? Det finns saker som tyder på det. Av de enheter som deltagit i projektet, var alla utom en arbetsplats beredda att fortsätta fungera som praktikplats, som handledare, eller att anställa någon av de studerande med funktionshinder. Det skulle kunna tyda på en ökad villighet. Tidigare hade endast ett fåtal av arbetsplatserna haft någon med funktionshinder som anställd och när dessa studerande togs emot och fick vara kvar på sina praktik-/arbetsplatser kan det ses som en ökad villighet. Tidigare har det varit svårt för personer med funktionshinder att få både praktik och arbete inom kommunens äldreomsorg.

Extern uppföljning av arbetssätt

Arbetssättet som använts i projektet för att stödja personer med lindrig utvecklingsstörning att komma in i ett arbetsliv, verkar ha fungerat. Slutsatsen som Antonson (2005) drar är att om upplägget för att införliva unga personer med lindrig utvecklingsstörning som arbetskraft inom äldreomsorgen liknar det som nu gjorts, tycks det fungera. Tillsammans med någon erfaren anställd, en handledare, kan den studerande vara till stor hjälp och utan tvekan ses som en potentiell arbetskraft. De studerande har blivit mycket väl bemötta av personalen inom äldreomsorgen. De har kunnat vara till hjälp inom en mängd arbetsuppgifter som förekommer inom äldreomsorgen. Handledarna har visat en bra attityd och varit till stöd på arbetsplatsen. Insatserna som handledarna har fått ta del av via k.u.b. har uppfattats som en förmån och bidragit till att de lärt sig mycket. En målsättning med k.u.b. var att jobba med attityder och för att det skulle bli möjligt krävdes en reflektion hos var och en av handledarna. Det finns tecken på att insatserna i k.u.b. kommer att ge effekter på reflektionen och medvetenheten hos handledarna

(ibid). Det som gjorts i projektet berörde därmed den målsättning som sattes upp i början av projektiden.

För uppgiften som handledare, beskrevs i projektets målsättning att man ville ha personer med god social förmåga och stor empati. Tanken var att de skulle förmedla förhållningssätt och fungera som ambassadörer och nyckelpersoner på arbetsplatsen. I Antonsons dokumentation framhålls att handledarna var en sällsynt kompetent grupp för uppgiften. De hade en vana vid att vara handledare och hade egenskaper som gjorde dem lämpliga för att delta i projektet. Vid intervjutillfället, som genomfördes halvvägs in i projektiden, hade handledarna en bra kunskap om handikapp/funktionshinder. Medvetenheten som handledarna fått kan sprida sig till övriga i arbetsgrupperna och i slutänden också gagna brukarna.

Ett delmål var att personalen på arbetsplatserna skulle ha förutsättningar för att inkludera den studerande i arbetsplatsens gemenskap. Insatser för att uppnå detta har framför allt riktat sig till handledarna, som nyckelpersoner, i det arbetet. Några insatser har gjorts för hela personalgrupper, till exempel i början av projektet och information till enhetschefer. De studerande har enligt handledarna blivit väl bemötta. Det kan vara ett tecken på att handledarna har kunnat sprida sitt perspektiv vidare till kollegor och att det också fanns förutsättningar inom äldreomsorgens arbetsplatser att ta emot någon med funktionshinder på sin arbetsplats. Även övrig personal tycks ha velat väl i relation till den studerande och det har funnits en inbjudande arbetsmiljö.

Det finns i rapporten från Örebro Universitet förslag på förbättringar och speciella hänsyn som bör poängteras. I den inledande planeringen bör det finnas en överenskommelse om att praktikplatsen från början ska ses som den tänkta arbetsplatsen för den studerande. Detta i enlighet med grundtan- ken i supported employment, som står för ”först arbete, sedan träning”. En-

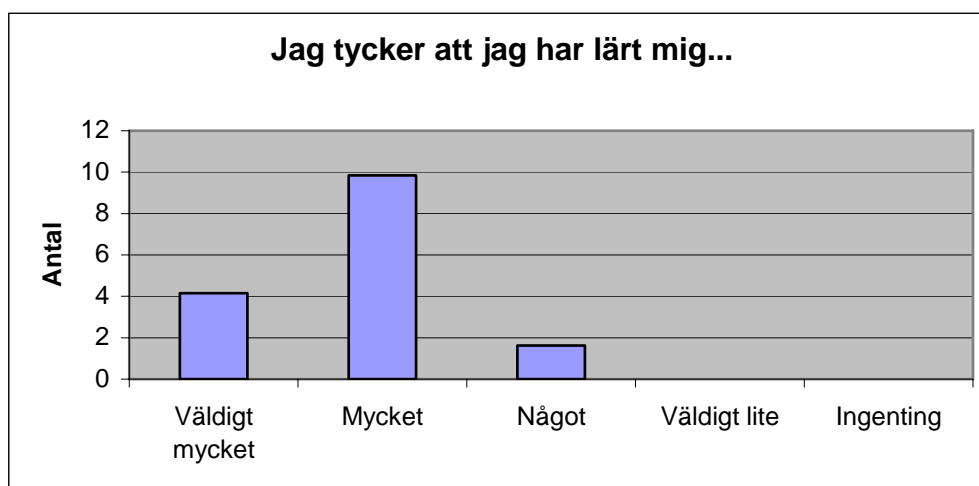
ligt Antonson (2005) kan det med det arbetssätt som funnits i projektet, finnas anledning att tro att liknande insatser skulle fungera. Motsatsen går dock inte att uttala något om. Vad händer om insatsen inte ser ut som i projekten, med till exempel både insatser till arbetsplatser/handledare och studerande? Det beskrivs också som viktigt att den studerande går bredvid som resurs i relation till handledaren och att vissa uppgifter som till exempel medicinska, undviks. Några saker kan de studerande göra på egen hand som rör kök eller städ uppgifter, om de är tydliga och konkreta och avgränsade. De studerande kan utföra många uppgifter om de får förutsättningar för att göra det, vilket kan komma personal och brukare till godo.

Fokusintervjuer

Vad tyckte handledarna var viktigt för att personerna skulle trivas/kunna arbeta inom äldreomsorgen? De faktorer som var viktigast hade med handledarna själva, de studerande och övrig personal att göra. Handledarna såg sin egen roll i att ge ett trevligt bemötande, att ge feedback och vara någon att vända sig till som viktig för att de studerande skulle trivas. Att få känna att de gör ett viktigt jobb var väsentligt för att de studerande skulle trivas, ansåg handledarna. Övrig personal hade stor betydelse och ett förbättringsområde var att de också fick kunskap om lindrig utvecklingsstörning och kunde engagera sig i eleven på arbetsplatsen. Tid var ett annat område som kunde bli bättre, då de efterfrågade tid för att handleda och introducera. Ett resultat av dessa fokusintervjuer var att det gav en bild av vad handledarna och arbetsplatserna behövde för stöd för att klara av utmaningen med att delta i projektet. Information till övrig personal, tid för handledning, förutsättningar för att ge ett bra bemötande var sådana exempel som sedan kom att inkluderas i stödet till arbetsplatserna.

Utbildningsdagar

Vad handledarna har tyckt om utbildningsdagarna har följts upp kontinuerligt med en enkät efter varje tillfälle. De olika aspekterna som följts upp har varit där för att projektet handlat om att förmedla kunskap och att ge bra förutsättningar för handledarskapet ute på arbetsplatserna. Då kan känslan av att vara uppmuntrade efter en dag i utbildning vara viktig för ett fortsatt engagemang från handledarnas sida. Här följer en sammanställning av vad handledarna tyckt om utbildningsdagarna, samt några kommentarer som de formulerat på egen hand.



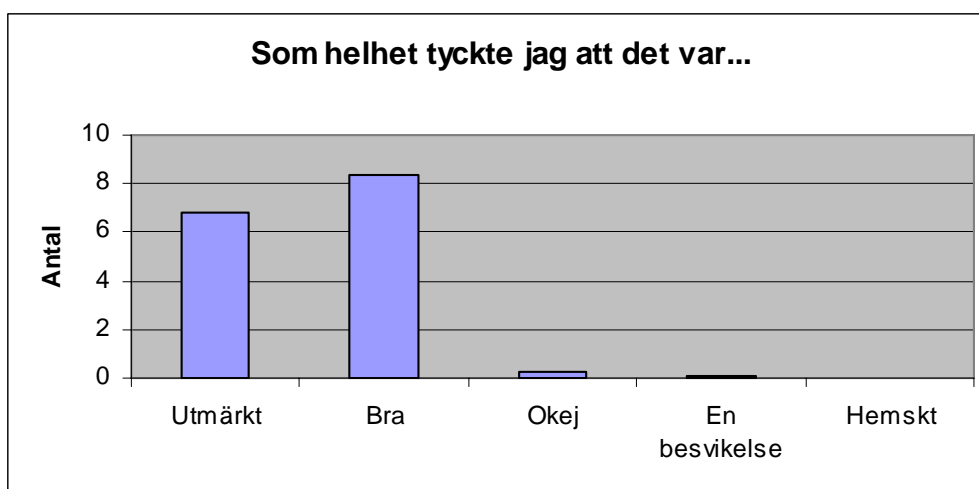
Det har varit en ganska hög skattning generellt på att ha lärt sig saker under utbildningsdagarna. Dock finns det några favoriter, som handledarna tycker de har lärt sig mest av. Dessa tillfällen var workshop ”Blåögd”, dramadagar på Marieborg samt föreläsning med Sivert Antonson som presenterade resultatet av sin dokumentation. Blåögd är en workshop som handlar om diskriminering och var ett sätt för deltagarna att jobba med sina egna attityder. Ett urval av egna kommentarer kring utbildningsdagarna från handledarna:

”En annorlunda utbildning”

”Jag har lärt mig att skratta”

”Jag har känt mig ganska okunnig men nu förstår jag att jag inte är ensam eftersom detta är ganska nytt och utforskat.”

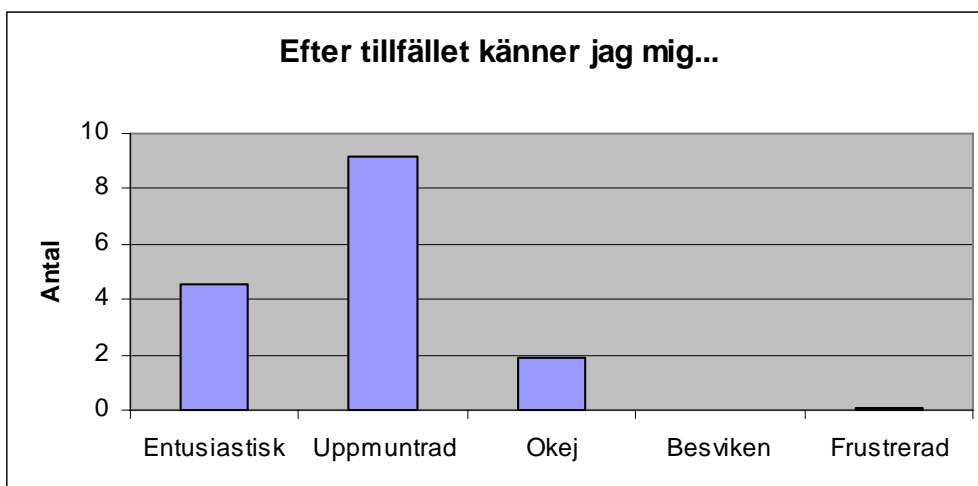
Nästa kategori som handledarna har skattat är helhetsintrycket på utbildningsdagarna. Så här tyckte de:



Utbildningsdagarna har ofta handlat om en blandning av olika aktiviteter, som berört olika ämnen (kunskap, utveckling, bemötande, historik och levnadsvillkor, framtidsarbete, social gemenskap). Det har varit grupparbeten, reflektion och föreläsningar. Helhetsintrycket får ett gott betyg av handledarna och kan kanske också tolkas som att den ambition som funnits med att beakta känslan av sammanhang i utformningen av aktiviteter och utbildningsdagar har fallit väl ut. Att ha diskussioner i mindre grupper har varit något som förstärkt helhetsintrycket till det bättre. Även här nämns dagarna med dramapedagogik på Marieborg. En kommenterar om det var:

”Två mycket trevliga och lärorika dagar. Hoppas det blir någon uppföljning.”

Så till hur handledarna kände sig, i samband med utbildningsdagarna. Flertalet hade en positiv känsla med sig efter de deltagit.



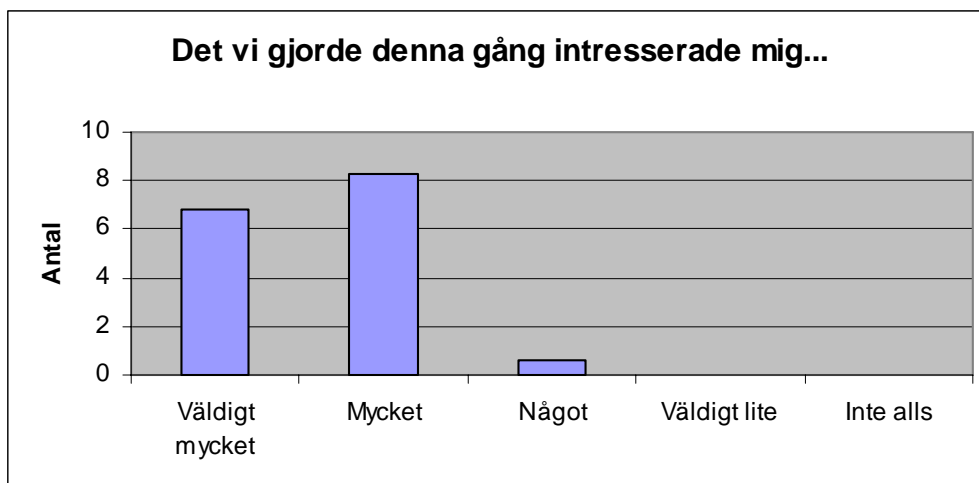
Varför detta var viktigt att beakta, är för att det handlat om människor. Att finnas som stöd för någon annan människa på sin arbetsplats, kan både ta och ge energi. För handledarnas del var det viktigt att få påfyllning med något som gav energi. Igen kan paralleller dras med Antonovskys känsla av sammanhang. Om det som genomfördes var begripligt, meningsfullt och hanterbart kunde det bidra till hälsa istället för att skapa en inre stress hos dem som deltog. Här visar resultatet på att de flesta har känt sig entusiastiska eller uppmuntrade efter utbildningsdagarna. Det har över tid varit ganska jämna skattningar i detta tema efter de olika dagarna. Efter att ha tagit del av Antonsons presentation var en kommentar:

"Kul att få så mycket beröm!"

Den dagen ligger även här i topp i skattningarna. En föreläsning i att vara professionell handledare, som hölls av Christina Lindstam, var också något som gav entusiasm till handledarna. Introduktionsdagen, den allra första av utbildningsdagarna, fick också bra betyg medan teman om historik och levnadsvillkor kanske förmedlade ett större allvar och därmed inte gav samma uppmuntran. Föreläsare har valts ut dels för deras förmåga att förmedla kunskap som kunde vara av vikt för handledarna i deras roll, men också ut-

ifrån aspekten om de kunde förmedla ett engagemang för frågan och en entusiasm för det fortsatta projektarbetet. Utbildningens upplägg har fallit väl ut.

