

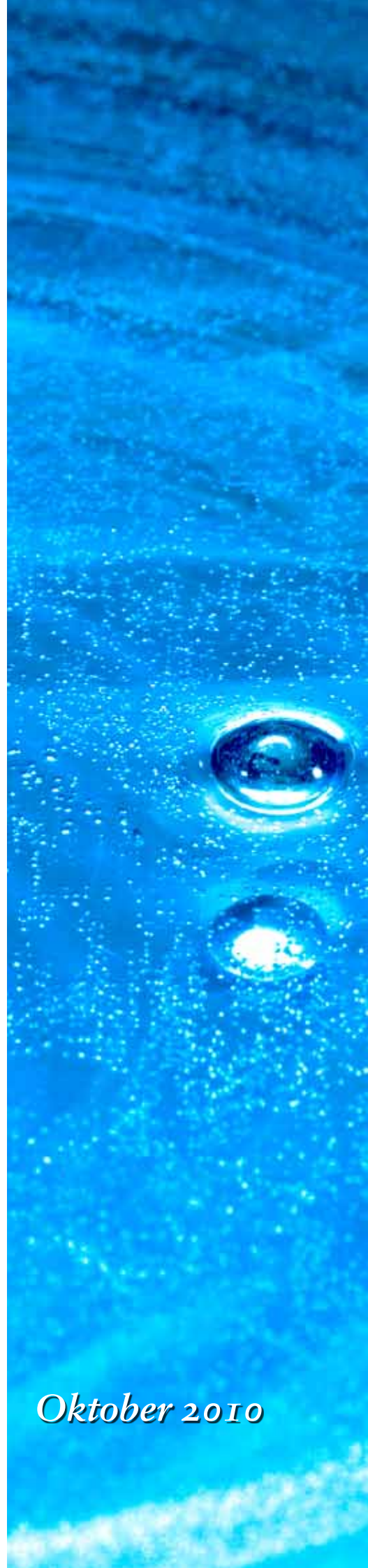
**”Det finns lika
många vägar att
gå som det finns
individer”**

Att förändra attityder
till personer med
funktionsnedsättning

Utvärdering av Projekt Alliera
i SDN Lundby i Göteborgs Stad

Ingegerd Winqvist

Oktober 2010



Innehåll

Sammanfattning	3
Definitioner	3
Rapportens upplägg	4
1. INLEDNING.....	4
2. PROJEKT ALLIERA	5
Bakgrund och beskrivning	5
Projektets mål	6
Studiecirkelarnas upplägg och innehåll.....	7
Andra aktiviteter i projektet	7
3. UTVÄRDERINGEN	8
Syfte.....	8
Metod.....	8
Datainsamling/källor	8
Tillvägagångssätt	8
Kommentarer till metodval.....	9
Analys.....	9
Attitydernas tre ansikten.....	10
4. RESULTAT	11
Arbetsledarnas förväntningar före cirkelstart.....	11
Önskvärda attityder enligt arbetsledarna	11
Sammanställning av enkäter till deltagarna i studiecirkelarna...	12
Sammanställning av arbetsledarnas svar på fråga 5-12.....	14
Andra aktiviteter i projektet.....	14
5. DISKUSSION OCH SLUTSATSER	15
Har personalen fått ökat kunskap?	15
Har förhållningssätt och arbetssätt förändrats?	15
Har utbildningsinsatsningen påverkat personalens attityder avseende personer med funktionsnedsättning?.....	16
Hur kommer verksamheten att behålla och sprida de positiva förändringar som uppnåtts?.....	16
Referenser	17
Bilagor	18

Sammanfattning

Personer med funktionshinder förvärvsarbetar i lägre utsträckning än den övriga befolkningen vilket påverkar deras levnadsförhållanden på ett negativt sätt. En hindrande faktor i detta sammanhang kan vara de attityder som andra människor har mot personer med funktionsnedsättning. Detta gäller både inom arbetslivet liksom i samhället i stort.

Den här rapporten beskriver en utvärdering av Projekt Alliera. Projektet har som mål att fördjupa den förändringsprocess som pågår inom funktionshindersverksamheten i Lundby när det gäller den egna personalens attityder, förhållningssätt och arbetssätt i förhållande till personer med funktionsnedsättning.

I utvärderingen används en förklaringsmodell

kallad trekomponentsmodellen för att förstå attityder och förändring av attityder.

Utvärderingens resultat visar att studiecirkelnas innehåll och genomförande har lett till att personalen till viss del har förändrat sina attityder när det gäller alla de tre dimensionerna i trekomponentsmodellen; den kognitiva, den emotionella och beteendekomponenten.

Om denna förändring i attityder, förhållningssätt och arbetssätt kommer att leda till en utveckling mot att personer med funktionshinder i Lundby ska få ökade möjligheter till meningsfull sysselsättning och en plats i arbetslivet beror nu på vilka strategier ledningen inom verksamheten och stadsdelen har och genomför. ●

DEFINITIONER

Begreppen funktionshinder och funktionsnedsättning används båda i denna rapport. Definitionerna nedan är hämtade från Socialstyrelsens termbank (www.socialstyrelsen.se/termbank)

Funktionsnedsättning

Nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. En funktionsnedsättning kan uppstå till följd av sjukdom eller annat tillstånd eller till följd av en medfödd eller förvärvad skada. Sådana sjukdomar, tillstånd eller skador kan vara av bestående eller av övergående natur.

Funktionshinder

Begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Exempel på begränsningar är svårigheter att klara sig själv i det dagliga livet och bristande delaktighet i arbetslivet, i sociala relationer, i fritids- och kulturaktiviteter, i utbildning och i demokratiska processer. Det handlar framförallt om bristande tillgänglighet i omgivningen.

Rapportens upplägg

Inledningen ger en kortfattad beskrivning av utvärderingens fokus och en presentation av utvärderaren.

Det andra kapitlet ger en beskrivning av Projekt Alliera. Där tas bakgrunden till projektet upp både nationellt och lokalt. Sedan beskrivs projektets mål och studiecirkelnas upplägg och innehåll. Även andra aktiviteter i projektet tas upp.

I kapitel tre beskrivs utvärderingen. Utvärderingens syfte och metod beskrivs. Den teoretiska ramen för analys av resultatet presenteras.

Kapitel fyra innehåller resultat som presenteras i tabellform respektive citatsammanställningar.

I det avslutande kapitel fem diskuteras resultaten av utvärderingen i förhållande till projektets mål och till vilka strategier som finns för fortsatt implementering av förändringsarbetet. ●

I. Inledning

För personer med funktionsnedsättning utgör omgivningen möjligheter eller hinder på olika sätt. Omgivningen kan utgöras av fysiska hinder som begränsar tillgängligheten, men den kan också utgöras av attityder till funktionshindrade som personen möter i samhället. Det gäller inte minst i arbetslivet. Den personal som en person träffar och delvis är beroende av inom det kommunala stödsystemet är också en del av omgivningen. Personalens attityder, förhållningssätt och arbetssätt kan visa sig vara de möjligheter eller hinder som blir avgörande för hur en person uppnår sina mål inom olika livsområden. Denna rapport handlar om en utvärdering av ett förändringsarbete som gäller just attityder, förhållningssätt och arbetssätt.

