

# VETA BÄST

**Etnologisk studie av arbetet på gruppbo­städer  
för personer med utvecklingsstörning**

Kandidatuppsats

Stockholms universitet, Etnologi 3

Höstterminen 2008

Erik Tillander

Handledare: Klas Ramberg

## ABSTRACT

Den här uppsatsen handlar om arbetet på gruppboheter för personer med utvecklingsstörning. Det är en etnologisk studie med syfte att belysa arbetsgruppernas "inre liv" i termer av diskurs, makt och kunskap. Samhällets syn på personer med utvecklingsstörning har förändrats dramatiskt under de senaste decennierna, och därmed också arbetet med dessa personer. Studien är genomförd med hjälp av intervjuer med fem olika vårdare, eller stödjare som jag har valt att kalla dem. Stödjarens roll och arbetsuppgifter kan tolkas på en mängd olika och ganska motstridiga sätt och intervjuerna visar på en mycket bred variation av tankar och idéer om hur arbetet ska utföras, vilket också kan speglas i en bred variation av kunskaper. Men intervjuerna visar också att denna variation och bredd inte representeras på gruppboheterna. Istället härskar på varje gruppbohet endast *ett* snävt sätt att tolka arbetets innebörder, en diskurs. Andra, främmande, diskurser motas bort och främmande kunskaper tolkas som "felaktiga". Detta gör i sin tur att gruppboheterna skiljer sig mycket från varandra. Som regel bärs varje gruppbohets diskurs vidare genom dem som arbetat längst tid på gruppboheten, vilket i regel också är de som fattar de mesta av besluten. Dessa personer har också mycket starka personliga identitetsmässiga bindningar till själva arbetsplatsen, och i hög grad blivit "i ett" med sin arbetsplats. Ny kunskap som stärker den kunskapsbild man redan har tas därför emot positivt. Den stärker kulturen och diskursen, stärker också identiteten och den makt man har. Medan ny kunskap och "annorlunda" kunskap hotar den kunskapsbild man redan har, den riskerar att försvaga kulturen, diskursen, identiteten och makten och sorteras därför bort. Kunskaper mellan gruppboheterna sprids inte och ny kunskap inom branschen har dåliga förutsättningar att omsättas i den praktiska verkligheten.

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. INLEDNING</b>                        | <b>1</b>  |
| 1.1 Bakgrund                               | 2         |
| 1.2 Syfte och frågeställningar             | 5         |
| 1.3 Teori och begrepp                      | 6         |
| 1.4 Tidigare forskning                     | 8         |
| 1.5 Material och källkritik                | 9         |
| <br>                                       |           |
| <b>2. ARBETET PÅ GRUPPBOSTÄDERNA</b>       | <b>12</b> |
| 2.1 Historisk återblick                    | 12        |
| 2.2 Det mångfacetterade yrket              | 17        |
| 2.3 Olika gruppbo­städer – olika diskurser | 24        |
| 2.4 Makt­konstellationer                   | 34        |
| 2.5 Kunskap                                | 38        |
| <br>                                       |           |
| <b>3. AVSLUTANDE DISKUSSION</b>            | <b>42</b> |
| <br>                                       |           |
| <b>4. KÄLLOR</b>                           | <b>45</b> |
| 4.1 Intervjuer                             | 45        |
| 4.2 Litteratur                             | 46        |

# 1. INLEDNING

Mattias har arbetat i omsorgen i snart 20 år. Han har studerat ganska mycket under årens lopp, bland annat på högskolenivå, men väljer att ha det här jobbet, trots att han skulle kunna ha ett yrke som skulle kunna ge honom både högre status och högre lön. Han säger att han inte söker bekräftelse som människa genom *jobbet*, utan sysslar med annat på sin fritid som betyder mer för honom, så han trivs med att arbeta kvällstid. "Och så är det ju så förbannat roligt." Han gillar att prata om sitt arbete, och då jag säger att han naturligtvis kommer att vara anonym och som alla andra i den här uppsatsen få ett fingerat namn, säger han att det inte spelar någon roll, att han ändå står för allt han säger.

