

Innehållsförteckning

FÖRORD	5
INLEDNING	7
BAKGRUND	9
HUR DET BÖRjade	12
EFTER TVÅ ÅR	14
VARDAGSARBETET	16
SKRIVANDETS PROCESS	30
ETISKA TORG	36
RÖDA TRÅDAR	40
EGEN VILJA	43
ÄR DET BRA MED ETIKTORG?	58
ETIKTORGETS METAFORER	62
DISKUSSION	64

YTTERLIGARE INFORMATION	71
REFERENSER	90

Förord

*Om etik i den vanliga lilla vardagen,
där allvarliga etiska samtal äger rum
som rutin mitt bland stöket och lunken,
och som en arbetsmetod bland andra.*

Etiska torg i daglig verksamhet beskriver en snart fyra-årig process av spännande vardagslärande för en grupp handledare vid daglig verksamhet i Söderhamns kommun. Rapporten ingår i forskningsprojektet **Den retsamma skolbänken**, där en rad pedagogiska praktiker analyseras, i syfte att fördjupa kunskapen om hur och vad människor är intresserade av att lära sig. Projektet har sin förankring inom Cfl, Centrum för flexibelt lärande i Söderhamn, i samarbete med forskningspsykolog, filosofie doktor Kent Ericsson, Forum för omsorg vid Pedagogiska institutionen, Uppsala universitet.

Cfl sorterar under Utbildningsnämnden och ansvarar för särsvux, grundläggande och gymnasial utbildning inom komvux, högskolekurser samt har uppdragsutbildningar i samarbete med näringsliv och universitet. Inrättandet av en så kallad forskningslärtjänst inom särsvux, där jag arbetar, gav mig förmånen att ta vara på och analysera praktiska erfarenheter kring de studerandes utbildning. Att en av kommunens utbildningsorganisationer väljer att ge forskningsresurser till särsvux är glädjande av två skäl. Dels har människor med utvecklingsstörning tidigare inte ens haft en självklar plats i ordinarie skolväsen utan varit hänvisade till ett säriliv på institutioner, dels kan studier om inlärningsvillkor med fördel göras tillsammans med människor med

utvecklingsstörning. Initiativet borde få tjäna som förebild för landets övriga kommuner.

Inom särvox bedrivs utbildning för studerande med utvecklingsstörning, autism och hjärnskador förvärvade i vuxen ålder samt för personal inom daglig verksamhet. Personalutbildningen syftar till att personer med grav utvecklingsstörning som inte kan ta sig till skolan också ska mötas utifrån modern pedagogisk förståelse. Det är här arbetssättet Etiktorget har utvecklats, som ett av flera pågående projekt. På uppdrag ges också föreläsningar och studiedagar om den pedagogiska metod som praktiseras. En försöksverksamhet med gymnasiesärskoleutbildning, där ungdomar och vuxna studerar sida vid sida, permanentas och utvidgas från och med nästa läsår under namnet Möjligheternas program.

Utgångspunkten, och det som gör praktiken forskningsintressant, i det arbetssätt särvox använder sig av är att den studerande styr och bestämmer till vad och på vilket sätt han ska använda sin utbildningstid – vilket innebär att metoder och tekniker för lärande ständigt förnyas och fördjupas i vardagen.

Ett stort tack till alla som varit inblandade i processen och på olika sätt bidragit med erfarenheter och engagemang.

Söderhamn i juli 2002

Ingalill Stefansson
Cfl, centrum för flexibelt lärande

Inledning

Om kunskapssyn och ett arbetes mening

Det som förenar denna rapport med de andra inom projektet **Den retsamma skolbänken** är att den pedagogiska grundsynen förankrats inom det humanvetenskapliga fältet.

Mänskliga beteenden ses som intentionella, det vill säga de har ett syfte och en mening. Det vi i vår kultur benämner beteendestörningar, ses som adekvata beteenden och det bästa personen för tillfället kan uppvisa. Alla människor, och i synnerhet de som inte fått livet på plats, söker efter den medmänniska som kan ge den bekräftelsen som är nödvändig för att utveckling och förändring ska komma till stånd.

När man som anställd börjar se yrkesrollen som den följ-samme medmänniskan, tar man med sig själv och sina arbetskamrater som påverkansfaktorer. Var och ens upplevelser, tankar och kunskap blir då betydelsefulla och personals tysta kunskap börjar att synas.

Att ge mening åt sin vardag kan vara att uttrycka önskemål om att bli sedd, bli lyssnad till och respekterad för den man är. Att ge mening åt sitt arbete kan vara att betrakta det på ett nytt sätt, bli delaktig och inse sin del, upptäcka att det går att påverka. Att få en mening genom att man ger någon utanför en mening. Att få ett värde för att man ger någon annan det.

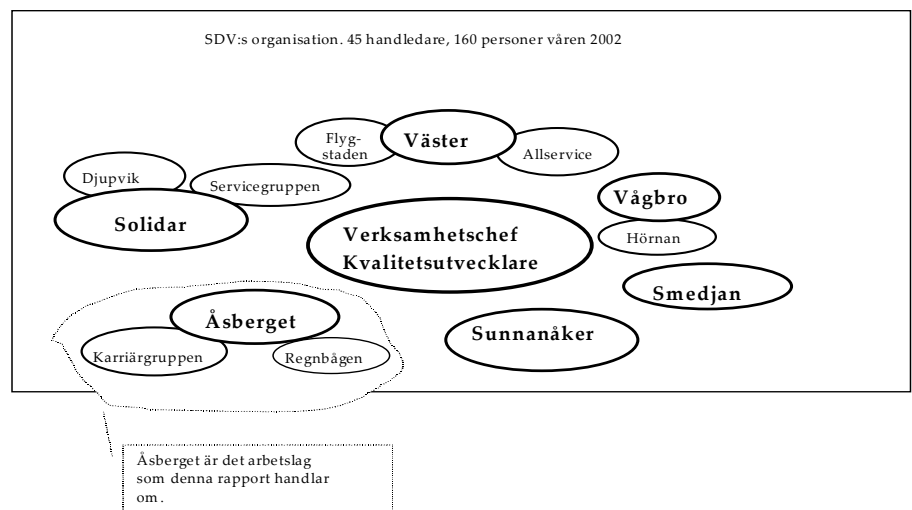
Rapporten är disponerad på det sätt att det sista kapitlet inte ingår i berättelsen om Etiktorgets tillblivelse utan kan läsas fristående. Syftet med att bifoga detta är att ge läsare som

så önskar ytterligare information om den metod som använts i analysen av Etiktorget, om kunskapsbildande i vardagen och om nya och gamla omsorgstraditioner.

Bakgrund

Rapportens syfte och frågeställning

Daglig verksamhet är en omsorgsform enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS)¹. I Söderhamn är denna verksamhet organiserad i sex arbetslag direkt under kommunstyrelsen. Cirka 130 personer med utvecklingsstörning, autism och förvärvad hjärnskada i vuxen ålder samt 30 personer med psykiska funktionshinder får stöd i sin daglig sysselsättning av 45 handledare enligt bifogad skiss.



Utmärkande för arbetslagen är att de inte har någon mellanchef eller gruppleddare. Varje handledare är kontaktperson för cirka fem personer, men har dessutom ansvar för olika administrativa funktioner inom det egna arbetslaget. Förutom egna planeringsträffar en gång i veckan har hand-

¹ SFS 1993:387

ledare från de olika arbetslagen möten med verksamhetschef i så kallade funktionsträffar. En gång i månaden har respektive arbetslag arbetsplatsträffar tillsammans med verksamhetschef. Arbetsplatsträffarna är ledningens forum där förutom ekonomi, arbetsmiljö, kvalitetsfrågor även mål och visioner förankras.

Utifrån begreppet *det goda livet* söker man utveckla omsorgsformen daglig verksamhet. Samarbetspartners, förutom Cfl, är forskare inom projekt Forum för omsorg inom Pedagogiska Institutionen vid Uppsala universitet där EU-projekten *Career* och *Ett liv med kvalité* är projekt som nyligen har avslutats.² Erfarenheter och resultat utifrån dessa projekt tas till vara i den praktiska verksamheten.

Verksamhetens målsättning är att erbjuda meningsfulla dagar som genom personlig utveckling och delaktighet i samhällslivet skall bidra till ett gott liv. Regelbundna samtal med de personer som nyttjar daglig verksamhet samt tolkningar om personernas upplevelser i den dagliga situationen ligger till grund för de verksamheter och det bemötande som personen erhåller.

Arbetslagens strävan att via samtal och tolkningar erbjuda goda liv motiverar vikten av att söka och utveckla ett nytt arbetssätt där man i vardagen kan analysera varandras upplevelser. Det är dessa ”analysarenors” tillblivelse och implementering i ett arbetslag som den här rapporten handlar om.

Syftet med rapporten är att titta bakom kulisserna på processen omkring tillblivelse och utveckling av etiska torg med frågeställningarna: Hur gick det till att skapa ett arbetssätt från början till dess att det blivit en rutin i verksamheten? Har implementeringen av arbetssättet bidragit till ett godare liv för personerna?

² Projekten finns att läsa under www.skinfaxe.se

Rapporten har formen av en berättelse om hur det gick till, termin för termin och hur personal, ledning och pedagog upplever införandeprocessen och de resultat i form av förändringar som redan går att skönja ett år senare. Processen beskrivs från uppdragets början till dess att arbetssättet är "etablerat" och en naturlig del av vardagsarbetet inom arbetslaget *Åsberget*, i arbetsgrupperna *Regnbågen* och *Karriär*.

Hur det började

sommaren 1998

Historien tar sin början sommaren 1998. Jag blir varse funderingar om att man inom daglig verksamhet för personer med utvecklingsstörning vill börja med att låta personalen observera och dokumentera omkring personerna, i syfte att bättre förstå och utvärdera deras önskemål om hur dagarna på daglig verksamhet ska se ut. Man vill ta reda på om de önskade aktiviteterna är något som de personer de arbetar med och ansvarar för svarar positivt på. Önskemålen har framförts av företrädare, god man eller anhörig, då det gäller personer som saknar tal eller på annat sätt förmåga att uttrycka sina önskemål. Avsikten var att lära sig se var och en bättre och lyssna på hans eller hennes önskemål, och i de fall personen hade en grav utvecklingsstörning, tolka och lyssna på företrädaren. Större lyhördhet och finkänsla hos personalen skulle utvecklas!

I egenskap av speciallärare på särvox erbjöd jag mig att hjälpa till att undervisa personal i dokumentation – ett arbetssätt som jag hade erfarenhet av från särskolan, och som enligt mitt sätt att se var bättre och modernare än de grova kartläggnings- och skattningsinstrument som tidigare använts inom skola och omsorg.

Att undervisa eller handleda personalgrupper i pedagogik såg jag även som ett sätt för de personer med grav utvecklingsstörning som inte hade möjligheter att komma till skolan att få tillgång till nya moderna pedagogiska förhållningssätt genom sina handledare i daglig verksamhet. Jag tillskrev alltså uppdraget en extra dimension – som en utvidgning av undervisningen inom särvox.

Tillvägagångssättet kan enkelt sammanfattas som så att personalen skrev, var och en, dagbok om sina upplevelser av vardagen på arbetet. En timme i veckan samlades de och delgav varandra valda delar av vad de skrivit. Gruppen replikerade och kommenterade. Jag deltog i varierande omfattning under två år och antecknade vad som sades.

EFTER TVÅ ÅR

analys av anteckningar och intervjuer

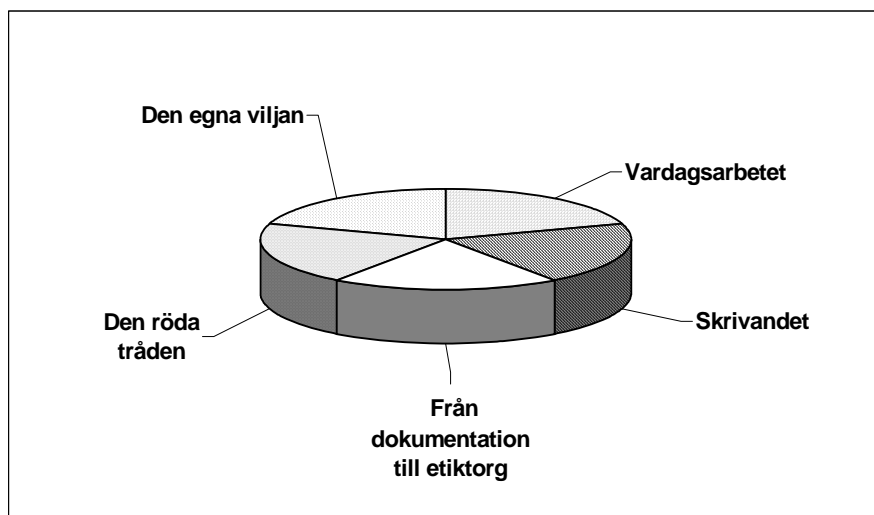
Man måste börja någonstans, vid något tillfälle, att dra i någon sorts tråd för att nystanet så småningom ska bli hanterligt och kunna användas till vad det är avsett för: Att bli garnet som löper fritt och blir det skapande materialet som bygger vävar, helheter. Metaforen får illustrera hur jag tänkte inför uppgiften att forska om, göra något åskådligt av en process som innehåller så mycket. Jag vill inte bara lyfta ut några aspekter utan fånga så mycket som möjligt, fånga allt om det vore möjligt. Det är just helheten som är kärnan i arbetssättet Etiktorget – hela vardagen reflekterar man över och inte som i den gamla omsorgstraditionen med fokus på individens förmågor och av oss identifierade behov³. I en anda av helhetsperspektiv börjar jag således nysta i hela processen.

Grundmaterialet som analyserats är de anteckningar jag kontinuerligt förde vid träffarna med personalen och intervjuer som ett halvår efter etiktorgets införande gjordes med personal, kvalitetsutvecklare. Jag bad även grupperna om deras anteckningar omkring vissa specifika frågeställningar som under bearbetningen och analysen av processen växte fram och som var intressanta att titta närmare på.

Redan i inledningsskedet talade vi på dokumentationsträffarna om de parallella processer man kan få syn på genom att ha en dokumentation över lång tid. Personernas, arbets-

³ Se avsnittet Den gamla traditionens arbetssätt i ljuset av samhällets demokratiseringsintentioner för personer med utvecklingsstörning, sidan 83 i denna rapport.

gruppens, organisationens och egen utveckling är exempel på sådana linjer eller röda trådar som jag först tänkte analysera. Men en process låter sig inte beskrivas utifrån i förväg uppställda ramar, den lever sitt eget liv och nytt upptäcks efter hand. I den slutgiltiga bearbetningen kom följande kategorier eller snitt som bilden nedan illustrerar att bli de intressantaste att titta närmare på:



Eftersom det fortlöpande **vardagsarbetet** inte var fast planerat från början finner jag ett värde i att först beskriva hur det utvecklades. **Skrivandets process**, utvecklingen till att bli ett **etiskt forum**, konsten att **följa röda trådar** samt att följa vad som händer i några personers vardag med frågan om det är någon **idé att ha en egen vilja** på Söderhamns dagliga verksamheter fick bli de övriga frågeställningar varigenom jag sökte göra processen synlig, och förhoppningsvis så intressant att man vill kopiera konceptet med etiska torg i vardagen.⁴

⁴ De metodiska överväganden som ligger till grund för valet av kategorier finns redovisade i avsnittet Metod och procedur, sidan 70.

Vardagsarbetet

– termin för termin

Här berättas, termin för termin, om hur vi gjorde. Ibland kallas terminerna steg. För varje termin avslutar jag med vad som rörde sig i mitt eget huvud under rubriken En handledares tankar.

Termin ett

Ett planeringssamtal med dagliga verksamheters kvalitetsutvecklare⁵ den 31 augusti 1998 inledde arbetet. Utifrån kvalitetsutvecklarens kännedom delades sedan personalen på *Regnbågen* in i två grupper, varav den ena skulle träffas på fredagar klockan 8–9 och den andra på tisdagar klockan 8–9.

Regnbågen hade vid tidpunkten för vår samverkan nyligen avslutat ett studie- och praktikutbyte med daglig verksamhet i Österåkers kommun, där de hämtat idéer och tips om hur man kunde arbeta med gruppen personer med grav utvecklingsstörning. Det här var alltså personalgruppens andra utbildningssatsning på kort tid och jag kände att motivationen inte var på topp.

Tisdagsgruppens medlemmar var från början fem till antalet inklusive kvalitetsutvecklaren, som också önskade delta. Från och med den fjärde veckan utökades gruppen med två deltagare från *Karriärgruppen*. Se bilden på sidan 3. Av tisdagsgruppens deltagare är två män och fem kvinnor.

⁵ Se skiss sidan 9. Kvalitetsutvecklaren tillhör ledningsgruppen och ansvarar för verksamhetens systematiska kvalitetsutveckling.