Utvärderingen har gjorts av Ingegerd Winqvist under handledning av Mikaela Starke, filosofie doktor vid Institutionen för socialt arbete vid Göteborgs universitet. Jag har under många år arbetat inom kommuner, landsting och högskola och på senare år med fokus på funktionshinderområdet, speciellt personer med psykiska funktionshinder. Jag är samhällsvetare och socionom och har i min ordinarie anställning till uppgift att förbättra samverkan mellan olika huvudmän och verksamheter inom psykiatriområdet. ●

2. Projekt Alliera

Bakgrund och beskrivning

Det övergripande politiska målet i Sverige vad gäller personer med funktionshinder är att de ska ha samma möjlighet som icke-funktionshindrade att delta i arbetslivet. Svårigheter på detta område har uppmärksammats och diskuterats under många år, men nya uppgifter visar att personer med funktionshinder förvärvsarbetar i lägre utsträckning än den övriga befolkningen, vilket påverkar deras levnadsförhållanden (Socialstyrelsen 2010). En konsekvens är att dessa personer därigenom är mer ekonomiskt utsatta. Män tycks i högre grad än kvinnor erbjudas insatser inriktade på att de ska bli delaktiga i arbetslivet. Kvinnor har i sin tur oftare insatser som ersätter olika former av sysselsättning och arbete. Kvinnor riskerar således att bli dubbelt utsatta (Socialstyrelsen 2006). Uppgifter från SCB visar att närmare 60 procent av hela gruppen personer med funktionshinder enligt egen utsago har nedsatt arbetsförmåga på grund av sitt funktionshinder. Personer med psykiska funktionshinder är den grupp som har lägst sysselsättningsgrad av alla funktionshindergrupper (SOU 2006:100). Socialstyrelsen uppmärksammar i sin välfärdsrapport 2006 att långvarig arbetslöshet hos unga personer får stora sociala konsekvenser, de riskerar att förlora en normal dygnsrytm, det sociala nätverket försvagas och de unga drabbas av ohälsa på kortare och längre sikt. Det tycks hos gruppen unga långvarigt arbetslösa också finnas en ökad risk för psykiatrisk sjuklighet och missbruk, som inte entydigt kan förklaras av gruppens sociala sammansättning. För unga med funktionshinder innebär detta dubbel risk för utsatthet, något som även får stor påverkan på andra centrala livsområden, såsom boende och sociala relationer (Olin & Jansson 2009).

Socialstyrelsen konstaterar 2008 att övergångarna från daglig verksamhet till den reguljära arbetsmarknaden är få, vilket medför att personer

som har beviljats daglig verksamhet riskerar att bli kvar där även om de skulle klara ett lönearbete. Kommunen eller den dagliga verksamheten kan inte ensam bidra till att den enskilde får möjlighet till en anställning och ett lönearbete. Vikten av ett ökat och förbättrat samarbete mellan de olika aktörerna på arbetsmarknadsområdet kan enligt Socialstyrelsen inte nog understrykas (Socialstyrelsen 2008). Projekt Alliera behandlar ett mycket aktuellt och angeläget område; hur ska personer med funktionsnedsättning kunna få meningsfull sysselsättning och hur ska de som är motiverade för det kunna delta i arbetslivet.

Funktionshinderverksamheten i Lundby har totalt 380 anställda (våren 2010) och omfattar uppgifterna biståndsbedömning enligt socialtjänstlagen och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, för alla personer med funktionsnedsättning under 65 år, bostäder med särskild service, daglig verksamhet, personlig assistans, ledsagning, boendestöd, anhöriganställda och kontaktpersoner.

Namnet Projekt Alliera hänsyftar på de allianser man hoppades skulle knytas mellan brukare och personal och mellan personal i olika typer av verksamheter. Projektet startades 2008 i stadsdelen Lundby i Göteborg för att förbättra möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att få fäste på arbetsmarknaden.

Det var verksamhetschefen för funktionshinderområdet som tog initiativ till projektet och en projektledare anställdes. Dessa två personer har varit ansvariga för projektet under hela projekttiden 2008-2010. Genom medel från Europeiska Socialfonden gjordes en förprojektering som pågick mellan 1 maj och 31 oktober 2008. Den skulle leda fram till en ny ansökan. Under förprojekteringen sökte man samarbete med andra aktörer inom det arbetsmarknadspolitiska området, som Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, enskilda arbetsgivare i området, ideella organisationer, personal

inom funktionshinderförvaltningen och enskilda brukare med funktionsnedsättning. Intervjuer genomfördes med berörda där styrkor och svagheter, hinder och möjligheter för att komma ut i arbetslivet för personer med funktionshinder listades. Under en framtidsverkstad inbjöds ovanstående aktörer att delta för att ”brainstorma” kring orsaker, samband och nya idéer. De frågeställningar som projektledningen ville belysa var:

- Vilket stöd efterfrågar arbetsgivare för att kunna erbjuda en arbetsarena för en person med någon form av funktionsnedsättning?
- I vilken mån går det att förlägga daglig verksamhet på ett privat företag eller hos en ideell organisation?
- Vilka arbetsuppgifter och arbetsplatser efterfrågar arbetssökande med funktionsnedsättning själva?

Den slutsats som drogs från denna förprojektering var att förändringsprocessen måste börja med att påverka personalens attityder och värderingar. I första hand ville projektledningen börja med den egna anställda personalen inom funktionshinderverksamheten. Det gällde all personal, både de som arbetar i daglig verksamhet och de som arbetar i boenden och med boendestöd. Det viktiga var att det skulle finnas en gemensam värdegrund genom hela kedjan av boenden-boendestöd-sysselsättning. Projektledaren beskrev denna värdegrund i ansökan om medel som att personalens förhållningssätt borde genomsyras av empowermentstrategin, vilket innebär att stötta personer att gå från vanmakt till vardagsmakt över sin egen livssituation.

Projektledningen ansökte om och beviljades medel från Europeiska Socialfonden. Arbetet skulle leda till att personalen bättre skulle kunna väg-

leda personer med funktionsnedsättning ut i sysselsättning/arbete. Syftet var också att personalen skulle se sin insats som lyckad när arbetstagaren gavs möjlighet att bli mer fri och självständig i sina livsval.

Primär målgrupp för projektet var personal inom daglig verksamhet, bostäder med särskild service enligt socialtjänstlagen och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, handläggare från biståndsenheten, en planeringsledare inom region Hisingen, personalchef och projektledare för Alliera samt alla enhetschefer och verksamhetschefen inom funktionshinder i Lundby. Genom denna breda spridning av projektdeltagare ville styrgruppen säkra att arbetet skulle komma att följas upp på såväl individ-, grupp- samt organisationsnivå. Sekundär målgrupp var personer med funktionsnedsättningar, i synnerhet psykiska och/eller intellektuella funktionsnedsättningar. Detta betyder att de inte är direkt berörda av studiecirkelarna i projektet, men att man anser att de kommer att påverkas av förändringsarbetet.

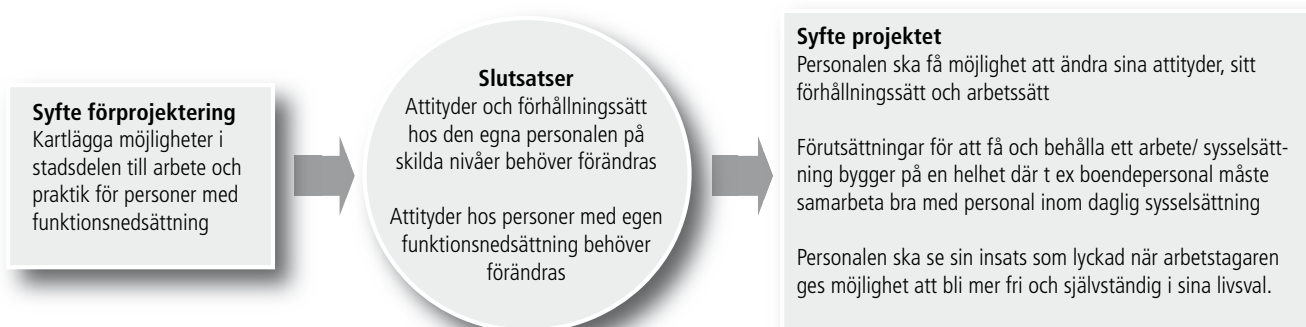
En styrgrupp bildades för projektet med projektledaren, planeringsledare och fyra enhetschefer. Medel beviljades från Europeiska Socialfonden i april 2009.

Nedan följer en schematisk bild av hur jag uppfattar processen mellan syfte för förprojektering och projektet.