På hans arbetsplats brukar en av brukarna, en av de utvecklingsstörda som bor där, bli lite nervös då hon kommer till det gemensamma utrymmet, "servicen". Hon fastnar i olika sorts tvångsmässiga uttryck som de flesta uppfattar som störande. En del av Mattias kollegor hyschar ner henne och säger: "här i servisen ska vi ha det trevligt tillsammans, du får gå in till dig om du fortsätter på det där viset". Mattias brukar istället "spela lite teater" med kvinnan. Han kan till exempel sätta sig i hennes knä och låtsas vara hennes baby. Kvinnan gillar leken och spänningen i situationen släpper, och hon slutar med tvångsbeteendet. Det här väcker diskussioner, säger Mattias, många av de andra tycker att det "blir för mycket larv, fast jag tycker det är ett sätt att mötas".

Personal tolkar och tacklar uppkomna situationer på olika sätt, och säkert bottnar det inte bara i olika sätt att se på situationen och brukaren utan också i olika sätt att se på arbetet och vad som är vårdarens, stödjarens, uppgift. Jag tror mig kunna säga att när olika vårdare, stödjare, läser ovanstående scen kommer somliga att tycka att Mattias agerar föredömligt och att han har kommit på ett smart sätt att lösa knutarna för sin brukare, att hon utan hårda ord kan få sitta kvar i gemenskapen i servicen, medan andra tycker att Mattias förlöjligar kvinnan och utsätter henne för rena rama övergreppet.

Så – vilka har rätt? Vem vet bäst?

## 1.1. Bakgrund

Ett ofta förbisett faktum är att det på gruppboendena sjunker ett liv i personalgrupperna, ett kulturellt betingat liv som inte är helt okomplicerat. Det är ett liv som inte riktigt "finns", inte finns med i "tanken" om hur stödet till personer med utvecklingsstörning ska gå till. Mitt eget intryck, efter många år i branschen, är att personalen på gruppboendena, lite tillspetsat, inte tänks vara riktigt av kött och blod, eller har känslor och tankar och som interagerar, inte bara med sina brukare utan kanske i ännu större grad med varandra, utan "tänks" som känsloneutrala, tankeneutrala figurer som fyller en plats, en funktion. Personalen ligger utanför fokus och i "tanken" om hur stödet till personer med utvecklingsstörning ska gå till tycks det tas för givet att det råder en ständig fred i personalgrupperna, eller att den eventuella oenigheten eller de eventuella konflikterna inte ska påverka det stöd stödjarna ger brukarna. Denna tanke ska jag försöka visa är en mycket förenklad bild av den praktiska verkligheten, att det yrkesmässiga, emotionella och det kulturella i hög grad hänger ihop. I *synnerhet* på gruppboendena, där interaktionen personal emellan och förmågan eller oförmågan till samarbete är en så viktig del av arbetet. Det talas sällan eller aldrig om, annat än på "småpratsnivå", hur personalgrupperna *ska kunna* samarbeta, utan detta tas för givet, trots att det är uppenbart att det spelar stor roll i arbetet, i stödet till brukarna. Åtminstone talas det inte om det nere på gruppboendena och det är ju där om någonstans dessa diskussioner borde föras. Att inte ta hänsyn till detta är alltså inte bara att förbise personalens bästa utan också i allra högsta grad brukarnas bästa.

Innan jag fortsätter vill jag redan nu nämna något om de här begreppen – vårdare, stödare etc. Personalen kommer jag fortsättningsvis att kalla för stödare. Under alla år som jag har arbetat på gruppboende har personalen kallats för "vårdare", vilket de flesta, där ibland jag själv uppfattar som felaktigt, för att det helt enkelt inte speglar arbetsuppgiften. Och det har betydelse! Utan att fördjupa mig i detta ämne (som det på sätt och vis skulle vara värt att göra) vill jag bara ha sagt att det finns en omhändertagande "klang" i ordet vårdare och för associationer till omhändertagande och ett sorts övertagande av ansvaret för den andra personen. Jag använder mig av ordet stödare eftersom det rimmar bättre med vad de flesta uppfattar att arbetet handlar om. Det ordet fungerar även för den personal som jobbar i den dagliga verksamheten fast den här uppsatsen har fokus främst på boendet. Det fungerar för så väl arbetet med lindrigt utvecklingsstörda som för gravt som kanske har stora vårdbehov.