Inför projektets start, fick handledarna frågan om vad de ville ha för stöd eller kunskap för att klara sitt uppdrag. Det var få som kunde ge ett svar på den frågan, kanske för att de hade svårt att göra sig en bild av vad det skulle innebära för dem. Innehållet har de delvis kunnat påverka under projektets gång, genom att deras önskemål har samlats in. Att göra studiebesök på ett företag som arbetat med att ge förutsättningar för personer med funktionshinder på arbetsmarknaden är ett exempel på önskningar som genomförts. I stort har dock projektledaren tillsammans med diskussionspartners inom LSS Råd och Stöd eller andra involverade försökt att hitta de områden som skulle ge den kunskap som handledarna behöver. Har de då varit intresserade av de teman som funnits? Här är vad de tyckt:



Det som utbildningsdagarna har handlat om, har intresserat handledarna väldigt mycket eller mycket. Som exempel kan nämnas föreläsning om att vara professionell handledare, utveckling med hjälp av pedagogik samt en

föreläsning om attityder. Kanske har det spelat in att de som föreläst i flera fall haft egen erfarenhet av de frågor de berört, på det sättet att det blivit intressant att ta del av.

Enhetschefernas/arbetsplatsens perspektiv

Cheferna upplevde det som positivt att vara en del av projektet. Det upplevdes som meningsfullt att få göra något för att bidra till mångfald, de såg en utveckling hos handledarna och de studerandes arbetsinsats uppskattades också eftersom de äldre fick ”en guldkant på tillvaron”. En svårighet var att det upplevdes som en besvikelse om den studerande inte dök upp på arbetsplatsen. Det fanns exempel på de studerande som haft mycket frånvaro och då var det tråkigt både för handledarna som gjort en planering för dagen och för arbetsplatsen. Handledarnas roll upplevdes som viktig, liksom information till personalgruppen. Bemötandet har enligt cheferna fungerat bra. Handledarna har i och med sin utbildning om bemötande fått ett försprång jämfört med kollegorna, men de har också spridit sitt perspektiv vidare till de andra. Det fanns dock ett behov av mer kunskap i personalgruppen kring funktionshindret. Trots att enheterna blivit erbjudna en föreläsning om bemötande och funktionshinder, har bara en arbetsplats nappat på det. Kanske har det att göra med tidsbrist på personalmöten eller andra faktorer som påverkar att man inte kunnat genomföra det. Behovet fanns, men sedan falerade det någonstans på vägen. Samtliga enheter var villiga att fortsätta samarbetet efter projektiden och de såg det som att det var en bra utveckling för hela personalgruppen att möta någon med andra förutsättningar. Var och en fick då tänka till lite mer kring hur man är mot varandra. De vill också ha ett fortsatt stöd. Majoriteten av enhetscheferna var positiva till att anställa. För att arbetet skulle fungera, fanns det förslag på anpassningar. Några exempel på anpassningar var att göra en speciell arbetsbeskrivning, att individualisera arbetsuppgifter, information till personalen och samtal mellan

handledare och praktikant. Ett citat från en av cheferna visar på ett positivt perspektiv:

” En utmaning mot det traditionella arbets sättet som gärna finns. Mångfaldstänkande. En person är ju inte sitt funktionshinder. Man är en person.”

Avvikelser

Det fanns också vissa avvikelser från den ursprungliga projektplanen.

I utbildningsplanen som låg till grund för projektansökans beviljande, fanns beskrivet att en uppgift var att ha enskild handledning till handledare och den studerande ute på arbetsplatserna. Den insatsen har inte genomförts som planerat. Anledningen var att det från utbildningen Service inom äldreomsorg fanns förväntningar på att det var något som hörde till utbildningens uppföljning av praktiken. Frågan diskuterades i ledningsgrupp och projektet emellan. Det var ett av flera exempel på hur insatserna från de två projekten k.u.b. och Service inom äldreomsorg inte var samplanerade utifrån båda projektens behov. Alltför många uppföljningar och besök på arbetsplatserna i projektet skulle kunna motverka ett bra resultat. Det behövde finnas balans i antalet uppföljningar och personer som besöker arbetsplatsen för att det ”ordinarie” arbetet inte skulle störas alltför mycket. Det fanns i k.u.b. planer på att göra gemensamma uppföljningar för att samordna detta arbete, vilket inte fick så pass mycket gehör att det gick att genomföra. Därmed begränsades k.u.b:s handledning till att omfatta grupphandledning och enskilda samtal på utbildningsdagarna som anordnades i det egna projektet. Att inte enskilt handleda den studerande och handledare på arbetsplatserna är därför en avvikelse från den ursprungliga projektplanen.

Ett förslag till förbättring skulle vara att gemensamt planera för vilka uppföljningar och informationstillfällen som ska genomföras på arbetsplatserna och att den planeringen både tar hänsyn till de studerandes, arbetsplatsernas,

handledarnas och de båda projektens behov. Därmed skulle det bli en mer effektiv och samordnad uppföljning som kan ge mer än om den görs var och en för sig.

Samverkan med LSS fanns beskrivet i den ursprungliga planen. Deras insatser skulle bland annat vara att delta i grupp handledningen som anordnades för de naturliga stödjarna. De var också från början av projektet representerade i ledningsgruppen. När den ordinarie representanten från LSS Råd och Stöd inte kunde medverka längre, fanns det i den organisationen inte någon möjlighet att ersätta med någon annan person. Därmed har de inte representerats i ledningsgruppen i sista delen av projektet och inte heller medverkat i handledningen. En ersättare som kunde fungera i grupphandledningen blev en special pedagog med kompetens inom området lindrig utvecklingsstörning samt handledning.

En annan avvikelse från den ursprungliga planeringen rör fokus intervjuerna med handledare. En målsättning med projektet var att förändra attityder hos personal inom äldreomsorgen, till att ta emot en person med funktionshinder på sin arbetsplats. Det är alltid svårt att mäta om attityder förändras, men tanken var att i början av deras deltagande efterfråga vad de tyckte var viktigt för att en person med funktionshinder skulle kunna arbeta inom äldreomsorgen. Och att sedan följa upp deras perspektiv efter de deltagit i projektet för att se om deras inställning/attityder förändrats. Det skulle ske med hjälp av fokus intervjuer. Tyvärr blev det inte genomfört. Praktiska omständigheter gjorde det svårt att få tag på fokusgruppsledare, så det har inte gått att följa handledarnas perspektiv/attityder över tid i projektet som tanken ursprungligen var. Däremot har det gjorts en fokusintervju hos de studerande, med liknande fråga som den som handledarna fick och där går det att utläsa likheter och skillnader mellan handledarnas och de studerandes perspektiv (s.29).

Diskussion

Attityder

Inriktningen mot äldreomsorg var i början av projektet en utmaning och enligt erfarenheter från a.l.f. projektet har det varit svårare att nå anställning och praktik där, jämfört med privata arbetsgivare. I början av projektet fanns en del förutfattade meningar, både hos projektledaren och hos andra. Farhågor innan projektet startades upp var till exempel att de äldre kunde såra genom att oförsiktigt kommentera eller att de hade en ovilja att acceptera att någon med funktionshinder fanns där för att hjälpa. Att det finns farhågor är naturligt och acceptabelt. Det är genom att möta dem i det verkliga livet som vi kan se om det var befogade rädslor eller inte. Jag tror att personer med funktionshinder ibland får klä skott för rädslor som vi bär med oss men inte vågar möta. Det är då lätt att funktionshindret i sig blir en förklaring till varför det inte går att... eller varför det inte vore möjligt att jobba med... Att våga rannsaka oss själva är något vi behöver göra för att kunna utveckla de insatser som finns i nuläget. I framtiden behöver vi var och en möta våra egna attityder för att komma vidare i utvecklingen mot ett arbetsliv vi alla vill stå för. I arbetet som gjorts under det här projektet, har det funnits handledare för de studerande på arbetsplatsen både under utbildningstiden och sedan i utvecklingsanställningen. Förmodligen har dessa handledare spelat en stor roll i hur det blivit ute på arbetsplatsen. Det är viktigt att påpeka att det som farhågorna i början av projektet handlade om inte har infriats. De var just det, farhågor och inte sanningar.

Det är lätt att beskriva skillnader och fokusera på dem, när det finns lätt identifierbara skillnader mellan mig och den jag möter. Att någon har ett funktionshinder blir lätt i fokus när det är känt och det kan göra att skillnader blir viktigare än likheter mellan mig och andra. Min bild är att detta sätt

att fokusera på leder till ett större avstånd mellan människor med och utan funktionshinder. Det finns saker som är gemensamma för oss alla som människor. Ibland är det kanske just de sakerna vi glömmer bort i vår ambition att hjälpa. Bemötandet är något som har kritiserats i vård- och omsorgsinsatser och statliga utredningar har gett förslag om åtgärder för detta. För att undvika identifieringen av olikheter, har i början av projektet mycket fokus funnits på det som är gemensamt för alla människor, till exempel när man är ny på arbetsplatsen. Handedarna efterfrågade att få mer information om funktionshindret i början och ville ha mer kunskap om det ämnet. Det var dock ett medvetet beslut att inte fokusera enbart på funktionshindret i början och vid samtal med handledarna nu i efterhand har några gett medhåll till att det var bra. De flesta ville veta mer, kanske för att känna att man var väl informerad och kunde göra ett bra jobb som handledare. Det är en avvägning att ge kunskap men inte fokusera för mycket på funktionshindret, så att människan kommer i bakgrunden på grund av det.

En aktivitet som genomförts i projektet är ett grupparbete som handlade om att skapa ett handlingsprogram för att bidra till att personer med funktionshinder får en plats i framtidens arbets- och samhällsliv. Grupparbetet har gett en närmare anknytning till vad man som handledare faktiskt kan påverka. Det gav ett större engagemang för att vara delaktiga i de insatser för förändring som genomförts i projektet, till exempel informera i nämnder och medverka vid seminarium. Det flyttade fokus från hur chefer och ledningen för vård omsorgskontoret borde agera till vad vi alla faktiskt kan göra. En positiv utveckling som gjorde det möjligt att förändra attityder, då var och en började med sin egen situation och sitt eget perspektiv. En mekanism som lätt visar sig i attityd arbete är att de flesta är villiga att erkänna att andras attityder behöver förändras, men det är svårare för var och en att titta på sina egna. Grupparbete och diskussion på olika nivåer i organisationen har

genomförts med ambitionen att få var och en att titta på sina egna attityder. Det sker inte på ett självklart sätt, så för att jobba med attityder är det viktigt att var och en börjar med sig själv och sin närmaste omgivning.

Det är alltid svårt att avgöra, om en sådan sak som attityder har förändrats av olika åtgärder. I detta projekt har de deltagit som varit intresserade av att möta personer med funktionshinder som arbetskamrat, handledare eller chef. De som inte haft något intresse av detta tema, har naturligtvis inte anmält sitt intresse för att delta. Under de två år som projektet pågått har flera arbetsplatser varit involverade, på olika sätt. En förhoppning är att de som blivit berörda har fått tänka till kring sitt förhållningssätt och sina motiv. Handledarna har enligt den externa uppföljning, deras egna upplevelser och deras chefers bild utvecklat sig under tiden de deltagit. De har blivit mer medvetna och haft ett försprång i hur de bemöter andra på arbetsplatsen. En förändring får börja någonstans och jag tror att den börjat på flera olika nivåer i och med detta projekt. Ett annat exempel på hur perspektiv och attityder bearbetats under projekttiden var när tankarna bakom supported employment presenterades i ledningsgruppen i samband med att Antonson redovisade sin externa uppföljning. Efter de diskussionerna blev anställning ett tydligare mål för alla involverade och därmed lättare att uppnå. För att få långsiktiga förändringar, behöver man på vård- och omsorgskontoret fortsätta arbetet. Det har satts igång en förändring i och med projektet och nya perspektiv kan nu spridas vidare utifrån de erfarenheterna. Att fortsätta med liknande insatser inom fler av kommunens verksamheter, kan vara ett sätt att gynna en fortsatt positiv utveckling. Områden som kontorsarbete, barnomsorg, fastighetsskötsel och liknande, kan erbjuda arbetstillfällen där en extra medhjälpare kan vara mycket värd. För medarbetarna som har intresse av att lära sig fungera som naturliga stödjare kan det ge en ny meningsfullhet i arbetet. De får vara en del i att förändra arbetslivet mot att inkludera fler än

de som idag finns representerade på våra respektive arbetsplatser. Viktigt: att förändra attityder tar tid. Vi har kommit en bit på väg och har inlett en förändrings process. Att fortsätta den skulle fortsätta utvecklingen på arbetsplatserna och hos de anställda. Att förändra attityder kräver också insatser på flera olika plan – därför är det viktigt att verksamheter som syftar till att förändra dem, som till exempel k.u.b., innehåller olika slags aktiviteter som ger kunskap, utveckling och ett bra bemötande.

När man fokuserar på vad projektet uppnått, går det också att fråga sig: Vad visar sig nu? Kommer saker att visa sig senare? Attityd förändringar tar tid. En rekommendation är att fortsätta följa det som påbörjats i projektet, en tid framöver. Ett förslag är att göra en uppföljning efter sex respektive tolv månader i form av avstämningsmöten. Hur har arbetet gått? Vad har arbetsplatsen för insatser nu? Vad behöver förändras i stödet till arbetsplatsen eller personen? Då titta på synpunkter och reflektioner från chefens, den nyanställdes, handledarnas, övrig personals och de äldres synvinkel. Eventuellt kan då en ny planering av insatser efter behov vara på sin plats. Både en skriftlig dokumentation och återkoppling till nämnd och andra intressenter skulle kunna ske då och underlätta fortsatt arbete.

Genomförandet

Det har utformats ett stöd till arbetsplatser och handledare, med inspiration från det som i artiklar och litteratur beskrivs som naturliga stödjare. Efter att tidigare ha arbetat i a.l.f. projektet var det en spännande utmaning att få prova på ett nytt sätt att stödja arbetsgivare på. Tidigare var rollen som stödjare att vara på plats för att stödja både personen själv och arbetsgivaren. Att särskilja dessa roller, kan vara ett kompletterande sätt att arbeta på. Redan i det tidigare projektet a.l.f. märktes det att det fanns en risk för att personen ute på arbetsplatsen hade svårt att komma med i den sociala gemenskapen.

Till exempel kunde det märkas att han/hon kände sig mer ensam på kvällar och helger än andra som hade vänner i sin dagliga verksamhet. Det är på grund av det intressant att utveckla ett stöd som särskiljer mindre och därför är ett sätt som gör det lättare för personen med funktionshinder att bli en del av arbetsgruppen.

Ett särskilt stöd till handledare, som blir ambassadörer på arbetsplatsen och ger stöd på ett naturligt sätt, kan ge ett bra bemötande. I diskussioner på utbildningsdagar har det blivit tydligt att det naturliga perspektivet på att stödja någon på arbetsplatsen i en jämförelse med det professionella, kan skilja sig åt. De naturliga lösningarna är ibland ett bättre alternativ än de professionella förslagen, eftersom de representerar ett mer allmänmänskligt perspektiv. Visst är det så att ett funktionshinder kan innebära andra förutsättningar på en arbetsplats och kräva speciella lösningar. Men om de speciella lösningarna blir det som hamnar i fokus, kan de naturliga delarna komma i skymundan. Att ge de naturliga stödjarna utbildning i sin roll kan förena de båda perspektiven på ett sätt som gynnar personen med funktionshinder i slutänden. Kanske är det något som passar vissa brukare och arbetsplatser, men inte andra. Naturliga stödjare kan ge ett bemötande som de professionella ibland tappar i sitt yrkesutövande.