Motsvarande fördelning av fredagsgruppens sex deltagare är en man och fem kvinnor.

I Regnbågen ansvarade personalen två och två för en grupp personer och för att inte behöva sätta in vikarier eller så lite som möjligt rubba kontinuiteten i de små grupperna runt varje individ valde man att dela på sig och vara med i var sin grupp. Karriärgruppens medlemmar valde av praktiska skäl, deras arbetsplats låg några kilometer ifrån vår träffpunkt i anslutning till Regnbågens lokalteter, att vara med i samma grupp.

Tisdagsgruppen träffades 13 gånger och fredagsgruppen 9 gånger. Skillnaden i antal träffar kommer sig av att studie- och lovdagar, lucia-, födelsedagsfirande eller annat i vardagen förekommande av ”festlig” karaktär inträffade på just fredagar. Ibland kunde medlemmar utebli för att deras deltagande krävdes i möten rörande uppgifter i de funktions-, informations- eller kvalitetsgrupper som är basen i organisationen. Se sidan 3.

Arbetsnamnet var *Dokumentationsträffar* eller man sa: *Jag ska gå på Dokumentation*.

Inledningsvis – för att berätta bakgrund och som ett försök att övertyga om värdet av att skriva om sina vardagsupplevelser – tog jag med och visade min ”skatt” av gamla skrivböcker där jag under fem års tid dokumenterat vardagen i skolan just på det sätt jag ville dela med mig av till den här personalgruppen. Alla fick en kopia från ett avsnitt som behandlade dokumentationen som låg till grund för en uppsats i pedagogik⁶. Jag är själv lika förvånad varje gång jag tänker på att några ”slarvigt” nedtecknade ord och meningar kan vara början till något så spännande som jag fått erfara i och med mitt dagboksskrivande. Att ha fått förmånen av att vara med igen, tillsammans med en grupp på en annan arena än skolans, kändes stort och högtidligt. Ett för-

⁶ Stefansson 1997, sid 23–24.

sök utifrån egna erfarenheter att förmedla vad en dokumentation av vardagsupplevelser konkret kan leda till listades på följande sätt:

- Man tar herravälde över sin dag/sin tid.
- Man förstår vad man gör.
- Man ser en mening i de till synes små händelserna.
- Man kan finna en röd tråd.
- Frågor uppstår.
- Utveckling sker.
- Kommunikation uppstår.
- Vad man gör blir synligt för en själv.
- Vad man gör blir synligt för andra.

Den sistnämnda punkten poängterades särskilt eftersom de flesta, enligt min erfarenhet, inte har en aning om den fantastiska arbetsinsats som görs ute på golvet i det tysta. I stället för att någon annan utifrån kommer och utvärderar verksamheten skaffar sig personalen själv *orden* och kan därigenom sprida kunskapen vidare.

Redan från början berättade jag om en mindre rolig upptäckt rörande min egen dokumentation från skolan: det var många gånger trögt, tjatigt, segt, precis som livet i övrigt är ibland. Just då är det viktigt att hålla ut och gå tillbaka till *varför* man gör den här dokumentationen.

Formerna – när, var och på vilket sätt man skriver – bestämmer den enskilde själv. Dokumentationen är privat, inget måste visas för någon annan. Man bestämmer själv vad man skall delge andra. Vi talade också kort om vad man kan tänka på vid delgivningen, exempelvis utgå från följande frågor: Vad nytt fick man reda på, som man inte tänkt på tidigare? Stämmer din bild av vad den andre personen beskrev? Vad upplevde ni lika? Dokumentationen kan kanske visa vad som händer och sker omkring personerna, arbetsgruppen, mig själv, relationen till samhället och organisationen.

Olika sätt att dokumentera berördes. Den här typen av dokumentation baseras på egna upplevelser från dagen som gått och skiljer sig från observation av en händelse, en aktivitet eller en person under en begränsad tidsperiod. *Här är jag själv, i egenskap av personal, delaktig*. Man fokuserar alltså inte enbart på någon eller något annat.

Informationen ovan gavs muntligt vid första träffen och delar av budskapet upprepades och diskuterades då och då under hela processen, fördjupades men reviderades inte under resans gång.

Övningsinslag och diskussioner under den första terminen:

- Två och två – Ta ”en liten bit skrift” och utveckla. Berätta för varandra!
- Vi talade om vikten av att veta personens bakgrund så att man kan ha större förståelse för och sätta ord på livssituationen.
- Vi tittade på olika stilarter.
- Alla lyssnade på varandra och tog sig tid till att svara på frågorna: Vad har hänt med dig själv, med gruppen, med personerna, med tvärgruppsaktiviteterna?
- Vi följde en person.
- Grammatik. Ordklasser, satslära och personliga frågor rörande grammatik diskuterades.
- Tidningen 8 Sidors lättlästa texter jämfördes med ”riktiga texter”.
- Kompetenshöjning diskuterades.
- Vi tränade att ”sätta ord” på de olika processerna man kan utläsa ur dokumentationen.
- Vi läste igenom hela dokumentationen och letade efter om det fanns någon speciell person man skrivit om, om det var gruppen mest eller sig själv eller en röd tråd?
- Personligt skrivsätt diskuterades: Är du nöjd? Vill du utveckla ditt sätt att skriva?
- Skrivångest diskuterades.

- Om vikten av att hålla fast vid skrivandet trots att allt verkade vara ”samma och samma” diskuterades.

Vi tog ett gemensamt beslut att först ägna oss åt innehållet i det man skrivit och vänta med formerna för detta till slutet av terminerna. Från och med träff fyra dokumenterade kvalitetsutvecklaren själva träffarna och kommenterade somligt i början på nästkommande träff.

Att få skrivandet till stånd och på träffarna diskutera omkring detta – inte så mycket vikten av att delge varandra – kom att präglade den första terminens första stapplande steg.

En handledares tankar om termin ett

Även om det är svårt att rekonstruera upplevelser och reflektioner för specifikt en termin så ska jag försöka renodla just början.

Det kändes som ett vågat företag, vad har jag gett mig in i, tänkte jag på jullovet. Att översätta känslan och övertygelsen av att det är ett bra sätt att lära sig om sin egen och andras vardag var svårare än jag trodde. Jag var irriterad över alla hinder i strukturen, organisationens klumpighet och det stela, trots allt nytänkande och all god vilja som framskymtade. Jag såg personalens arbetsbörda som enorm och förstod känslan av att det här bara var ett ytterligare åläggande, ovanpå det nya arbetssättet med modell från Åkersberga som man just tillägnat sig. Tvärgruppsaktivitetsorganiseringen var inte färdig när vi startade och mycket handlade om dessa procedurer.

Jag tänkte att det vore bättre att prova det här arbetssättet i en utåt sett stabilare grupp. Att folk inte kände ansvar och riktigt förstod meningen med det hela visade sig i sen ankomst, att man struntat i att skriva och att man prioriterade andra funktionsträffar framför dokumentationsträffarna. Samtidigt förstod jag att ett sådant här redskap kan vara en suverän hjälp att komma till rätta med kaos. Ja, allt var minst sagt dubbelt. Jag förstod att mycket mer tid skulle behöva avsättas till införandeprocessen än vad vi tänkt från början.

Mitt i alla funderingar var dock den största känslan vördnaden inför de engagerade personerna, värmen, iveren som alla utstrålade när de satt tillsammans och berättade för varandra om sina vardagsupplevelser. De små sakerna blev så tydligt stora och betydelsefulla. Tårade ögon och skratglimtar i vråna växlade snabbt likt vädertyper på fjället. Dynamik är ordet. Spännande kan man också kalla känslan inför att få förmånen att få fortsätta projektet.

Min egen övertygelse om värdet av ett sådant arbetssätt tappade jag aldrig, det var i grunden endast tidsperspektivet som rubbades.

Termin två

Vi glesade ut min medverkan till var tredje vecka, medan grupperna träffades varje vecka som tidigare. De blev nu tre grupper med vardera fyra personer och skälet var att alla skulle få lite mer tid till att prata, att dela med sig. Principen var den att de som arbetade tillsammans skulle vara i olika grupper, dels för att spridningseffekten av informationen förmodligen skulle komma att bli större, dels för att det praktiska omhändertagandet av personerna skulle fungera bättre. Därvidlag var det alltså ingen skillnad från förra terminens gruppindelningar.

Om förra terminens prioritet var att komma i gång med skrivandet var den här terminens huvudsyfte att få i gång ”dela med sig-aspekten”. Att lämna plats och att ta plats i en grupp är två sidor av samma mynt och inte alldeles lätt då ett visst mått av tillit i gruppen krävs. Förutom fortsatta diskussioner om värdet av ett redskap av det här slaget och dess plats i den nya traditionens omsorgsarbete⁷, diskuterades olika aspekter av gruppdynamik. Att medvetandegöra att ett samtal upplevs olika och att man kanske måste hålla i gång, hålla fast en dialog över tid för att en förändring ska komma till stånd, samt att få syn på det man själv säger, var något som jag ansåg betydelsefullt när man fokuserar på just gruppens fungerande. Vi provade ett sätt att öva detta genom att avkodade minnesanteckningar som jag skrivit från träffarna skickades till alla i god tid före nästa träff, i syfte att alla skulle ha chans att förtydliga det jag inte uppfattat rätt. Alla fick sedan i uppgift att göra detsamma, en person per träff enligt gruppens överenskommelse. Beträffande den grupp kvalitetsutvecklaren deltog i gällde att hon tog på sig uppgiften och ”befriade” de andra gruppled-

Kommentar

⁷ Se avsnittet Gamla och nya traditioner, sidan 80 i denna rapport.

lemmarna från pålagan att ha ytterligare en skrivuppgift vid sidan av själva dokumentationen, vilket så här i efterhand kan ses som en gest av förståelse för att personalens sammanlagda arbetsbörda var diger.

Från och med träff fyra dokumenterar kvalitetsutvecklaren träffarna och kommenterar somligt i början på nästkommande träff, kan man läsa ovan, under rubriken Termin ett. En viss rutin och vana hade hon alltså av den nytillkomna uppgiften även om det nya innebar en mycket noggrannare dokumentation samt utskrifts- och utskicksplikt. Alla skulle ha papperen i god tid innan nästkommande träff var tredje vecka för att hinna läsa igenom och fundera. De minnesanteckningar personalen skrev – i den mån de skrev – togs upp på träffarna som första punkt. Uppgiften var svår för många och upplevdes ibland övermäktig och ibland meningslös, speciellt sådana gånger medlemsantalet var reducerat till två eller tre, vid sjukdom eller ledighet.

Det samtalet kom att röra sig om under våra dokumentationsträffar förutom det ovan beskrivna var: Vad delade man med sig av? Hur skedde det? Hur fungerade man som grupp? Hur fungerade man själv i gruppen? Andra frågor jag var intresserad av att få svar på, och som alla träffar ”i en runda” inleddes med var: Hur har det gått att skriva – tid, plats osv? Hur har det gått på träffarna när ni var ensamma? Får du ut något av arbetssättet?

En handledares tankar om termin två

Nya tankar infann sig: Ordens form och gestalt, den terapeutiska betydelsen för den personliga utvecklingen, att få syn på sina egna tankar över tiden kom allt mer att framträda för mig som ett led i ett friskvårdsarbete. Forskningsbarheten och nödvändigheten av att lyfta upp och sprida den här erfarenheten som vi gjorde gemensamt kändes också viktig: Vi borde tillsammans åka till Örebro och delta i konferensen Människa, miljö, handikapp, som anordnas vartannat år och berätta om Etiktorget, tänkte jag.

Termin tre

Det var ju långt ifrån klart – men den spännande, om än lite tröga, början fick allt fastare konturer och verksamhetsled-

ningen såg det angeläget att processen fortsatte. Tidsramen var ju inte fastställd från början, utan vidgades efter hand till att omfatta två år.

Grupperna decimerades till två enligt ett nära nog samstämmigt önskemål. Sårbarheten om någon var sjuk eller ledig var nog det främsta skälet därtill. *Tråkigt att bara få träffa få*, sa någon. Grupp ett och två träffades varje vecka, på tisdagar och fredagar, och jag kom en gång i månaden. Min medverkan glesas ut allt mer, något som är strategiskt uttänkt och syftar till eget ansvar, och nödvändigt med hänsyn taget till att elevantalet på sårbarhet ständigt ökar. Kvalitetsutvecklaren deltar den här terminen i grupp två de gånger jag också är med. Sammanlagt är träffarna med min medverkan vardera fem till antalet per grupp. Grupp ett har fem deltagare och grupp två fem deltagare inklusive kvalitetsutvecklaren.

Då terminerna ett och två handlat om att bli vän med det skrivna ordet, att vänja sig vid tanken på att skriva, att hitta sina platser, sina sätt, sina tider och rutiner dvs *sin egen struktur* samt att medvetandegöra grupprocesser så kom termin tre att handla om att gå mera metodiskt till väga, att praktisera redskapet effektivt – eller att ”skärpa till” gruppen. Det nya nu var att uppgifter gavs till varje gång.

Om att se sin roll i vardagslivet i ett historiskt sammanhang, en tillbakablick på samhällsutvecklingen för personer med utvecklingsstörning, och hur vi i dag befinner oss i skiftet mellan två traditioner med nödvändigheten av att utveckla nya arbetssätt, att forma en ny väg och nya kunskaper var den teoretiska inledningen på denna termin. Vikten av att hitta nya ord och nya begrepp diskuterades också och uppgifterna som gavs var starkt relaterade till detta.

Övergripande uppgift: Ha alltid i tankarna att det är i den nya traditionen vi verkar. Försök att formulera vad som är ditt arbete, och hitta *nya* formuleringar – enskilt och på veckoträffarna, exempelvis, som en personal skrev: *Doku-*

mentationen kan vara nyckeln till deras liv. Kanske finns något du skrivit som är kärnfullt och passande.

Uppgifter som hade funktionen av en sorts teknikträning: Ni träffas tre gånger ensamma. Första gången ska ni prata fem minuter var och gruppen ger respons i fem minuter på vad varje person säger. Andra gången gäller fritt ”prat” om dokumentationen och upplevelserna. På tredje träffen väljer gruppen det tillvägagångssätt av de två som upplevs bäst.

Begreppet *ordfördelare* introducerades. Ordfördelare är inte synonymt med ordförande. Att *fördela ord* är mera i en demokratisk anda och innebär ett gemensamt ansvar jämfört med att ensam ansvara för att *föra ordet*. Enkelt uttryckt: En ordfördelare håller reda på att tiden fördelas som den ska, på det sätt gruppen har bestämt. I det här fallet stod valet mellan att tala fritt eller att tala fem minuter var med fem minuters respons.

På terminens andra träff ges ytterligare en uppgift som ska utföras när alla hunnit med att vara ordfördelare enligt följande: Alla ska i förväg välja ut ett stycke ur sin dokumentation och delge de andra samt motivera sitt val. Vid presentationen ska man ”prata färdigt”, bestämma tiden själv. Om tid finns kvar på slutet finns det möjlighet att ge respons på det som sagts. Om det inte finns tid kvar och alla som ville inte har fått säga sitt ges möjligheter till det när jag är med på nästa handledningsträff.

Ett förtydligande beträffande vikten av att skriva görs från kvalitetsutvecklaren som under träff två talar om dokumentationens förtjänster och att skrivandet noggrant bör värderas i tid – man ska inte behöva skriva hemma. Men om man väljer att göra det skall det räknas som övertid och kompenseras i tid eller pengar. *Alla bör hjälpas åt att se till att det finns utrymme att skriva.*

Rutinfrågor vi diskuterade en stund varje gång var: Hur har det gått att skriva? Hur har det gått på träffarna när ni var ensamma? Får du ut något av arbetssättet?

En handledares tankar om termin tre

Speciellt en händelse, att man byter lokaler främst för att en person skulle få en mera ombonad, mindre plats att vara på, föranleder ett livligt engagemang hos alla deltagare i båda grupperna. Frågor och råd, utbyte av erfarenheter haglar i luften och det här, förekomsten av Etiktorget som arbetsredskap känns bara rätt och underbart. Har jag sviktat ibland i min övertygelse så fick jag här en ordentlig bekräftelse på att det är värt att jobba vidare.

Termin fyra

En gemensam planering inleder termin fyra. Gruppen hade på sista träffen föregående termin fått en sammanfattning av processen hittills och till uppgift att fundera ut vad man ville använda det avslutande steget till. Vi påbörjade redan då den diskussionen. Följande sida visar det papper gruppen fick i avslutningsfasen av termin tre:

Sammanfattning:

STEG 1 Eget skrivande och egna rutiner

STEG 2 Dela med sig/ta till sig – gruppträffar

STEG 3 Teknik: 5 min, ordfördelning

STEG 4

FÖRTJÄNSTER – enligt mitt sätt att se

Att använda sig av vardagsdokumentation som redskap i sitt arbete ger möjlighet till:

reflektion

att bli sedd och hörd

nya kunskaper

att sätta ord på upplevelser och tankar och därigenom ge dessa form och gestalt.