Personalens uppgift är likväl att ge det stöd han eller hon behöver för att leva sitt "normala" liv, mer än att "vårda".

Jag kommer främst att använda mig av begreppet "personer med utvecklingsstörning" men ibland, för enkelhetens skull, "de utvecklingsstörda". Det finns även andra termer – "brukarna", alltså ungefär "de som brukar våra (kommunens) tjänster", eller "boenden" då man talar om brukarna i boendesituationen. Även "hyresgästerna" förekommer i det fallet.

Man kan naturligtvis ta många olika perspektiv på en kulturanalys av livet på gruppboendena, studera kulturen ur en oändlig massa vinklar. Och jag påstår inte att de problem som jag först och främst kommer att ägna mig åt i den här uppsatsen är de viktigaste. Många människor, både brukare och personal far illa i den här branschen och orsakerna till det kan vara många, många fler än de jag riktar strålkastarljuset mot i den här studien. Min erfarenhet är att det diskuteras väldigt lite om personalens villkor, annat än "off record", på småpratsnivå – stödjare emellan över en kopp kaffe i fikarummet. Och med tanke på hur lite sådant diskuteras "officiellt" – på möten eller i andra öppna forum är det lätt att få känslan av att personalens problematiska förutsättningar, som jag ska diskutera nedan, antingen inte syns, inte är identifierade eller att problemen bara tas för givna och att de skulle vara omöjliga att behandla. Eller, i värsta fall, inte värda att behandla.

Kanske har det att göra med att det inte är helt oproblematiskt att diskutera den här yrkeskårens problem. Tanken att goda förhållanden för stödjarna i sin tur rimligtvis borde medföra *fördelar* även för brukarna kan tyckas givet för många av oss, men det är det inte för alla. Jag själv har inte sällan märkt attityder, både bland chefer och personal, som talar för de motsatta sambanden: att tala om stödjaren blir "lika med" att inte tala om brukaren. Ofta i retoriken, åtminstone på den arbetsplats som jag arbetat längst på, ställdes grupperna mot varandra. Bra för stödjarna tolkas per automatik "är lika med" dåligt för brukarna. Det är kanske rent av så att den här uppsatsen väcker anstöt hos somliga, för att fokus ligger på stödjaren och inte på brukaren. Personer med utvecklingsstörning är kanske de mest utsatta vi har i samhället. Och då stödjarens förhållanden diskuteras jämförs de med just de utvecklingsstörda.

Kanske kan man här också skönja spår, oläkta sår, från "det glada 80-talet". Många minns slappheten och att det ofta blev stödjarens väl och ve som då kom i första hand på många

gruppbostäd. Känslan lever kvar, bilden av personal som ”bara vill ha kul”. Mer om detta senare i den *Historiska återblicken*.

Listan av problematiska omständigheter kan alltså göras lång och eftersom problemen i hög grad samspelar känner jag mig nödgad att så här i inledningen gå igenom några av dessa problem för att så att säga ge ”mina” problem en kontext att sätta in dessa i. Stödjarens arbete är ett låglöneyrke och utan att ha några vetenskapliga belägg för det vill jag påstå att det också är ett lågstatusyrke och att det under alla tider har varit betraktat som ett ”skitjobb”, på samma nivå som städaren eller diskaren, även om det sällan är uttalat. Det är kort sagt inte många femtonåringar som drömmer om att jobba med utvecklingsstörda i sina liv, även om det finns exempel på såna som faktiskt gör det. Stödjarna rekryteras från samhällets lägre sociala skikt: utbildningsnivån är generellt låg och många som jobbar på gruppbostad är personer som kanske egentligen inte vill det men som helt enkelt inte har fått andra jobb. Detta blandat med studenter och konstnärer och ”extraknäckare” eftersom arbetet mestadels är förlagt på kvällstid, vilket alltså tvärtom innebär att en ”vanlig Svensson” helt enkelt har otroligt svårt att jobba på gruppbostad, och för en ensamstående småbarnsförälder är det naturligtvis i det närmaste helt omöjligt. Det så kallade livspusslet går inte ihop.