Handledarna som tillfrågades hade svårt att ha en uppfattning om behov av stöd och vad de ville ha ut av utbildningsdagarna när de tillfrågades i början av projektet. Under projekttiden har de uttryckt några önskemål om innehåll i utbildningsdagarna. Att det varit svårt för dem att ge förslag kanske kan vara en riktlinje till liknande kommande projekt att innehållet behöver formas av dem som har viss erfarenhet av att vara handledare eller har kunskap om arbetsliv och funktionshinder. De som involverats som handledare hade svårt att göra sig en uppfattning av vad rollen innebar och det gjorde att önskemål om stöd inte kunde inhämtas i början av projektet. Kanske är det viktigt att arbetsplatsen/handledarna är mer medvetna om vad det kommer

att innebära att vara delaktiga i ett sådant här projekt, än vad de var i k.u.b. Det är en synpunkt som framförts av en av de personer som varit delaktiga i att stödja handledarna. Tidsåtgång, förväntningar på dem i rollen som handledare, antalet utbildningsdagar med mera kan vara sådant som går att informera bättre om.

Som upplägget har varit, har handledarna varit två på varje arbetsplats. Det har varit en fördel. De har haft stöd av varandra i rollen som handledare och det har också underlättat schemaläggning. Förmodligen har det också gjort det lättare att föra fram nya perspektiv till kollegor och våga stå för att detta kan vara ett viktigt arbete att göra, med en till handledare på samma arbetsplats. Därför rekommenderas det att ha två handledare. Det kan också innebära att de kompletterar varandra med sina unika egenskaper som handledare och gör hela lösningen mindre sårbar. Dagens arbetsliv är föränderligt. Att någon slutar eller byter arbetsplats, behöver inte innebära samma osäkerhet för de andra på arbetsplatsen om en av handledarna finns kvar. Då finns också tid för att introducera någon ny på arbetsplatsen till att fylla upp rollen som den andra naturliga stödjaren. De två handledarna från samma arbetsplats deltog först i samma grupp för reflektion/handledning, sedan delades de upp i varsin grupp. Tanken med att de var i samma grupp från början var att ge trygghet och förutsättningar för att de skulle skapa en gemensam grund för sitt delade handledarskap. Det som hände var att det framför allt var en av de två handledarna som ”förde talan” i reflektionen. När de efter ungefär halva projektiden delades upp till att vara i varsin grupp för handledning blev det mer liv i diskussionerna. Erfarenheten visar att när vi delade de två handledarna till att vara i olika grupper för reflektion/handledning så blev var och en av de mer aktiva. Det gav ett bättre klimat för reflektion/handledning och rekommenderas därför.

Det har i projektet visat sig att situationen på praktikplatsen genomgått olika faser. Vissa av handledarna hade till en början svårt att se vilka begränsningar som funktionshindret innebar. De såg de studerande som mycket kapabla och förstod inte riktigt behovet av att anpassa arbetet. Över tid har de lärt känna de studerande bättre och problem har visat sig tydligare. Kanske följer utvecklingen på arbetsplatsen olika faser som kan kännetecknas av att delta i ett projekt, men det kan finnas olika behov i olika skeden av praktik/arbete. I början finns behov av att fokusera på likheter och allmän mänskliga faktorer, ge grundläggande kunskap om handledarrollen och vad ett funktionshinder kan innebära. Längre fram specifik kunskap om vilka hinder och lösningar som kan finnas på arbetsplatsen i relation till arbetsuppgifterna och bearbetning av egna och andras attityder. Slutligen behöver man fokusera mer på självständighet på arbetsplatsen och dylikt. Vid kommande insatser kan det mycket väl vara av värde att ställa sig frågan vad behovet av stöd är i olika faser och anpassa teman och aktiviteter efter vad handledare – och i förlängningen den studerande – kan tänkas ha nytta av i sin process.

I gruppen handledare har det funnits två personer som redan innan projektet startade haft en person med lindrig utvecklingsstörning i arbetsgruppen. De har varit handledare för den personen innan de hade kunskap eller information om funktionshindret. De kan därför beskriva skillnaden mellan hur det var för dem innan respektive efter utbildningen i k.u.b. Några saker de framfört är att kunskapen de fått i projektet har varit till nytta för dem, att de har gjort misstag tidigare på grund av okunskap om funktionshindret som de nu kunnat se klart på och undvika. De har blivit bättre i sitt bemötande och känner sig tryggare i rollen som handledare. Kunskap om funktionshinder är alltså en viktig faktor, men den behöver åtföljas av andra insatser för att ge ett lyckat resultat på arbetsplatsen.

Resultat

Enligt resultatet av projektet fick sex personer av nio anställningar. Det är ett mycket bra resultat. I de mest effektiva åtgärderna i form av supported employment når i genomsnitt en tredjedel anställning. I projektet har det från början funnits målsättningen med anställning och det har på flera olika nivåer i organisationen gjorts insatser för att anställning ska bli möjlig. Tilläggas bör också att detta var en liten grupp och att det därför inte går att anta att lika stor andel hade nått anställning om gruppen varit större. Det är än så länge, med ett så bra resultat som projektet presenterar, väl värt en fortsättning. Mer uppföljning krävs för att se hur det går under detta första år av anställning. I arbetet med att ordna förutsättningar för anställning fanns ett antagande om att det inte direkt gick att överföra erfarenheter från hur det fungerat på praktikplatsen, till hur det skulle gå för någon som fick anställning på en enhet efter avslutad utbildning. Till exempel kan nämnas att det ansågs vara en motivationshöjande faktor att få en anställning jämfört med att ha en praktikplats när det gäller närvaro och arbetsinsats. Det är också en annan situation att komma till en arbetsplats varje dag jämfört med att varva utbildning på skolan med praktik. När denna rapport skrivs, har det hunnit gå några månader efter att anställningen trätt i kraft. Redan nu kan det märkas att förutsättningarna på arbetsplatsen kan påverka arbetsinsatsen hos den nyanställde. Till exempel har en person som under utbildningstiden haft frånvaro på sin praktik höjt sin närvaro på arbetsplatsen efter anställning. Satt i relation till supported employment tanken om att först anställa, sedan träna sig på arbetet, kan det vara en relevant faktor att nämna. Först arbete, sedan träning, kan alltså leda till bättre resultat än att vänta med arbete tills ”träningen” visar upp en förbättring i till exempel närvaro. Det är ett stort steg att ta för arbetsplatserna, men också för personerna med funktionshinder, att gå över till anställning från praktik. Att då ha ett års utvecklingsanställning har varit ett bra alternativ för att tröskeln inte ska bli alltför

stor att kliva över. Det ger en chans att prova på något nytt under en begränsad tid och kan därför vara tryggare att ta klivet över till, jämfört med en tillsvidareanställning. Vad som sker efter det första året är ännu inte klart. Förhoppningsvis kommer det finnas en möjlighet till fortsatt anställning för det som haft en bra tid på sina arbetsplatser och kunnat bidra i arbetet på ett bra sätt.

En faktor som är viktig i sådana projekt som detta, är att rätt person på rätt plats är en nyckel till framgång. Det kan handla om personkemi, men också om arbetsplatsens kultur och arbetsuppgifterna och diverse andra faktorer som inte alltid går att förutse. Det är dumt att hamna i fällan, där man förklarar ett "misslyckande" på en arbetsplats med de egenskaper som en enskild person har. Att lyfta bort begreppet "rätt eller fel" kan vara viktigt. För någon som har begränsad erfarenhet av arbetslivet och för handledare som för första gången tar sig an ett sådant uppdrag som funnits i projektet, kan det vara en lika stor lärdom att byta arbetsplats som att finnas kvar på samma under lång tid. Det ger en större frihet om "rätt och fel" tänkandet lyfts bort, så att var och en får hitta den plats som man trivs bäst på. I projektet har det funnits exempel på att en studerande gjort praktik på ett ställe och då visat ett visst bidrag i arbetet och den sociala gemenskapen. När hon sedan har kommit till en annan praktikplats har det blivit på ett helt annat sätt. Dock blev det så att både handledare och personen själv fick med sig en erfarenhet som handlade om att lära sig något av situationen och se förbi det som vid en första anblick kunde ses som ett misslyckande. Till slut blev det en bra lösning för alla och det hade vi kanske gått miste om ifall vi antagit att hon inte var lämplig för arbetet generellt utifrån hur det blev på en arbetsplats.

När anställning blev mer aktuellt fanns det reaktioner i organisationen som möjligtvis kan sättas i samband med att arbetet med att ge förutsättning för

anställning ute på äldreomsorgens enheter intensifierades. Finns det något samband mellan samtalet med personalkontoret, initiativet att verka för att anställa personer med funktionshinder inom kommunens äldreomsorg och de nya riktlinjer som kom ut? Det är möjligt, men inte säkert, att det har ett samband. I vilket fall kan det vara värdefullt att ta upp ämnet till diskussion, även i relation till personalkontoret. Några aktiviteter som genomförts i projektet i relation till personalkontoret har handlat om att ge förslag på ny mångfaldsplan och att ge kommentarer till det personalprogram som var under omarbetning. Att det finns stöd i policies och andra liknande dokument kan påverka en enskild enhets villighet att ta steget att anställa någon med funktionshinder. Därför är det viktigt både för dessa personer och de som kan bli aktuella för anställning i framtiden.

Arbetet har genomförts i projektform och visat ett bra resultat. I k.u.b. har det varit viktigt att de som deltagit i projektet varit delaktiga i förändringsarbetet. Det är inte alltid lätt att överföra en insats som varit lyckad i ett projekt, i ordinarie verksamhet. Dels är själva överföringen av kunskap och arbetssätt kritisk, men det kan också finnas effekter av själva projektarbetsformen som gynnar resultatet av insatsen.

Det har funnits ett högt deltagande på utbildningsdagar för handledarna och kanske har det engagemang som funnits i projektet bidragit till det lyckade resultatet. Att beakta om man ska överföra arbetssättet till en ordinarie verksamhet är att det kan finnas drivkrafter i ett projekt som är svårare att skapa i en ordinarie verksamhet. Det är ett tidsbegränsat, ofta unikt, skeende i ett projekt. Känslan av att bidra med något viktigt och unikt kan vara lika viktigt att få även om något görs i en ordinarie verksamhet och den känslan av delaktighet i en grupp och samhörighet som handledarna i detta projekt beskrivit kanske är lika viktig att sträva efter för kommande naturliga stödjare som utbildas i ordinarie verksamhet? De personer de förväntas stödja finns

ofta i ett utanförskap och behöver få känna tillhörighet i en grupp. Att de naturliga stödjarna själva får det behovet tillgodosett kanske gör dem mer kapabla att föra det vidare i nästa led? Det är därför viktigt att fortsätta följa upp verksamheten för att se hur resultatet där blir och i den situationen se ev. förbättringar som behöver göras för att det ska fungera i den arbetsformen.

Samverkan

I uppstarten av projektet var formerna för samverkan något oklara. Det gick från att vara ett enda projekt, till att bli två olika. Därmed hade olika personer olika bilder av vad som förväntades av respektive projekt. Slutligen fanns det projektplaner och utbildningsplaner att utgå från, men det har förekommit en del svårigheter i genomförandet. Bland annat har det handlat om vem som har ansvar för att göra uppföljningar på praktikplatserna och hur kontakten med och informationen till arbetsplatserna ska planeras och genomföras. Ett annat exempel är att målsättningen var delad från början. Den var inte gemensam då sysselsättning och praktik under utbildningstiden har varit fokus å ena sidan och arbete med anställning varit fokus å andra sidan. Under projekttiden har detta diskuterats återkommande för att sedan delas i slutfasen. Har det varit bra eller dåligt? Svårt att säga. En gemensam målsättning hade säkert gjort att arbetet sett annorlunda ut. Men kanske har dessa diskussioner lett fram till något bra i slutändan? De kan ha lyft upp perspektiv och diskussioner till ytan som har gjort att målsättningen har blivit klarare och motiven till att jobba för anställning kommit att vara tydligare. Om formerna för samverkan är mer uttalade till en början och målsättning och insatser är genomdiskuterade innan själva genomförandet påbörjas, kan det kanske ske vinster i tid och ansträngning för båda sidor. Det är att rekommendera till kommande insatser som delas mellan skola och arbetsliv att samverkansfrågorna inte tas för självklara. Samverkan mellan utbildning

och insatser till arbetsplatser kunde ha fungerat bättre. En struktur kring samverkan kan underlätta och en gemensam inledande planering är att rekommendera. Det har förekommit gemensamma aktiviteter mellan de båda projekten. När de genomförts har de varit mycket givande och uppbyggande. Skattvård mellan utbildning och arbetsliv är inte alltid enkelt. Att skapa en samsyn och en förståelse för olika perspektiv på praktik från vardera utbildning och arbetsliv kräver en gemensam ansträngning och planering i början av projektiden. En tanke med projekten var att underlätta klivet från skola till arbetsliv för personer med lindrig utvecklingsstörning. En lösning kan vara att låta utbildningsperspektivet få vara tongivande i början av utbildningens praktik, för att sedan låta arbetslivets perspektiv få mer utrymme i slutet. Som exempel kan nämnas lov dagar och ledighet. Det har funnits fördelar med samverkan. Även om det varit svårt att förena perspektiven, har det med all säkerhet förekommit ett lärande för båda parter i denna samverkan. Det kan skapa en förståelse för fortsatt arbete tillsammans. Att planera för praktik både utifrån arbetslivets och utbildningens perspektiv är en förbättring som skulle kunna göras. Det rekommenderas att man också gör en plan för info tillfällen på arbetsplatser. Sådana saker behöver vara professionellt utformade och strukturerade för att det ska ge trovärdighet. Att det finns okunskap om vad som görs från respektive håll är därför inte bra. Informationsutbyte och samplanering är därmed viktigt. Det skapar också en trygghet för de involverade om de kan se att insatserna är samplanerade. Annars kan det kännas splittrat, motsägelsefullt och motverka begriplighet och känsla av sammanhang.

Projektledarens kommentarer

Arbetsättet fungerar, men kan naturligtvis också förbättras. Balans mellan de två olika delarna och samarbete är viktigt. I början av projektet finns störst möjlighet att påverka utformningen. Det behöver vara känt och över-

enskommet vad som ska samordnas och sedan göras en gemensam planering för de aktiviteterna. Samverkan sker inte av sig självt, utan kräver ett engagemang från de berörda och en vilja att bidra med den egna delen av samarbetet.

Bemötandet kan förbättras för alla om beredskapen att ta emot personer med olika förutsättningar i arbetsgruppen stärks. Det kommer de äldre till godo och ger förmodligen en mer tillåtande atmosfär i hela arbetsgruppen. Något som framkommit i diskussioner med handledarna är att det kan förekomma svårigheter i arbetsgrupper, generellt, om det finns någon som jobbar i ett annat tempo än stora flertalet i gruppen gör. Om någon jobbar i en långsammare takt kan det innebära att någon annan får göra mer. Det är en källa till irritation för vissa. Att det finns uttalad arbetsbeskrivning och är känt bland personerna i arbetsgruppen att den berörda behöver arbeta efter sin förmåga, kan vara viktigt i det sammanhanget. Det är också något som enhetscheferna har framfört vid samtal om att anställa någon med funktionshinder. Ytterligare bekräftas detta i forskning kring arbete och stöd i arbete för personer med funktionshinder (Antonson, 2003). I gruppen studerande som genomgått utbildningen Service inom äldreomsorg har det funnits olika sätt att se på sitt funktionshinder. Allt från att inte vilja nämna det till att ha förmågan att berätta om det inför en grupp människor i form av föreläsning. Att kartlägga aktivitets- och arbetsförmåga innan praktik är ett förslag som skulle kunna leda till förbättring. Det arbetsterapeutiska bedömningsinstrumentet DOA (Dialog om aktivitetsförmåga riktad mot arbete) skulle kunna användas för att göra det. Det kan hjälpa till att skapa dialog mellan den studerande och handledare, ge en bild över utvecklingsområden och starka sidor och ge möjlighet till att se utvecklingen hos den studerande över tid.