Program för första träffen nästa år blir att gemensamt planera terminen samt att redovisa en uppgift.

Uppgiften:

Läs igenom sista halvårets dagbok.

Förbered vad du vill dela med dig av.

Fundera på vad du har lärt dig av vad andra har berättat.

Sök "formuleringar".

Kommunaliseringen av omsorgerna var ett viktigt steg i försöket att ge personer med utvecklingsstörning möjligheter till ett liv under samma demokratiska former som andra. Vår uppgift är att inom kommunaliseringens ram utarbeta nya arbetssätt som skapar sådana möjligheter. Arbetet med vardagsdokumentationen ser jag som ett led i denna strävan.

Med beundran för ett gott arbete

Ingalill

Min ambition var att försöka svara på den enskildes önskan så långt som möjligt eftersom det här var sista steget med min medverkan. Efter steg fyra skulle arbetsredskapet Etiktorget vara ett självgående vardagsforum. Det kändes lite ”bråttom”. Alla var inte riktigt i gång än.

Ytterligare uppgifter som gavs terminen före att förbereda till starten var:

Läs igenom sista halvårets dagbok. Förbered vad du vill dela med dig av. Fundera vad du lärt dig av vad andra har berättat. Sök ”formuleringar”.

Gruppstrukturen var nära nog identisk med föregående termin. KU ämnade delta när jag var där men hennes arbetsbelastning i övrigt gjorde att hon inte kunde närvara på alla träffar, som var sex till antalet, en per månad och per grupp. En ny medlem börjar under träff fyra. Personen har varit vikarie men inte deltagit i träffarna efter ett beslut att endast långtidsvikarier skulle vara med.

Vad valde man att fördjupa sig i?

- Vissa deltagare önskade att få ta del av journaler för att lära känna en av personerna bättre. Barnpsykiater Rolf Karlsson föreläste om vad informationen från en persons journal hade att säga oss och därmed bidra med förståelsen av dennes livsöde.⁸ Etiktorgen användes sedan för att dela med sig av föreläsningen.
- Viss undervisning om skrivsätt, kommatering med mera önskades och delar av en sammankomst användes till detta. Varje arbetslag fick också en lärobok i skrivandets konst och den senaste utgåvan av Svenska

⁸Karlsson 2001

akademiens ordlista, att ha till hands på sina arbetsplatser.

- Att tala in på band som komplement till att skriva de gånger då tiden kändes för knapp för att sätta sig ner och skriva önskade några testa. Fickminnen, kassettband och hörlurar införskaffades. Flera apparater blev stulna vid ett inbrott, så dikteringstekniken kan betraktas som en parentes i sammanhanget. En person sade sig dock ha nytta av mediet och fortsatte att använda sig av att prata in sina upplevelser på band. Hon spelade också in en sekvens från en i hennes tycke rörig matsituation för att tydligt kunna återge sin upplevelse på Etiktorget vilket föranledde ett livligt utbyte av åsikter.

Det var först nu vi kom att använda begreppet Etiktorget i stället för dokumentationsträffar och en teoretisk diskussion kom till stånd i och med detta. Vad menas? Vad är etik?

Den slutgiltiga uppgiften var att läsa igenom terminens anteckningar och välja ut något att delge övriga på den allra sista träffen.

En handledares tankar

Ett citat från mina anteckningar den sista träffen när uppgiften ovan redovisas får illustrera hur det kändes att avsluta det långa spännande arbetet, processen med att utveckla och införa Etiktorget:

”Det är starka berättelser man får sig till dels i Etiktorget. Berättelser som illustrerar ett djupt engagemang och närhet till personerna och framför allt viljan att göra något fint och gott för sina medmänniskor, personerna de är satta till att ta hand om men även sina medarbetare.”

Noteras bör att alla som delgav sina valda utdrag ur sin dokumentation fick engagerad respons från gruppmedlemmarna. Den sista uppgiften var slutförd till belåtenhet. Jag kunde tryggt lämna mina grupper till sina fortsatta öden och äventyr.

Skrivandets process

– *tankar blir ord, får form och gestalt*

Kan man begära att folk ska skriva varje dag? Är det ett övergrepp? Tänk om någon har stora läs- och skrivsvårigheter? Tankar av liknande slag gjorde kullerbyttor i mitt huvud. Med skrivandet i fokus – låt oss kika lite på vad som hände. Att generalisera skrivandets process låter sig inte med lätthet göras – skrivande är personligt. Hur jag än har letat har ingen linje framträtt så att jag generellt kan beskriva hur det började, fortsatte och till sist blev. Att skriva är en konstform som i sig innebär ständig utveckling och förändring. Olika personer får genom citaten nedan komma till tals och därigenom ge olika bilder av processen att få sina tankar på papperet.

Så här berättar personalen med egna ord om hur det var i början. Ur de intervjuer som gjordes halvåret efter processens införande:

- Från början skrev jag mycket text, tog med saker som visar på en prestation. Allt som hände på en dag skulle jag ha med. Så gör jag inte i dag.
- Det vore bra att tydligt från början säga att det är en plikt att skriva, vilket inte måste innebära att man inte får skriva den mängd man vill.
- Det var svårt att komma igång från början. Tänkbara orsaker till det kan vara tiden som fattades, att det var nytt, att många i gruppen kände ett motstånd mot det nya, den andra gruppen kom i gång bättre.
- I början tänkte jag: Vad ska jag ha det här till?

- Det stod inte riktigt klart för mig tidigare att man kunde skriva om hela sin dag, andra saker och händelser och känslor som inte har med personer att göra. Jag tycker att det är bra att man kan göra så.
- Det är just att skriva som jag värjde mig mot. Jag har svårt att skriva när jag vet att någon kan komma och se vad jag skriver.
- Att långsamt växa in i processen när man inför ett nytt arbetssätt tycker jag är naturligt. Det är som det är i det privata.
- Jag skrev mer om personerna från början – nu skriver jag mer om hela dagen.
- De olika stegen tog olika tid för oss. Bra så man fick tänka sig för – lära sig.
- I början var man skeptisk. Hur skulle jag kunna lära mig att sitta och skriva, tänkte jag.
- Det enda som jag stördes av var "svenskan". Ingen större mening att syssla med sådana övningar. Man skriver utifrån sig själv. Det kändes som stora krav – det blev märkvärdigt.
- I början tänkte jag: Vad kommer det här att bli? Man ser först nu. Man gjorde det för att man skulle och litade på att det var något bra utan att för den skull riktigt förstå på vilket sätt.
- Handledning nödvändigt för att komma i gång när man startar. Man ser inte direkt meningen med det hela.
- Vi är alla på väg mot samma värderingar. Det känns inte löjligt, som en del tyckte förr.
- Trappsteg för att komma in i arbetssättet tycker jag var bra.
- Inför nystartade grupper vill jag ge rådet att införa träningen med att ha var sin tid att tala – inte avbryta – tidigare än vi gjorde på Åsberget.
- Jag hade en annan föreställning om vad dokumentationen var. Det tog tid för mig att se på ett annat sätt och vad det egentligen innebar.
- Tid och plats för reflektion borde organiseras från början.

- Det var bra att det var öppet, att man fick skriva fritt och att det räckte om man bara fick ner lite.
- Det språkliga kan man ta senare, när behoven visar sig, när man frågar efter mera kunskaper.
- Bör fråga, diskutera omkring hur man förvarar dokumenten.

Att få skrivandet till stånd var alltså inte så enkelt som jag trott. Intervjucitaten lyfter fram många av orsakerna. Alla skrev inte och en del värjde sig på olika sätt som jag har sökt ytterligare orsaker till, något som kanske kan vara bra att ta i beaktande för den som vill införa en sådan här metod. Önskvärt vore om arbetsledningen hade kunnat förankra och klargöra syftet noggrannare, sätta in metoden i sitt sammanhang, i utveckling av verksamheten. Detta lät sig ju inte göras i vårt fall eftersom syftet var oklart för oss inblandade ledningspersoner. Verksamhetschef, kvalitetsutvecklare och jag i egenskap av handledare och pedagog hade olika syften och infallsvinklar. Olikheterna födde diskussioner som var en del i utvecklingen av arbetssättet och tvingade oss att lyssna och följa vad som hände, en ingrediens i att processen blev så levande och spännande. Ett exempel som kan illustrera skillnader var när kvalitetsutvecklaren föreslog att förenkla genom att välja ut en situation att skriva om, till exempel matsituationen. En sådan dokumentation var för mig ett steg tillbaka till gamla tiders observations- och kartläggningsmetodik och där personalrollen i sammanhanget föll bort.

Att tiden för att reflektera och skriva inte var schemalagd utgjorde ett stort hinder men samtidigt ser jag det som en väg att hitta det optimala sättet för var och en – en del i processen som var viktig men inte klart uttalad från vår sida.

En annan aspekt var ovanan vid att uttrycka sig skriftligt i vardagslag – en tränings sak att komma till rätta med. Allt eftersom tiden går torde det bli bättre.

Ovanan vid att ens egna ord och tankar har sådan betydelse att det är mödan värt att ägna tid till att få dem på pränt är också en aspekt som har framskymtat i och mellan raderna i mina anteckningar. Kanske har den aspekten större betydelse än vi anar om man härleder till vårdyrkets status som kvinnoyrke och låglöneyrke. I arbetssättet blir varje människas ord lyssnade på, svarade på och upplyfta och betraktade som lika värdefulla som alla andras. En fantastisk och samtidigt ovan och kanske skrämmande situation. Innebörden blir: Vad jag säger, tänker och skriver förpliktas, jag får ta ansvar och stå för det.

Samma person som sa att meningen med att skriva inte framstod i början säger efter ett år:

- När jag läste vad jag skrivit såg jag plötsligt att jag hade förändrat arbetssätt. Jag trodde att jag tänkte lika och gjorde lika. Men ...

Att man börjat betrakta skrivandet som ett redskap visar också följande citat:

- Jag måste skriva allt känner jag, så jag kommer ihåg till träffarna på fredag. Det är svårt ibland med skrivandet. Att det måste vara klart till fredag är en press som är bra. Man måste ha skrivit så att man kan vara delaktig i träffarna.

Allteftersom förstod man och kunde ta till sig värdet av att skriva, just för att ”man såg ju vad som hände”.

Några personer uttryckte en önskan om att skriva på ett annorlunda sätt och kämpade med att förändra, tog intryck av och lät sig inspireras av andras skrivsätt. Många sade sig nöjda med sina sätt, alltifrån långa essäer till korta dagboksnoteringar. Jag upplevde det som mycket spännande att få ta del av mångfalden och variationen!

Platserna och tiderna, varierar. Hur och när man skrev samt upplevelser runt detta får följande korta citat från samtliga under den första terminen illustrera:

- När jag stekte pannkaka. En dag om hela veckan. Jag ska börja skriva mer om hur de mår. Fyllt i luckorna. Om vad jag gjort. Inte så mycket. Skriver för fort – skiter i hur det blir. Trött på präktigheten – är så disciplinerad när jag skriver. Skrivit från hjärtat. Hemma på morgnarna – har ångest för skrivandet. Ganska svårt med meningsbyggnaden. Papperet tog slut – inte skrivit därför. Om vad jag gjort, listar varje dag. Följer en dam i utvecklingen – innebär att vi måste börja springa och skriva. Inget – har dagbok i huvudet – annars skriver jag i berättande form. Lugnt.

Vid processens senare skeden kunde det låta så här när man talade om sitt skrivande:

- Jag vill skriva på ett annat sätt, mera reflekterande och inte rabbla vad vi gör. Har så smått börjat med det sättet. I torsdags skrev jag mycket, pennan gick under dagens lopp. Jag bearbetade en svår händelse genom att skriva. Bra att jag kunde skriva mycket och i omgångar, kändes som ett behov. Dokumenterat i efterhand, vilket har präglat dokumentationen och gett uppräknings i stället för nyanser. Stödpunkter i almanackan. Blir nåt mer för varje gång. Nya uttrycksätt. Jag skriver på morgnarna från klockan 7.30, kan kvitta mot tid. Skriver efter möten. Arg. Skriver av mig.

Från att ha fokuserat på **var**, **när** och **hur** skrivandet skedde övergår jag nu till att försöka skildra **vad** man skrev och hur det har skiftat och förändrats över tiden. En vanlig kommentar var:

- Jag skriver mer om relationer nu.

Redan från början blev jag imponerad över att det var en sådan bredd i vad man skrev om men samtidigt förskräckt över att det mestadels innehöll adjektiv som tungt och svårt. Exempelvis hade man skrivit om att man i veckan startat med två nyheter, tvärgruppsaktiviteter enligt scheman och taktil stimulering⁹, som var stressande och svårt att få ihop. Mycket handlar om att man slitit på varandra, att man är less på varandra, att veckan varit tung, om att

⁹ Taktil stimulering är en typ av mjukmassage som ett flertal av handledarna har utbildat sig i.

möten stört. Meningen med jobbet ifrågasätts: Vad är det vi jobbar för? Vad är det för mening? Hur det känns att mata två personer medan man äter själv. Hur gruppen har det som helhet – en sorts lägesbeskrivning görs eftersom allt är nytt. Hur personerna har det, tycks må, samt om sig själv, vad man tyckt tänkt och känt har man också satt på pränt liksom roliga händelser, om föräldrabesök, God man och Herrklubben (en tvärgruppsaktivitet på fredagarna) men det som dominerar är det tunga. Allteftersom trängde ljusare nyanser in i bilden i större utsträckning. Ex: Nu måste jag läsa upp något fantastiskt, sa Ing-Mari och vi fick veta det fantastiska Sebastian gjorde. Eller när Eva läste om det fina runt Gunnar och Monika en vanlig vardag.

Om det var effekter av arbetssättet, tidsfaktorer eller något annat som orsakade att arbetsgruppen och dess upplevelser så synbart förändrades är inte min avsikt att spekulera om eller söka ta reda på. Men att Etiktorget hade en betydelse dryftar jag mig till att gissa eftersom detta att djupa samtal, kommunikation, ventilation alstrar utveckling är något som är allas sanning.

Etiska torg

– från *Dokumentation till Etiktorget*

Ett spännande replikskifte om en vilja och en önskan, blandad med rädsla, att intensifiera innehållet på det etiska planet stöter jag plötsligt på när jag läser anteckningarna från träff fem under termin tre. Replikerna kommer från samtliga i gruppen (exklusive mig), det är alltså inte en dialog:

- Oftast har det blivit diskussioner.
- Inte diskussioner om arbetskamrater – som tur är.
- Då får vi ta och ändra på det! Fast vi utgår från att var och en gör så gott den kan.
- Det är skönt att komma till den här gruppen.
- Rädd för personangrepp, men vill lyfta upp saker.
- Man måste ge och ta konstruktiv kritik för att komma vidare.
- Tryggheten blir rubbad.
- Vi skulle ta upp etik och moral oftare – prata om olika fenomen, hur man gör något bättre.
- Flytta över (till andra gruppen)!
- Vi borde tala om vilka regler vi har som styr.
- Jag är bra på det, att lyfta upp, men då blir jag väl ensam.
- Du borde mer.
- Jag är trygg i den här gruppen. Säker i min roll.

Lycka är det att åhöra ett replikskifte som ovan – så händelserikt! Och det ger en rejäl guldkant på en handledares många gånger sega vardag och en dos feedback som kan behövas ibland för att komma vidare.

Från att ha kallats *Dokumentation* och *Dokumentationsträffar* bytte plötsligt ledningen i början av termin fyra, utan min vetskap, namn på aktiviteten till *Etiktorget*, och en teoretisk diskussion kom till stånd i och med detta: Vad menas? Vad är etik? En av orsakerna till namnbytet visade sig vara

frukten utav funderingar som legat och grott alltsedan en bevistad föreläsning 1994 då Erwin Bischofberger utvecklade sina tankar om etiska torg som viktiga mötesplatser för reflektion i en alltmer sekulariserad värld. Våra möten där man delade med sig av sina upplevelser och frågor i stort och smått hade fått funktionen av Bischofbergers vision om det etiska torget¹⁰:

- Med en blandning av olika religioner – kristendom, islam, judendom, buddism – och olika profanhumanister – existentalister, kommunister, socialister, ateister – i det mångfasetterade samhället efter sekulariseringen måste de etiska värdena hållas vid liv. Det kan ske på gemensamma, stora eller små, på arbetsplatsen etcetera, så kallade etikorg. Möte på det gemensamma torget innebär;
 - Ifrågasättande av "vad som är"
 - Ifrågasättande av makthavarna
 - Ta fram resonemanget som källa
 - Skapa rutiner

Diskussionerna om vardagshändelserna i grupperna blev alltmera etiskt medvetna. Frågorna Vad är livskvalitet egentligen? Ska han må dåligt jämt eller är det bättre att gå på lyckopiller? avhandlades. Ett annat allvar märktes i och med att man började *benämna* att det var etik det rörde sig om. Ett exempel som sades med nyanserat och med själv-rannsakan belyser detta:

- Först måste vi tänka på hur vi gör själva och vårt tjafs innan vi drar in problem med boendepersonal.