Projektets mål

Målet är att all berörd personal ska bli medvetna om vilken betydelse egna attityder, förhållningssätt och arbetssätt har i förhållande till den de är till för och att förändring av attityder, förhållningssätt och sedan arbetssätt ska äga rum.

PROCESSEN MELLAN SYFTE FÖR FÖRPROJEKTERING OCH PROJEKTET



Studiecirkornas upplägg och innehåll

De aktiviteter styrgruppen ville genomföra för att uppnå målen med projektet var bland annat studiecirklar. Varje deltagare skulle medverka vid sammanlagt 10 studiecirkelstillfällen, fem på hösten 2009 och fem på våren 2010. Varje cirkeltillfälle omfattade 3 x 45 minuter. Hemuppgifter skulle ges mellan cirkelträffarna. De 65 deltagarna skulle delas in i fem grupper varav arbetsledarna bildade en egen grupp. Det totala antalet studiecirkelträffar var 50 stycken. Cirkelledare var Pernilla Altergård och Tone Engen med god kunskap och erfarenhet inom området. De arbetar som konsulter inom organisations- och verksamhetsutveckling.

Innehållet i studiecirkorna formulerades av projektledaren i ansökan om EU-medel i juli 2009. Utgångspunkten var de synpunkter som framkommit i förprojekteringen och där de olika intressenterna framhållit personalens behov av kompetenshöjning. Personalen var på olika sätt involverad i planeringen och upplägget av projektet. De har framhållit behov av fortbildning inom flera av de områden som togs upp på studiecirkorna.

Nedan följer de teman som studiecirkorna skulle beröra och en del av de frågeställningar som skulle tas upp. Se även bilaga 1.

1. *Mänskliga rättigheter och demokrati.* Vilka möjligheter och rättigheter har personer med funktionsnedsättningar att på ett demokratiskt sätt delta i samhället?
2. *Fysisk tillgänglighet och tillgång till tillgänglig information.* På vilket sätt påverkas personer med funktionsnedsättningar av fysisk tillgänglighet?
3. *Jämställdhet/könsperspektiv.* Har män och kvinnor med funktionsnedsättningar samma eller olika behov av stöd och vägledning för att få arbete/praktik eller beslut om daglig samsättning?
4. *Arbetsförmedling och Försäkringskassa.* AF och FK bjuds in för att prata om de möjligheter till stöd som de kan erbjuda såväl personer med funktionsnedsättning som företagen själva i form av ekonomiskt stöd till anställning och anpassningar.
5. *Göteborgs Stads handikapplan "Synvändan".* Synen på personer med funktionsnedsättning utifrån helhetsperspektivet "en fungerande dag".

6. *Hälsans betydelse för möjlighet till anställning/studier/prestation.* Kost, motion, motivation, stresshantering, självkänsla.
7. *Flödestanken.* Vi äger inte våra arbetstagare på daglig verksamhet. Vår uppgift är att vägleda dem ut – det kommer nya.
8. *Supported Employment, vad innebär det?*
9. *Utveckling av samarbete.* Samarbete mellan verksamheten i särskilt boende och "daglig verksamhet"
10. *Avslutning/sammanfattning*

Under projektets gång kom ordningen och delvis innehållet vid de olika cirkeltillfällena att ändras efter diskussioner i styrgruppen. Rubrikerna var redan fastställda när cirkelledarna kontrakterades för att leda cirkorna och deras synpunkter har också påverkat innehållet.

Andra aktiviteter i projektet

För att särskilt uppmärksamma hur viktig medvetenhet om jämställdhet är bestämde projektledningen att två halvdagar om jämställdhet skulle genomföras tillsammans med Göteborgs Stad. Föreläsare skulle vara en person med speciella kunskaper i detta ämne.

För att öka arbetsmarknadsutbudet för personer med funktionsnedsättningar planerades en så kallad "företagsfrukost" dit företagare i området skulle bjudas in.

Fyra personer ur personalen skulle få särskilda arbetsuppgifter inom projektet. De skulle få spetskompetens för att kunna vara drivande i förändringsarbetet under projektet inom samtliga enheter som berördes. De skulle vara övrig personal behjälplig med hemuppgifter mellan studiecirkeltillfällena samt vara diskussionsledare på arbetsplatsträffar. Dessa personer skulle erbjudas några dagars utbildning av MISA, ett företag som har specialiserat sig på att coacha personer med funktionsnedsättningar ut i arbetslivet. MISA utbildar i hur personal utvecklar systematiska instruktioner som gör det lättare för personer med funktionsnedsättning att utföra arbetsuppgifter. ●

3. Utvärderingen

Syfte

FoU i Väst/GR fick i uppdrag att utvärdera Projekt Alliera under tiden augusti 2009 till och med augusti 2010.

Utvärderingen inriktades på att undersöka om det går att fastställa i vilken grad projektet har nått sitt mål att fördjupa en förändringsprocess av personalens attityder, förhållningssätt och arbetssätt till personer med funktionsnedsättning och utgick från följande frågeställningar:

- Har personalen fått ökad kunskap?
- Har förhållningssätt och arbetssätt förändrats?
- Har utbildningssatsningen påverkat personalens attityder avseende personer med funktionsnedsättning? Kan man urskilja olika komponenter i attityderna som känslomässiga, kognitiva och beteendemässiga?
- Hur kommer verksamheten att behålla och sprida de positiva förändringar som eventuellt uppnåtts?

I utvärderingsplanen framhölls att utvärderingen skulle ske i form av en processutvärdering. Det innebar att utvärderaren skulle ha återkommande dialog med projektledningen och studiecirkelledaren kring projektets innehåll, utveckling och resultat. Utvärderingsresultaten skulle återkopplas kontinuerligt och integreras i utbildningssatsningen. Utvärderaren skulle utgöra en slags coach/bollplank åt både studiecirkelledaren och projektledningen.

Metod

Den första tiden läste jag det material som fanns skrivet om projektet med förprojektering och ansökan om medel från Europeiska Socialfonden. Jag hade flera samtal med projektledaren för att få en bakgrund och nulägesbeskrivning om projektet.

Datainsamling/källor

Materialet som utvärderingen grundar sig på är hämtat från

- Intervjuer
- Enkäter
- Skriftlig dokumentation
- Samtal med projektledaren
- Deltagande vid en cirkelträff

Tillvägagångssätt

I projektet betonas ledarskapets roll vid förändring och fyra arbetsledare är med i styrgruppen. Jag valde därför att intervjua arbetsledare innan studiecirkelarna började för att få en uppfattning om hur man hittills arbetat med attityder, förhållningssätt och arbetssätt. Elva intervjuer med chefer på olika nivåer genomfördes. Intervjuerna genomfördes som personliga intervjuer som pågick cirka en timme. De var halvstrukturerade samtalsintervjuer som utgick från teman som; förväntningar på projektet, önskvärda och icke-önskvärda attityder hos personalen till personer med funktionsnedsättning, chefernas ambitioner att följa upp förändringsarbetet. De teman som valdes härstammar från projektansökan till Europeiska Socialfonden, informationsbrev om projektet och samtal med projektledaren. Intervjuerna spelades in med hjälp av bandspelare och transkriberades ordagrant.