Den å ena sidan täta interaktionen mellan brukare och personal liksom personal emellan, i denna ”hemlika” miljö, kan göra arbetet osedvanligt psykiskt krävande. Å andra sidan kan själva ensamarbetet, detta med att vara utelämnad med en brukare långa stunder även det påfresta psykiskt. Detta också naturligtvis blandat med glädje (som i *bästa* fall den täta interaktionen med brukare och arbetskamrater kan leda till) och en känsla av att göra något väldigt ansvarsfullt och att man är en viktig kugge i samhällsmaskineriet.

Kriser och konflikter av olika slag är vardagsmat i den här branschen, om man ska utgå ifrån ”pratet i fikarummet”, vilket också stöds av de intervjuer jag gjort. Orsakerna till dessa kriser och konflikter är många, ofta kan det härledas till att brukare mår dåligt, är aggressiva och är utåtagerande och att personalen i samband med detta inte ”räcker till”. Men lika ofta, tycks det som, uppstår konflikter i arbetsgruppen, vilket jag delvis kommer att snudda vid i den här uppsatsen. Gemensamt för alla konflikterna är dock att det personliga lidande blir stort och att det inte sällan slutar med sjukskrivningar och personalbyten.

När detta pratas om i mer officiella sammanhang brukar "lösningen", som i många andra fall för övrigt, stavas *utbildning*. Att personalen är utbildad ses som ett generalverktyg som ska kunna lirka upp de flesta av de problem som är relaterade till yrket. Någon diskussion, samtal eller försök till analys kommer sällan igång förrän svaret anges: "personalen måste vara utbildad". Även om det är troligt att mer utbildning skulle ge synergieffekter av olika slag, som i förhand kan vara svåra överblicka, så kvarstår frågan om detta "enkla" svar räcker för att lösa alla de knutar som jag nämnt ovan.

## 1.2. Syfte och frågeställningar

Den fråga som efter hand utkristalliserades för denna studie blev: varför är skillnaderna mellan gruppbestäderna så stora och framför allt hur kommer det sig att kunskaper i branschen inte sprids, dels mellan personalen på gruppbestäderna och framför allt mellan gruppbestäderna. Varför tycks varje gruppbestad "köra fast" i sin egen historia?

Jag har under många år noterat att olika aktörer i branschen, utbildare, chefer, anhöriga, god man, och inte minst olika stödjare sinsemellan, kan ha väldigt olika bilder av vad för sorts arbete som stödjaren har. Arbetets innehåll tolkades på helt olika vis. Men en ännu viktigare skillnad blev allt mer uppenbar efter hand: nämligen skillnaderna mellan *gruppbestäderna*. Jag visste att olika gruppbestäder skiljde sig från varandra, men jag hade inte trott att skillnaderna var så stora, som visade sig då jag började med mina intervjuer. Jag hade i min okunskap bilden av *en* "evolutionistisk" utvecklingslinje och att den gruppbestad jag arbetat på under många år "kommit ovanligt långt i utvecklingen" och mitt motiv var från början bland annat att diskutera de problem jag tyckte vi hade *trots* detta, eftersom jag helt enkelt trodde att dessa problem var generella, och att de flesta stödjare tänker och handlar ungefär som jag och mina kollegor gjorde på den arbetsplats jag arbetat på i många år. Men tanken på en "evolutionistisk" utveckling, med *en* utvecklingslinje där olika gruppbestäder ligger i olika utvecklingsstadier visade sig vara en modell som inte alls fungerade och inte stämde med verkligheten. Den kultur och därmed många av de problem som jag identifierat på den arbetsplats jag arbetat på under de senaste tio åren visade sig vara ganska isolerade till just den gruppbestaden. Jag insåg efter några intervjuer, för det första att skillnaderna är väldigt stora gruppbestäderna emellan och för det andra att de olika gruppbestäderna inte ligger efter en *gemensam* utvecklingslinje utan alla gruppbestäder har sin *egen* utvecklingslinje med sin egna alldeles unika riktning. Att tala i termer av bra eller dåliga, mer eller mindre

”utvecklade” gruppbestäder är problematiskt, för vad är det man egentligen mäter, vilket är målet?