Viktiga diskussioner följde om "mina" och "dina" personer och om att personernas behov går före personalens behov av hjälp. Vi talade om att inte blanda ihop behov och därigenom göra en kaka av allt. Det är då lätt att bli handlingsförlamad. Viktigt att lära sig se vad som är vad. Då har man kommit en bra bit på vägen mot nya sätt att förstå. Det är svårt att ställa sig frågan Vems problem är det här? när det

¹⁰ Citat från föreläsning av Erwin Bischofberger 1994 03 05 i Bollnäs

kör ihop sig av problem. Men först då kan man lämna över till rätt forum: ledningsgrupp, arbetsgrupp, arbetslag, kontaktperson eller kvalitetsombud.

En ytterst känslig fråga hade dryftats på torsdagsmötet gällande kontaktombudens roll, där en del tyckte att man kunde spåra vissa tendenser till angiveri, vilket föranledde yrkesetiska diskussioner om allas lika ansvar, att all personal är lika viktig. Torsdagsmötet, där många praktiska frågor skulle avhandlas räckte inte till att prata färdigt om sådana komplexa problem. Här fyllde Etiktorgen en synbar funktion. Man kunde fortsätta den etiska diskussionen tills alla var nöjda, lite förenklat uttryckt. Man tog upp och fortsatte en diskussion om kvalitetsombudens roll. Att gruppgemenskapen stärktes allt mer är min uppfattning och som jag tycker mig se i anteckningarna.

Vid ett annat tillfälle ställdes en fråga som tydligt visar att man räknar med gruppens stöd:

- Hur kan vi stödja varandra när man känner att man inte räcker till?

Att de båda arbetsgrupperna närmade sig varandra, ja rent av längtade efter att träffas, handlade dokumentationen ibland om. Och om samspelet, om hur man hjälper varandra på ett fint sätt vittnar berättelsen om när en personal på grund av privata bekymmer inte kunde hålla ett löfte till en person:

- När jag kom skrattade Tomas. Jag sa att jag längtat. Personalen hade förklarat för Tomas varför jag inte kom som jag lovat. Och i går förklarade jag. Jag fick en kram.

En annan etisk dimension ledde denna berättelse till: Vi kom att tala om vikten av att sätta ord på det som händer och hänt. Att räkna med att personen förstår allt och har rätt att få sin vardag noggrant förklarad för sig.

Mycket handlar om kompetenshöjning och intressant vore att i ett särskilt avsnitt följa just arbetsgruppens utvecklingsprocess lite noggrannare. Jag har inte haft möjlighet att särskilja och studera just dessa processer i den här rapporten, utan de får fortsättningsvis läsas om ”mellan raderna”.

Röda trådar

– *konsten att följa trådar*

Röd tråd-sökning var ett inslag redan från början och fastän trådarna var sköra och tunna var trådsökningen dock ett syfte som jag med täta mellanrum lyfte fram och försökte uppmuntra till. Inledningen på sista terminen användes till att berätta för varandra om de röda trådar man hittat från hela sista halvårets dokumentation. Då var det däremot grova röda trådar som presenterades:

- Undrar hur jag har orkat. Jag hade önskat att det skulle bli en inarbetad grupp. Nu är det så! Jag fick det mer bekräftat – man ser förändringen. Jag har också observerat roligheter som personerna har sagt i texten.
- Skrivit mer om mina tjejer än jag trodde. Samma tråd.
- Vissa personer noterar man mer om. Mycket om SL.
- Jag kan se och konstatera att det varit drygt i höst.
- Ledsnat på mitt sätt att skriva har jag gjort många gånger. Viktigt att få med hela dagen leder ju till upprepningar. Men när jag läste var det bra.

En person berättar och vill dela med sig till gruppen vad hon sett genom sin dokumentation:

- Jag jobbar annorlunda nu, fast jag trodde det var lika. T ex när jag är och handlar. Skulle ha krävt att de skulle ha packat i kassarna. Nu serverar jag. Assisterar. De har fullt upp med sitt.

För mig innebär det att en av ingredienserna i arbetssättet som praktiseras på sår vux har nått sin spridning hit, vilket var en del av mitt syfte: Att även människor som inte tar sig till skolan ska få sig moderna arbetssätt till dels via sin vardagspersonal.

Ett annorlunda sätt att söka röda trådar som en personal delgav oss var att läsa på så sätt att hon delade in vad hon skrivit i personer, sig själv och arbetsgruppen.

Om personerna:

- Skriver mycket om Emma, Gustav och Marika. Ser att det händer mycket med Emma.

Om sig själv:

- Vi har olika åsikter och lär av varann.
- Jag har lärt mig att inte ryka ihop jämt.

Om Etiktorgsgruppen:

- Känner trygghet i den här gruppen.
- Åsberget är fantastiskt! Personerna vill upp hit för det är bra, det måste bero på oss!

Ett sätt att presentera en röd tråd som visade att personalrollerna var mycket mångfasetterade var att läsa upp en hel veckas dokumentation. Vi kunde verkligen förstå mångfalden och att man måste byta roll från mamma över psykolog till bilreparatör på en och samma dag. Att kaos så småningom leder till ordning sade oss också beskrivningen.

Att ur konstaterandet av att ha funnit många fantastiska saker som hänt vad gäller relationer välja det mest fantastiska att dela med sig av var en personals sätt att presentera en röd tråd:

- Han hade taktil först. Sov på vilan. Satte mig med honom. Första gången jag pratade om olyckan och sa att han hade jobbat med ... när det hände och att hon hade läst ... Han blev plötsligt så vaken. Storögd. Skrattade. Vilken närhet jag kände. Enda gången jag har upplevt en sådan närvaro hos honom. Jag vill veta mer om bakgrunden!
- Man ser varje dag. Vilken skillnad det är i dag.

Det sistnämnda citatet, vardagens röda tråd, får sammanfatta vad det betyder att ha tillgång till en dokumentation.

Egen vilja

Är det någon mening att ha en egen vilja?

Under denna rubrik vill jag söka spår av och uttryck för egna önskemål, egen vilja – om det förekommer och om och på vilket sätt det får konsekvenser för personen. Verkar livet bli bättre? Är det någon idé att visa vad man vill? Hör och ser någon mig? Arbetssättet Etiktorgets ena syfte är att lära personalen att än mer se personen, lära varandra och fördjupa helhetsbilden om personen man är satt till att serva så att det dagliga blir så som personen önskar. Mitt intresse rör alltså om och hur man kan se sådant under processens gång.

Spår av egen vilja

Jag börjar alltså leta i anteckningarna från de fyra stegen samt från intervjuutskriften, dels efter *uttryck för egen vilja och egna önskningar*, dels efter personalens svar på önskningarna. Från början, den allra första gången vi träffades, fick jag höra om en person som skrek: ”Jag vill dö. Jag vill inte vara här.” Nästa gång berättade man att en person ville jobba över, trivdes inte med sitt gruppboende och om en annan som går omkring och orienterar sig samt frågar vad det är för mat. Här nedan följer flera uttryck av vilja och ofta *ovilja* och önskningar. Jag har bara tagit med vad jag hittat i anteckningarna från en av grupperna, med det får räcka för att illustrera att personalen ofta, och starkt, berördes av personernas vilja och tyckte att det var värt att skriva om. Utdrag från mina anteckningar som illustrerar detta:

- Mattias vill röra sig. Markus sitter vid en ljudbräda – kan sitta med den hur länge som helst.
- Ella tycker inte om när Sune kommer, han tycker det är jobbigt när någon stör.
- Karin skriker tills hon får kaffe.
- Hon skrek hela tiden.
- Ida pekar på höften (betyder att hon vill ej ut)
- Hon viftar mot I – har hon inte sett honom förr?
- Hon är medveten om valet, sa Inga.
- Mattias säger ifrån (ridning)
- Egon vill veta när dom kommer hem. (Från bussluffen.)
- Bosse gruvade sig men kom med.
- Vill väva fast han inte kan så bra. Åke ville inte vara med och sitta och sjunga.
- Vill inte lyssna på högläsningen. Vill spela spel.
- Jag måste jobba också, sa hon när vi bakade.
- Vill vara hemma, tror Eva om Mia.
- Bowling. John ville inte. Åkte hem.
- Gunnar vill inte fortsätta med bilen. Han vill skrota.
- Mona sa att hon ville börja skolan igen.
- Vill inte sitta på sitt rum. Söker sig ut i världen.
- Ulla upprörd över personal, ringde hon och sa.
- Signe hemma. Vill inte åka hit.
- Hon önskar att vara på Presentboden.
- Gunnar upprörd över mat.
- Dom kan säga ifrån till tvärgruppsaktiviteterna om dom vill.
- Ella vill inte ha något bakat.
- Ella frågar efter Sune.
- Han sparkar förarna i ryggen. Är rädd för att åka buss?
- Maud bråkar med honom.
- Initiativ själv.
- På eget initiativ kan hon ta ut disk.
- Ronny ville ut till en arbetsplats.
- Sten vill ut, AV-media kanske.
- Erik vill byta efter maträtter. Vad som bjuds till lunch.
- Ulla tjuvkokar kaffe.
- Malte kom inte på karriärsamtalen. Han hade lagt av luren.
- Kaj tar rullatorn och sticker i väg – vill inte vara med på underhållningen.
- Karin plockade undan och dukade på eget initiativ.
- Tjuvåt pannkakor.
- Calle orolig vid förändringar.

Fullt med uttryck för egen vilja och nejsäganden. Ibland förekommer initiativ till att göra något och önskningsar. Uppenbarligen ser personalen allt det här och tycker att det är viktigt att berätta om.

Det här första får vara ett ”bevis” på att önskningsar och tankar förekommer i hög grad. I det följande ska jag mera försöka söka efter *en persons* uttryck och följa dem i tiden, se om något kommer att hända som leder till att personen får sina önskemål tillgodosedda inom organisationens ram. Vad man gör – om man gör något – och hur det hela faller ut. Spännande finner jag det att följa en sådan tråd. *Alla vet och vill, om man får. Att man uttrycker en önskan beror också på att man inte riktigt givit upp.* Att personalen ser och förstår ligger mig varmt om hjärtat eftersom det är en grundbult i den förståelse som särvux pedagogik bygger på och som är grunden i varje människas utveckling: Även den mest beteendestörda eller utvecklingsstörda person söker efter den människa som kan ge dem bekräftelsen, som kan se dem. Sker detta startar den utveckling som till synes avstannat eller som vi tror inte är möjlig. Att personalen ser är steg ett, steg två är att visa personen att de ser och att sätta ord på vad som är = att sätta ord på livet här och nu samt förr att *ge orden för din historia*¹¹, som för många inte finns.

Är det någon idé att uttrycka en önskan?

I förra avsnittet kunde vi följa en av Etikgrupperna under en termin beträffande vad de skrivit om personernas uttryck av egen vilja – och många gånger, visade det sig, ovilja. Personalen ser och hör, är min uppfattning. Gör de något för att svara på viljetrytningarna, blir följdfrågan som är intressant att söka svar på.

Låt oss titta på vad en av personerna säger eller visar. I samtliga steg söker jag efter om något finns noterat som

¹¹Stefansson 2001

kan tolkas som en fortsättning eller låt oss säga en mening med det uttryckta:

- Han sparkar förarna i ryggen. Är han rädd för att åka buss?

Jag fastnade för detta, sagt 1998 om en person som inte talar, låt oss kalla honom Tomas. Finns det något mer noterat om honom i **steg ett**? Jo, han är med i Herrklubben på fredagarna, där man fiskade och åkte på busstur. Herrklubben körde fast med bussen. Alla var ändå på gott humör. Bussluffen gick till Trönö. På min fråga om någon skrivit extra mycket om en person svarade ingen att de skrivit extra mycket om Tomas.

Citaten nedan som rör Tomas återges i tidsföljd med början i steg ett:

- Knackar någon i huvudet, någon som sitter i rullstol.
- Förr var han vid återvinningen. Har blivit en person sen han kom hit.
- Han gör ljud. Säger nog något snart.
- Eva hade skrivit om varje person, bl a om Tomas: Tomas glad, kramig.
- Tomas sparkar, visar vad arg han är.

Vi kom att tala om journaler, om att där finns personens liv och att vi ingenting vet om bakgrunden. En av personalen ville att vi skulle läsa Tomas journal (som finns på landstingsarkivet.)

- Tomas sitter och flinar. Satt bakom en skärm. Knackar. Lyser av glädje. Kram. Sitter nära Eva.

Steg två

Elisabeth som ska byta grupp vill få information om Tomas av de andra. Hon känner sig lite orolig inför honom. Hon får bland annat höra:

- Han är mysig. Killas och skrattar.
- Han har helt plötsligt ett liv, säger Anki och jämför alldeles nyss när han satt på Återvinningen bakom en skärm.

- Svårt att hitta på något att göra i Herrklubben när det är vinter. Ska till Trönö och äta sotare. Tomas är med också. Spelar synt. Slår Kalle – uppmärksamhet?

När flera personer talar om Tomas låter det så här:

- Jag kastade boll med Tomas, han tyckte att det var roligt, sprang på toa, sedan ville han inget mer.
- Tomas har ändrat sig mycket. Förr fick man inte ta i honom.
- Tomas har provat att spela på synthen.
- Man har inte erbjudit honom förr heller.
- Tomas drog Jesper i håret i förra veckan, det var länge sen han gjorde det. Möjligen blev han avundsjuk, för jag hade hållit på en längre stund med Jesper.
- Eva har stor förtjänst i det hela med Tomas, hon har brytt sig om honom. Jag har respekt för Tomas, han har dragit mig i håret, fast då var det långt.

Ett annat samtal gången efter:

- Tomas har blivit glad och musikalisk.
- Han var aggressiv i slutet av Herrklubbsresan.
- I vilka situationer?
- Han sitter själv längst bak.
- Kan någon sitta med honom?
- Det är ju som förvaring annars.
- Jämför ridningen – där är ju två personal med.
- Att han drar Carolina i håret är en röd tråd i min dokumentation.
- Det har varit många vikarier.
- Vi borde undvika elever.
- Tomas på dåligt humör. Slagit Ing-Mari (personal).
- Slagit Ulla i korridoren.
- Det går så fort, man hinner inte med.
- Vid färden på bussluffen i fredags också.
- Jag slog på soptunnan – Brukar slå och härma nu.
- Han tycker inte om barn. Ulla är ju som ett barn.
- Han var hackkyckling när han var på Söri. Går därför på dem som han rår på.
- Det där gäller Maud också – hon var hackkyckling och nu slår hon andra.

- Jag var orolig när jag skulle läsa för gruppen som han är med i. Kändes lugnt när B-G (personal) var med.
- Han blev arg när jag stod och pratade med Inga (personal) som kom och hälsade på.
- Jag tog mod till mig och hämtade synten.

Steg tre

K som är ny har skrivit om Tomas att han var irriterad på onsdagen och torsdagen. Det visade han genom att han daskade folk i huvudet. Hon undrar vad som utlöser irritationen. Han kissade på sig, och inte bara då. På onsdagen hade det varit annorlunda, mer fart och fläkt. Där var vikarier pga kvalitetscirkel och de hade ”öppet hus”. Detta ledde till att Carolin var orolig. Hon var tacksam att Tomas var ledig och undrade hur det hade varit om Tomas hade varit där då.

Britt går själv på promenader med Tomas och Carolina nu, har inte vågat det förr utan gick bara runt huset. Nu var de till ån och köpte glass.

På träff tre berättade man att gruppen gjorts om med tanke på Tomas:

- Tomas tittade sig omkring. Tyckte det var fint? Det är nära till toa nu. Behöver inte springa så långt. Slänger i sig maten. Stjälper i sig kaffe. Snus. I väg.
- Mats tar Tomas nalle och vrider om örat på den.

Inför flytten till ett annat rum förbereddes Tomas (och de andra) en vecka innan:

- Pratade med pojkarna veckan före. Ville inte ta det för tidigt. Orolig för Tomas rutiner. Toa med muggen. Följde honom till det nya. Jag sa: Soffan, pipis (gosedjur), kudden och allt ska följa med ... och annat ”mysprat”. Tomas glad. Kissade på sig en gång.

- T tog det lugnt, precis som om han ville ha hjälp in. Sparkade i bordet. Betyder det musik? Måste gissa. Är det bra eller inte? Huvudet i väggen. På sin vakt.

Inga, som har bytt högläsningen med Kerstin på grund av att hon är rädd för Tomas, säger:

- Känner mig inte säker på honom.