Att förändra attityder har behövts på många olika plan. Det är inte tillräckligt att jobba med dessa frågor i endast en del av organisationen. För att för-

ändra attityder behöver vi jobba på olika plan och ta hjälp av varandra. Det är lätt att tappa perspektiv genom att fokusera på sin egen del bara och att hålla helhetsperspektivet levande krävs för att det ska finnas motivation att jobba vidare med dessa frågor i organisationen. Det ger en bra känsla, att få vara en del av en förändring som hjälper andra människor. Att aktivt få ta del av förändringsarbetet tror jag har stärkt handledarna i deras motivation till att jobba med och för andra människor. Det ger ett meningsfullt tillskott i arbetet och har varit ett sätt att växa och utvecklas på arbetsplatsen. Flera enhetschefer uttalade sig om att de lade märke till en utveckling hos handledarna och att de såg en skillnad i bemötandet hos dem som fått utbildning via k.u.b. jämfört med de som inte hade det.

Under projektets gång har det blivit uppenbart för mig att de naturliga stödjarna på arbetsplatsen kan ge ett stöd som skiljer sig från det som professionella stödjare kan ge. Det finns tendenser att vi ”professionella” missar de enkla och självklara lösningar som kan finnas på ett problem. Att få en mer naturlig kontakt med någon som stödjer och hjälper i en arbetssituation kan vara mycket värt, eftersom närvaron av en professionell stödjare kan förstärka ett utanförskap gentemot kollegor. Vid tillfällen där vi på utbildningsdagar har pratat om situationen på arbetsplatsen och funktionshinder och vad det kan innebära, har handledarnas perspektiv bidragit till att förnya även mitt perspektiv. Att vara naturlig stödjare ställer andra krav än det gör att vara bara professionell.

En vision som framförs av en av dem som gett stöd till handledarna i projektet, handlar om att ta tillvara på andra ungdomar som förebilder. Kanske kan det i ordinarie komvux finnas kurser som kan involvera studerande med utvecklingsstörning. Det kan vara möjligt att två studerande är på samma arbetsplats, under handledning, där en har lätt utvecklingsstörning och den andra inte.

Projektet började med en projektledare som själv hade en del fördomar och farhågor. Hur skulle det gå till att hitta arbetsplatser inom äldreomsorgen, villiga att hjälpa personer med funktionshinder in på arbetsmarknaden? Fanns det verkligen personal inom äldreomsorgen med kompetens och intresse nog för att ta sig an uppgiften som projektet innebar? Nu vid en återblick har det blivit tydligt att fördomarna var just det, fördomar. Uppenbarligen fanns det engagerad och kompetent personal med den rätta drivkraften för att delta och utveckla projektets idéer. För många var det en större insats än de räknat med när de från början bestämde sig för att engagera sig i projektet. Alla har dock axlat manteln och gett sitt eget unika bidrag till projektet, från den enskilda handledaren till ledningen inom vård- och omsorgskontoret och samverkanspartners.

Kanske är det så att det här med attityder och inkludering av alla i samhälls och arbetsliv, är frågor som engagerar. Inte minst har det visat sig genom alla föreläsare i projektet som bidragit med sin tid och sitt engagemang. FUB har bidragit med sin kompetens och tid (Föreningen för utvecklingsstörda barn, ungdomar och vuxna). Personer med egen upplevelse av funktionshinder har generöst delat med sig av erfarenheter och kunskap. I senare delen av projektet har flera olika myndigheter samarbetat, det vill säga arbetsmarknadskontoret, Arbetsförmedlingen, sÄrvux, Försäkringskassan och vård- och omsorgskontoret för att uppnå målsättningen med projektet, nämligen anställning efter utbildningstiden för de studerande som genomgått utbildningen Service inom äldreomsorg.

Ett tack till alla er som har gjort detta projekt möjligt och levande och bidragit till att vi nått så bra resultat. Vård- och omsorgskontoret har i och med detta projekt tagit steget mot ett bättre arbetsliv för alla men resultatet hade varit omöjligt utan engagemanget och insatserna som ni alla bidragit med.

Ta gärna kontakt för att få mer information.

Maria Skarin

Projektledare k.u.b.

PUFF enheten (Praktik, Utveckling, Forskning, Framtid)

Epost: maria.skarin@norrkoping.se

Tel: 011-153754

Adress:

Vård- och omsorgskontoret

Norrköpings Kommun

601 81 Norrköping

Referenser:

Antonson, S. (2003). *Stödets betydelse. Supported employment. I kampen för arbete och att bryta utsatthet*. Örebro: Örebro universitet.

Antonson, S. (2005). *Praktiserande unga kvinnor med lindrig utvecklingsstörning.Handledares erfarenheter inom äldreomsorgen – en dokumentation*. Örebro: Institutet för handikappvetenskap, Örebro universitet.

Crowther R., Marshall M., Bond G.R. & Huxley, P. (2001). Vocational rehabilitation for people with severe mental disorders. *Health Technology Assessment*, vol.5 nr 21, s27-48

FNs standardregler. Tillgänglig på <http://www.hso.se/start.asp?sida=540>

Regeringens proposition (1999/2000:79). *Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken*

Fransson, S. red. (2001). *Om bemötande av människor med funktionshinder – en antologi från SISUS*. Stockholm: SISUS

Handikappolitiskt program för Norrköpings kommun (2002). Handlingsplan. Beslut av kommunfullmäktige 2002-06-19 § 119. Norrköping: Informationskontoret.

Howe, M., C. & Schwarzberg, S., L. (1986). *A functional Approach to Group Work in Occupational Therapy*. Philadelphia: J.B. Lippincott Company.

Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa. (2003). Förlag: Socialstyrelsen: Bjurner & Bruno AB.

Laurin, M. (2003). *De kallade oss sinnesslöa – En berättelse inifrån Norrköpings stads sinnesslöanstalt Värnhem.* Norrköping: FUB, Föreningen för utvecklingsstörda barn, ungdomar och vuxna, FA, Föreningen Autism Östergötland.

McCaughrin, W., B., Ellis, K., Rusch, F., R. & Heal, L., W. (1993). Cost – Effectiveness of Supported Employment. *Mental Retardation*, Feb Vol 51 nr 1 s.41-48.

Nolén, K. (2003). *Ett arbetsliv för människor med funktionshinder? En litteraturöversikt.* Katrineholm: Arbetslivsinstitutet förlagstjänst.

Stefansson, I-L. (2002). *Etiska torg i daglig verksamhet.* Söderhamn: Centrum för flexibelt lärande. (Rapport- Centrum för flexibelt lärande)

Storey, C. (1996). Natural supports for increasing integration in the workplace for people with disabilities: A review. *Rehabilitation counselling bulletin.* Sept Vol 40 nr 1

Trach, J., S. & Shelden, D. (1999). Natural supports as a foundation for supports-based employment development and facilitation. *American rehabilitation.* Vol 25 nr 3 s.2-8.

Service inom äldreomsorg

”Yrkesutbildning vid särvux med inriktning mot service inom äldreomsorg”

Service inom äldreomsorg är en tvåårig heltidsutbildning. Utbildningen startade 31 januari, 2005 och avslutades den 21 december 2006. Den riktade sig till studerande med lindrig utvecklingsstörning mellan 20 och 30 år, som avslutat gymnasiesärskolan och gav möjligheter till fortsatt utbildning. Komvux/särvux i Norrköping har genomfört utbildningen som bedrivits i projektform.



”Våra händer ger guldkant åt vardagslivet.”

Bilden har varit en ledstjärna för utbildningen och den blev också utbildningens logotyp. Den symboliserar att utbildningens syfte varit att tillföra en extra guldkant i vardagen genom att ge service på olika sätt för de äldre.

Syfte

Utbildningens syfte var:

- att ge kunskaper och färdigheter som ökar den studerandes möjligheter till delaktighet i såväl arbets- som samhällsliv.

- att ge kunskaper och färdigheter om service inom äldreomsorg
- att stärka den studerandes egen sociala utveckling och personliga kompetens.

Målgrupp

Studerande med lindrig utvecklingsstörning som har avslutat gymnasieskolan och är mellan 20-30 år.

Mål

Övergripande målsättning

Målet är att den studerande tillägnar sig en bra grund för att klara ett arbete med anpassade arbetsuppgifter inom äldreomsorgen.

Delmål

Att de studerande som genomgår utbildningen Service inom äldreomsorgen ska

- nå en ökad anställningsbarhet och kunna få en bättre försörjningsförmåga,
- få en ökad delaktighet i samhälls- och arbetsliv och
- få en personlig utveckling och en bättre hälsa.

Mål med undervisningen

Utbildningen Service inom äldreomsorg skall sträva efter att den studerande utvecklar:

- kunskap och beredskap för att kunna delta i arbetslivet
- kunskap om åldrandet ur ett fysiskt, psykiskt och socialt perspektiv

- kunskap om människans behov i olika åldrar
- kunskap om hur livsstilen påverkar hälsan och betydelsen av mat, motion, sömn och fritidsaktiviteter relaterat till egna och äldres behov
- förmåga att i dialog med andra ge uttryck för tankar, känslor och erfarenheter
- förmåga att se andras perspektiv och skapa relationer i samspel med omgivningen
- förmåga att hantera konflikter på ett konstruktivt sätt
- förmåga att deltag i det kroppsnära omvårdnadsarbetet
- färdigheter i olika arbeten i hushållet
- intresse för olika kulturella aktiviteter
- kunskap om arbetsmiljön samt förståelsen och vikten av att arbeta på ett ergonomiskt säkert sätt.

(bilaga 2)

Metod

Utbildningen har genomförts utifrån tre olika kunskapsområden:

1. Arbetslivskunskap
2. Personlig utveckling och hälsosam livsstil
3. Service inom äldreomsorg

Dessa tre kunskapsområden kan ses som utbildningens hörnpelare och de har integrerats i undervisningens innehåll under hela utbildningstiden. Teman under utbildningen kan härröras från dessa kunskapsområden, till exempel studiebesök på arbetsplatser, kommunikation och socialt samspel, olika typer av åldrande, möten med äldre, omvårdnad, kulturell orientering, arbetsmiljö och ergonomi. Indirekt kom dessa olika områden också att in-

tegreras i ämnen som samhällskunskap, svenska, datoranvändning och estetisk verksamhet.

Det pedagogiska arbetssättet i undervisningen har varit både individuellt och i grupp. En viktig faktor har varit att stärka grupptillhörigheten, samspelet och bemötandet mellan de studerande. Utgångspunkten för det individuella stödet har varit den studerandes kognitiva förmåga. De två olika arbetssätten, individuellt stöd och gruppaktivitet har kompletterat varandra.



Arbetslivskonsulenten besöker en studerande på arbetsplatsen och diskuterar med handledaren

För att fungera bra på en arbetsplats krävs en god social kompetens och arbetslivskunskap har därför utgjort en viktig del i utbildningen. Olika personer verksamma inom vård- och omsorgsarbete har inbjudits för att berätta om sina respektive arbetsplatser, som ett sätt att uppnå det.

Den teoretiska undervisningen i skolan har varvats med praktik på olika arbetsplatser inom äldreomsorgen. Genom att varva teori och praktik blir det ett kunskapande i handling. Antalet praktikdagar har varierat utifrån individuella förutsättningar och behov men utgångsläget har varit att den studerande ska ha två veckor i skolan, följt av tre veckor på praktikplatsen. Samtliga studerande har varit i skolan för undervisning och uppföljning av praktiken en dag i veckan, under hela utbildningstiden. För att bli medvetna om

att teorin i skolan anknyter till praktiken på arbetsplatsen, har de studerande haft med sig olika arbetsuppgifter och reflektionsfrågor från skolan under praktikperioderna. Undervisningens innehåll har styrt frågornas inriktning. Dessa frågor har sedan diskuterats tillsammans med lärare- den studerande- handledare efter varje praktikperiods slut. Handledaren fungerade som den studerandes naturliga stödare på arbetsplatsen (k.u.b.projektet). Den studerande, handledare och lärare har tillsammans gått igenom hur det har fungerat på arbetsplatsen. De har även tillsammans genomfört de anpassningar som behövts för att den studerande skulle kunna utföra sina arbetsuppgifter.

För att konkretisera den teoretiska undervisningen har flera olika pedagogiska inslag ingått, som exempel kan nämnas att använda rollspel, att använda IT- teknik och audiovisuella hjälpmedel. De studerande har även använt sig av återkommande temaövningar och de har fått uttrycka sig estetiskt i bild och form. Digitalkameran har använts under hela utbildningstiden. Bilderna utgjorde undervisningsmateriel och kunde också användas vid olika repetitionstillfällen. Det blev en tydlig dokumentation av utbildningen och av genomförda studiebesök. Livsstilen och hälsobefrämjande faktorer har diskuterats ur flera olika aspekter för att de studerande skulle orka med ett arbetsliv och kunna ta ansvar för sin hälsa. De studerandes olika sinnen har stimulerats på olika sätt för att göra dem medvetna om deras betydelse. Härigenom fick de också kunskaper och förståelse för de förändringar som sker vid åldrandet. Dagens målsättning, arbets- och kunskapsinnehåll har varje dag presenteras på tavlan. De studerande har även fört loggbok i syfte att skapa en struktur och i att öka ansvarstagandet. Utbildningsplanen Service inom äldreomsorg (bilaga 2) har varit vägledande genom hela utbildningstiden. Utbildningsplanen är även skriven i en LättLäst version (bilaga 3).

Genomförande

Vuxenutbildningen/särvux fick sommaren 2003 i uppdrag att utarbeta en tvåårig utbildningsplan för Service inom äldreomsorg. En projektledare på 70 % knöts till projektet för att arbeta fram en utbildningsplan, eftersom det inte fanns någon sådan tidigare. Utbildningens innehåll och upplägg växte fram genom ett nära samarbete med olika personalkategorier och lärare inom äldreomsorgens olika verksamhetsområden, samt olika lärarkategorier med erfarenhet av vuxna med lindrig utvecklingsstörning. I det förberedande arbetet hämtades också kunskap och inspiration genom litteratur, internet, tidningar, tidskrifter, TV-program, video, föreläsningar, seminarier, studiebesök och kontakter med Specialpedagogiska institutet och Skolverket. Utbildningen har dokumenterats på en CD-skiva. Denna sammanställning har de studerande fått. Delar av CD:n kan också användas vid informations-spridning.

Antagning av studerande

För att rekrytera studerande till utbildningen inleddes ett samarbete med kommunens arbetslivskonsulenter. Arbetslivskonsulenterna arbetar inom ett team inom daglig verksamhet i Norrköpings kommun, Aktema. De arbetar tillsammans med en grupp arbetsterapeuter. Uppgiften teamet har är att ge ett långsiktigt stöd till personer med funktionshinder så att dessa kan nå, få och behålla ett arbete (Antonsson, 2003). Som stöd i antagningsförfarandet genomfördes samtal enligt en speciell intervjumetod så kallad OCAIRS - intervju (Kaplan & Kielhofner, 1998). Den ger en struktur för att systematiskt samla in, rapportera och analysera data om en persons aktivitetssituation och grad av anpassning till det dagliga livet. De sökande fick motivera, varför de hade sökt till utbildningen och deras intresse av att arbeta med äld-

re personer. Med dessa samtal som underlag antogs tio personer till utbildningen Service inom äldreomsorg.

Utbildningens innehåll och upplägg

1. Arbetslivskunskap

För att fungera bra på en arbetsplats krävs en god social kompetens (Antonsson, 2003). Arbetslivskunskap har därför utgjort en viktig del i utbildningen. I arbetslivskunskapen har de studerande arbetat mycket med konfliktlösning och bemötande. Det är betydelsefullt att förstå sin egen roll i samspelet på arbetsplatsen, vilka skyldigheter och rättigheter jag som arbetstagare har. I kursen diskuterades arbetsmiljön, både den fysiska och psykiska och dess betydelse för trivseln.