Frågan blev alltså varför? Hur kan det komma sig att man inte på gruppbestad A lärde sig av det goda från gruppbestad B och varför lärde man sig inte på gruppbestad B av det goda från gruppbestad A? Gruppbestäderna gjorde intryck av att vara som öar isolerade från varandra, var och en med sina egna alldeles unika biotoper. Och, frågade jag mig, hur rimmar det med LSS, lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, som ju betonar fokus på ”den enskilde”? De stora skillnaderna gruppbestäderna emellan, tyckte jag, indikerade helt andra fokus, inte på varje enskild brukares särart utan på varje gruppbestads särart och att varje brukare förväntas, som en självklarhet, anpassa sig till detta.

### 1.3. Teori och begrepp

Det jag först och främst har ägnat mig åt i den här studien är relationerna personal emellan ”nere på” gruppbestäderna. Det är alltså en interaktionistisk studie, och med några undantag håller jag mig till denna teoretiska mikronivå, i tankeproduktionens yttersta länk just där tankarna översätts i praktik och blir till handlingar.

Den tanketradition som den här studien vilar på är den man brukar kalla socialkonstruktionistisk, som är en gemensam beteckning för flera nyare teorier att se på kultur och samhälle. I boken *Diskursanalys som teori och metod* (2000:12f) så presenterar författarna Marianne Winther Jörgensson och Louise Philips teorin med hjälp av Vivien Burrs fyra premisser som jag här ger i en förkortat och förenklat version: 1) En kritisk inställning till självklar kunskap – det finns ingen objektiv sanning. 2) Vår syn på världen och vår kunskap om världen är kulturellt och historiskt präglad. 3) Kunskap skapas i social interaktion, och både skapar gemensamma sanningar och kämpar om vad som är sant eller falskt. 4) Olika sociala världsbilder, olika konstruktioner av kunskap leder till olika handlingar och får därmed konkreta sociala konsekvenser.

Begrepp som diskurs, makt och kunskap är centrala i denna tanketradition och kan även sägas vara den här studiens teoretiska ”rygggrad”. Jag uppehåller mig mycket kring begreppet diskurs med vilket jag bland annat beskriver vad som styr ordningen på gruppbestäderna. Ett enkelt sätt att definiera diskurs är ”ett bestämt sätt att tala om och förstå världen, eller ett

utsnitt av världen”. (Winther Jörgensson, Philips 2000). Men det finns olika sätt att se på diskurs, olika diskursteorier och det som jag här utgår ifrån här är Ernesto Laclue och Chantal Mouffes tankar om att...

...diskursen konstruerar den sociala världen i betydelse, och att betydelsen aldrig kan låsas fast på grund av språkets grundläggande instabilitet. Ingen diskurs är en sluten enhet; diskursen omformas snarare ständigt i kontakten med andra diskurser. Därför är nyckelordet i teorin *diskursiv kamp*. (Winther Jörgensson, Philips, 2000)

Olika diskurser påverkar varandra men står också alltså mot varandra, kämpar mot varandra för att uppnå hegemoni – ”en bestämd synpunkts herravälde”. Jag återkommer till dessa begrepp senare i texten.

Winther Jörgensson och Philips diskuterar även skillnaden mellan två olika sätt att se på diskursbegreppet i termer av diskurs som antingen *konstituerande* och eller *konstituerad* (25f). Att se diskursen som konstituerad skulle alltså vara att se andra förklaringsmodeller skapa diskurserna, att diskurserna i sig själv bara speglar andra företeelser, och att diskursen bara är ett ”sken” och att andra förklaringsmodeller (t.ex. ekonomiska, psykologiska) därför skulle vara viktigare att analysera. Den andra synen på diskurs, att diskurs är konstituerande, innebär att diskursen är huvudsaken, att det är diskursen som är det sociala ”styrorganet” framför alla andra. Enligt mitt sätt att se det finns det (säkert) andra förklaringsmodeller, men att allt ändå bakas in i diskursen. I diskursen finns *summan* av alla förklaringar. Det är min utgångspunkt i den här studien.