Olika personalröster:

- Privata angelägenheter gjorde att jag inte kunde vara med Tomas som jag lovat honom. Torbjörn (personal) hade förklarat varför jag inte kom som jag lovat och i går när jag kom förklarade jag detsamma. Jag sa att jag längtat. Vi kramades och Tomas skrattade.
- Under lucia satt Tomas stilla.
- Britt: jag pratar mycket med Tomas. Kalle pratar mycket med Tomas.
- Det är positivt med flytten för Tomas. Sparkar på bordet. Myser. Hetsig, allt ska ske på en gång. Mat – skruvar på sig.
- Han är som tåget, X 2000. Han springer inte ner någon fast han skrattar högt på toaletten.
- Han är plirig.

Steg fyra

Personalens fortsatta berättelser om Tomas är ljusare än tidigare tycker jag mig märka.

- Tomas kissar inte på sig längre.
- Märks att Tomas har blivit lugnare. Det händer ofta nu att man kan leka titt-ut.
- Tomas också intresserad av bilar, Gunnars Epa. Buss också. Men vill helst inte med på bussluffen.

- Tomas satte sig i en främmande buss, skogsarbetarbussen. Växte fast i rötterna.
- Under fredagsmysen knackade Tomas i väggen med huvudet när det var högt tv-ljud.

Under träff fyra berättar vi som var med på studiedagen med Rolf Karlsson för de andra om vad han sa om vad det stod i Tomas journal.

Berättelserna fortsätter i samma anda:

- Aldrig arg.
- Sist kvar. Vill titta på bilderna på gruppen. Avundsjuk på Jesper som får ta tid.
- Kollade in nya rummet, kikade in i köket. Ser klurig ut. Vi vilar. Vill du komma? Skulle få slag om han kom! Godmorgonsången. Blott en dag. Godis gillar Tomas.
- Under motionen med Marit och Tomas kom en hund. Tomas rädd för hundar, men det gick bra.
- Jag hjälpte till med Tomas och vi hämtade medicin med bussen. Tomas fick sitta fram. Körde en extra tur för han skulle känna att det var för hans skull och inte bara för att hämta medicin. Vi fikade hemma, snabbt. Han satte fram tallriken och ville ha mer!

I uppgiften, som var att välja ut något från halvåret som gått ... att delge de andra, hade K valt att berätta om Tomas:

- Lugnare nu efter flytten. Kan tolerera andra. När det är mycket folk kissar han på sig.
- När man busar med honom skrattar han högt.
- Trodde inte att det skulle gå bra med flytten.
- Det var sjöar omkring honom förr.
- När jag gick till köket följde han efter. Pekade på skåpet. Jag frågade vad vill du ha? Han fick en macka och satt med mej och drack kaffe med mej. Tog ingen snus – som alltid annars!

Slutligen letade jag bland intervjuutskriften och fann några kommentarer om Tomas.

- Har skrivit mycket om vissa personer. Mycket om Tomas. Fick veta mycket om honom i förra gruppen där Ing-Mari deltog. Ser att mycket hänt med honom.
- På onsdagarna är Eva ensam med Tomas. De åker buss och han sitter fram. Det skulle vara kul att åka "riktig" buss med honom. Ser han en buss när vi är på promenad springer han mot den. Han har fått en egen skinnfåtölj som han är mycket glad för. Nu finns det mycket att skriva om.
- Jag ser skillnad på det här 1½ året jag varit borta.
- Tomas som jag alltid varit tillsammans med i 7 år är inte bara "min" längre.

Sammanfattning

Tomas viljeyttringar hade visat sig i form av ilska, att han kissade på sig, gick och satte sig i bussen samt att han ofta slog andra som konkurrerade. Personalens ökade kunskaper om Tomas gjorde att man bytte lokal till en bättre, som gav en mer ombonad miljö. Han fick *ord på det som är* genom att personalen pratade med honom på ett mycket allvarligare sätt om livet här och nu. Att ofta få sitta framme i bussen, ensam med en *egen personal* är något han visar glädje över. Ett exempel på att han börjat våga begära något mer av livet visar han genom att sträcka fram tallriken och be om påfyllning av mat samt att peka på skafferiet och önska något som finns där. Aggressivitetens uttryck i form av att kissa på sig har nästan upphört. Genom att personalen har tagit reda på händelser i hans liv kan de nu samtala med honom om det som var, om barndomen, och därigenom visa att de ser och förstår. Han har på så sätt fått tillbaka en del av sin historia.

Relationer till boendepersonal och god man har intensifierats och man har fått tillåtelse att köpa det man ser att Tomas vill ha och behöver, "även om det kostar", som gode

mannen uttryckte sig och man köpte genast en fin skinnfåtölj med fotpall till. Där sitter nu Tomas bekvämt i sin nya mera ombonade värld som han själv blir alltmer nyfiken på i den takt andra ser och förstår honom. Han har fått ett stycke godare liv.

Vad personalen berättar om tre personers förändrade eller förbättrade liv

Att skriva om Tomas gjorde mig nyfiken på att se om ”förbättringen” också gällde flera personer. Valet stod mellan att jag själv skulle välja ut ytterligare en person ur mitt material och följa honom eller henne på samma sätt som jag följde Tomas och att be personalen använda sina anteckningar. Det sista alternativet var det som också kunde fungera som en sorts kontroll på att arbetssättet fortlevde och tjänade sitt syfte. Personalen ombads att följa tre personer till dagens datum, vilket innebär ett år längre än jag kunnat följa Tomas.

Ett år efter att jag dragit mig tillbaka, vid en presentation av rapporten i dåvarande utformning, framlade jag mina önskemål och till min glädje var alla villiga att utföra uppgiften. Villkoret var att på terminens sista veckor avsätta de ordinarie etikträffarna till att välja ut en person per grupp samt att leta i och sammanställa anteckningarna. Det vanliga Etiktorgsarbetet fick alltså ta en tillfällig paus vilket ansågs vara en lämplig tidpunkt då semestrarna var i antågande. Karriärgruppen valde en person och träffades själva för att sammanställa. Utdragen ur den samlade dokumentationen såg ut på liknande sätt som mina anteckningar om Tomas ovan, vissa var gjorda som en berättelse och i det fallet återger jag ordagrant.

Maud

En grupps sammanfattning inleds med:

- För något år sen gick diskussionen om att hon skulle få kaffe när hon kom på morgonen för då sitter personalen och dricker sitt morgonkaffe. För vissa fick hon och vissa tyckte inte att hon skulle ha, men det togs upp och då skulle hon få. Detta spreds till dom andra så det blev fler som ville ha en morgonkopp.

Kaffe var något som hon vid tillgång kunde dricka i omåttliga mängder och man gjorde sitt bästa för att hjälpa henne att avstå från kaffedrickandet med olika strategier, något som jag tolkar som försök till att *träna* bort symtomet. Genom att hon blev mer och mer förstådd och synlig upphörde begäret efter kaffe och hennes drickande förekommer numera i någorlunda normala proportioner.

Ofta vid besök kunde man höra någon som skrek högt av vanda: Jag vill inte leva längre. Det var Maud som när hon inte drack kaffe tillbringade stora delar av sina dagar i ångest liggande på en sliten soffa. Hon kladdade också ofta med sin avföring och kunde inte eller ville inte tvätta sig själv och brydde sig inte om att hon hade bajs under naglarna.

I de anteckningar jag fick av gruppen kan jag följa de små omsorgerna hon fick tillgång till och som hon genast tog till sig och svarade med glädje och ett mera normalt beteende på.

Jag återger några talande citat:

- Maud gick in till tjejgruppen och ville bli ompysslad för hon skulle på julfest på kvällen. Ville vara fin till dess.
- Hon har börjat tänka att maten ska räcka till andra. Tidigare har det varit viktigast att hon själv får.
- Sista tio minuterna går hon ut från musikgruppen och in till tjejgruppen och får lite manikyr. Hon tycker om att bli ompysslad. Hon tar vara på allt.
- Eva kom på att det var längesedan Maud hade bajs på händerna och tröjan.

- Kissdropp i Mauds byxor. Gick och bytte trosor och byxor själv.
- Maud har varit aktiv och självgående hela veckan.
- Maud får taktil av Britt på hela kroppen men hon vill ligga i dagrummet så att alla kan se som går förbi att hon får "baktil" som hon säger.

Jesper

Jespers beteendestörningar, som gör honom begränsad i ett deltagande i vad världen erbjuder, består främst i att han "låser fast sig" på de mest omöjliga ställen. Att förflytta sig till primära behov, som mat och toa tar tidvis mycket lång tid. Han yttrar inte annat än vissa ljud och enstaka "ord", som kä, kä, = tjej osv. Jesper har också, som de andra, önskemål via sin företrädare om hur han vill att dagarna ska gestaltas. Bowling, bad och taktil är några av dessa. Det krävs mycket energi från personalens sida för att se till att dagarna går ihop och blir gjorda enligt de önskemål som framkommit under kvalitetssamtalen.

Sammanfattning från personalen:

En av Etiktorgsgrupperna lämnade tre utdrag ur dokumentationen omkring Jesper, ett var specifikt om taktilen. Läsningen gav mig en stark känsla av vördnad.

Taktil "svarar" han positivt på i den meningen att han syns njuta och det blir lättare med hemtransporten efteråt. Taktilpersonalen lyssnar och låter honom bestämma takt och vad som ska ske, ett forum för att i de små nyanserna, i det lilla, bli sedd. Att vara bara med en person och att få hela uppmärksamheten är fantastiskt! Jag noterar att man också i övriga situationer ser, är djupt intresserad av och både förundrad och bekymrad över Jespers egensinnighet som ibland är blandad med humor och pliriga blickar.

Taxiresorna har bytts ut mot att personal går hem tillsammans med honom. Man talar mycket med honom om det som är, förklarar och visar att man ser. Det i sig är något

stort som händer. Men jag ser inget radikalt som innebär en förändring på djupet utifrån den vilja han uttrycker. Tills plötsligt ett halvår senare när personal börjar prata om ett beslut som sakta vuxit fram angående Jesper, och det beslutet är radikalt i den meningen att man behöver gripa in i önskningsförfarandet och proceduren med samtal som kvalitetsombud har gjort – ja i alla led som organisationen antagit som policy. Detta kommer att innefatta kontakter och diskussioner och att stå upp för sin åsikt inför god man, förälder, boendepersonal, kontaktman, kvalitetssamordnare, kvalitetsråd, berörda arbetslag, ledning med flera intressenter.

Att kunskap har genererats på basnivå där ansvar för att sprida den, ta ställning och genomföra en förändring utifrån att så tydligt se en person är för mig underbart att få uppleva! Vari består då förändringen till det bättre? Jo, han ska få göra vad han vill, hur han vill, när han vill, för att få möjlighet att finna sin egen struktur, vilket innebär att schemalagda aktiviteter ska plockas bort. Maten bärs till honom om han inte vill gå till matsalen, han får alltså bestämma tid och plats för mat och fika och han behöver inte gå på toaletten så att det ska stämma med aktiviteternas placering i tid och rum. Om man tror som jag, att beteendestörningar är adekvata beteenden med mening och funktion, blir det en självklar konsekvens att i första hand söka hjälpa människan hitta egna strukturer för sitt varande i stället för att erbjuda av någon annan konstruerade aktiviteter som enda väg till gott liv. Att som personal erbjuda dessa till synes små saker är mycket svårare och kräver mer än att tillhandahålla yttre aktiviteter.

Oskar

I berättelsen om Oskar speglas de olika roller personalen erbjöd till stöd. Att i sin vardag ha förstående vuxna till hands tolkar jag som den stora förändring som har hjälpt till att göra Oskars liv godare.

Januari 1998

Han praktiserar på Ica Alen. Han vill inte vara på dagliga verksamheten, han vill inte äta där heller. Han slutade där på grund av komplex över att han inte pratar så bra. Han börjar på Allservice och det var hans eget beslut likasom hans tider där som passade honom, inte Allservice.

Han börjar praktisera på fiket på Bibblan. Han vill börja med teatergänget. Han får en praktikplats på TeWe's. Mår relativt bra!?

1999

Han har besvär med personal på dagliga verksamheten och med personalen på hans flickväs boende. Det händer inget med hans ihopflyttning. Det är tio personer som är inblandade i detta. Han är arg men vet vad han vill. Han ändrar sig inte trots att det är så mycket tänkande runt omkring honom. Han går på tills han får rätt.

Han börjar se andra människor runt om. Han visar detta med små överraskningar, köper fikabröd och han bakar hemma och bjuder på detta. Han är med oss på Karriär på heltid. Han kämpar med sitt besvärliga liv. Han och hans flickvän fick tillslut igenom sin flyttning; de packade sakerna och bestämde ett datum och så flyttade de.

Han är inte helt tillfreds med sitt liv än men han bygger upp sig mer och mer. Han fixar mycket med sina saker som han ska göra, det gör han själv. Han kör ärenden i sin Epa-traktor. Han hamnar i en depression. Vi hjälper honom med hans problem. Han hade många snälla personer runt omkring sig.

2000

Han känner att han börjar bli fri. Nu vill han vara på Åsberget. Han vill skrota (vara i fred och bestämma helt själv hur han lägger upp sin dag). Han kommer till oss om han upplever orättvisor och han vill reda ut dessa med den som står för orättvisan.

2001

Han är gladare, ser andra ännu mer, han frågar hur vi mår varje gång vi träffas. Han har sina egna rutter med Epan. Han och hans kompis på komvuxfiket har ett bra samarbete. De fixar allt själva för att få fiket att fungera. Från att må jättedåligt och behöva personalen har han blivit en helt självständig person med glädje och frihet. Han är medveten om sina rättigheter och börjar bli medveten om sina skyldigheter också. Han behöver ingen god man, han ordnar allt själv. Han trampar på med fasta, glada steg i sitt liv. Han har personer runt om sig, som har förståelse för honom. Om han möts med oförståelse kan han tackla detta problem också. Han växer så det knakar när han har fått frihet och förståelse till detta.

Oskar fick skrota. Han fick hitta sina egna strukturer i en god miljö, tillsammans med förstående vuxna som såg och satte ord på det svåra, som benämnde världen och var goda förebilder. Som personal ställer det stora krav på flexibilitet. Som en personal uttryckte det:

- Ibland är jag mamma eller pappa, ibland terapeut och för det mesta bilreparatör.

Är det bra med etiktorg?

När två år hade gått och personalen förväntades sköta Etiktorgen själva, som ett inslag i den ordinarie verksamheten, intervjuades alla handledare i arbetslag Åsberget i form av ett samtal runt huvudfrågan *Är det bra med Etiktorg?*

Alla var överens om att Etiktorget hade sitt berättigande som ett vardagsredskap i verksamheten, och de flesta ville hjälpa till med att sprida sina erfarenheter av införandeprocessen till andra arbetslag. Man konstaterade nära nog samstämt att Etiktorget hade hjälpt till att ”få ihop” arbetslaget och haft betydelse för den egna utvecklingen. Personerna såg man på ett annat sätt än tidigare. Man lärde sig mycket av varandra och arbetet hade blivit roligare. Många spännande visioner omkring hela organisationens utveckling uttrycktes!

Sagt om personerna:

- Alla personerna blir synliga. Man ser inte bara de tre tydligaste. Man får en bild av hur andra kommer fram. Större ödmjukhet inför personerna.
- Man tänker på ett annat sätt – ser personerna mer som individer.
- Ove har man lagt märke till sen vi började skriva.
- Det är bra att lära sig se personerna bättre. Som till exempel Annas glädje i badet. Jag skulle nog inte ha tänkt på hennes glädje som något speciellt förr.
- Ser att så mycket hänt med honom!
- Tittar nu hur de reagerar.

Sagt om det personliga:

- Jag har blivit mera öppen, vågar prata mera.
- Man har växt själv.
- Att få bekräftelse är viktigt. Det syns det man gör. Det är viktigt.
- Man vågar säga saker nu utan att bli rädd att få skit för det.
- Det känns bättre när man får skriva av sig.
- Jag har fått en större helhetssyn nu.
- Jag diskuterar mera nu och tänker mera på de andra personerna i de andra grupperna.
- Jag har lärt mig att prata på rätt sätt, inte bara med taggarna utåt.
- Beträffande den egna utvecklingen sker kontinuerligt en diskussion på flera plan.
- Etik är jobbigt – det handlar ju om att se sig själv och andra, om att våga ta i saker som är jobbiga. Vi uppfattar ju saker olika.
- Det är roligt och jobbigt att vara med för att det ger så mycket tillbaka. Det vidgar ens förståelse.

Sagt om arbetsgruppen:

- Ett stort problem kunde jag ta upp i forumet och alla förstod. Det räckte med Etiktorget. Fick sådan värme och förståelse. Sen lämnade vi det.
- Etiktorget – ett fantastiskt sätt att få ihop oss i arbetslaget. Att få ihop oss är grundförutsättningarna för att vi ska kunna hjälpa personerna.
- Tillsammans med att kvalitetsombud finns i arbetslaget är Etikorg viktigt för arbetslagets utveckling
- Vi har olika synsätt. Att träffas och prata tillför mycket. Man ser på olika plan. Ta Tommys verksamhet som är annorlunda till exempel. Bra att se ur en annan synvinkel.
- Alla får utrymme.
- Man kan säga det man vill. Jag har väldigt bra jobbkompisar. Har aldrig förr upplevt att det varit så här bra. Ingen krånglar. Vi ställer upp för varandra och hjälper till när det behövs.
- Vi har mycket lättare att prata med varandra nu. Man vet hur de andra är, har sett det och är van.
- Det är en härlig stämning här i huset. Vi är alla på väg mot samma värderingar.
- Det känns inte löjligt, som en del tyckte förr.