Olika personer inom vård- och omsorg har bjudits in för att berätta om sina respektive arbetsplatser. Här är några exempel på teman som togs upp: Personlig hygien, arbetshygien och arbetskläder. Vilka förväntningar finns det på mig som person i arbetslivet? Vad är det som gör att jag trivs på min arbetsplats? Samtal har förts mycket kring formella och informella regler, olika sociala koder som gäller på en arbetsplats. Till exempel: Vad samtalar vi med arbetskamrater om på arbetsplatsen? Vad skiljer det personliga och privata samtalet åt? Vad innebär tystnadsplikt? Studiebesök inom olika verksamheter inom äldreomsorgen har genomförts för att de studerande skulle få lära sig mer om hur olika arbetsplatser fungerar. Under den första praktikperioden var en av de studerandes uppgifter att ta reda på vilka regler som gällde på arbetsplatsen, både formella och informella och sedan redovisa det för varandra.

Arbetslivskunskapen har funnits med som ett återkommande tema under hela utbildningstiden. Förutom undervisningen i skolan, har också praktiken bidragit till de studerandes kunskap i ämnet. Arbetsplatsernas och handle-

darnas, bidrag har varit att praktiskt introducera de studerande i arbetslivet på just deras enhet. Genom samtal har de också fört vidare sin egen erfarenhet av arbetslivets olika regler, rättigheter och skyldigheter.

2. Personlig utveckling och hälsosam livsstil

När det gäller den personliga utvecklingen har det i undervisningen bland annat lagts tonvikt vid förståelse för den egna rollen i samspelet med andra människor. Det har varit viktigt att öva konfliktlösning, diskutera ansvarstagande, vad social kompetens i mötet med andra innebär, vilka signaler jag ger genom mitt kroppsspråk. Andra frågor som har diskuterats är: Hur ser min självbild ut? Vad har jag för självinsikt? Hur är mitt självförtroende?

Samhället belyser ofta hur viktigt det är med rörelse för att kroppen ska må bra. De studerande har haft promenad nästan varje dag under utbildningstiden. De har också deltagit i en introduktion på Friskis och Svettis. För att förstå skillnaden mellan avspänning och avslappning gjordes olika praktiska övningar. De studerande lärde sig en speciell avslappning, som de också kunde använda till de äldre. Livsstilens påverkan på hälsan avhandlades ur många olika aspekter. Hälsobefrämjande faktorer för att orka med ett arbete formulerades i undervisningssituationen. Det är viktigt att ta ansvar för sin hälsa och ha kunskaper i hur man själv kan påverka hälsan för att må bra. Vi har bland annat samtalat om olika typer av måltider och vikten av balans mellan energi- och näringsbehov.

För att de studerande skulle få uppleva ett annat sätt att uttrycka sig på fick de möta en symbolpedagog, som arbetade tillsammans med läraren. En gång i månaden under ett års tid arbetade de studerande med estetisk verksamhet. De studerande har fått uttrycka sig med bilden som ett kommunikativt medel. Syftet har varit att inspirera de studerandes språk och personliga utveckling genom skapandet, där glädjen och lusten att kommunicera växer och

utvecklar den studerandes egen förmåga genom känslor, upplevelser och erfarenheter. Detta för att de både ska förstå sig själva, andra och omvärlden. Detta blir en process för den studerande, där känslor, intryck och tankar förenas.

3. Service inom äldreomsorg

Eftersom ingen speciell lärobok funnits att tillgå i ämnet Service inom äldreomsorg, har de studerande vid varje lektionstillfälle fått arbetsmateriel, som har utarbetats av läraren. Dessutom har aktuella tidningsartiklar, Norrköpings kommuns styrdokument för äldreomsorgen, olika broschyrer och specifika tidskrifter använts i undervisningen. De studerande har aktivt sökt kunskap på internet för att fördjupa sig inom området. En bok om vård- och omsorgsarbete har använts som fördjupningslitteratur (Edqvist, 2005). Den har också varit utgångspunkten för de studerandes hemuppgifter. Det egna intresset av att vilja lära mera har härigenom stimulerats.

Under utbildningstiden bjöds äldre personer med olika funktionshinder in för att ge de studerande inblick i olika människors livssituationer. De äldre kunde då berätta om hur det är att bli gammal och de studerande fick insikt i vad som händer både socialt, fysiskt och psykiskt, när man blir äldre. Dessa möten gav de studerande möjligheter att prata om bemötande i samtalet med de äldre och det gav dem kunskaper och förståelse för hur det var att leva förr i tiden. Människans utveckling och livscykel studerades ur många olika aspekter. Karaktäristiska faktorer i olika åldrar kom att lyftas fram ur ett hälsoperspektiv. Jämförelse gjordes mellan den studerandes livssituation och den äldres. I utbildningen har de olika sinnen, syn, hörsel, lukt, smak och känsel behandlats utifrån de förändringar som sker vid åldrandet. En diskussion fördes om vilka konsekvenser det medför för den äldre att sinnen förändras. De studerande fick på så vis både teoretiskt men även prak-

tiskt öka sin beredskap att möta den äldre och göra vardagen mera hanterbar och begriplig.

En rad studiebesök har kompletterat undervisningen. Norrköping är en stad rik på kulturaktiviteter. För att de studerande skulle lära känna sin stad och hitta till kända platser har vi gjort stadsvandringar i olika delar av staden. Det kan vara platser som de äldre berättar eller frågar om. Andra ställen som besökts är Östgötateatern, Kulturkammaren, Louis de Geer, Norrköpings stadsbibliotek, Norrköpings Konstmuseum och Arbetets museum.

En dag i veckan under höstterminen 2005 och vårterminen 2006 hade de studerande praktiska övningar i de äldres kosthållning och i praktiska hushållsgöromål. De äldres måltider diskuterades ur energi- och näringssynpunkt och vi tog del av Norrköpings kommuns kostpolicy. Måltider lagades utifrån de äldres olika behov och bedömdes också ur ett estetiskt och ett sinnligt perspektiv. I skolans metodrum övades praktiska moment, som till exempel bäddning, matning, tandborstning, påklädning. Förflyttningar övades i samverkan med lärare från vård- och omsorgsprogrammet på komvux, även arbetsmiljö och ergonomi diskuterades.

Tidningsläsning är en vanlig aktivitet ute på äldreboende och dagverksamheter för äldre, varför vikten av aktiviteten har betonats. För att hålla sig á jour vad som händer i samhället har det även i utbildningen ingått tidningsläsning av ortens tidning samt tidningen 8 sidor (LL-stiftelsen). Ett studiebesök på ortens Mediecenter har också genomförts. Varje måndag har bland annat ägnats åt nutidsorientering genom tidningsläsning och kunskapskryss. Högläsning och ordförståelse har övats genom att mycket tid har ägnats åt att förklara ord och samla dem i en egen ordbank.



De studerande ägnar sig åt aktuell samhällsinformation

Estetiska ämnen

Den estetiska verksamheten handlade om skapande i bild och att arbeta utifrån de fem sinnen. De studerande konkretiserade det på olika sätt genom att skapa en bild med anknytning till symbolpedagogens instruktioner. Därefter skrev den studerande en text om sin bild, vilket medförde att de skriftligen också fick uttrycka sina känslor, tankar, erfarenheter. Varje studerande fick sedan inför klassen läsa upp vad hon hade skrivit. De studerandes personliga utveckling gynnades av detta arbetssätt genom att man inför klassen fick framföra sina tankar och bli lyssnad till. Det gav självkänsla och självförtroende. En florist medverkade och gav kunskaper om olika slags arrangemang, som en ytterligare del i det estetiska innehållet i utbildningen. De studerande gick in i floristens arbete med liv och lust och kände sig stolta över vad de själva fick skapa. Det är exempel på arbetsuppgifter som de kan få göra på arbetsplatserna. Att skapa på detta sätt är ett annat uttryckssätt som berikar och utvecklar de studerandes egna kreativa förmåga. De studerande fick även inom dukningen och måltiden öva sin kreativa förmåga på olika sätt. Detta arbetssätt öppnade deras sinnen för de estetiska värdena i dessa

sammanhang. Att tänka så, kan uppmärksamma dem på, hur vardagen kan förgyllas både för dem själva och för de äldre.

Praktik

Praktiken inleddes med en introduktion på arbetsplatsen tillsammans med den studerande, lärare och handledare. De studerande har växlat mellan två veckor i skolan för undervisning och sedan tre veckors praktik. De har fyllt i ett schema på arbetsplatsen över de arbetsuppgifter de utfört. Schemat har använts som ett bedömningsinstrument där den studerande tillsammans med handledaren fyllde i hur hon klarat av olika arbetsuppgifter. Läraren har gjort korta besök under varje praktikperiod hos den studerande. Antal besök har varit individuella beroende på arbetets och den studerandes situation. Vid varje praktikperiods slut har den studerande, läraren och handledarna tillsammans utvärderat tiden.

Organisation och samverkanspartner

Utbildningen har haft en speciallärare 100 % tjänstgöring och en vårdlärare 75 %. I utbildningens genomförande har flera olika samverkanspartners medverkat.

Aktema

Den studerandes arbetslivskonsulent från Aktema har varit knuten till projektet i ett tidigt skede av utbildningen. Konsulenten genomförde besök i skolan samt bedömning och kartläggning av de studerandes aktivitetsförmåga (riktad mot arbete). Arbetslivskonsulenten har funnits med under hela processen fram till den studerandes arbetsliv och skulle sedan vara den person och resurs som gav fortsatt stöd till både studerande, handledare och arbetsplats.

Nätverket

Nätverket har bestått av föräldrar, personal på gruppboendet och god man. Det har varit tre träffar, möten med nätverket under utbildningstiden. Träffarna har haft som syfte att informera om utbildningen och ta upp aktuella frågeställningar. Vid första träffen informerades om utbildningens syfte och målsättning och alla erhöll utbildningsplanen Service inom äldreomsorg. Vid det andra tillfället bjöds arbetslivskonsulent in för att informera om vad deras roll innebar. Vid det tredje tillfället diskuterades de erfarenheter och den utveckling som nätverket hade iakttagit hos den studerande under utbildningstiden. Det var viktigt att nätverket runtomkring den studerande var informerade om utbildningens mål, för att kunna stötta den studerande under utbildningstiden på olika sätt. Handledarna på arbetsplatserna har också bjudits in till möten med skolan. De har fått ta del av utbildningens innehåll, diskutera aktuella frågeställningar som till exempel hur de studerande upplevde utbildningen och praktiken och de har också fått med sig frågeställningar att besvara. Frågeställningarna handlade om hur handledarna hade upplevt informationen om utbildningen, arbetssättet i skolan, samverkan med skolan och praktikplatserna. Ytterligare frågor handlade om ifall de ansåg att de studerande var förberedda för yrkeslivet.

Under utbildningstiden har två informella träffar genomförts tillsammans med studerande på omvårdnadsutbildningen på Komvux. En gemensam utflykt gjordes under våren 2006. De studerande inom komvux har vid tre tillfällen intervjuat de studerande om deras utbildning. Bakgrunden till dessa möten mellan elevgrupperna var att skapa kontakter, eftersom de båda elevgrupperna kanske kommer att bli framtida arbetskamrater.

Uppföljning och utvärdering

För att följa upp resultatet av projektet har olika aktiviteter genomförts. Främst är det de studerande själva som i undervisningen fått uttrycka sig utifrån olika frågeställningar, vilka belyser deras egen syn på utbildningen. Kontinuerligt under utbildningstiden har de studerande och vid något tillfälle också handledarna fått svara på frågor muntligt och via en på egen hand utformad enkät.

Fokusintervjuer

Metoden - fokusgrupp med kvalitetskarta - är en kvalitativ intervjumetod och innebär att ett antal personer samlas till en gruppintervju där en specifik frågeställning tas upp. Varje medlem får ge tre till fem olika kännetecken på vad de anser vara viktigt som svar på frågeställningen. Därefter värderas alla kännetecken utifrån en skala ett till fem där siffran ett har ett lågt värde och siffran fem har ett högt värde. Arbetssättet är ett sätt att systematisera gruppintervjuer i arbetet med utvärderingar och metoden skapar dialog och personlig kontakt. Syftet med fokusgruppsintervjuer är att ta reda på vad gruppmedlemmarna tycker är viktigt för att de ska uppleva att det är en god kvalitet i verksamheten. Vid intervjun är utgångspunkten en specifik fråga - i detta fall har två frågeställningar tagits upp med de studerande:

- 1) Vad är viktigt för att du ska trivas på din arbetsplats?
- 2) Vad är viktigt att vara bra på, då du arbetar med äldre?

Syftet var att samla information om de studerandes egna upplevelser och kunskap kring de två frågeställningar, som har anknytning till målsättningen med projektet. Trivsel på arbetsplatsen är viktigt för att fortsatt praktik och anställning ska vara möjlig. Samma fråga ställdes också till handledarna och

en jämförelse kunde därför göras, om de två olika gruppernas syn skiljde sig åt (s. 29). Bilden av vad som är viktigt att vara bra på då man arbetar med äldre är dels ett sätt att få information för att planera undervisningen med hjälp av förbättringsområdena som kunde identifieras. Det är också ett sätt att se om de fått kunskap som motsvarade vad de förväntades kunna och behövde i sitt framtida arbete. Fokusintervjuerna genomfördes av en utbildad fokusgruppsledare som tillsammans med utbildningsansvarig lärare gjorde noggranna förberedelser för att metoden skulle vara anpassad för elevgruppen, till exempel förenklades själva värderings processen så att den blev treskalig istället för femskalig. Svaren baserades på olika färger för att tydliggöra de olika värdena. Det omarbetade arbetssättet testades innan själva intervjun genomfördes och detta gav de studerande en tryggare situation, eftersom de hade bekantat sig med metoden.

Frågor till nätverket

Ett av målen med projektet var att de studerande skulle få personlig utveckling och en bättre hälsa. Förutom att de själva fått svara på frågor som rör den personliga utvecklingen, tillfrågades också nätverket kring den studerande. Tanken bakom det tillvägagångssättet var att det ibland kan vara tydligare för någon som ser en person utifrån, än för personen själv, att uppmärksamma förändringar.

Extern uppföljning - Handledarnas erfarenheter

Dokumentationen ”Praktiserande unga kvinnor med lindrig utvecklingsstörning” (Antonsson, 2005) genomfördes för att följa upp de båda projekten k.u.b. och Service inom äldreomsorg. De frågeställningar som ställts i uppföljningen speglar handledarnas syn på vad som skett med de studerande samt ger information om hur utbildningen fungerat.

De frågeställningar som ställts och som har relevans för utbildningsdelen var:

- Hur fungerar det att införliva unga personer med lindrig utvecklingsstörning som potentiell arbetskraft inom äldreomsorgen?
- Vilken effekt får den samtidiga kombinationen av den tvååriga särvtutbildningen med dess praktikavsnitt och insatserna för handledarna genom k.u.b. projektet?

Resultat

Utvärdering av utbildningens innehåll

Utbildningen har varvat teori med praktik, i syfte att ge ett kunskapande i handling. Teorin och praktiken i skolan omsätts till praktisk handling på arbetsplatsen. De studerande har i en uppföljning gjord i skolan uttryckt att de var mycket positiva till arbetssättet, två studerande som uttalar följande:

- det är bra att varva teori och praktik, för det vi läser om i skolan, använder jag på arbetsplatsen

- jag har också med mig reflektionsfrågor, som knyter an till det vi lärt om i skolan och vidare praktiserar på arbetsplatsen

Under sin praktik har de studerande utfört olika arbetsuppgifter inom äldreomsorgen beroende på, på vilken arbetsplats de har haft. Arbetsuppgifterna kan delas in i fyra olika områden:

- gemenskap och social samvaro till exempel samtalat, läst tidningen, deltagit i utflykter
- personlig omvårdnad till exempel på och avklädning, avslappningsmassage, matning
- förflyttningar till exempel resa sig och sätta sig, vara levande stöd vid gång

- praktiskt arbete till exempel tillagat frukost, tvättat, städad, dukat för olika måltider

Uppgifterna som utförts har dokumenterats och kan utgöra en grund för planering av det fortsatta arbetet inom äldreomsorgen.