När jag pratar om makt i den här uppsatsen pratar jag inte om institutionaliserad eller formell makt utan använder mig av Foucaults syn, alltså att ”makt är ett styrkeförhållande mellan en människa och en annan eller en grupp och en annan” som Magnus Hörnqvist skriver i sin tolkning av Foucault, *Foucaults maktanalys* (1996:29). Och för den här uppsatsen är det särskilt viktigt att poängtera att makt är något som finns *överallt*:

Makten är en del av de till synes oskyldigaste relationerna med andra människor; varje social relation är samtidigt en maktrelation. Det följer att

det inte existerar en särskild region i samhället som är politisk, till skillnad från en strikt privat sfär. (Hörnqvist 1996:52)

Även Ingeborg Svensson hänvisar till Foucault i sin avhandling *Liket i garderoben* (2007:21). Så här beskriver hon relationerna mellan begreppen diskurs, makt och kunskap:

Enligt filosofen Michel Foucault ska makt förstås som ständigt närvarande i mellanmännsliga relationer. Makt utövas bland annat genom det vi kallar kunskap. Genom att ha kunskap har man kontroll och man kontrollerar genom kunskap. Foucault beskriver makt/kunskap som diskursiv, det vill säga som ”praktiker som systematiskt formar objekten de pratar om”. Kunskap betraktas alltså som, en effekt av en regelstyrd framställning av påståenden som tillsammans utgör vad som är möjligt att säga om något.

I kapitlen om diskurs, makt och kunskap på gruppbostäderna kommer jag att försöka beskriva sambanden mellan de olika begreppen mer konkret.

## 1.4. Tidigare forskning

Jag har inte hittat tidigare forskning med fokus på just personalgrupper på gruppbostäder för utvecklingsstörda. Många faktorer gör verksamheten speciell och unik (se under rubriken *Avslutande diskussion*), vilket gör det svårt att jämföra med forskning på ”närliggande områden”. Många titlar rör äldre vården och demensvården och de har sina likheter men skiljer sig i avseenden på exempelvis lagar som styr, verksamhetsmål och därmed organisation, så pass mycket att det är svårt att ”bygga vidare” från studier på detta. Till saken hör också att stödjarens yrke är i snabb förvandling, och ett i många avseendet ganska nytt yrke, vilket i sin tur gör det svårt att jämföra med äldre forskning på samma område. Forskningen, vad jag kan se, hänger inte med i samma takt som yrkets utveckling.

Jag har varit hänvisad till att plocka lite här och lite där, som det heter. Till exempel forskning om personer med utvecklingsstörning, metodutveckling, forskning om arbete, men mest nytta har jag kanske haft av flera etnologiska avhandlingar från de senaste 10 – 20 åren. Magnus Öhlander *Skör verklighet* (1996) är en etnologisk studie på demensvården och har varit den som legat närmast min egen och varit den viktigaste inspirationskällan. Men jag vill betona att skillnaden mellan vården av dementa och stödet till utvecklingsstörda är viktigt. Och medan

Öhlander studerar demensvårdens övergripande diskurs, hur den speglas och återspeglas mellan samhället och individ, har jag istället haft för avsikt att kliva djupare in i interaktionen mellan människorna i de grupper jag ämnat studera, och satt strålkastarljuset på skillnaderna. Man kan säga att Öhlander sökte demensvårdens diskursiva "harmoni", medan jag har sökt stödet till de utvecklingsstördas diskursiva "disharmoni".

## 1.5. Material och källkritik

Materialet till denna studie bygger främst på intervjuer som jag har gjort med 5 sinsemellan oberoende stödjare.

*Johan* är mellan 25 och 30 år och har arbetat inom omsorgen i tre år. Han har ingen utbildning och han har hoppat runt mellan en rad olika andra sorts arbeten innan han fastnade för att vikariera på gruppbostad, eftersom det helt enkelt, som han själv uttrycker "är det är roligast av de jobb jag haft". Han har arbetat på åtta olika gruppbostäder.

*Emma* är runt 25 och egentligen utbildad arbetsterapeut, men har haft lite svårt att få arbete. Hon har arbetat på en gruppbostad, först ett heltidsvikariat, uppehåll i ett år, och är nu tillbaka som timvikarie på samma arbetsplats.