Enkäter med fasta och öppna frågor till alla deltagare i studiecirkelarna genomfördes vid fyra till-

fällen, det blev totalt 260 enkäter. Frågorna konstruerades med fasta svarsalternativ och möjlighet att lämna kommentarer. Den första enkäten som fylldes i vid det tredje studiecirkeltillfället hade tre frågor. Resultatet på fråga 2 ledde till en diskussion i styrgruppen. Resultatet kunde tolkas som att deltagarna fick höra det de redan visste och inte lärde sig något nytt under cirkelträffarna. Därför kom fråga 2b till vid nästa tillfälle och den var sedan med vid de två nästkommande tillfällena. Se bilaga 2. Enkät nr 4 avslutades med att de deltagare som är arbetstagare ombads beskriva en händelse från sitt arbete. För att få reda på vilka strategier som fanns för att den kunskap och erfarenhet som förmedlades genom studiecirkelarna skulle omsättas i praktisk handling i verksamheterna fick arbetsledarna svara på speciella frågor i den avslutande enkäten nr 4. Se bilaga 3. Enkäterna har delats ut och besvarats på plats vid cirkeltillfälle 3, 5, 8 och 10. Dessa tillfällen valdes för att deltagarna vid första svarstillfället skulle ha erfarenhet av cirkelarna att utgå från och tillfälle 5 och 8 för att följa processen i lärandet. Tillfälle 10 var det sista tillfället och gav en möjlighet att summera erfarenheterna. Det är endast utvärderaren och sekreteraren på FoU i Väst som har haft tillgång till de ifyllda enkäterna och inga namn har förekommit i redovisning av materialet. Enkäterna fylldes i under oktober 2009 till maj 2010. Enkäterna har behandlats i dataprogrammet SPSS.

Inläsning av mötesprotokoll från styrgruppen, informationsmaterial om projektet och ansökan om medel har skett.

Samtalen med projektledaren och styrgruppen har varit återkommande under utvärderingsprocessen. Projektledaren har också haft möjlighet att komma med synpunkter på de fyra enkäter som genomfördes.

Kommentarer till metodval

Eftersom utvärderingen började kort före studiecirkelarna hade jag ingen möjlighet att studera vilka attityder, förhållningssätt och arbetssätt som präglade enheterna innan cirkelarna började. Det hade varit intressant att genomföra deltagande observationer på olika enheter både före och efter utbildningsatsningen. Jag har därför själv inte kunnat observera eventuella förändringar i personalens direkta möte med brukarna. En mer omfattande utvärdering hade också kunnat innefatta intervjuer och samtal med brukare och anhängiga.

Analys

Som stöd för analysen av det insamlade materialet har jag läst litteratur angående attityder och förändring av attityder. Den bok som jag har haft störst hjälp av för min egen förståelse av ämnet och mitt försök att kategorisera intervjuerna och kommentarerna i enkäterna är Kaufmann & Kaufmann (2005). Psykologi i organisation och ledning. Geir Kaufmann är professor i organisationspsykologi vid Norges Handelshöyskole och Astrid Kaufmann är psykolog och fil. dr vid Norges Handelshöyskole och Universitetet i Bergen. Nedan följer en kortfattad beskrivning av teorier kring attityder som är hämta från den boken.

Kognitiv psykologi betonar individens behov av att förstå och tillägna sig information om omvärlden. Konsistensteorierna bygger på tanken om människans behov av att skapa mening och att uppnå harmoni (*konsistens*) mellan de egna attityderna och mellan egna och andras attityder. Disharmoni mellan de egna attityderna eller mellan komponenter i en attityd kommer att skapa obehag. Detta blir drivkraften eller den motiverande faktorn för att ändra attityder. (s 264)

En *attityd* utgör en samlad bedömning av ett psykologiskt objekt i dimensioner som god – dålig, behaglig – obehaglig och tycka bra om – tycka illa om. *Psykologiska objekt* kan innefatta både personer, grupper, händelser och sakförhållanden. Människor utvecklar attityder gentemot personer som är viktiga för dem, vare sig det gäller ledare, kolleger, samarbetspartners eller kunder, men också gentemot själva arbetet och olika saker och problemställningar i anslutning till situationer och verksamheter på arbetsplatsen. (s 251- 252). Ibland används orden attityder och värderingar som synonymier. Det är meningsfullt att göra skillnad på dessa begrepp så att *värdering* står för abstrakta ideal som inte hänvisar till specifika personer och objekt vilket *attityder* gör. En grundläggande värdering kan vara alla människors lika värde. En attityd kan handla om vår reaktion på att en person med funktionsnedsättning blir vår arbetskamrat. Vi kan reagera på olika sätt; känslomässigt, kognitivt och beteendemässigt.

Attitydernas tre ansikten

Kaufmann & Kaufmann (2005) beskriver en teori kring attityder med tre dimensioner. Den kallas för trekomponentsmodellen eller ABC-modellen. Här står A för affekt eller känslor, B för beteende (behavior) och C för kognition (cognition).

Nedan visas en figur av trekomponentsmodellen.

Kaufmann, G & Kaufmann, A. (2005), sid 253-254,

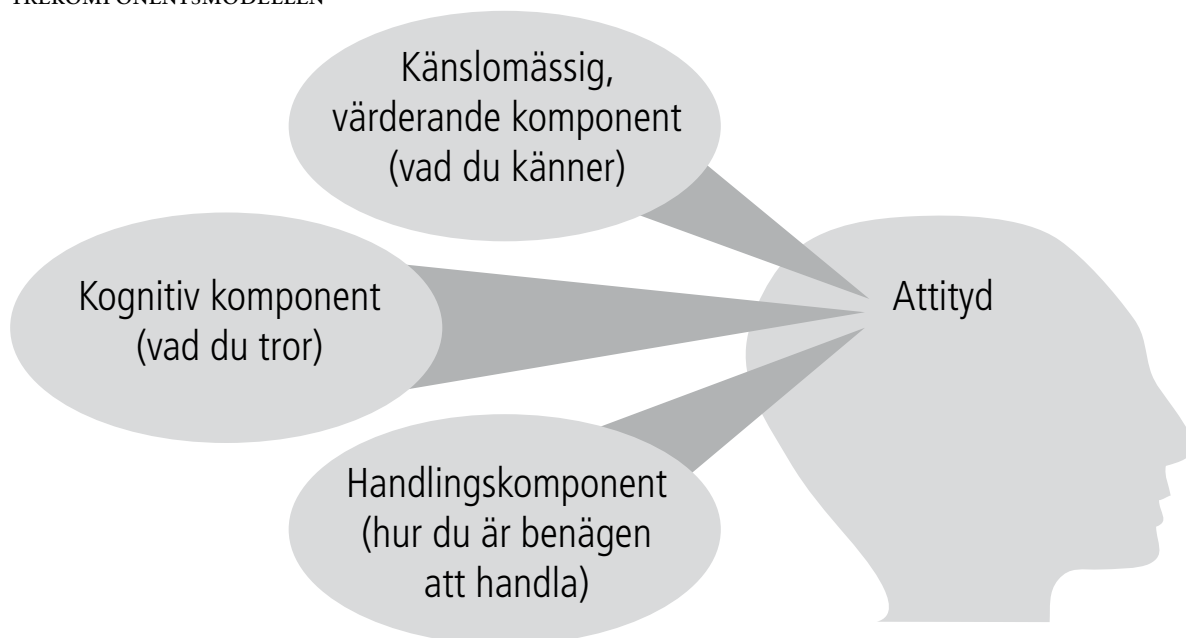
1. Den *kognitiva* komponenten hänvisar till tankeinhållet, det vill säga antaganden, åsikter, förväntningar som karaktäriserar en attityd.

2. Attityders *emotionella* komponent handlar om känslor och affekter och kan till exempel komma till uttryck genom sympati för eller antipati mot andra människor.

3. *Beteendekomponenten* hänvisar till personers observerbara beteende gentemot attitydobjektet, och/eller vad personen säger och hävdar beträffande sina handlingar gentemot objektet.

Denna modell kommer att vara utgångspunkt för diskussionen nedan för utvärderingens resultat och projektets framgång i att uppnå sina mål. ●

TREKOMONENTSMODELLEN



4. Resultat

Först presenteras en sammanfattning av intervjuerna med arbetsledarna. För varje tema i intervjun ges exempel med ett citat som belyser sammanfattningen. Därefter kommer resultaten från enkäterna. Frågorna 1–3 presenteras i tabellform. Kommentarer till fråga 3 presenteras med sammanfattning och en del direkta citat. Fråga 4 presenteras som sammanfattningar med citat. Frågorna 5–12 som endast arbetsledarna svarade på i enkät fyra presenteras som sammanfattning under varje fråga. Resultatet diskuteras i avsnittet diskussion och slutsatser.