- Vi är på bra varv vi!
- Man är ärligare mot varandra. Vågar ta upp och fråga nu.
- Jag har själv önskat att få vara med i Etiktorget trots min halvtid. Har fått två timmar extra.
- När man jobbar med personer med utvecklingsstörning kan man inte prata fritt tillsammans inför personerna. Etiktorget är bra därför – där kan man prata.

Sagt om organisationen:

- Det skulle vara spännande att vidga det här arbetssättet till ett stort tvärgruppssystem i hela verksamheten. Vad man skulle lära av varandra!
- Det är värt att satsa på att införa i hela organisationen.
- Organisationen får tillbaka genom att vi får en ökad medvetenhet som sprids till de andra.
- Etiktorgsmodellen skulle kunna användas i de andra mötena, i kvalitetscirkelarna och i Q-mötena. De skulle kunna ha samma innehåll för att få mera sammanhållning och mindre ytlighet. Gruppmedlemmarna måste lära känna varandra för att vi ska kunna göra ett bra jobb, så att det mjuka kommer fram också, inte bara det hårda.
- Speciellt i några av funktionsgrupperna, taktikerna och hjälpmedelsgruppen, skulle man kunna använda sig av modellen och säkert i flera av organisationens forum.
- Etiktorget bidrar till att utvecklingen av hela organisationen går framåt.
- Vad är det med Etiktorget som är så bra? Jo, allt är speciellt och ingenting är speciellt.

Det sista citatet tolkar jag som att det är vardagen som gäller, där sker allt och inget. Just tillgången till människors hela vardag ger möjligheter att förändra och förhoppningsvis förbättra.

Sagt av verksamhetschef:

Att påstå att en reell förändring till följd av införandet av Etiktorget skett låter sig inte utan en närmare analys att göras. Följande citat från en intervju med verksamhetschef fyra år efteråt får illustrera att Etiktorget ändå upplevs ha betydelse för organisationen och dess utveckling.

- Även om jag själv inte hade riktigt klart för mig hur de etiska torgen skulle gestalta sig, måste jag så här i efterhand säga att det var tur att vi över huvud taget började samt att vi inte hade förutbestämda idéer hur det skulle gå till.
- De etiska torgen har växt fram som ett nödvändigt angreppssätt i verksamhetsutvecklingen av daglig verksamhet, där fakta kring hur den funktionshindrade upplever verksamhetens tjänster behandlas men även ett forum där medarbetarnas förmåga att planera arbetslagets vardagsarbete i planeringsmöten ökar.
- I ett arbetsmiljöperspektiv har de etiska torgen kompletterat det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- En annan viktig funktion är att utgöra ett forum för att öka medarbetarnas etiska medvetenhet. Jag har tydligt märkt att det arbetslag som arbetat längst med etiska torg har mer "djuplodande" frågor som de vill ta upp på arbetsplatsträffarna.
- Om jag ska sammanfatta betydelsen av att ha etiska torg i verksamheten vill jag säga att personalgrupperna har mognat och är på väg från åsikter till insikter och från diskussion till dialog.

Etiktorgets metaforer

Under arbetet med att analysera och skriva rapporten fastnade vissa uttryck som gav mig bilder för vad de etiska torgen handlar om. Utan att tro att uttrycken säger läsaren exakt detsamma vill jag gärna dela med mig av dessa. Kanske finner andra människor andra metaforer för innehållet i processen.

Vi är på bra varv vi!

Uttrycket myntades av en personal när hon skulle beskriva hur det var att arbeta. Mycket hade hänt i och med att Etiktorget fanns som gjorde att ... ja, att man var på bra varv. Bildligt sett snurrar tillvaron fort när man har utvecklingsprocesser på gång.

Det är vi som har nyckeln till deras liv!

Så betydelsefullt eller ansvarsfullt tyckte en annan personal att det ibland kändes att genom dokumentationen och etiktorget få fatt på kunskaper som gör livet bättre för de människor vi är satta till att hjälpa.

Långsamhetens lov

Det lilla långsamma livet i vardagen som man stannar upp vid, delar med sig av och får höra om av andra i Etiktorget är viktigare och kan rymma så mycket mer än vad som händer och sker i organiserade aktiviteter, sådana som vi lätt betraktar som bevis på att vi gör något riktigt och bra.

Tillgången till hela vardagen

Så mycket kan göras för att tiden, dagen, finns och kommer åter i morgon om man inte hinner i dag. Har man dessutom ett ständigt återkommande forum i gång där man kan venti-

lera problem, göra upptäckter och lära så fortsätter utveckling.

Allas upplevelser är lika mycket värda

Upplevelser man delar saknar inslag av prestation och konkurrens och värderas lika, oberoende av utbildning och bakgrund.

Tankar får, genom de skrivna orden, form och gestalt

Att få syn på de egna tankarna i ordens form och gestalt har ett värde för personlighetsutvecklingen, man får syn på sig själv – på gott och ont.

De blir helt plötsligt personer!

Människor man pratar om, får kunskap om och lär sig se och förstå framstår i ett annat sken. Att få veta en livshistoria kan vara smärtsamt omskakande men gör att beteendestörningar som tidigare mest varit fränstötande blir förståeliga utifrån människans livsöde.

Surdeg upphör och ersätts med frisk luft som efter ett åskväder

Inga surdegar i personalgruppen hinner uppstå i och med att forumet finns att tillgå där man snabbt kan lyfta upp och lösa problem med gemensamma kunskaper.

Diskussion

Arbetet med Etiktorget, implementeringen, analysarbetet och att skriva rapporten, har gett mig en fördjupad förståelse för hur personalens och personernas hinder och möjligheter kan gestalta sig. Redan i ett tidigt skede började tankar om att söka föra ut erfarenheterna att ta form. I arbetsprocessen har skett ett omfattande kunskapsutbyte som är svårt att uppnå i konventionella utbildningssammanhang. Processen kan ses som ett exempel på effektivt kunskapsbildande i vardagen – något man får på köpet medan man arbetar.

Jag kände då och då ett behov av att vidga vyerna, att ta reda på och studera andras erfarenheter av liknande arbets sätt för att själv bättre förstå vad som pågick, men eftersom allt skedde i vardagen, mitt i allas andra arbetsuppgifter, fanns inte tid för detta. Olyckliga misstag hade säkert kunnat undvikas om sådana studier hade varit möjliga att göra parallellt. Men när man tänker på hur människobarnets utveckling sker är det i princip på samma sätt: erfarenheterna från sina ”kloka” föräldrar tar tonåringen sällan till sig. Först efteråt, när misstagen redan begåtts, finns tid, och vid vuxen ålder tillåter livet i bästa fall att jämföra och tänka i generationsperspektiv.

När mitt deltagande nu är slut och arbetsmetoden helt integrerad i övrig verksamhet och självgående, har jag börjat söka efter andras erfarenheter och kommer att redovisa det jag funnit intressant i avsnittet Andras röster och erfarenheter i slutet av rapporten.

Rader av problem som rörde arbetssättet visade sig efter hand. För att ingjuta andra, i liknande situation, hopp och

tillförsikt, vill jag visa med några exempel hur förhållandevis lätt sådana problem kunde lösas:

- Det finns mindre och mindre tid för skrivande och reflektion, ansvaret för beställningarna tar mycket tid.

Personen som upplever detta har själv förslag på lösning:

- Jag ska ta upp problemet på något torsdagsmöte.

Dessutom kunde en av personerna, som själv allt mer blivit sedd, se och förstå problemet och erbjöd sig att hjälpa till:

- Gustav kommer och frågar: Behöver du hjälp? Också Per-Anders ställer upp och hjälper till.

En annan personal kommer med ett erbjudande:

- Tiden som är avsatt för mig kan jag ge bort till någon som behöver skriva varje dag, säger Eva, som tycker att det är okej att inte skriva varje dag och som har bra kom-ihåg.

Ett smärtsamt påpekande av annan personal levereras också:

- Det som påverkar att man tar sig tid, förutom att oförutsedda saker kan hända, är också den egna fantasins beskaffenhet. Även den egna förmågan till disciplin har betydelse för att det blir av att skriva varje dag.

Att ha tillgång till ett ständigt återkommande forum är en garanti för att de flesta problem i verksamheten går att lösa och inte behöver växa sig för stora. En övning i att lösa problem är en av ingredienserna i Etiktorget.

Eftersom verkligheten krasst kan se ut som någon så modigt uttryckte det: *Det är svårt när man inte känner för alla personer*, är det nödvändigt att lära av andra så att man kan få möjlighet att börja känna för dem som man är satt till att hjälpa till ett gott liv, att utveckla sin yrkesroll till att ta tag

i just de etiska dilemman som vardagen, varken vi vill tillstå det eller ej, är fylld av.

Att sitta ner och ge sina tankar form och gestalt under arbetstid torde ses, trots karaktären av ett obligatorium, också ses som ett privilegium, kanske rent av som friskvård, och min förhoppning är att allt fler kan ta till sig den innebörden av att ha tillgång till ett Etikorg. Just reflektionens betydelse i en organisation har i och med analysarbetet allt mer kommit i fokus för mitt intresse. Skulle jag göra om och veta vad jag vet i dag, när jag ytterligare följt flera arbetslags Etikorg, skulle jag ha fördjupat mig i reflektionen och låtit den vara ett av snitten att titta närmare på. Kanske kunskap om detta också kan betraktas som ett resultat av analysen – något jag inte hade klart för mig när vi började.

Något som kommer fram i steg två, träff fyra, är att kvalitetssamordnaren har uppmärksammat i sin skrivning från en gruppsammanskomst att några inte förstått att skrivandet och träffarna har dignitet av en arbetsorder. I mina anteckningar efteråt, från träff fem där vi gick igenom kvalitetssamordnarens sammanfattning, noterar jag att vi talar ytterligare om det faktumet att Etikorget eller Dokumentationen som var arbetsnamnet, är en i vardagen ålagd aktivitet. Kan svårigheterna att ta till sig att skrivandet är ett obligatorium bero på att man inte tillmäter sig själv så stor betydelse? Eller, man blir ansvarig för sitt eget lärande. Det förpliktar. Ju mer man ser och lär sig desto mer ansvarsfullt blir det att företräda personen och lyssna på dennes vilja. Som någon sa vid just det tillfället: *Vår dokumentation är nyckeln till deras liv.*

Ytterligare en fråga är om arbetsledningen varit för luddig och otydlig i sitt budskap att det är ett nytt arbetssätt som håller på att införas? En viss försiktighet kanske var befogad innan man visste hur möjligt det här arbetssättet var att implementera för första gången. Att det fungerade inom ett konventionellt utbildningssammanhang, att jag inom skolans ramar dokumenterade och fann röda trådar, garantera-

de inte att man rakt av kunde införa det inom arbetsorganisationen. Början var trevande – något som i mina ögon framstår som fint och lyhört i stället för, som också kan vara en rättmätig tolkning, osäkerhetsbaserat. Att tassa är i sådana här sammanhang bättre än att klampa.

Förståelsen bland personal för hur inläring i allmänhet går till kan medvetandegöras i relation till vad de själva upplever omkring sitt eget kunskapsutbyte i Etiktorgen, något som på sikt torde gagna personerna. Vi diskuterade inte särskilt mycket i sådana termer men om en fördjupning av arbetssättet efter några år kommer till stånd, vill jag varmt rekommendera att en sådan diskussion lyfts upp.

En sista fundering rör huruvida man kan införa Etiktorget i en annan typ av organisationsstruktur, en som inte är så platt som SDV:s. Var den höga graden av självstyre en bidragande orsak till att implementeringen var relativt smärtfri? Eller skulle det ha gått ännu lättare i en mer hierarkisk organisation?

Möjlig utbildnings- och forskningsfortsättning

Med avseende på den starka upplevelsen av arbetslagets utveckling som personalen uttryckte i intervjuerna efter de två åren torde erfarenheterna från processen kunna ”återanvändas” och vara intressanta att titta närmare på, kanske under rubriken *Arbetslagsutveckling på basis av eget styrande i syfte att hitta egna strukturer för lärande*. Att söka teoriförankra genom att fördjupa metaforerna för arbetssättet i relation till exempelvis Polanys teori om tyst kunskap¹² ser jag även som en intressant forskningsfortsättning.

I dag, i skrivande stund, är vi i färd med att planera en ettårig utbildning för personal inom dagliga verksamheter i Söderhamn med hjälp av EU-medel, där Etiktorget ska implementeras i alla arbetslag. Ett arbetslag startade för drygt

¹² Rolf 1995

ett halvår sedan och ytterligare ett har haft sin första introduktionsträff.

Brevet från Jespers handledare som anlände för två dagar sedan - när endast några månader efter att beslutet togs om att låta honom slippa aktiviteter och mera få bestämma själv - får avslutningsvis belysa hur det lilla som i vardagen lyfts upp och tas på allvar kan göra att en persons liv börjar få ett innehåll bortom beteendestörningarnas horisont:

Hej Ingalill!

Plitar här ner några rader om Jesper. Dom sista veckorna har han visat mer vad han vill!

En onsdag var han klar med maten vid ett-tiden, kom och tog min arm och gick till taktilrummet. Jag följde honom till sängen och gick sen till dörren och frågade om det var okej att jag lämnade honom. Jag talade även om att Britt skulle komma och ge honom taktilmassage om ca en timme. Han kom och hämtade mig där jag stod vid dörren och visade att jag skulle ta av honom skorna. (fast han kan själv). Sen lade han sig på sängen. Därefter var det okej att jag gick därifrån. Han somnade en stund innan Britt kom och gav taktil.

I måndags morse, när Jesper hade kommit med taxin, så vankade han runt lite vid entrén och i korridoren som han oftast brukar göra. Efter en stund frågar jag om han vill att jag följer med honom upp och tar av ytterkläderna. Men jag gjorde inte det meddetsamma så då kom Jesper och tog tag i Evas arm. Jag kommenterade att det var bra för då slapp jag. Då tvärvände han och sprang och hämtade mej. Han ville nog att vi skulle komma båda två.

Igår, tisdag, skjutsade jag Jesper till skolan. Någon lade hans jacka på en stol. Jesper hämtade först mej, sedan jackan och hängde upp den på tamburmajoren.

Idag, onsdag hände samma sak efter maten igen: Han äter ganska snabbt, smakar säkert bra efter promenaden tidigare på förmiddagen. Han tar Ingas arm och går till taktilrummet. Hon tar av honom skorna och han lägger sig ner och ser ut att må himla gott.

Hälsningar Ing-Mari

Den största svårigheten med att skriva rapporten har varit – att avsluta den. Plötsligt, under en promenad i skogen, förstod jag varför: Processen, arbetet, lärandet pågår! Nästan varje dag hör jag talas om något nytt som hänt i personalgruppen men framför allt i gruppen personer med utvecklingsstörning. – livet **blir** godare!

Ytterligare information

metod och procedur

Det praktiska arbetet med att bringa ordning i alla anteckningar från dokumentationsträffarna innebar att renskriva på ordbehandlare, sortera efter steg eller terminer, grupper och temaområden eller frågeställningar. Pyssel med sax, klister och färgpennor gav mig möjlighet att tänka långsamt och upptäcka intressanta aspekter som lätt kan glida förbi om man endast läser. Eftersom jag i grunden är lågstadielärare känner jag mig hemma med angreppssätt som innehåller praktiska inslag av ovan beskrivna art. Många bearbetningar och genomläsningar med olika grupperingar gjordes innan jag slutgiltigt bestämde mig för vilka snitt av processen som var mest intressanta att samla ihop och presentera. Det här sättet att arbeta har likheter med fenomenografiska principer¹³ för analys, men då skolorna inom området är många nöjer jag mig att konstatera det utan att gå in närmare på saken. Berättelsen om vardagsarbetet kan betraktas som resultat av den första bearbetningen med att kategorisera materialet. Steg två i bearbetningen där jag såg på materialet och de kategorier som föll fram första gången på **ett nytt sätt**, resulterade i processbeskrivningarna över skrivandet, vägen från Dokumentation till Etikorg, konsten att följa röda trådar samt personernas viljeyttringar och synbara effekter av dessa.

¹³ Larsson 1986

Urvalsförfarande

Beträffande urvalet av intervjupersoner finns två sätt att tänka enligt Glaser och Strauss i boken *The development of grounded theory*.¹⁴ Man ska låta behovet av att hitta skillnader och likheter styra även när det gäller urval av personer och situationer. Detta om man vill finna det som är gemensamt för stora områden och om man snabbt vill finna de olika kategorierna. Det andra sättet att välja är att få så lika intervjupersoner som möjligt för att se viktiga nyanser som annars inte märks.