Extern uppföljning - Handledarintervjuer

Handledarna uttrycker i intervju att arbetslivskunskapen, ett av de ben vilket utbildningen vilar på, är viktig för ett fortsatt arbetsliv för de studerande. Hur man uppträdde på arbetsplatsen var betydelsefullt för hur handledarna såg på den studerandes fortsatta möjligheter till arbete inom äldreomsorgen. Antonson (2005) menar att det enligt handledarna fanns både positiva omdömen av de studerande och förbättringsområden ute på arbetsplatserna. Några av de saker som framkom var att de studerande hade visat att de tog egna initiativ, smälte in i arbetslaget och pratade med de boende. Dessa faktorer ansågs viktiga för en ev. fortsatt anställning på arbetsplatsen. Försvårande ansågs det vara att den studerande ”mörkade” sin funktionsnedsättning och att den studerande uppfattades som tyst, osäker, frånvarande eller initiativlös. En slutsats som dras i utvärderingen är att åldern en viss betydelse för mognadsgraden och därmed också vilken grund man kan tillägna sig via en utbildning inför sitt arbetsliv.

De studerandes upplevelser

När de studerande skulle avsluta utbildningen och gå ut i arbetslivet, fick de med egna ord uttrycka hur de kände sig. Deras beskrivningar var blandade, dels beskrev de att de var nervösa, det var spännande, men det kändes tråkigt att sluta skolan och att lämna sin lärare och klasskompisar. De beskrev att det kändes bra för man var mer vuxen och kunde ta ansvar och någon uttryckte att det kändes skönt att bara få koncentrera sig på jobbet.

Utbildningen var tvåårig och de studerande uttryckte det som något bra. De trodde att ett år skulle vara för kort tid och upplevas som stressigt.

"Jag skulle lära mig för litet, för det som jag behöver, för att klara mitt jobb".

Det framhålls ofta att det är viktigt att känna arbetsglädje i arbetet det vill säga att känna sig sedd, uppskattad och behövd för att kunna prestera och må bra på arbetsplatsen. De studerande fick fundera över hur de såg på arbetsglädje. Det framkom då att de kände arbetsglädje genom att:

- känna sig välkommen till sin arbetsplats
- få beröm
- uppskattning av andra
- vara med i en arbetsgemenskap
- att ha arbetskamrater
- någon som gillar en
- någon sa att man är duktig

Arbetsglädjen uttrycktes av de studerande när de hjälpte de gamla och de såg att den äldre blev glad av arbetsinsatsen.

I intervjun identifierades individuella förbättringsområden. De studerande har fått kunskaper i hur de äldre upplever sin livssituation och i intervjun visade de en känsla för mänskliga värden. De pratar om att den äldre ska få vara med i olika sysslor och delta aktivt, att det är viktigt hur man lägger den gamle så det blir rätt. De studerande kunde använda sin egen erfarenhet av att leva med en funktionsnedsättning i sitt arbete. En av dem relaterar till hur det kan vara att beställa färdtjänst.

"Jag vet, hur det är att beställa färdtjänst- det är minsann inte så lätt."

När det gällde praktisk service i form av städning ansåg de studerande att det var svårare att gå hem i någon annans hem än att städa på ett boende. Avslutningsvis kunde de studerande se att de kunskaper och erfarenheter som de hade fått under utbildningen gav spridningseffekter i deras eget liv. Den praktiska erfarenheten i olika arbetssituationer skapade en förståelse för de äldres situation.

I början av utbildningen fanns det blandade åsikter om hur det var att arbeta inom äldreomsorgen. Över tid så visade det sig att de studerande hade fått en mera positiv syn på äldre personer.

”Jag tycker inte att de är gnälliga, de har en anledning till varför i så fall.”

De studerande uttryckte själva att de tycker de gamla är:

- snälla och trevliga
- pigga och glada
- intressanta
- blir glada om man hjälper dem
- man kan prata med dem
- man måste ge sig tid att samtala

En studerande gjorde reflektionen att en dag blir jag också gammal. Då kan man ha svårare att komma ihåg saker. Om mitt samtal med en dement person inte fungerar, så går jag inte i någon diskussion, uttryckte en studerande det. Det är viktigt att ta hand om de gamla, så att de känner sig trygga med dem som arbetar. Att arbeta med äldre är också ett tungt arbete tyckte en del studerande. En av de studerande upplevde att hon fick mycket kunskaper om förr i tiden genom att lyssna till de äldres berättelser. Utbildningen hade gjort de studerande medvetna om de äldre, genom att de hade gjorts medvetna om, vad som förändras, när man blir äldre. Det gällde också för de

studerande att prata tydligt till de äldre, eftersom många hör sämre. De studerande uttryckte egna tankar kring den personliga utvecklingen och en hälsosam livsstil. De ansåg att de genom utbildning fått lära sig om en bra livsstil så att de orkade arbeta, växa och se ljusare på livet. De ansåg att de hade påverkats som personer av att ha fått bättre självförtroende, de vågade vara mer öppna och nyfikna och de kunde ta mer ansvar än tidigare. Flera av de studerande hade egna upplevelser av att ha utvecklats på det personliga planet under utbildningen.

I målsättningen står att den studerande efter utbildningen ska ha fått kunskap om hur de kan påverka sin hälsa för att må bra. Det är viktigt för att orka med ett arbete. Vid olika tillfällen under utbildningstiden har dessa frågeställningar uppmärksamats. En del av att ha en bättre hälsa handlar om att äta rätt. Det har i undervisningen ingått information om vikten av regelbundna måltider och om betydelsen av att motionera. De studerande promenerade nästan varje dag under hela utbildningen och flera av de studerande noterade att de rörde på sig mera än tidigare. De var mera medvetna om kostens betydelse för hälsan och de förstod sambandet mat, motion och sömn. De uppgav att de lärt sig göra medvetna val och förstå konsekvenserna av sina val. Likaså uppgav de att det var viktigt att arbeta med rätt arbetsställning för att förhindra skador på kroppen. De studerande uttryckte sig så här:

- jag har lärt mig mycket, om hur jag kan påverka min hälsa.
- vara ute och motionera
- jag rör på mig mera nu, än jag gjorde innan
- att jag får tillräckligt med sömn, så att jag orkar koncentrera mig på mitt arbete.
- att jag ska äta frukost lunch middag och bra mellanmål
- jag har lärt hur man lyfter rätt

Fokusgruppsintervju med de studerande

Att trivas på sin arbetsplats kan vara viktigt för möjligheten att bli delaktig. Har de studerande upplevt en ökad delaktighet i samhälls- och arbetslivet? För att få frågan besvarad genomfördes en fokusgruppsintervju med frågeställningen: *Vad är viktigt för att du ska trivas på din arbetsplats?*

De studerande lyft fram följande kvalitetsfaktorer:

- arbetskamraterna
- de kände gemenskap med sina arbetskamrater ”*de var jättesnälla.*”
- att det är lugnt
- att man kan fråga om saker
- att man kan arbeta i sin egen takt
- trygghet - handlar om känslan att känna sig väl till mods
- att känna att alla är lika värda, att få morgonkaffe, att känna sig trygg,
- att duga som man är, att ingen blir arg, då man gör fel
- arbetsklimatet - hur man är mot varandra
- att man är trevlig mot varandra, om man ser att någon behöver hjälp, så hjälper man till
- man ska kunna lägga in ett skratt emellanåt
- att man är pigg och inte trött och hängig.
- de studerande kände sig delaktiga
- de upplevde att de bidrog med sin egen arbetsinsats
- de försökte lära känna fler och fler arbetskamrater. ”*Men det går inte med alla.*”

Vid ett senare fokusgruppsstillfälle ställdes frågan: ”*Vad är viktigt att vara bra på, då du arbetar med äldre?*”

De studerande lyfte fram tre kvalitetsfaktorer som de tyckte var viktiga:

- de äldres behov
- kommunikation
- hygien

Svaren kan ge en indikation på de studerandes kunskaper inom ämnet äldreomsorg och till viss del ge information om vad utbildningen kan ha bidragit med. De studerande har lyft fram, att kunna förstå den äldre, att kunna lyssna, att ta med den gamle i olika sysslor, att inte visa att man är stressad och att ha tid med den äldre om han eller hon vill göra saker.

De studerande har också identifierat kommunikation som viktigt. Att man pratar tydligt, att stå framför den äldre när man talar, att upprepa frågan, att läsa högt, att prata om vad den äldre gjorde när han eller hon var liten, att hjälpa till att skriva kort. Slutligen framhöll de studerande vikten av hygien och satte den i samband med spridning av bakterier samt kopplade den också till tillagning av måltider och måltidssituationen.

Handledarnas egen upplevelse

Handledarnas viktiga uppgift att fungera som naturliga stödjare på arbetsplatsen är av mycket stor betydelse för att de studerande ska kunna genomföra utbildningen. Undervisningen i skolan och i praktiken på arbetsplatsen är en förutsättning för att de sedan ska kunna ha möjligheter att lyckas i arbetslivet. Det var därför också viktigt att från utbildningen få veta hur handledarna upplevt sin roll.

Vid besök på skolan ställde läraren ett antal frågor till handledarna. Svaren visade att besöken i skolan var betydelsefulla. Handledarna hade upplevt god kontakt med läraren och att de alltid kunde ringa. De ansåg att det var viktigt med kontinuerlig skriftliga informationen om utbildningen, så att de visste vad de studerande arbetade med i skolan. Allt kunde då bli till en helhet,

både teorin i skolan och praktiken på arbetsplatsen. De utgör båda undervisningssituationer och kan ge ett kunskapande i handling, där teori och praktik förenas. När det gällde informationen om den studerande hade en del handledare önskemål om att veta mera om den studerandes person och funktionshinder. De påpekade att det var viktigt för de studerande att uppleva att det var ett riktigt jobb och inriktning mot ett arbetsliv. Det medför både skyldigheter och rättigheter och ansvar för arbetsuppgifter. Några handledare påpekade att det hade varit bättre, om de hade påbörjat sin praktik tidigare. Men på grund av organisatoriska omständigheter, då projekten startades upp var detta inte möjligt. När det gällde praktikperiodernas uppläggning, tyckte handledarna att det var en bra uppdelning med två veckor i skolan och tre veckors praktikperioder. Ur handledarnas synpunkt blev det en paus för dem utifrån handledarskapet. Ur elevsynpunkt blev det en sammanhängande praktikperiod för att sedan få återkoppling i skolan och att få träffa sina klasskamrater. Samarbetet mellan den studerande, handledare och lärare var viktigt för utvecklingen till ett så bra arbetsliv som möjligt.

Frågor till nätverket

Nätverket tillfrågades om den studerandes personliga utveckling, vid ett av de möten som anordnades på skolan. Deras synpunkter var att de hade iakttagit hur de studerande vuxit på olika sätt på det personliga planet, de hade fått bättre självförtroende och självkänsla, förmåga att ta mera eget ansvar och de hade en stolthet över att gå till ett arbete. De studerande kände trygghet i att kunna olika saker. Samtidigt som de fick möjligheter till utveckling genom att de ställdes inför nya utmaningar. Det gällde att de fick ta arbetet i sin takt, så att de ”landade” i sitt arbete. De studerande upplevde att de gjorde nytta och att deras händer behövdes. De kunde också bidra till att de äldre fick må bra.” Händerna ger guldkant i vardagslivet”. De kände sig

sedda, bekräftade och behövda, vilket var viktigt för deras personliga utveckling och självkänsla.

Diskussion

Vikten av utbildning

Det framkom under projektets genomförande hur viktigt det är att det satsas på en heltidsutbildning även för studerande med lindrig utvecklingsstörning. Betydelsen av att de som alla andra har möjlighet till fortsatt utbildning efter avslutade gymnasiestudier är stor. Utbildningens tydliga mål och inriktning mot arbetslivet upplevdes som motiverande av de studerande. Utbildningen betyder också mycket för de studerande på det personliga planet. Under utbildningstiden växte de som människor, fungerade i ett socialt sammanhang och fick arbetskamrater. Genom utbildning och arbete får de struktur på sin vardag och ett meningsfullt innehåll. Detta ger också konsekvenser för deras privatliv och fritid. Genom utbildningen och praktiken hade den studerande möjlighet att få pröva på omväxlande arbetsuppgifter, vilket gjorde arbetet mera intressant. Det gäller även för dem att få valmöjligheter och kunna fortsätta växa och utvecklas efter avslutade gymnasiesärstudier.

De studerande ger uttryck för att lärandet har upplevts som mycket positivt. Många trodde aldrig, att de skulle kunna lära sig så mycket! De beskriver det också som att mycket positivt att ha fått gå en utbildning och få fortsätta studera. Som en av de studerande svarade en besökande på frågan: *Vad arbetar ni med här.* Med stolthet i rösten svarade hon: - *Jag går en utbildning!*

De hade också skaffat intresse av att vilja lära mera och vara nyfikna. Av eget intresse bad de om att få hemuppgifter. Kanske kan detta vara början till deras kunskapande på väg genom livet. Deras egen lust, motivation och

glädje i lärandet har växt och stärkts. Även vänskap har utvecklats i gruppen och några håller kontakt med varandra efter avslutad utbildning.

Det är viktigt att både den studerande och handledare får möjlighet till kompetensutveckling för att fortsätta att utvecklas i det livslånga lärandet. De studerande är på väg ut i vuxenlivet och blir då som andra som kan gå en utbildning. Viktigt är det också med en kontinuerligt riktad kompetensutbildning utifrån deras förutsättningar. Den skulle kunna äga rum på särvox cirka sex gånger om året.

En av nätverksdeltagarna påpekade:

- Det gäller att inte tappa bort gruppen, efter avslutad utbildning. Det är viktigt att sammankalla dem och kunna ge återkommande kompetensutveckling motsvarande deras kognitiva nivå.

Arbetstagarnas kunskaper och erfarenheter efter avslutad utbildning är viktig att också ta till vara i den kommande utbildningen. Gruppen kan få träffas och dela med sig av erfarenheter från arbetsplatserna.

Resultat

De som uttryckt sig om utbildningen Service inom äldreomsorg har många positiva omdömen att ge. Utbildningen har utformats från grunden i förarbetet till projektet, eftersom det inte funnits några liknande utbildningar tidigare. Alla studerande utom en har fullföljt utbildningen och det är ett bra resultat. För målgruppen personer med lindrig utvecklingsstörning kan det vara viktigt att få lyckas med något och de har i och med denna utbildning fått göra det. Tillhörigheten i samhället kan stärkas genom att få ta del av utbildning. Något som framkommer i Antonsons dokumentation (2005) är att det funnits meningsfulla arbetsuppgifter för de studerande att göra ute på arbetsplatserna. Det är en viktig faktor, eftersom utbildningen då har bidra-

git till att hitta de individuella arbetsuppgifter som är lämpliga för fortsatt arbete inom äldreomsorgen.