Arbetsledarnas förväntningar före cirkelstart

Arbetsledarnas förväntningar kan sammanfattas som att de vill införa ny kunskap och ett nytt tänkesätt där varje brukares individuella förutsättningar tas tillvara. Detta gäller inte bara i förhållande till sysselsättning och arbete utan i det vardagliga arbetet i boendet och på daglig verksamhet. De vill också ta tillvara den kunskap och erfarenhet som personalen har. Att personal från olika verksamheter får träffa varandra och dela med sig av denna ses som en viktig komponent i studiecirkelarna. Tilltron till att projektet ska leda fram till nya sysselsättnings- och arbetsmöjligheter för brukarna är däremot inte så hög. Det ses inte som huvudsyftet med studiecirkelarna, som uppges vara en början till ett annat sätt att tänka. Används trekomponentsteorin går det att tolka deras förväntningar som att de vill att nya tankesätt ska spridas där personalen kan hitta mer individuella och kreativa lösningar tillsammans med den enskilde brukaren. Arbetsledarna vill att det ska råda ett öppet klimat där det känns bra att testa olika lösningar och vara flexibel. Det är önskvärt att personalen i det konkreta arbetet använder sig av genomförandeplaner och kvalitetsbeskrivningar.

Om vi kan få en tankevärdare hos oss själva som så småningom ger avtryck i hela vårt resonemang så tror jag ändå att det på något sätt fortplantas i att verksamheten förändras utåt också. Så jag tror inte det är så att om ett år så står vi där med en massa arbetsplatser, det tror jag inte, men jag tror att det finns en början till ett annat sätt att tänka. (intervju med arbetsledare).

Önskvärda attityder enligt arbetsledarna

Arbetsledarna beskriver önskvärda attityder till personer med funktionsnedsättning som präglade av utvecklingstänkande, helhetssyn, stödjande, att personalen sätter brukarens behov i fokus. De vill att personalen ska få en känsla av arbetstillfredsställelse när brukaren kan gå vidare i sin utveckling. De vill komma ifrån vanor som bygger på ”så har vi alltid gjort här”. Varje brukare ska få ett individuellt bemötande där personalen stödjer och coachar dem till deras mål. De betonar att det är viktigt att personalen stödjer brukaren i att sätta upp realistiska delmål. Personalen ska inte peka på hinder för att uppnå målen utan mer visa vilka möjligheter och resurser som finns. En del långsiktiga mål kan vara som en dröm om andra levnadsomständigheter och det är inte personalens uppgift att underkänna dem.

Vi måste förbereda oss på att det är en helt ny kategori människor som kommer in i våra verksamheter och jag säger inte att man tänker fel eller så nu. Men vi måste ha ett helt annat förhållningssätt gentemot dom som kommer in. Unga människor som flyttar hemifrån, dom har ju helt andra krav och önskemål och drömmar om livet, så där måste vi liksom hänga på. Man har andra diagnoser, det är mycket högfungerande Asperger, olika autismdiagnoser och där har vi nog en ganska rejäl bit att gå. Tiderna förändras ganska radikalt inom hela funktionshinderverksamheten och det är lika bra att få in det tänket nu. (intervju med arbetsledare)

Sammanställning av enkäter till deltagarna i studiecirkelarna.

Besvarades vid fyra tillfällen.

Fråga 1. Hur stämmer innehållet med de förväntningar du hade före cirkeln?

Resultat enkät nr 1	Antal personer	Andel i %
Inga förväntningar	16	28
Stämmer dåligt	0	0
Stämmer mindre bra	2	3
Stämmer sådär	20	34
Stämmer bra	16	28
Stämmer mycket bra	4	7
Totalt	58	100

Kommentar: 28 procent av deltagarna har inga förväntningar på studiecirkelarna. Bland dem som hade förväntningar tycker majoriteten att innehållet stämde med deras förväntningar (69 procent). På den här frågan redovisas endast resultat på enkät 1 eftersom resultaten inte skiljer sig nämnvärt mellan de fyra enkäterna.

Fråga 2. Hur stämmer innehållet med den kunskap och erfarenhet du redan har?

Enkät nr	Antal personer				Andel i %			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Innehållet stämmer dåligt	0	0	0	0	0	0	0	0
Stämmer mindre bra	0	2	1	0	0	4	2	0
Stämmer sådär	9	13	16	20	17	28	37	43
Stämmer bra	40	26	22	26	74	57	51	57
Stämmer mycket bra	5	5	4	0	9	11	9	0
Totalt	54	46	43	46	100	100	99	100

Jämförelse mellan enkättillfällena: Mellan enkät 1 och 4 har det skett en förskjutning från stämmer bra till stämmer sådär. Det är ingen som uppger stämmer mycket bra i enkät 4.

Fråga 2b. Har du fått ta del av ny kunskap och erfarenhet?

Enkät nr	Antal personer			Andel i %		
	2	3	4	2	3	4
Ja	40	39	45	87	90	96
Nej	2	2	2	4	5	4
Vet ej	4	2	0	9	5	0
Totalt	46	43	47	100	100	100

Kommentar: Frågan var inte med på enkät nr 1. Jämförelse mellan enkättillfällena: Den andel som har svarat ja på frågan har ökat vid varje enkättillfälle. Den andel som har svarat vet ej har minskat vid varje tillfälle.

Fråga 3. Tror du att du kan använda den kunskap och erfarenhet som framkommit i diskussionerna under studiecirkeln i ditt dagliga arbete?

Enkät nr	Antal personer				Andel i %			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Ja	47	34	32	41	81	74	74	87
Nej	1	1	1	2	2	2	2	4
Vet ej	10	11	10	4	17	24	23	9
Totalt	58	46	43	47	100	100	99	100

Jämförelse mellan enkättillfällena: Antal personer som svarar ”nej” eller ”vet ej” är 19 procent i enkät nr 1 och 9 procent i enkät nr 4.

Fråga 3. Deltagarnas kommentarer.

Deltagarna har varit mycket frikostiga med kommentarer kring sina reflektioner, totalt 142 kommentarer fördelat på de fyra enkäterna. Här presenteras de i sammanfattning och med en del direkta citat.

Flera kommentarer handlar om att deltagarna har lärt sig nya saker som till exempel om Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans sätt att arbeta. Att få ta del av erfarenheterna från Partille kommun var lärorikt för många. Även själva cirkelformen har gett användbar kunskap om grupprocesser och mötesteknik.

Innehållet i kommentarerna rör i störst utsträckning den kognitiva komponenten enligt trekomponentmodellen, det vill säga det som hänvisar till tankeinnehållet. Genom att tillägna sig ny kunskap beskriver deltagarna hur de får sig en tankeställare och att det leder till ett annat sätt att tänka. De uppger att de får nya idéer om hur de ska stödja brukarna. Någon "får upp ögonen" för nya perspektiv och synsätt. Genom diskussioner med arbetskamrater från den egna arbetsplatsen och andra ser de saker ur en annan synvinkel. Gamla invanda föreställningar utmanas och de upptäcker att de kan tänka på flera olika sätt om samma sak.

Det kommer fram mycket tankar i cirkelarna, som känns väldigt viktiga för att jag ska kunna förändra eller öka min kunskap kring hur personer med funktionshinder har det/känner det. Mitt synsätt kan förändras till det positiva.

Helt nya saker kommer upp som de aldrig har funderat på tidigare. De blir mer medvetna om egna fördomar och att man som personal ibland kan vara ett hinder för brukarnas utveckling.

Jag tror att efter dessa tillfällen under våren så har mitt synsätt förändrats. Har tidigare känt att det inte berör den målgrupp jag arbetar med i nuläget, men har ändrat min attityd till detta och att möjligheten finns för vissa brukare. Inget är omöjligt!