*Sofia* jobbade som frisör. Första kontakten med utvecklingsstörning var en autistisk pojke som kom och klippte sig. Efter hand fann hon frisörsyrket för ytligt och började arbeta på ett elevhem för barn med utvecklingsstörning. Sofia är runt 35 år, har gått omsorgsprogrammet och har arbetat på fyra olika gruppbostäder.

*Mattias* pappa arbetade inom omsorgen plus att han bodde granne med elevhem för barn med utvecklingsstörning, som Mattias och hans kompisar lekte med, så det blev "naturligt" att börja jobba med utvecklingsstörda som vuxen. Han är utbildad även på annat men har alltid kommit tillbaka till gruppbostäderna. Mattias har jobbat på en mängd olika gruppbostäder under årens lopp. Han är mellan 35 och 40 år.

*Åsa* gick konsumtionslinjen på 80-talet och arbetade som sjukvårdsbiträde innan hon började på gruppbostad i mitten av 80-talet. Har sedan arbetat på en lång olika gruppbostäder sedan

dess, både som vikarie och som fast personal. Hon är runt 45 år och har bland annat varit med om att starta två olika gruppboheter.

Mina informanter har ganska mycket gemensamt med varandra i det avseendet att de alla är ganska eller mycket engagerade i arbetet, och har klara uppfattningar om hur det borde skötas. De har också alla lätt för att prata och diskutera och de är beredda att argumentera för sin sak. Dessa karaktärsdrag är inte på något vis representativt för yrkesgruppen i stort. Trots dessa likheter framkommer skillnader i synsätt på yrket och arbetet dessa fem emellan, och kanske är detta ännu mer intressant. Dessutom har jag i den här studien framför allt intresserat mig för de *gruppboheter* de arbetat och arbetat på, och skillnaderna dessa emellan, mer än på det individuella.

De gruppboheter som jag fått bilder från och som utgör materialet för den här studien är sammanlagt 20 – 25 stycken, alla i Stockholmstrakten. Den osäkra siffran beror på att flera av mina informanter arbetat under så många år och att de gruppboheter som de var på under 80- och kanske 90-talet inte är relevanta för undersökningen annat än ur ett historiskt perspektiv. Merparten av uppgifterna som jag använder mig av är 10 – 15 av gruppboheterna, alltså de som informanterna har arbetat på under de senaste 10 åren. Nästan alla är "vanliga" gruppboheter med plats för ca 6 vuxna personer med utvecklingsstörning med blandade diagnoser. Antalet stödare på varje gruppbohet skiljer sig beroende på hur "krävande" brukarna är men brukar bestå av uppemot tio personer som "går på rad", det vill säga har en schemalagd arbetstid, plus ett tiotal vikarier.

Av den referenslitteratur som jag har läst bör två nämnas under den här rubriken. Det är kurslitteratur för personal inom omsorgen.

***Omsorgsboken*** (2004) av Ann Bakk och Karl Grunewald. På baksidan kan man läsa:

Omsorgsboken rymmer det mesta som man kan behöva veta om barn och vuxna med begåvningshandikapp. Grunden är de lagar som ger personer med funktionshinder rätt och möjlighet att leva som andra.

Omsorgsboken är den ledande läroboken sedan 30 år. Den har och har haft en central betydelse i utvecklingen av kvaliteten i omsorgerna. Den har skrivits av 50 av de ledande experterna på området.

Omsorgsboken riktar sig till alla dem som arbetar med människor med utvecklingsstörning och andra funktionshinder och till deras anhöriga.

*Handbok i konsten att byta gardiner* utgavs av Trygghetsfonden 1999. Det är ett 40 sidor långt häfte i A4-format och tycks vara frukten av ett projekt mellan olika kommuner. 12 namn står uppräddade, personer som "pratade ihop" sig, och det verkar som Christina Lönnheden har skrivit texten. Jag minns att boken/häftet användes som ett slags diskussionsmaterial i början av 2000-talet och vad det verkar har den haft en stor spridning bland gruppbostäderna. Den ironiska titeln till trots (den kräver ju en viss eftertanke) har den en språkdräkt som, till skillnad från Omsorgsboken, är mycket enkel och pedagogisk. Nästan hälften av de omsorgsanställda var utbildade i det här skedet då den gavs ut (Bakk, Grunewald, 2004:8) och häftet ser ut som ett desperat behov av att få ut åtminstone en gnutta kunskap och utbildning till gruppbostäderna och man har lagt nivån på den enklast tänkbara.