I en fokusgruppintervju som genomfördes under utbildningen var utgångspunkten, vad tycker du är viktigt för att du ska trivas på din arbetsplats? Här kan indirekt också tolkas de studerandes syn på delaktighet på arbetsplatsen. Det finns en kommentar om morgonkaffet under kännetecknen trygghet. Det står för välkomnande, delaktighet och trygghet. Det är inte själva kaffet utan kunna vara med och sitta ned i den sociala gemenskapen. De studerande tar upp faktorer som kan antas vara universella och giltiga för var och en av oss i vårt arbete. Här blir det tydligt hur likheter mellan människor inte försvinner om någon har en funktionsnedsättning. Det handledarna såg som viktigt, för att kunna bli delaktig i arbetet kunde också identifieras hos de studerande, exempel är: faktorer som handlade om hur man uppfattades på arbetsplatsen och deras egen roll, hur de kunde bidra till arbetsplatsens trivsel. De uttryckte även att de tyckte det var viktigt att komma i tid till arbetet, vara positiv och trevlig med mera.

En studerande uttryckte sig kring den äldres situation och behov av hjälp och reflekterade samtidigt kring sin egen upplevelse av att leva med ett funktionshinder. Det kan vara avancerat att sätta sig in i någon annans situation för någon som har lindrig utvecklingsstörning och kanske har utbildningen stärkt förmågan att reflektera kring sin egen situation. Kanske kan den funktionsnedsättning som de studerande har, bli en tillgång i bemötandet av någon annan som är i behov av hjälp i sitt dagliga liv. En intressant tanke, där den empatiska förmågan kanske är bättre hos den studerande som genom egna upplevelser kan förstå någon annans situation.

I fokusintervjun som handlade om vad man behövde kunna för att arbeta med äldre, har de studerande inte lyft fram det praktiska arbetet omkring den äldre. Kanske är det något som räknas som självklart, deltagarna utgår ifrån att det fungerar. Det kan vara ”tyst kunskap” på praktikplatserna och lyfts därför inte fram i samtalen mellan handledare och de studerande. Eller så kan anledningen vara att den sortens kunskap inte har så hög status när de studerande uttrycker sig kring arbetet.

Arbetet inom hemtjänst är inte så lätt för den elevgruppen med lindrig utvecklingsstörning. De möter då olika äldre hela tiden som de ska kunna läsa av och försöka förstå hur de mår. Arbetet inom hemtjänst upplevs också som stressigt. Många av de studerande i gruppen, har svårt att klara av stressade situationer. En av de studerande som först gjorde praktik inom hemtjänst bytte senare till ett särskilt boende och fick i och med det bytet också förändrade arbetsuppgifter. Det visade sig vara en lyckad förändring, då hon kunde bidra i arbetet bättre och också kunde känna sig mer nöjd med sitt arbete.

Något som uppmärksammas under utbildningstiden är att de studerandes språkliga förmåga och uttrycksätt har ökat. Det gäller både läsförmågan, ordförståelsen och intresse av att läsa. Likaså har intresset för omvärlden ökat genom den aktuella samhällsinformationen, som vi har haft på måndagarna och kunskapskryss. Det gällde öka intresset för detta, så att de känner till vad som händer. Det är händelser, som de äldre pratar om. De studerande har själva bidragit med olika artiklar.

Genomförandet

Inom särvox är det ovanligt med en heltidsutbildning. Framför allt är det enstaka kurser som finns att tillgå. Denna utbildning har haft en tydlig inriktning mot arbetslivet och de tre benen som utbildningen vilar på (arbetslivskunskap, personlig utveckling och hälsosam livsstil, service inom äldre-

omsorg) har funnits med för att ge en bra utveckling för den studerande. Inriktningen mot äldreomsorg är intressant, eftersom det förmodligen finns ett behov av arbetskraft inom service sektorn framöver. Det är inte alla unga som idag har en positiv inställning till att jobba med äldre, men flera av dessa studerande har efter genomgången utbildning uttryckt sig positiva till ett arbete inom äldreomsorgen.

Att ha en inriktning på särvtux där undervisningen anpassas efter de studerandes förutsättningar och som anknyter till inriktningar som finns inom det ordinarie utbudet av utbildningar, är något som regeringen efterfrågar. Här är ett exempel på hur det går att genomföra en utbildning med inriktning på äldreomsorgen, för studerande med lindrig utvecklingsstörning. Utbildningen är tvåårig, vilket kan vara bra eftersom personlig utveckling tar tid. Den är en viktig del av utbildningens innehåll och en förutsättning för att kunna lyckas på arbetsplatsen.

När det gällde utbildningen hade de studerande känt sig delaktiga genom att de hade varit med och påverkat arbetsinnehållet på arbetsplatsen efter eget intresse. Flera av de studerande hade själva tagit initiativ och fördjupat sig inom olika områden. De studerande uttryckte sin delaktighet genom närvaron i skolan och på arbetsplatsen och genom samarbetet med klasskamrater och arbetskamrater. Dokumentationen med bilder är oerhört väsentlig och utgör ett pedagogiskt redskap på många olika sätt. Det blir en integrering av kunskap inom olika områden.

En del i arbetssättet var att använda arbetsuppgifter och reflektionsfrågor från skolan, som de studerande hade med sig ut på sina praktikplatser. Reflektionsfrågorna under den sista perioden upplevdes för omfattande. Det fanns inte den tid som handledarna skulle vilja ha, för att kunna reflektera tillsammans med den studerande efter dagens arbete. Här upplevde de stu-

derande också att de behövde stöd. Detta kan vara tankegångar, som är viktiga att ta med sig inför nystarten vid nästa utbildning.

Handledarnas roll

Handledarna kommer även i fortsättningen att vara viktiga naturliga stödjare för arbetstagaren. Det är viktigt att handledaren tillsammans med den studerande på arbetsplatsen planerar lämpliga arbetsuppgifter. Även att arbetsuppgifterna utvärderas veckovis och att de får nya arbetsuppgifter, så att den studerande kan växa med nya utmaningar. För den studerande är det viktigt att arbetsinstruktionerna på arbetsplatsen är tydliga, konkreta och också skriftligt nedskrivna. Det ger trygghet och ökad självständighet och ger även tidsordning under dagen. Det gäller att framhålla att detta arbetssätt ger ökade möjligheter för de studerande till ökad självständighet. Det kan också bidra till att öka initiativförmågan. Det är viktigt att handledarna – de naturliga stödjarna - fortsättningsvis också får fortsatt stöd. Det är viktigt med kunskaper, utbildning och adekvat stöd för att kunna stödja den studerande i att behålla sitt arbete.

Självbild och insikt om funktionshindret

Under utbildningstiden är det viktigt att arbeta med den studerandes förståelse för sitt funktionshinder för att de ska känna sig trygga i sig själva. Dels får de kunskap om sina starka sidor och kan utveckla dem ännu mera. Det är betydelsefullt att få uppleva: jag är duktig, jag kan, jag duger, jag vågar. Dels för att de bättre ska lära känna sig själva, kunna förstå sina starka sidor och dels i vilka situationer, som hjälp behövs. Det som den studerande inte behärskar så bra, kan kanske genom stöd och anpassningar utvecklas till kunskap och att kunna utveckla sin självständighet. De enskilda samtalen med de studerande har varit mycket viktiga och det är betydelsefullt att ge tillräckligt med tid för dem.

Det är viktigt att kunna resonera omkring sitt funktionshinder och försöka få insikt om att det är bara en del av deras personlighet. Det viktigaste är det som sägs i DVD:n Ninjakoll: *Du är en människa!!!*

De studerande har deltagit och berättat om utbildningen inom olika nämnder, deltagit i konferens på Arbetets museum: ”Ett arbetsliv för alla”, berättat inför grupper och då vi har haft studiebesök. Det stärkta självförtroendet har bidragit till att de avgående studerande från utbildningen Service inom äldreomsorg har ställt sig positiva till att komma och informera kommande studerande inom denna utbildning. Här kan de få förmedla sina kunskaper och erfarenheter till andra. Detta är mycket betydelsefullt för individen. Det har varit en process för var och en att acceptera sig själv och att lära sig leva med ett funktionshinder. Att presentera utbildningen inför andra har inte alltid varit lätt, eftersom det då kan innebära att man visar sig i sammanhang där funktionshinder och lindrig utvecklingsstörning nämns. Att ha fått positiv uppmärksamhet i olika sammanhang varit bra för gruppen. Det kan också ha betydelse för utveckling av identiteten och acceptansen för funktionshindret och dess inverkan på vardagen.

Samverkan

Det är viktigt med information och samverkan med alla parter inom utbildningsdelen och den arbetslivsinriktade delen för att ge en helhetssyn omkring målsättning och för att nå framgång. Det är viktigt med regelbundna uppföljningar och samtal för att kunna göra eventuella förändringar under utbildningens gång. Under hela utbildningstiden har det funnits en kontakt med arbetslivskonsulenterna. Samarbetet intensifierades under slutet av utbildningen. Det gav en mjuk övergång mellan utbildning och arbetsliv och en helhetssyn. De studerande fick kunskap om arbetslivskonsulenternas roll och vilket stöd de kan ge dem, vilket var bra. Samtidigt kan de fundera över

om de vill ha stöd. Det blir tidiga förberedelser på vad som ska komma kan ge trygghet, förutsägbarhet och möjligheter till förberedelser. Det finns många fördelar med nätverk för alla inblandade: den studerande, lärare, arbetslivskonsulenter, arbetsplatserna med handledarna och anhöriga.

Det har upplevts som betydelsefullt att läraren deltog i olika möten omkring den studerande när det gällde processen fram till deras arbetsliv, både för läraren och från de studerandes sida. Samtalen när det gällde Försäkringskassan, arbetsmarknadskontoret och inskrivningen av den studerande på Arbetsförmedlingen kändes viktiga. Det fanns en oro och spänd förväntan hos de studerande och lärarens närvaro gav dem trygghet. Det dök upp många frågor från de studerande efter mötena och eftersom läraren varit närvarande vid dessa möten fanns en bra möjlighet att förklara för de studerande i efterhand vid behov. De hade själva mycket funderingar mot slutet, när det gällde deras arbetsliv.

Projektledarens kommentarer

Jag har fått följa denna grupp på en spännande resa. Jag har fått förmånen att få följa deras utveckling i lärandet och växandet ut i arbetslivet. Det har varit en intressant och givande resa, men också dalar med problem och svårigheter att lösa.

De studerande har diskuterat mycket omkring att deras utbildning inte ger dem ett yrke och någon titel. Det har varit en viktig fråga för dem, som vi har diskuterat mycket omkring. Vårt värde i dagens samhälle värderas ofta efter den titel, som personen har. Jag har försökt att framhålla för dem att det är viktiga arbetsuppgifter som de utför, som ger en guldkant i tillvaron för de äldre. Viktigt är också deras egen personlighet, hur de är som människor. Genom att de har ett arbetsliv medför det också en personlig utveckling och delaktighet i arbets- och samhällsliv. De ville så gärna ha en brosch som ett synligt bevis på genomgången utbildning. Det löste vi genom att de

erhöll en mässingsbrosch som symboliserade guldkanten, logotypen för utbildningen och hade deras namn ingraverat.” Våra händer ger guldkant åt vardagslivet”. De kände en oerhörd stolthet över sin brosch, som de själva hade varit med om att designa.



Broschen som studenterna fick efter avslutad utbildning

De studerande fick en CD-skiva som dokumentation av utbildningen. Detta uppskattades mycket. Genom bilderna har de fått en fördjupad kunskap inom de olika kunskapsområdena. Bilderna har varit utmärkta att använda vid olika repetitionstillfällen.

De studerande påbörjade en utbildning, där de skulle arbeta med äldre personer. Hur skulle de uppleva detta? Något som de själva framhöll var, att de genom utbildningen hade fått en mera positiv syn på äldre. Jag kan också se genom olika frågeställningar under utbildningens gång, hur deras syn på de äldre har förändrats positivt. Kunskaper ger lärdomar och ett vidgat synsätt i att möta olika människor. Jag upplevde också hur viktigt det är med en heltidsutbildning. Det blir kontinuitet och struktur för de studerande och erfarenheter som de kan ta med sig i sitt arbets- och privatliv. Utbildningstiden var två år och detta behövs verkligen, ty att tillägna sig kunskaper och färdigheter liksom personlig utveckling tar tid. Efter två år upplevde jag också att en fortsättning ut i arbetslivet var rätt för dem. Det pedagogiska arbetssättet att varva teori och praktik har upplevts som mycket positivt av de studerande.

De studerande har själva också framhållit vikten av kompetensutveckling efter deras förutsättningar. De kan då få möjlighet att träffa varandra och att byta erfarenheter från sina arbetsplatser, vilket också genererar kunskap. Jag upplever hur viktigt det är att under hela utbildningstiden arbeta med kunskap om sitt funktionshinder. Vara medveten om vilka konsekvenser det medför och vilka strategier, som då går att använda för att göra vardagen mera meningsfull, begriplig och hanterbar. Jag har lagt märke till en ökad självkänsla och ett stärkt självförtroende hos eleverna. De studerande har blivit mera öppna, nyfikna, vågar pröva saker och tar mera ansvar, vågar testa mera än förut, känner sig positivare, piggare, känner att de vill lära och skaffa kunskaper, våga framträda och berätta inför andra.

Genom kunskaper blir arbetet intressantare och de upplever det som mer meningsfullt. Likaså är arbetslivskunskapen ett oerhört viktigt kunskapsområde att arbeta med på olika sätt för att den studerande ska känna sig trygg på arbetsplatsen. Det som beskrivits ger indikationer på att utbildning har mycket stor betydelse för människors utveckling. De kulturella aktiviteterna som vi har gjort kan bidra till att de studerande själva berikar sin fritid, som därmed ges ett rikare innehåll

Under utbildningen har jag kommit fram till att det från utbildningssidan behövs ett tydligare uppdrag till handledarna, vad handledarskapet innebär. Det har varit stimulerande att möta handledarna på arbetsplatserna och diskutera tillsammans med dem. De har verkligen stöttat de studerande och visat ett stort engagemang och intresse. Jag upplever att handledarna kommer att vara ambassadörer för denna grupp med den kunskap och erfarenhet som de har fått. Projektet har blivit möjligt, tack vare samverkan. Vikten av samverkan kan uttryckas med Tage Danielssons ord:

*En droppe doppad i Livets älv
Har inte kraft att flyta själv
Det behövs kraft i varenda droppe
Att hjälpa till att hålla alla de andra oppe.*

Jag har upplevt samverkan som väldigt betydelsefull inom alla de olika områden som tidigare har beskrivits. Det är viktigt att alla är informerade och arbetar mot ett gemensamt mål. Norrköpings arbetsmarknads - och vuxenutbildningsnämnd beslutade att permanenta projektet och en tvåårig heltidsutbildning för 5 studerande kommer därmed att påbörjas under våren vid sär vux i Norrköping. Jag hoppas att utbildningen Service inom äldreomsorg ska spridas som ringar på vattnet ut i landet och önskar att fler kommuner inser värdet av utbildning för personer med utvecklingsstörning, samt en framtida utvidgning av fler verksamhetsgrenar i Norrköping.

Den genomförda utbildningen är en bas och genom utveckling kan verksamheten förbättras. Det har visat sig att lärande i alla olika former ökar människors förmåga att styra sina liv, lösa problem, förändra sig, delta i det demokratiska samhället och sköta sin hälsa. Omtänksamhet skapar välbefinnande (Svärd, 2006). Detta har varit tankar i utbildningen Service inom äldreomsorg.

Den största gåvan som man kan skänka en annan människa är sin uppriktiga omtanke.

Tack till alla er, som har berikat undervisningen på olika sätt genom att delge oss av era kunskaper och erfarenheter. Tack också till er alla handledare på praktikplatserna, som har stöttat de studerande och bidragit till deras utveckling genom att vara naturliga stödjare. Slutligen också särskilt tack till er alla studerande, som har genomfört utbildningen på ett fantastiskt sätt!

Jag har fått ta del av er personliga utveckling och sett er växa som människor! Nyfikenheten, lusten att lära och att ta ansvar är goda egenskaper i det livslånga lärandet. I och med att Norrköpings kommun har permanentat utbildningen och att ni var de första som utbildades, så får ni tjäna som förebilder för andra ungdomar. Jag önskar er all lycka i ert framtida arbetsliv!