Den känslomässiga komponenten kommer fram i känslor av hoppfullhet inför framtiden, att de känner sig stärkta i det arbete de redan gör och att de känner sig inspirerade och är förväntansfulla inför vilka förändringar projektet ska leda till. Det är endast ett fåtal kommentarer som uttrycker detta.

Framför allt hoppas jag att det styrker mig och att jag kommer arbeta mer emot fördomar och för att våga mer.

Flera kommentarer kan hänvisas till beteendekomponenten och rör hur deltagarna ska ändra sitt bemötande och sitt arbetsätt i det direkta mötet med brukarna. Deltagarna uttrycker sig mest i generella termer och ger inte exempel på konkreta förändringar.

Bra tips! Skapar nya tankar i vardagen/arbetet, har gett nya arbetsätt.

I fråga 4 i enkät nr 4 ombads de deltagare som inte är arbetsledare ge exempel på förändrat bemötande eller beteende. 40 av arbetstagarna har fyllt i enkäten och 25 av dessa har svarat på frågan och 17 ger exempel. Några exempel är direkt relaterade till projektets målsättning kring arbete och sysselsättning.

Ja, jag kan ta telefonen och ringa ett samtal där jag företräder en person och dennes önskan/vilja. Jag tycker mig känna mig mer orädd inför kartläggning av personer. Supported employment har öppnat många dörrar för mig.

Andra exempel rör samma område, men betonar att de nu har byggt upp nätverk och har lättare att ta de kontakter som behövs.

Information om att en brukare önskar prova annat jobb. Har idag daglig verksamhet i en annan stadsdel. Gjorde då en snabb koppling till daglig verksamhetschef/ planeringsledare i Lundby för att se över vårt utbud. Alltså god kontakt boende – daglig verksamhet, möjlig arbetsrotation.

Information och kunskap om hur Arbetsförmedling och Försäkringskassa fungerar har i vissa fall lett till möjlighet att stödja brukare på ett bättre sätt.

Har stöttat personer genom processen där tidsbegränsad sjukskrivning avslutats och med överlämningsmöte FK – AF. Det var bra att känna sig förberedd.

Även när det gäller personer som inte är aktuella för förändringar i arbete eller sysselsättning har personalen tillägnat sig ett annat förhållningssätt.

Vi har en som bor hos oss som varit oerhört begränsad, men jag hoppas att i och med att vi lyft diskussionen kring värderingar har det resulterat i att vi vågat "släppa" taget kring personen lite mer. Vilket resulterat i mindre utbrott. Detta är ett resultat av att Alliera gett mig styrka av att våga stå på mig om människans rätt.

Sammanställning av arbetsledarnas svar på fråga 5–12 i den fjärde enkäten

Det var sju arbetsledare som svarade på den fjärde enkäten.

Det var 5 av 7 arbetsledare som ansåg att de under studiecirkelarna utvecklat kunskap och erfarenhet som kunde vara viktig för deras arbete. En person visste inte och en svarade ”nej”.

Alla uppfattade att deras medarbetare under studiecirkelarna utvecklat kunskap och erfarenhet som kunde vara viktig för deras arbete. Det var 5 arbetsledare som ansåg att ovanstående gällde alla medarbetare, en ansåg att det gällde några och en person att det gällde de flesta.

Fyra personer uppfattar förutsättningarna för att deras medarbetare ska kunna omsätta sin nyvunna kunskap till praktisk nytta för brukarna som medel, två som ganska bra och en som mycket bra.

Som exempel på kunskap och erfarenhet som arbetsledarna tror att deras medarbetare kan ha vunnit efter avslutad studiecirkel nämns fördjupad kunskap och insikt om problem som funktionshinder möter i vardagen, inklusive fördomar och generaliseringar som de genom cirkelarna har gjort uppmärksammade på att de själva kan ha varit bärare av. Cirkelarna har lett till bättre kompetens om andra verksamheter och ökad samverkan. Kunskapen om vikten av sysselsättning/aktivitet i förhållande till hälsa har ökat och man har fått kunskap om nuvarande regelverk inom AF/FK.

Fem arbetsledare har uppgett att de märkt ovanstående genom diskussioner i arbetsgruppen, tre genom egna iakttagelser, en genom medarbetarsamtal och en genom att medarbetarna fokuserat mer på sysselsättningsfrågan.

De åtgärder som arbetsledarna uppger att de kommer att använda för att möjliggöra att medarbetarna omsätter sin nyvunna kunskap till praktisk nytta för brukarna är förändrade rutiner i tre fall, förändrat schema i ett fall, handledning i två fall, ändrat kontaktmannaskap i ett fall. Andra exempel är att rekrytera en ny arbetskonsult, fånga upp goda idéer och försöka möjliggöra att utrymme finns att genomföra metoddiskussioner.

Arbetsledarna uppger att de kommer att följa upp resultatet på olika sätt. Tre uppger uppfölj-

ning på arbetsplatsmöte, fem uppger i medarbetarsamtal, fyra uppger kollegial granskning. En person uppger att brukarmedverkan måste förbättras och att de bör ha en referensgrupp med brukare.

Andra aktiviteter i projektet

De planerade halvdagarna om jämställdhet kortades ner och integrerades med cirkeltillfälle sex. En extern föreläsare medverkade i två timmar vid dessa tillfällen.

Den planerade företagsfrukosten har inte genomförts än utan är skjuten på framtiden.

Den planerade MISA-utbildningen har inte genomförts. Erfarenheterna från studiecirkelarna och speciellt kontakten med Partille kommun har lett till att styrgruppen beslutat undersöka möjligheten att genomföra en utbildning i metoden Supported Employment.

I projektbeskrivningen fanns bildandet av en referensgrupp med. Styrgruppen har haft flera diskussioner om hur en sådan grupp skulle vara sammansatt för att få in brukarmedverkan i projektet, men har ännu inte skapat någon grupp. ●

5. Diskussion och slutsatser

Projekt Alliera fokuserar på målgruppen personer med psykiska och/eller intellektuella funktionsnedsättningar. Projektets mål är att all berörd personal ska bli medvetna om vilken betydelse egna attityder, förhållningssätt och arbetssätt har i förhållande till den de är till för och att förändring ska äga rum av attityder, förhållningssätt och sedan arbetssätt. Satsningen på studiecirkel bygger på antagandet att om personal från olika enheter kommer samman och får ta del av både kunskap och erfarenhet från kollegor såväl som från cirkelledare, föreläsare och inbjudna gäster, så kommer detta att resultera i ny kunskap och erfarenhet vilket kommer att leda till förändrade attityder och förhållningssätt.

Har personalen fått ökad kunskap?

Två av frågorna rör kunskap och erfarenhet. Det framkommer att majoriteten tycker att cirkelns innehåll stämmer med den kunskap och erfarenhet de redan har i den första enkäten, men allt eftersom tiden går sker en förskjutning mot ”stämmer sådär”. Om man jämför med svaren på fråga 2b om ny kunskap kan man se att det sker en motsvarande förskjutning från den andel på 87 procent som i den andra enkäten anser att de har fått ta del av ny kunskap till 96 procent i den sista enkäten. Den nya kunskapen omfattar både faktakunskap och kunskap och erfarenhet om hur personer med funktionsnedsättning lever i samhället idag. Deltagarna har också tagit till sig sin egen roll som ”omgivningsfaktor”.

Det är uppenbart att syftet med att delge deltagarna ny erfarenhet och kunskap har uppnåtts.

Har förhållningssätt och arbetssätt förändrats?