Den sistnämnda principen är den som intervjuurvalet kan relateras till. Jag visste, eller trodde mig veta, att alla ansåg att Etiktorget var ett viktigt forum, men jag ville som sagt få fram så många nyanser som möjligt. Jag valde de som fanns i grupperna vid tidpunkten när de lämnades åt sitt öde, när det var dags att fortsätta använda Etiktorget utan min medverkan. Enligt det förstnämnda sättet skulle jag ha valt alla som varit med men som slutat av en eller annan orsak. Funderade även på att ta med dem och kanske i ett kompletterande syfte om inte så mycket kommer fram i den första intervjuomgången, eller om frågor uppstår, så om behov finns för att ytterligare belysa kan det bli aktuellt att intervjua även dessa personer.

Chefen för dagliga verksamheter och kvalitetsutvecklaren intervjuades vid senare tillfällen, men enligt samma princip det vill säga med utgångspunkt från att fånga deras upplevelser.

Utförande

En timme per person avsattes och jag angav tisdagar och torsdagar till att fritt pricka in den tid man önskade. Platsen var respektive arbetsställe. Intervjuerna blev gjorda i början av terminen, ibland två under en och samma dag. Alla ville ha det undanstökat – eller var de ivriga att dela med sig av sina erfarenheter?

¹⁴ Glaser & Strauss 1979



Intervjun inleddes med att jag konkretiserade processen med en bild (se ovan) och sa att jag ville veta intervjuersonens uppfattningar om arbetssättet och att jag ibland skulle komma att inflika de frågor som uppstod i stunden. Vi skulle försöka täcka in de områden bilden visade, de parallella linjer eller processer som vi tidigare uppmärksammat; personlig utveckling, arbetsgruppens utveckling, personernas utveckling och organisationens utveckling är exempel på sådana processer. Jag antecknade flitigt och renskrev genast, eller åtminstone samma dag. Intervjuersonen fick en kopia och ombads att läsa igenom och rätta till eventuella missuppfattningar eller lägga till om något viktigt uteblivit. Jag fick tillbaka kopian med eventuella korrigeringar.

Litteraturstudier

För att få kännedom över modern forskning i ämnet sökte jag litteratur som kan sammanfattas inom följande tre rubriker:

Aktuellt och nytänkande – samhällsdebatt via dagstidningar och facktidskrifter

Omsorgshistoria

Etik – speciellt arbetslivets etik

Det jag fann i sammanhanget intressant redovisas kort i det följande.

Forskningsansats

Behovet av att anknyta till eller utgå ifrån en specifik forskarskola har inte fått styra den här ansatsen, praktiken som ju i efterhand har blivit forskningsintressant – just för att arbetssättet har visat sig så intressant och som varande ett effektivt och fruktbart arbetsredskap i vardagen.

En önskan från arbetsledning och undertecknad om att sprida och dela med sig av erfarenheten är orsaken till att forskningen och dokumenteringen kommit till stånd, tillsammans med faktorer som stort intresse och engagemang från Cfl i Söderhamn funnits till att utveckla lärande på olika arenor.

Vissa likheter med deltagarbaserad eller aktionsforskning kan skönjas. Personalgruppen har under mitt arbete med rapporten ombetts att söka och sammanställa händelser som aktualiserats av en upptäckt under arbetets gång. En referensgrupp med deltagare från de båda arbetsgrupperna samt en deltagare från en grupp som just nu har startat med Etiktorget har utsetts att granska och ge synpunkter på och komplettering till mitt rapportskrivande. I och med personalens granskning och den ständiga dialog som vi i vardagen kunnat hålla levande har feltolkningar från min sida säkert betydligt reducerats, men en viss vansklighet i fråga om tillförlitlighet vad gäller undersökningsinstrumentet,

analys av anteckningar och bearbetning av intervjuer medföljer en kvalitativ analys där tolkning har ett så stort inslag. Min egen medverkan i processen har också två sidor. Dels är det svårt att ställa sig utanför och se ”nyktert”, att göra det kända främmande som Sören Halldén kallar ”Det osynliga axiomets problem”¹⁵. Dels har jag ju upplevt det en utomstående inte skulle ha gjort. Min förhoppning om att arbetssättet Etiktorget ska kunna kopieras betyder inte att i varje detalj göra lika som vi, utan att rapporten ska inspirera och vad som var misstag ska kunna undvikas. Jag hade funderingar om att resultatet skulle utmynna i en studiehandledning, men har reviderat denna ambition i efterhand i och med att jag förstår att det snarare skulle hindra att i en process få syn på mångfalden möjligheter.

Varje forskningsrapport innehåller ett avsnitt med resonemang kring forskningens förankring och placering i annan liknande forskning samt vetenskapssynstillhörighet. Man försöker pressa in sitt arbete i det mest passande facket – ett enligt mitt sätt att se ett mycket tidskrävande grävande i det som redan gjorts bara för att få det att passa in någonstans. Jag har, om än inte hoppat över det, gjort det avsnittet tunt för att inom de tidsramar som står till förfogande i stället ingående kunna beskriva praktiken: Alltså: I stället för att fokusera och i detalj försöka reda ut forskningsförankring har jag valt att diskutera och redogöra noggrant för *praktikerförankring*, och så detaljerat som möjligt söka beskriva och förklara praktiken.

En hermeneutisk vetenskapssyn, eller vetenskapstradition, ansluter jag mig till i och med att analysen handlar om tolkning och mänskliga möten. Etiktorget är egentligen en enda stor hermeneutisk dialog. Om denna skriver Vestergård, Löfstedt och Ödman¹⁶:

¹⁵ Halldén 1987, sidan 134

¹⁶ Vestergård, Löfstedt och Ödman 1976, sid 131–134

... den hermeneutiska dialogen är inte vilket kallprat som helst. Det är en dialog med ett bestämt syfte, nämligen att öka förståelsen. Den är vidare ett samtal genom vilket samtalets parter förändrar varandra ... Det kan också vara ett samtal med en bok, ett ting eller fler personer än två.

Etik inför etiktorgets rapportering

Det ställningstagande som ligger till grund för samtliga forskningsprojekt inom Den retsamma skolbanken är HSFR:s etikkommittés uttalande¹⁷:

- Forskningskravet väger i många fall tungt. Det vore närmast oetiskt att avstå att bedriva forskning kring faktorer som kan komma att t ex förbättra människors hälsa och livsvillkor, undanröja fördomar eller höja människors medvetenhet om hur de på ett rikare sätt kan utnyttja sina egna resurser. Exempel på sådan forskning är studier av samband mellan miljöfaktorer och psykiska och fysiska störningar samt utvecklingsmekanismerna bakom mänskligt och socialt lidande; t.ex. alkoholism, kriminalitet och liknande problem.

Människors identitet har skyddats med byte av namn och där berättelser eller citat genom yttre kännetecken riskerar att avslöja vem det gäller har personerna gett sitt tillstånd.

Andras röster och erfarenheter – om kunskapsbildande i vardagen.

Arbetet med Etiktorget får till följd att man tillägnar sig kunskap i sin vardag. Termen kunskapsbildande i vardagen förekommer numera ofta i pedagogiska sammanhang och är därför intressant att titta lite djupare på. Jag har valt att referera till några nyutkomna artiklar i ämnet.

¹⁷ HSFR:s etikkommitté 1994, sid 4

Den svåra balansgången

I Pedagogiska Magasinet diskuterar Per-Erik Ellström¹⁸ det goda lärandet. Utan att fördjupa mig i definitioner av detta vida begrepp vill jag belysa en i sammanhanget viktig aspekt, nämligen om den svåra balansen mellan rutin och reflektion i vardagslärande. Nedan följer några funderingar och citat från artikeln som jag finner användbara för att förstå och relatera till vad gäller det lärande som sker i Etiktorget:

Följande utsagor representerar två olika sätt att lära sig på: Kunskapsöverföring sker genom utbildning i skolhus. Lärande sker integrerat med det dagliga arbetet. Många arbeten förutsätter det sistnämnda lärandet för att processer ska kunna utvecklas. Här blir ”praktiker-gemenskap”, där lärandet av specifika kunskaper eller arbetssätt går hand i hand med utvecklingen av en yrkesidentitet, viktigt.

Rutiner är på gott och ont: de kan hjälpa till att hantera stress och osäkerhet men kan också fungera som ett försvar mot att ta itu med frågor eller förändringar som är besvärande. Att få en balans mellan att bemästra rutiner, tanke- och handlingsmönster och att lära nytt/lära om, som Ellström kallar avlärnning eller lärandebrott, är nödvändigt.

- För att göra verklighet av visionerna om lärande organisationer och uthålliga arbetssystem krävs ett tidsmässigt och i andra avseenden uthålligt utvecklingsarbete. Detta kan dock inte enbart eller främst vara en uppgift för ett engagerat fåtal, som driver projekt mer eller mindre vid sidan av den reguljära verksamheten.
- ... att det skapas attraktiva och legitima forum för utbyte av erfarenheter och idéer; att det skapas kraftfulla incitament för ett brett engagemang och en hög delaktighet från flertalet anställda; att utvecklingsarbetet så långt som möjligt integreras med den dagliga verksamheten och leder till påtagliga resultat samt att utvecklingsarbetet aktivt stöds från ledningen på olika nivåer.

¹⁸ Ellström 2000

Hur detta lyckas beror, enligt Ellström på de prioriteringar som görs av samtliga aktörer (ledning, fackliga företrädare och anställda) inom de ramar som finns.

Tyst kunskap, intuition eller förtrogenhetskunskap

Professorn i praktisk kunskap vid högskolan i Bodö, Ingela Josefsson, som forskar i de former av mänsklig kunskap som inte får plats i tabeller och formler, säger att

... praktiken ses ofta som tillämpad teori – man lär sig något i skolsalen och sedan går man ut och gör det man har lärt sig. Men praktiken är mer än så. Vi kan mycket mer än vi anar.¹⁹

Hon syftar på det vi i dagligt tal kallar den tysta kunskapen. Andra ord för denna är intuition eller förtrogenhetskunskap. I forum som Etiktorget ger man den kunskapen ett språk och kan på så sätt dela med sig till andra. För att spinna vidare på intuitionen vill jag nämna vad professor Hans Larsson, verksam vid sekelskiftet, så övertygande säger²⁰:

- Intuitionen är intelligensen, när denna återvinner omedelbarheten och sambandet med handlingen, eller om man så vill, instinkten när den vunnit rådrum för de närmaste existensbehoven och fått rapport till hela människan och hela verkligheten samt nått en rörlighet och mjukhet i tillämpningen, vilken långt övergår icke blott instinktens utan även intelligensens. Intuition är således syntesen av instinkt och intelligens.

Teori och praktik måste komma varandra till mötes, enbart tyst kunskap räcker inte, anser Ingela Josefsson:²¹

- De teoretiska perspektiven hjälper oss att reflektera över saker som annars bara glider förbi. Vi får tillgång till ett språk som ger oss möjlighet att fördjupa förståelsen av det vi möter i vardagen.

¹⁹ Palmær 2001

²⁰ Larsson 1925, sidan 44

²¹ Palmær 2001

Etik

Ett vanligt sätt att få till stånd etikresonemang på jobbet är när något händer utöver den vanliga lunken, när tillvaron ställs på ända, när katastrofen är framme. Då kommer kris-teamen och hjälper till med de etiska frågeställningarna. Man får hjälp med att bearbeta det man upplever och känner genom professionell krisbearbetning. Så småningom läggs de etiska frågorna på hyllan, vardagen tränger sig på igen och man jobbar, verkar, ja lever vidare. Etiktorgets förtjänst är att den etiska diskussionen hålls levande och pågår.

Eftersom arbetssättet kallas Etiktorget är definitioner av begreppet etik på sin plats. Etik är ett ord som alla tycker sig förstå men få har en exakt och given definition att komma med. Studier av tillämpad etik är att studera och tränga in i ett konkret verksamhetsområde, det handlar om verklighetsnära studier till skillnad från vad moralfilosofin ägnar sig åt: konstruerade tankeexperiment där man drar allt till sin spets.

Etik handlar om vilka handlingar, val och hållningar som är rätta, goda och moraliskt försvarbara. Etik är vidare ett försök att tänka systematiskt kring frågan om hur vi bör leva våra liv i relation till andra människor.

- Den etiska relationen finns ständigt närvarande utan att vi i vardagen reflekterar över den i etiska termer ... först vid problemsituationer som den etiska dimensionen blir uppenbar. Det personliga valet mellan rätt och fel tvingar etiken på oss.²²

Nina Nikku beskriver yrkesetik som varande något mer och annorlunda än den personliga etiken. Genom yrkesrollen är vi representant för något mer än oss själva: Vårt yrke, företaget (kommunen) eller för den position vi besitter. Hon har genomfört en studie inom den kommunala vardagen och

²² Nikku 1999 sidan 11

frågat: Hur konkretiseras etiken för de verksamma och vilken vägledning för etisk reflektion står att finna? Vilken yrkesetisk hållning är specifik för den som arbetar i offentlig kommunal verksamhet?

Inom organisationers etik, som kan utläsas från styr- och måldokument, har termen *Etikintensitet*²³ används av Nikku när hon ska beskriva i hur stor omfattning etiska värden framträder i verksamhetsplanering samt hur etiska normer kommer till uttryck i det praktiska arbetet. Genom att införa den här termen finns möjligheter att jämföra olika verksamhetsområden i aspekter av kvantitet. Termen säger dock inget om kvalitet.

Viktigast är enligt Nikku att fråga huruvida organisationens etik är känd hos de yrkesverksamma.²⁴ En förutsättning för att befästa normerna och utveckla en gemensam etisk hållning är delaktighet och att konkretisera normerna i den vardagliga praktiken som del i en kommunal utvecklingsmodell betonar hon är resultatet av studien.²⁵

²³ Ibid, sidan 107

²⁴ Ibid, sidan 106

²⁵ Ibid, sid 121–124

Gamla och nya traditioner

– framväxten av de ramar vi befinner oss i när projektet tar sin början

Kent Ericsson skriver i sin bok **Ny vardag och nya livsvillkor**²⁶: I grunden behövs en referensram för att kunna beskriva vad som pågår på ett sätt som underlättar en förståelse. Han talar om ramen för den samhällsutveckling som skett och personer med utvecklingsstörning och deras plats inom dessa ramar.

På liknande sätt är det viktigt att beskriva i mikroformat ramarna för den lilla världen där personerna befinner sig under sin vardag, i det här fallet dagliga verksamheten, bland många människor som är satta till att ta hand om dem och borgen för att livet i möjligaste mån blir så som man önskar. Hur tänker och tycker denna personalgrupp, hur gör de, vilka medel har de till buds för att upprätthålla de fint ställda individuella önskemålen? Att lyfta fram vardagen och titta i detalj på den lilla världens mekanismer, möjligheter och kanske hinder ser jag som angeläget, nu när de stora förändringarna är på plats. Kommunen är ansvarig och skyldig att garantera ett demokratiskt medborgarskap för en grupp kommunmedlemmar som först 1985 började få lagstadgad rätt därom. 1993 förstärktes denna rättighet ytterligare i och med den så kallade kommunaliseringen. Nu skulle kommunens alla ordinarie organ vara öppna för personer med utvecklingsstörning.

Åtta år senare har jag möjlighet att delta i och också studera en process där man aktivt söker utveckla ett arbetssätt som ska vara behjälpligt på vägen till medborgarskap – även för personer med begåvningshandikapp som inte är verbala och kan prata för sin sak. Gamla metoder bör överges och ersät-

²⁶ Ericsson 1995, sidan 10

tas med nya. De nya måste prövas, utvecklas, analyseras och erfarenheterna dokumenteras. Vi måste dela med oss av det nya, bra eller dåligt får tiden utvisa. Det här är en början – en spännande sådan.

Kent Ericsson har infört begreppet ”två omsorgstraditioner” inom vilket han beskriver svensk handikappolitik i relation till de lagar och intentioner som legat till grund för förändringar och utveckling. Till de lagändringar som i väsentligt har (eller bör ha) påverkat livet för nämnda grupp människor kan räknas:

1944 års lag (SFS 1944:477) Lag om undervisning och vård av bildbara sinnesslöa.

1954 års lag (SFS 1954:483) Lag om undervisning och vård av vissa psykiskt efterblivna.

1967 års lag (SFS 1967:940) Lag angående omsorger om vissa psykiskt utvecklingsstörda.

1980 års lag (SFS 1980:620) Socialtjänstlag.

1985 års lag (SFS 1985:568) Lagen om särskilda omsorger om psykiskt utvecklingsstörda m fl.

1993 års lag (SFS 1993: 387) Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade.