Jag delar gärna med mig av kunskaper och erfarenheter.

Speciallärare

Karin Gavér

Mobil: 073 020 1038

e-post: karin.gaver@edu.norrkoping.se

Referenser:

Edqvist, I. (2005). *Arbeta i vård- och omsorg*. Bonniers

Kaplan, K.L., Kielhofner, G. (1998). *OCAIRS-S version 3. Occupational Case Analysis Interview and Rating Scale*. Stockholm: Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter

LL-stiftelsen, 8 sidor. Lättlästa nyheter. ISSN 1104-554X

Swärd, G., (2006). *Tid för omtanke*. Klippan: Pedagogförlaget AB.

Övrig litteratur som har använts i utbildningen:

Adams, L. (2004). Att göra sitt bästa av sitt liv och sina relationer. Natur och kultur

Andersson, J. (2007). *Konsten att leva länge*. Carlssons bokförlag

Apoteket. Ett friskare liv (2005). Apoteksbolaget

Beck-Friis, B (2000). *Det blir lättare, när det blir svårare*, Förlagshuset, Gothia

Begravningsbyråer. Sorg och döden.

Bengtsson, A (2003) Utemiljöns betydelse för äldre och funktionshindrade, Statens folkhälsoinstitut 2003:60

Bonniers. (2005). *Den fantastiska människokroppen* -CD-rom. Stockholm: Bonniers utbildning.

Brink, G. & Larsson, M. (2001). *Serva- service i vardagen och social kompetens*, Umeå: Specialpedagogiska institutet.

Bullit, D (1998). *Förlust och sorg- vägen tillbaka*, Svenska förlaget.

Carlsson, D. (1991). *Kontakt och samtal i vård- och omsorg*, Natur och kultur.

Crohnlund, K (2000). Människan socialt och kulturellt, Stockholm: Bonniers utbildning.

Demarais, A (2006). Första intrycket: Hur ditt beteende påverkar andra Stockholm: Bokförlaget Forum.

Edqvist, I. (2005). Arbeta i vård- och omsorg, Stockholm: Bonniers utbildning.

Ellneby, Y.(1994). Om du inte rör mig, så dör jag, Sveriges utbildnings AB

Ellström, E. & Ekholm, P-E (2003) Verksamhetskultur och lärande- Om äldreomsorg som lärandemiljö. Lund: Studentlitteratur

En bok för alla. (2000). Den svenska högtidsboken, Humanisterna

Fast, J. (1970). Kroppsspråket, Forum ISBN 91-37-08291-4

Gillå, U. (1995). Medicinsk grundkurs A. Stockholm: Bonniers utbildning.

Gustavsson, L. (2003). Kvalitet i bemötandet vad är det? Handikapporganisationernas Samarbetsorgan, Skåne

Göransson, K. (2003). För den jag är. Statens offentliga utredningar SOU 2003:35

Holm, U. (2000). Empati- att förstå andra människors känslor, Natur och kultur

Holm, U. (1995). Det räcker inte med att vara snäll, Natur och kultur.

Holmsäter, L. & Holmsäter, J. (2000) Lev med liv och lust, Svenska förlaget

Holmsäter, J (2003) Medicin mot livsstilsanalfabetism, Liv och lust, Mariefred

Hälsomålet. (2006). Vikten av mat och motion i gruppboenden. Hälsomålet, Stockholm

Jansson, A. (2007). Etiska dilemman i vård- och omvårdnad: hur skulle du ha gjort? Stockholm : Gothia

Jansson, W. & Almberg, B. (2002). Geriatrik, Liber AB

Jernberg, A. (2000). Natur och trädgård inom vård- och omsorg, Dalarnas forskningsråd

- Kangas Fyhr, A. & Wilhelmsson, O. (2006). Vård- och omsorgsarbete, Stockholm: Bonnier utbildning.
- Kangas Fyhr, A. (2001). Social omsorg, Stockholm: Bonnier utbildning.
- Kangas Fyhr, A. (2004). Människan socialt och kulturellt. Stockholm: Bonnier utbildning.
- Kimber, B. (2004). Livskunskap, s-versionen, Solna: Ekelunds förlag
- Larsson, P-O. (2006). Arbetsplatskultur, socialt stöd och arbetets mening: anställning med lönebidrag och daglig verksamhet för personer med intellektuella arbetshandikapp. Göteborg: Göteborgs universitet
- Lingås, L- G. (1998) Över andras tröskel. Etik vid omvårdnadsarbete Lund: Studentlitteratur
- Livsmedelsverket. Mat för kostbehandling och för äldre- problem och möjligheter
- Moberg Uvnäs, K. (2004). Lugn och beröring, Natur och Kultur
- Mårtensson, E (1995) Det nya åldrandet, Team offset, Malmö
- Mötesplatser på landsbygden (2006) Äldre människor, gemenskap och aktiviteter, Göteborg Göteborgs universitet
- Nilsson, B. (2005). Samspel i grupp, Lund: Studentlitteratur.
- Ninjakoll. (2006). En film om utvecklingsstörning för utvecklingsstörda och en lärarhandledning, FUB, Stockholm
- Ottoson, Å.& Ottoson M. (2006) Naturkraft - om naturens lugnande och stärkande effekt, Falun: Scandbook,
- Pease, A. (2003). Dina gester avslöjar dig- Kroppsspråket som alla talar utan att säga ett ord. Wahlströms Bokförlag
- Persson, M. (2005). När den som står dig nära dör, Alecta
- Petersson S. & Sjödin, L. (2001). Tänk om - att arbeta med social kompetens i skolan, Studentlitteratur
- Ronsten, C. (2004) Betydelsefulla möten i vården - En samling berättelser m glädje och sorg, Förlagshuset, Gothia

Rudenstam, A. & Rudenstam, C. (2006). Bättre relationer på jobbet, Liber

Rydberg, L. (2000). Etik och livsfrågor. Stockholm: Bonnier utbildning

Sahlqvist, L. & Nystrand, A. (2002). Omvårdnad, Utbildningslitteratur

Skog, M. & Grafström, M. (2003). Geriatrisk_omvårdnad och geriatrik. Stockholm: Bonniers utbildning.

SISUS: Om bemötande av människor med funktionshinder. Ett nationellt program för att öka kunskapen om bemötande .

SISUS: Hur? Att bemöta och samverka runt barn och ungdomar med funktionshinder

Salomon, B. (1990). Sam-tal-Liten handbok. Almqvist och Wiksell

Sandahl, P. (2000). Den tredje åldern. Wahlström & Wistrand

Sjödin, L. (2001). Att arbeta med social kompetens i skolan. Lund: Studentlitteratur.

Skoog, M. & Grafström, M. (2003). Geriatrisk omvårdnad och geriatrik en studiehandledning. Stockholm: Bonniers utbildning.

Statens folkhälsoinstitut. Utemiljöns betydelse för äldre och funktionshindrade

Steen-Mazreliez, G. & Modig, M. (2004). Självkänsla, Stockholm: Natur och kultur.

Svenskt Näringsliv AB. (2007). I praktiken - skola, I praktiken -företag

Ternelius, A-L., (1993). Arbetsmiljö - yrkesliv. Liber utbildning

Vuxenhabiliteringen i Sörmland (2006). Kurs om utvecklingsstörning för personer med utvecklingsstörning. Landstinget Sörmland Handikapp och habilitering

Wallmyr, I. (2006). Mat som det är någon mening med

Wiberg, E. & Arvidsson, K (2003). Geriatrik, Stockholm: Bonniers utbildning.

Wilhemsson, Olga (2000) Omvårdnad, Stockholm: Bonniers utbildning.

Åkesson, L. (2006). Material om: Må bra, Tvätt och klädvård, Caféverksamhet, Malmö: Pedagogiska idéer.

Östergötlands bildningsförbund. (2006). Det goda Livet - En studiebok i, hur du kan må bättre

Öberg, B-M. (2005). Gemenskap över generationsgränserna. Äldrecentrum, Linköping

Bilagor:

Bilaga 1: Utbildningsplan k.u.b.

Bilaga 2: Utbildningsplan Service inom äldreomsorg

Bilaga 3: Utbildningsplan Service inom äldreomsorg - Lättläst

Bilaga 1 Utbildningsplan k.u.b

1. Informationsmaterial	Tidsåtgång
Framtagande av informationsmaterial till äldreomsorgens ledning och personalgrupper angående utbildningen. Detta informationsmaterial bör innehålla uppgifter om förhållningsätt, attityder, bemötande av de studerande som utbildningen riktar sig till, för att ge en bra bild av sina framtida arbetskamrater.	40 timmar
2. Utbildningsmaterial	
Framtagande av utbildningsmaterial riktat till olika grupper avseende: <ul style="list-style-type: none"> • Bemötande • Attityder • Handledarskap • Funktionshinder 	80 timmar
3. Urvalsprocessen	
<ul style="list-style-type: none"> • Information till tilltänkta handledare • Intresseanmälan • Enskilda intervjuer med intresserade handledare Kartläggning av utbildningsbehov hos handledare och arbetsgrupper baserat på förkunskaper och befintliga attityder	160 timmar
4. Utbildningens genomförande	
<ul style="list-style-type: none"> • 22 undervisningsdagar á 8 timmar fördelat på två år för de som blir handledare. Här ingår bokning av externa och interna föreläsare samt lokaler och kringarrange- 	280 timmar 80 timmar

<p>mang.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Undervisning och information till de aktuella enheternas personallag, två gånger per år. • Enskild handledning till handledare och den studerande på praktikplatserna. Aktivt deltagande för att kunna hjälpa till med anpassning av arbetsuppgifter. Utbildningskoordinatören blir då den länk som kan framföra arbetsplatsens behov så att yrkesutbildningen kan anpassas utifrån detta. Ytterligare en uppgift blir att uppsöka nya praktikplatser för att bredda verksamheten. Beräknad tidsåtgång 5 dagar per studerande och år. 	800 timmar
5. Dokumentation	
<ul style="list-style-type: none"> • Fortlöpande dokumentation angående den studerandes prestationer på praktikplatsen samt handledaren och personalgruppens uppfattning. Detta för att kunna göra behovsanalyser av fortsatt stöd. • Nulägesrapporter till ansvariga för projektet. 	80 timmar
6. Spridning	
<ul style="list-style-type: none"> • Kontakter med dagspress och fackpress • Fortlöpande rapportering till beslutsfattare och politiker • Sammanfattande skriftlig slutrapport • Spridnings- och slutkonferens riktad till intressenter och beslutsfattare 	80 timmar
Summa:	1600 timmar

Bilaga 2 Utbildningsplan ”Service inom äldreomsorg”

Utbildning vid Särvox med inriktning

Service inom äldreomsorg.

Utbildningens syfte:

Utbildningen syftar till att ge kunskaper och färdigheter, som bidrar till ökade möjligheter att nå delaktighet i såväl arbets -som samhällsliv

Utbildningen skall också ge kunskaper om service inom äldreomsorg.

Ytterligare ett syfte är att ge kunskaper om bemötande och om människans utveckling, relationer och samspel samt att utveckla elevernas sociala förmågor.

Mål att sträva mot

Undervisningen i utbildningen Service inom äldreomsorg skall sträva efter att eleven utvecklar

- kunskap och beredskap för att kunna delta i arbetslivet
- kunskap om åldrandet ur ett fysiskt, psykiskt, socialt perspektiv och om människans behov i de olika åldrar
- kunskap om hur livsstilen påverkar hälsan och betydelsen av mat, motion, sömn och fritidsaktiviteter relaterat till egna och äldres behov
- förmåga att i dialog med andra ge uttryck för tankar, känslor och erfarenheter
- förmåga att se andras perspektiv och skapa relationer i samspel med omgivningen
- förmåga att hantera konflikter på ett konstruktivt sätt
- förmåga att delta i det kroppsnära omvårdnadsarbetet
- färdigheter i olika arbeten i hushållet
- intresse för olika kulturella aktiviteter
- kunskap om arbetsmiljön samt förståelsen och vikten av att arbeta på ett ergonomiskt säkert sätt.

Utbildningens karaktär och uppbyggnad.

Utbildningen Service inom äldreomsorg ger eleven möjlighet att delta i arbets- samhällsliv.

Ämnets konkreta förankring och betoning på träning i verklighetsnära situationer ger delade upplevelser och en mer realistisk självbild och en ökad självinsikt.

Ämnet kommer att förutom faktakunskaper innehålla många praktiska övningar i kommunikation. Faktakunskaper erhåller eleven genom att undervisningen konkretiseras och att träning av dessa är återkommande och sker i många olika kontexter.

Kunskapsområdet människans utveckling och livscykel studeras ur många olika perspektiv och olika karaktäristiska faktorer i olika åldrar lyfts fram ur ett hälsoperspektiv. Ämnet betonar vikten av att träna kunskaper och bemötande i återkommande och varierande situationer genom konkreta övningar. Det innebär ett kunskapande i handling där teori och praktik förenas. Inläringen underlättas genom att engagera olika sinnen i undervisningssituationen. Här kan digitalkameran, audivisueella hjälpmedel och IT-teknik användas.

Genom att delta i det kulturella utbud som finns för de äldre, kan eleven själv stimuleras att få en aktivare fritid. Genom att delta i arbetslivet och få möjlighet att erhålla kunskaper om arbetsmiljö blir eleven mera delaktig i den demokratiska processen.

Utbildningen ger också möjlighet till personlighetsutveckling för eleven, vilket påverkar självbilden positivt och att eleven känner sig efterfrågad och behövd.

Kunskapsområden inom utbildningen Service inom äldreomsorg.

1. Introduktion: studiebesök, möten med äldre osv
2. Arbetslivskunskap
3. Personlig utveckling - hälsosam livsstil
4. Fysiskt åldrande (sinnen, mat, motion, sömn).
5. Psykiskt åldrande
6. Socialt åldrande
7. Äldres hushållning
8. Kommunikation- socialt samspel- bemötande
9. Personlig omvårdnad
10. Tekniska hjälpmedel
11. Kulturell orientering
12. Arbetsmiljö
13. Ergonomi

Inom dessa olika kunskapsområden är svenska, samhällskunskap, datoranvändning och estetisk verksamhet integrerade.

Bilaga 3 Utbildningsplanen i en LättLäst version.

Utbildning vid Särvox med inriktning Service inom äldreomsorg.

I den här utbildningen får du kunskaper och träning av dina färdigheter så att du kan klara av olika arbetsuppgifter på särskilt boende, aktivitetscentra och inom hemtjänst.

I utbildningen får du bland annat lära dig

- Du får lära dig, hur det är på en arbetsplats
- Du får lära dig, hur människor förändras då de blir äldre
- Du får lära dig att uttrycka dina tankar och känslor och försöka förstå andra människor
- Du får lära dig, hur du kan bidra till en god trivsel på arbetsplatsen
- Du får lära dig, hur du skall göra, om du och dina arbetskamrater tycker olika om något. Samma sak gäller, om du och de äldre tycker olika
- Du får lära dig, hur du kan hjälpa de äldre med sådant, som de har svårt att klara själva
- Du får lära dig olika arbetsuppgifter i ett hushåll
- Du får lära dig, hur viktigt det är med mat, motion, sömn och jämföra hur du lever och de äldre lever
- Du får pröva på olika fritidsaktiviteter, som till exempel att gå på museum, bibliotek, utställningar och motion av olika slag.
- Du får lära dig utföra arbetsuppgifterna på ett sätt, som är bra för din kropp
- Genom den här utbildningen får du förbereda dig på att klara arbetsuppgifter på arbetsplatsen.

Utbildningsplanen är utarbetad av speciallärare Karin Gavér