Eftersom utvärderingen har pågått parallellt med studiecirkelarna var jag osäker på om jag skulle få ta del av att personalen faktiskt ändrat sitt förhållningssätt och arbetssätt. Det har emellertid framkommit flera exempel på det. Några exempel handlar om det mer grundläggande förhållningssätt till personer med funktionsnedsättning som jag vill kalla re/habiliterande. Det kan uttryckas som en helhetssyn på re/habilitering som innebär att ta hänsyn till och väga samman alla livsområden och kriterier för livskvalitet som är relevanta i brukarens liv. Ett re/habiliterande förhållningssätt innebär kortfattat att brukaren är subjekt i sin egen re/habilitering, processen utgår från en helhetssyn och processen har fokus på det friska och konkreta problem samt är framtidsinriktad. Tre grundläggande förutsättningar för en lyckad re/habiliteringsprocess är:

- Varje brukare ses som unik med individuella förutsättningar, vilket kräver flexibel planering och mångfald i insatserna.
- Kontinuitet när det gäller personal, metod, struktur och information.
- Olika insatser kan ges samtidigt och integrerat i stället för efter varandra i tur och ordning, vilket kräver gränsöverskridande samverkan (Socialstyrelsen 2009, sid 7).

Andra exempel på nytt arbetssätt ges också, som till exempel kontakter med Arbetsförmedling och Försäkringskassa. Nya nätverk har skapats i en del fall som personalen kan använda för att stödja brukarna till nya valmöjligheter.

Det går alltså redan nu att konstatera att projektets mål om förändrat förhållningssätt och arbetssätt i vissa fall har uppnåtts.

Har utbildningsatsningen påverkat personalens attityder avseende personer med funktionsnedsättning?

Det kan vara intressant att se hur förväntningarna på cirklarna var innan de startade. Hela 28 procent av deltagarna uppger att de inte hade några förväntningar. Det framkom också i intervjuerna med arbetsledarna att en del av dem inte var så insatta i projektet och inte hade haft tid eller möjlighet att informera sin personal. Urvalet av deltagare har gått till på olika sätt, en del hade fått anmäla intresse och andra hade blivit tillfrågade att delta. Styrgruppen hade bestämt att personal från såväl daglig verksamhet som boende och boendestöd skulle delta och det framkom i intervjuerna med arbetsledare att en del personal inom boendena hade svårt att förstå varför de skulle delta. Det framkommer också i svaren på fråga 3, om de anser att de kan använda kunskap och erfarenhet från cirklarna i sitt dagliga arbete, att en grupp på 10-11 personer säger "nej" eller "vet ej" på de tre första enkäterna. Det är först på den fjärde enkäten som antalet sjunker till fyra personer. Det sker en process under tiden som cirklarna pågår mot att förändrade attityder gäller hela målgruppen personer med funktionsnedsättning.

Under hösten 2009 gav utvärderaren och cirkelledaren styrgruppen återkoppling. Det framkommer att en del deltagare var frågande inför vad studiecirkelarna skulle komma att leda till och om de hade praktisk användning av det som diskuteras. Vid ett möte i styrgruppen i december bestämdes att enhetscheferna utöver att utgöra en egen grupp skulle ingå i de andra grupperna. Denna förändring gjordes för att cheferna skulle kunna fånga upp förslag till förändringar och förstärka känslan av att ledningen verkligen tog utvecklingen av projektet på allvar. Fokus kom under våren att ligga närmre det ursprungliga syftet; hur personal ska arbeta för att förbättra möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att delta i arbetsliv eller sysselsättning.

Nästan alla deltagare, både arbetstagare och arbetsledare, anser att de har fått ta del av ny kunskap och erfarenhet. Detta har för många lett till att de börjat tänka på personer med funktionsnedsättning på ett nytt sätt. De har fått inblick i vilka hinder personerna möter i sin omgivning och

de har också insett att de själva som personal kan utgöra sådana hinder. Det nya re/habiliterande förhållningssätt som cirkeldeltagarna har fått kunskap om verkar ha gett vissa en känslomässig upplevelse av hopp och motivation inför framtiden. För en del personal har denna nya kunskap och erfarenhet redan återspeglat sig i deras arbetssätt med enskilda brukare. För att använda trekomponentsmodellen kan man därför säga att de har påverkats i alla tre dimensionerna; den kognitiva, den emotionella och beteendekomponenten.

Projektets mål att förändra personalens attityder till personer med funktionsnedsättning kan därför till stor del sägas ha uppnåtts.

Hur kommer verksamheten att behålla och sprida de positiva förändringar som uppnåtts?

I allt förändringsarbete och all implementering av nya arbetssätt gäller det att arbeta långsiktigt och målmedvetet. Det är nu ledningens uppgift att hålla kvar de positiva förändringar som skett och att sprida dessa till all berörd personal. Arbetsledarna har i intervjuer och enkäter tagit fasta på vissa strategier för detta, som till exempel handledning och metoddiskussioner, uppföljning på arbetsplatsträffar och i enskilda personalsamtal och ny tjänst som arbetskonsult. En omorganisation har redan skett till en mer samlad daglig verksamhet i Lundby. Utbildningen i Supported Employment kommer att genomföras och kan ge ett mer professionellt arbetssätt. Detta är faktorer som jag tror kan gynna utvecklingen mot att personer med funktionshinder i Lundby ska få ökade möjligheter till meningsfull sysselsättning och en plats i arbetslivet. Det finns en risk i att omorganisation och personalförändringar bryter kontinuiteten i utvecklingen, varför jag anser att det är viktigt att göra en handlingsplan för implementering av nya förhållningssätt och arbetssätt. Denna handlingsplan bör innehålla konkreta mål och tidsplan för genomförande och bör förankras i stadsdelens ledning.

Namnet Projekt Alliera hänsyftar på de allianser man hoppades skulle knytas mellan brukare och personal och mellan personal i olika typer av verksamheter. Om dessa allianser ska leda till mer varaktiga förhållanden bör de formaliseras och sanktioneras uppifrån. ●

Referenser

- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2005). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund. Studentlitteratur
- Olin, E. & Ringsby Jansson, B. (2009). *Unga med funktionshinder på väg ut i arbetslivet. En utmaning för välfärdssystemet*. FoU i Väst. Rapport 1:2009
- Socialstyrelsen 2006. *Lägesrapport 2005 Handikappomsorg*. Artnr 2006-131-4
- Socialstyrelsen 2008. *Daglig verksamhet enligt LSS – en kartläggning*. Artnr 2008-131-22
- Socialstyrelsen 2009. *Samverkan i re/habilitering – en vägledning*. Artnr 2009-126-37
- Socialstyrelsen 2010. *Alltjämt ojämlikt! Levnadsförhållanden för vissa personer med funktionsnedsättning*. Artnr 2010-6-21
- SOU 2006:100. *Ambition och ansvar. Slutbetänkande av Nationell psykiatrisamordning*.

Bilaga 1



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

2009-07-03

Innehåll i studiecirkelarna

Nedan följer en kort presentation av innehållet i de diskussioner som kommer att äga rum inom studiecirkelstillfällena.

Vi börjar stort... mänskliga rättigheter och demokrati, för att sedan alltmer fokusera på vad kan vi göra i SDF Lundby.

1) **Mänskliga rättigheter och demokrati:** Vilka möjligheter och rättigheter har personer med funktionsnedsättningar att på ett demokratiskt sätt delta i samhället? Vilka rättigheter/möjligheter ger FN:s konvention för personer med funktionsnedsättningar i Sverige efter ratificering vid årsskiftet 2008-2009? Vem är förbehållen rätten till arbete? Vilket samband finns mellan rätten till arbete, hälsa, bostad?

2) **Fysisk tillgänglighet och tillgång till tillgänglig information:** På vilka sätt påverkas personer med funktionsnedsättningar av fysisk tillgänglighet? Hur kan jag som anställd personal säkerställa att tillgängligheten tillgodoses i mötet med en person med särskilda behov? På vilka sätt är ökad tillgänglighet för personer med funktionsnedsättningar en samhällsekonomiskt god investering för framtiden?

3) **Göteborgs Stads handikapplan "Synvändan":** Synsätt, förhållningssätt, arbetssätt Synen på personer med funktionsnedsättning utifrån helhetsperspektivet "en fungerande dag".

4) **Hälsans betydelse för möjlighet till anställning/studier/prestation.**
Kost, motion, motivation, stresshantering, självkänsla.