De förstnämnda lagarna gällde ej gruppen gravt utvecklingsstörda utan handlade endast om de bildbara, dvs de med lindrig utvecklingsstörning. Först i och med 1967 års Omsorgslag var det möjligt för de icke bildbara att gå i skolan, träningsskolan infördes 1968. Samhället accepterade därmed att också de med de mest omfattande funktionshindren hade möjlighet till utveckling. Tanken om ”obildbarhet” försvann helt.²⁷ Men vuxna personer med grav utvecklingsstörning och svåra tilläggshandikapp var fortfarande hänvisade till vårdinstitutioner ända fram till 1985 då vårdhemsboende upphörde som omsorgsform. Den formella utvecklingen av institutioner startade därmed.

²⁷ Ibid, sid 6-7

Redan från 1954 var landstingen huvudmän för det säromhändertagande som först 1993 avvecklades. Landstingets huvudmannaskap tunnades ut i och med socialtjänstlagens tillkomst 1980. Kommunerna blev huvudmän och endast vissa omsorger ålades nu landstinget, och dessa skulle ha en kompletterande karaktär. Det nya var att förhållandet mellan personen och omsorgsorganisationen förändrades. Personen hade rätt att begära omsorg samt överklaga i länsrätten om det stöd som erbjöds inte upplevdes positivt, man hade uppnått en ställning som juridisk person.

1993 års lag innebar att kommunerna senast 1995 skulle ha fullt ansvar för en kommunmedborgare med utvecklingsstörning som ansökt om omsorg. Särlösningarnas tid var förbi. En ny tradition tog sin början.

I och med dessa, i världen unika, lagars tillkomst var inte det lilla vanliga vardagslivet löst. Tack vare den nya lagen bereds dock nya möjligheter att söka nya lösningar, nya arbetssätt och nya omsorgsmodeller. Personer med utvecklingsstörning har i teorin haft åtta år av medborgarskap och möjlighet till inflytande av de omsorger de önskar, men hur har egentligen vardagens kommunalt anställda baspersonal lyckats implementera politikernas intentioner?

Kommentar

Fortfarande genomsyrar gammal förlegad styrning, om inte av elakhet så av okunskap och omedvetenhet eller rent av oförmåga till empati, så att en del personer inte kan åtnjuta sitt medborgarskap på samma sätt som andra. Jag följer några exempel som jag hört berättas om i min närhet eller själv upplevt under det sista året – när sju år efter att lagändringarna genomfördes har gått.

- Han blir hotad med att om han går i skolan på tisdagarna får han inte hjälp med städningen. Många timmar av övertalning och engagemang gick åt till att tala denna personal till rätta av annan personals tid.
- Jag blir hembjuden att titta på den nya lägenheten av en elev, Kajsa, som jag skjutsar hem från skolan (för att den beställda tax-

in inte har kommit). När vi tillsammans kommer in i hennes lägenhet är en personal redan där och står och tittar på en matlista uppsatt på kylskåpet. Personalen frågar min värdinna omkring matlistan: Vad ska du äta i dag? Har du det och det hemma? När ska du handla det? Kajsa svarar: Jag ska äta på restaurang i kväll, varpå hon börjar visa mig lägenheten. Personalen låter sig inte nöja med svaret och tycks inte bry sig om att en gäst (jag) finns närvarande. Hon fortsätter med sitt frågande så intensivt och i mitt tycke så kränkande så att jag blir generad å Kajsas vägnar. Orkar inte stanna kvar och bevittna kränkningen. Jag åker hem.

- Hon tvångsförflyttades under kraftiga protester, i form av ett uppvisat tvångsmässigt beteende och skrik att hon inte ville leva längre, från sin nya lägenhet i en gruppboende som skulle göras om till ett ungdomsboende. Hon var med sina 56 år för gammal att bo där hon önskade.
- Han fick ingen mat med sig till skolan – hade ju ätit så mycket till frukost och var ju så överviktig. Skoldagen är mellan 8.15 och 15.00.

En ny tradition kan inte bäras upp av den gamla traditionens arbetssätt. Försök att finna nya arbetssätt sker förhoppningsvis ute i kommunerna men knappast i den takt som skulle behövas för att kompensera och i viss mån skänka upprättelse åt den grupp i samhället som inte varit värd att åtnjuta demokratiska fri- och rättigheter förrän på 1990-talet.

Berättelsen om processen med att införa arbetssättet Etiktorget inom omsorgsformen daglig verksamhet i Söderhamns kommun får ses som en av de droppar som så småningom bildar det hav som man fritt och kan segla framåt på. Ett litet bidrag på en lång väg av försök till kompensation.

Den gamla traditionens arbetssätt i ljuset av samhällets demokratiseringsintentioner för personer med utvecklingsstörning

Om vi skulle befinna oss före år 1993, på institutionernas tid, skulle sättet att lära känna personerna bättre och få kunskap om man arbetade rätt bestå i att använda ett skatt-

ningsschema som sökte utröna personernas brister och för-
mågor, att besvara Gunnar Kylens frågeformulär utarbetat
för personal²⁸ eller att vända oss till omsorgens egen psyko-
log och be om att få ett begåvningsstest Wisc, (Wechler In-
telligence Scale for Children)²⁹ gjort. Till den gamla tradi-
tionens testinstrument vill jag också nämna Pep-testet³⁰ för
personer med autism och autismliknande tillstånd.

För att få information om sätt man använde, vad expertis
använde sig av för att få kunskap om personerna intervjuade
jag en psykolog med lång erfarenhet av institutionstiden,
Nils Grebing, som numera ingår i Hälsingeteamet, Vuxen-
habiliteringen i Hälsingland.

Så här berättar habiliteringspsykolog Nils Grebing om in-
stitutionstiden, dvs före 1993, i en intervju:

- Man var för det mesta ensam då men ibland tillsammans
med kurator och läkare. Vid problem med personerna kalla-
des till behandlingskonferens på gårdarna. Man gick igenom
problem i enstaka konsultationer – ingen handledning använ-
des då. Handledning är något som växt fram under senare
tid. Arbetet med de här frågorna sker mycket mera profession-
ellt nu. Personalen använde skattningsskalor för att bedöma
ADL-funktioner.³¹ Vid utflyttningen från Vågbrohemmen till
gruppboheter gjordes så kallade K1- och K2- utredningar³²
för att informera om personen och dennes behov. Dessa följ-
de personen ut i samhället men hamnade också, tyvärr, i ori-
ginaljournalerna som förvaras i landstingets arkiv i Gävle. Där
finns delar av personens historia som skulle vara värdefull att
ha där denne bor.

För att belysa skillnaderna – eller kanske likheterna? – med
vardagsmetoden Etiktorget och de arbetssätt som experter

²⁸ Kylén 1985

²⁹ Kaufman 1994

³⁰ Schopler m fl 1992

³¹ ADL betyder aktiviteter för dagligt liv.

³² K1- och K2- (Kartläggning 1 och kartläggning 2), ett material
som utarbetades av A- K Östling och Nils Grebing, för att använ-
das vid utflyttningen från Vågbrohemmen.

använder sig av nu, och den hjälp de kan tillhandahålla och som är tillgängliga endast inom vissa tidsramar berättar jag nedan kort hur Vuxenhabiliteringen, enligt Grebing, arbetar.

Ett team bestående av verksamhetschef, arbetsterapeuter, kuratorer, psykologer, sjukgymnaster, logoped, läkare och specialpedagog har det gemensamma ansvaret att fördela hjälpinsatser inför ansökningar därom. Gången är:

1. Man upprättar en checklista över ingredienserna i problemet för bedömningsamtal.
2. Teamet träffas och går igenom listan och utser en eller två personer för bedömningsamtal.
3. Bedömningsamtalet sker.
4. Teamet träffas igen och beslutar vem eller vilka som är lämpliga att arbeta med problemet.
5. Behandlingsarbetet/rådet/stödet verkställs. Tidsomfattningen varierar beroende på inom vilken profession det ges. Som exempel anges kurator och psykologinsats en termin, sjukgymnast några gånger och sedan övertar baspersonal på boende eller daglig verksamhet behandlingen.

Arbetsledning eller kontaktperson på gruppboende eller daglig verksamhet kan ansöka om konsultation om problem uppstår runt en person. Om konsultationsförfarandet i ett exempel berättar Nils Grebing följande:

- Man inleder med att samla alla runt personen inklusive arbetsledare och tar reda på varifrån personen kommer och så mycket bakgrundsfakta som möjligt som ibland vad gäller personer uppväxta på anstalter endast går att få del av genom att läsa journaler. Konsultationsgrupperna kan bestå av personal från daglig verksamhet och gruppboende där för det mesta gruppboendepersonal överväger till antalet. Gode man eller annan anhörig kallas till en av träffarna för information.

En metod Nils tycker är mycket användbar, både i konsultationsarbetet och med patienter enskilt, är arbete med livs-

trädet, vilket innebär att man gör en sammanfattning av personens hela bakgrund med konkreta händelser och dess psykologiska konsekvenser.

Habiliteringsteamet blir av kommunens aktörer, LSS-handläggare, anlita för persongruppstillhörighetsutredningar i de fall där inga handlingar som styrker tillhörighet har hittats. Begåvningsstest Wiscs III används. Specialpedagog använder Pep-test. Nils Grebing betonar att varje person har rätt till sitt eget livsträd och att den bästa konsultation han har haft var när en grupp tillsammans forskade fram en persons livshistoria. Här kan jag skönja beröringspunkter med vårt arbete och ett hopp tänds om landstingets och kommunens närmande. Det här låter inte så tokigt. Vi avslutar samtalet med att tala om möjligheterna av ett gemensamt forskningsprojekt runt processutveckling och metodutveckling.

Flera av de i avsnittet ovan beskrivna metoderna och arbetssätten har som gemensam nämnare kartläggning. Man kartlägger behov, sedan åtgärdar man det man bedömer ska göras något åt. Men kan man tala om kartläggning i den nya traditionen där vi lovar att önskemål är det som styr utformningen av omsorgen? Behövs kartläggning egentligen eller tar vi till det av gammal vana? Har personen begärt kartläggning när han/hon sökte om omsorg, eller har vi, samhällets tjänstemän, satta att bevilja omsorg enligt önskemål, frågat om personen önskar kartläggning och bedömning av utvecklingsnivå som ett ingående arbetssätt i den omsorgsform som ansöktes om? Frågor ställda på sin spets visar enligt mitt sätt att se att sådana arbetssätt klart inte hör hemma i omsorgssammanhang efter 1993. Och enligt vad jag förstår av intervjun så använder experter Pep- och Wicstest i vårt län.

Hur det står till i övriga landet lämnar jag till andra intresserade att ta reda på. Själv har jag under senare tid stött på en blankett ute i en daglig verksamhet där personal på uppmaning från boendepersonal förväntades kryssa i hur en

person hade betett sig under dagen, lugn, aggressiv, mycket aggressiv och liknande variabler fanns att välja bland. Då jag frågade om syftet med förfaringssättet visste inte personalen det utan gjorde snällt sin uppgift – på anmodan av vem kan man fråga sig – säkert var det inte personen själv eller dennes företrädare som önskade denna kartläggning och antagligen senare en analys av beteendet. Troligtvis är inte det här hemsnickrade instrumentet det enda som används ute i stugorna. I stället för att forska om den saken tycker jag att det är angelägnare att erbjuda ett bättre instrument för att nå samma syften – att lära känna personen så att man på bästa sätt kan hjälpa honom eller henne till ett gott liv – vilket jag är övertygad om att det gamla ”skräpet” också syftade till.

Här är på sin plats att nämna något om ord och begrepp som var användbara före medborgarskapets inträde, men som inte är lyckade att använda när man beskriver det nya. Gamla ord har den effekten att de håller fast den gamla traditionen. Hur ska man i grunden förstå medborgarskapets idé om man envisas att kalla personer inom dagliga verksamheter för vårdtagare, som var termen som användes på institutionen? Är det vård de har önskat sig att deras dagar ska innehålla? Är det vård de har ansökt om?

Andra tveksamma ord i den nya traditionen som vi av gammal vana slänger oss med som är värda att fundera över och söka byta ut är: vårdare, dagcenter, habiliteringsersättning, habiliterare, brukare, behov, träning och ADL. Dagliga verksamheter är inte längre samlade i ett center där människor blir placerade. Att använda dagcenter i stället för dagliga verksamheter är direkt missvisande, likaså att använda träning för vad man gör i skolan som är en vanlig sammanblandning med vad man gör på habiliteringen. I skolan utbildar man sig. Önskemål är på många sätt ett bättre ord för behov när man pratar om människors dagliga verksamheter. Det finns säkert andra ersättningsord än det jag föreslagit, det viktiga är att vara noga och söka ersätt-

ningar för de gamla orden, vilket kan skynda på attitydförändringar.

Det nya och utmanande i arbetsmetoden Etiktorget är att man tar med sig själv som påverkansfaktor – det är inte i främsta rummet personernas göranden och låtanden som studeras utan man är själv som personal delaktig i det som sker. Man avhänder sig inte ansvaret genom att kryssa i vad någon kan eller inte kan eller gör eller inte gör eller om denne någon är glad/ledsen/aggressiv eller uppvisar andra känsloreaktioner eller tillstånd. Upplevelsen av arbetsdagen och spontana reflektioner är det viktiga. Analys och röd tråd-sökning görs efter hand och kompletteras av andras upplevelser och reaktioner som kan fördjupa och sätta in mina egna reflektioner i ett större eller helare sammanhang. Kanske får jag perspektiv, spegling, svar och nya kunskaper från andras upplevelser.

Referenser

Ellström, P-E. 2000: Den svåra balansen mellan rutin och reflektion. *Pedagogiska Magasinet. Lärarförbundets tidskrift för utbildning, forskning och debatt, nummer 3, augusti 2000.*

Ericsson, K: 1995: *Ny vardag och Nya livsvillkor. Efter avveckling av vårdhem för utvecklingsstörda.* Landstinget Skaraborg.

Glaser, B. & Strauss, A. 1979: *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research.* New York: Aldine.

Halldén, S. 1987: *Nyfikenhetens redskap.* Lund: Studentlitteratur.

HSFR:s etikkommitté. 1994: *ETIK – forskningsetiska principer för humaniora och samhällsvetenskap.* Uppsala: Ord & Form.

Karlsson, R. 2001: Omarbetad text från föredrag vid konferens för Nordiska föreningen för spädbarns utveckling (NFSU) i Köpenhamn 1998 och från föredrag vid 19:e Nordiska Terapikongressen i Helsingfors 1999. *Älska barnet innan det föds – teoretiska och terapeutiska konsekvenser av insikten om den faktiska relationen mellan barnet och modern under graviditeten.*

Kaufman, A. S. 1994: *Intelligent testing with the WISC-III. Wiley series on personality processes.* New York: John Wiley & Sons, Inc

Kylén, G. 1985: *Helhetssynen på människan.* Stockholm: Stiftelsen ALA.

Larsson, H. 1925: *Intutionsproblemet. Särskilt med hänsyn till Henri Bergsons teori. Hans Larssons Skrifter*. Stockholm: Albert Bonniers förlag.

Larsson, S. 1986: *Kvalitativ analys – exemplet fenomenografi*. Lund: Studentlitteratur.

Nikku, N. 1999: *Etik i kommunal vardag från målsättning till praktik*. Linköping: Linköpings universitet.

Palmær, C. 2001: Lär vi oss något i skolan? *Ordfront Magasin, nummer 5 2001*.

Projekten *Career* och *Ett Liv med kvalité* finns att läsa på www.skinfaxe.se

Rolf, B., 1995: *Profession, tradition och tyst kunskap*. Lund: Nya Doxa.

Schopler E, Reichler R. J., Bashford, Lansing M.D., Marcus. 1992: *PEP-R, svensk version*. Borås: Natur och Kultur.

SFS 1944:477 *Lag om undervisning och vård av bildbara sinnesslöa*.

SFS 1954:483 *Lag om undervisning och vård av vissa psykiskt efterblivna*.

SFS 1967:940 *Lag angående omsorger om vissa psykiskt utvecklingsstörda*.

SFS 1980:620 *Socialtjänstlag*.

SFS 1985:568 *Lagen om särskilda omsorger om psykiskt utvecklingsstörda m fl*.

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

Stefansson, I. 1997: *När barn tillåts göra vad de vill. Analys av ett arbetssätt i särskolan. C-uppsats nr 1997:24.* Pedagogiska institutionen vid Uppsala universitet.

Stefansson, I. 1999: *Den retsamma skolbänken. Analys av bilder, ritade av barn i särskolan, där arbetssättet tillåter dem att göra vad de vill. D-uppsats nr 1999:9.* Pedagogiska institutionen vid Uppsala universitet.

Stefansson, I. 2001: *PM: Metod och procedur i Projekt Den Retsamma skolbänken.* Cfl Centrum för flexibelt lärande i Söderhamn. (Opublicerat)

Vestergaard, E., Löfstedt, J-I., Ödman, P-J. 1976: *Perspektiv på pedagogiken.* Stockholm: Wahlström & Widstrand.