5) **Flödestanken:** vi äger inte våra arbetstagare på daglig verksamhet. Vår uppgift är att vägleda dem ut - det kommer nya. Vår relation till dem som lämnar blir en annan.

6) **Jämställdhet/könsperspektiv:** Har kvinnor och män med funktionsnedsättningar samma möjligheter att exempelvis få det stöd de behöver, få hjälpmedel eller privatekonomi på lika villkor? Har män och kvinnor med funktionsnedsättningar samma eller olika behov av stöd och vägledning för att få arbete/praktik eller beslut om daglig sysselsättning? Skiljer sig omgivningens bemötande åt mot personer med funktionsnedsättningar beroende på könstillhörighet?

7) Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan: AF och FK bjuds in för att prata om de möjligheter till stöd som de kan erbjuda såväl personer med funktionsnedsättning som företagen själva i form av ekonomiskt stöd till anställning och anpassningar.

8) Supported Employment, vad innebär det?

Fem grundsatser:

1. Marknadsföring
2. Matchning, kartläggning av arbetssökande gentemot arbetstillfälle
3. Upplärning, praktik, arbetsträning
4. Samordning av stödresurser
5. Vi bjuder in Partilles dagliga verksamhet som berättar om sin resa och utveckling av innehåll i deras dagliga verksamhet.

9) Utveckling av daglig verksamhet: Hur kan vi samarbeta runt den dagliga verksamheten i Lundby? Enheter, innehåll, arbetsrotation, arbetstider mm. Historien över hur daglig verksamhet vuxit fram i Lundby och Göteborgs Stad. Planeringsledare bjuds in för att ge en framåtblick över utvecklingsbehov i staden.

10) Avslutning/sammanfattning av alla studiecirkeltillfällena och ämnen som diskuterats under utbildningen

// Ann-Marie Halvorsson, projektledare Alliera

Bilaga 2



Mitt namn är Ingegerd Winqvist och jag arbetar på uppdrag av FoU i Väst med utvärdering av projekt Alliera. Som ett led i utvärderingen är jag tacksam om ni som deltar i studiecirkelarna medverkar genom att besvara nedanstående frågor.

Enkäten delas ut och fylls i på mötet.

Enkäten är inte anonym, men svaren kommer att hanteras konfidentiellt vid sammanställning. Det betyder att era namn inte kommer att framgå. Det är däremot viktigt att ni skriver namn då vi kan vilja göra en sammanställning per enhet eller yrkesgrupp.

Om ni har frågor kan ni nå mig på telefon 0708-47 01 85.

Göteborg den 19 maj 2010

Ingegerd Winqvist

Utvärdering tillfälle 10

Var vänlig och fyll i enskilt på mötet i studiecirkeln.

Namn.....Grupp nr.....

Enhet.....

Reflektera över de tillfällen i studiecirkeln som du hittills varit med på.

1. Hur stämmer innehållet med de förväntningar du hade före cirkeln

- Hade inga förväntningar
- Innehållet stämmer dåligt
- Stämmer mindre bra
- Stämmer sådär
- Stämmer bra
- Stämmer mycket bra

2. Hur stämmer innehållet med den kunskap och erfarenhet du redan har?

- Innehållet stämmer dåligt
- Stämmer mindre bra
- Stämmer sådär
- Stämmer bra
- Stämmer mycket bra

2b. Har du fått ta del av ny kunskap och erfarenhet?

- Ja
- Nej
- Vet ej

3. Tror du att du kan använda den kunskap och erfarenhet som framkommit i diskussionerna under studiecirkeln i ditt dagliga arbete?

- Ja
- Nej
- Vet ej

Reflektera kring varför de kan vara användbara?

.....

.....

.....

4. Kan Du som arbetstagare beskriva en händelse i Ditt arbete, där Ditt bemötande eller beteende mot en brukare kan ha påverkats av den kunskap och erfarenhet Du kan ha vunnit under studiecirkelarna.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tack för din medverkan!

Använd baksidan om du behöver mer plats...

Bilaga 3



Mitt namn är Ingegerd Winqvist och jag arbetar på uppdrag av FoU i Väst med utvärdering av projekt Alliera.

Som ett led i utvärderingen är jag tacksam om ni som deltar i studiecirkelarna medverkar genom att besvara nedanstående frågor.

Enkäten besvaras och skickas i bifogat svarskuvert senast 31 maj 2010.

Enkäten är inte anonym, men svaren kommer att hanteras konfidentiellt vid sammanställning. Det betyder att era namn inte kommer att framgå. Det är däremot viktigt att ni skriver namn då vi kan vilja göra en sammanställning per enhet eller yrkesgrupp.

Om ni har frågor kan ni nå mig på telefon 0708-47 01 85.

Göteborg den 19 maj 2010

Ingegerd Winqvist

Utvärdering tillfälle 10

Namn.....Grupp nr.....

Enhet.....

Reflektera över de tillfällen i studiecirkeln som du hittills varit med på.

1. Hur stämmer innehållet med de förväntningar du hade före cirkeln

- Hade inga förväntningar
- Innehållet stämmer dåligt
- Stämmer mindre bra
- Stämmer sådär
- Stämmer bra
- Stämmer mycket bra

2. Hur stämmer innehållet med den kunskap och erfarenhet du redan har?

- Innehållet stämmer dåligt
- Stämmer mindre bra
- Stämmer sådär
- Stämmer bra
- Stämmer mycket bra

2b. Har du fått ta del av ny kunskap och erfarenhet?

- Ja
- Nej
- Vet ej

3. Tror du att du kan använda den kunskap och erfarenhet som framkommit i diskussionerna under studiecirkeln i ditt dagliga arbete?

- Ja
- Nej
- Vet ej

Reflektera kring varför de kan vara användbara?

.....

.....

4. Frågor till Dig som arbetsledare

1. Jag har under studiecirkelarna utvecklat kunskap och erfarenhet som kan vara viktig för mitt arbete

Ja

Nej

Vet ej

2. Jag uppfattar att mina medarbetare under studiecirkelarna har utvecklat kunskap och erfarenhet som kan vara viktig för dem i deras arbete

Ja

Nej

Vet ej

3. Detta gäller

Alla

Några

Vet ej

4. Hur uppfattar Du förutsättningarna för att Dina medarbetare ska kunna omsätta sin nyvunna kunskap till praktisk nytta för brukarna?

Mycket dåliga

Mycket bra

5. Kan du ge exempel på kunskap och erfarenhet som Du tror att Dina medarbetare kan ha vunnit efter avslutad studiecirkel.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. Hur har du märkt detta? Du får gärna markera fler alternativ.

- Genom egen iakttagelse
- Genom diskussioner i arbetsgruppen
- Genom medarbetarsamtal
- Genom information från brukare
- Genom information från närstående
- Annat. Förklara närmare nedan

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. Hur tror Du att Du som arbetsledare kommer att möjliggöra för Dina medarbetare att omsätta sin nyvunna kunskap till praktisk nytta för brukarna? Du får gärna markera fler alternativ.

Förändrade rutiner

Förändrat schema

Handledning

Ändrat kontaktmannaskap

Annat. Förklara närmare nedan

.....

.....

.....

.....

.....

8. Hur kommer Du att följa upp resultatet? Du får gärna markera fler alternativ.

Uppföljning på arbetsplatsmöte

Uppföljning i medarbetarsamtal

Uppföljning med enkät/samtal med brukare

Uppföljning med enkät/samtal med närstående

Kollegial granskning

Annat. Förklara närmare nedan

.....

.....

.....

.....

Tack för din medverkan!

Använd baksidan om du behöver mer plats...



FoU_i**väst** GR

FORSKNING OCH UTVECKLING INOM VÄLFÄRDSOMRÅDET

Besök Gårdavägen 2 • **Post** Box 5073, 402 22 Göteborg • **Tel** 031-335 50 00

Fax 031-335 51 17 • **e-post** fou@grkom.se • **www** www.grkom.se/fouivast