Jag har inte gjort några fältstudier men jag använder mig av den erfarenhet de snart 15 år som jag i har branschen, på tre olika gruppbostäder, gett mig. Jag har dessutom, under årens lopp, haft tillfälle att besöka ett ganska stort antal andra gruppbostäder. Jag arbetade de första tio åren utbildad och jag gjorde min grundutbildning bara för några år sedan. Jag har även gått en oändlig massa kurser som erbjudits på den gruppbostad jag arbetat längst tid.

## 2. ARBETET PÅ GRUPPBOSTÄDERNA

### 2.1. Historisk återblick

Vad gäller den äldre historien om personer med utvecklingsstörning tänker jag i den här uppsatsen bara uppmärksamma två saker. Det ena är att den historien är en dyster läsning och att den innehåller många, historiskt belagda, mycket mörka inslag. Utvecklingsstörda har under historiens gång blivit behandlade som djur och ännu värre än så. Arne Fritzson, socionom och teologie doktor, skriver om detta i *Att tolka det tvetydiga* (2007), där han tar upp funktionshinder ur livsåskådningssynpunkt. Utvecklingsstörda har inte sällan blivit föremål för mytbildning, folkliga föreställningar och fått bära människors rädsla och ångest. Det andra jag vill uppmärksamma är att den historiska verkligheten inte är så enkeltydig att den endast kan beskrivas i svart.

Människan hållning till funktionsnedsättningar har aldrig varit enkel, utan sammansatt i tvetydiga mönster som inte låter sig beskrivas i enkla övergripande synteser. Personer med funktionsnedsättningar har ömsom varit helgonliknande Kristusikoner, ömsom varit tecken på demonisk aktivitet. Gränsen mellan dessa hållningar har i vissa fall varit förvånansvärt smal. (Fritzson 2007:40)

Även Jan Larsson och Ulla Hasselqvist, som i boken *Är du inte riktigt klok?* (1995) skriver de utvecklingsstördas historia, pekar på en mer komplex bild. I bakgrundskapitlet sammanfattar de historien som en ”bergochdalbana mellan optimistiska och pessimistiska perioder”. I de flesta moderna diskurser om människor med utvecklingsstörning tror jag dock att det *mörka* förflutna finns med som en sorts grundfärg i botten på målningen. Den ”moderna humanistiska människan” bär så att säga detta gemensamma och ”mörka” arv och alla förhåller vi oss till det, på något sätt. Men, som Fritzson skriver (2007:38):

Ibland finns ett behov av att framställa gångna tider som svårare och mörkare än vad det var: Historiska epoker får ofta vara projektionstavlor för egenskaper vi inte vill se hos oss själva. Att man under antiken dödade spädbarn som hade någon form av missbildning är en allmänt utbredd

föreställning. Detta förekom men inte alls i den utsträckning som det ofta framställs.

Med denna reservation vågar jag ändå hävda att synen på, och i synnerhet omsorgen om, personer med utvecklingsstörning ändrades radikalt under senare delen av 1900-talet. Man kan säga att det skedde som i en serie där det ena gav det andra, som hade rötter tillbaka till efter andra världskriget. En mer humanistisk syn på människor växte fram och den kom att inkludera även de som nästan alltid tidigare hamnat utanför – de utvecklingsstörda.

Efter kriget och ett par decennier framåt rådde arbetskraftbrist i landet och alla behövdes på arbetsmarknaden, de utvecklingsstörda sågs som en resurs, en arbetskraftsreserv som dittills varit outnyttjad. Man sorterade ut de som skulle kunna komma till nytta, ”de bildbara” och gav de chansen till utbildning, för att i sin tur kunna slussas ut i arbete. Men även nya lagar skrevs och allt eftersom fick de mer humanitärt fokus. Grovt förenklat kan man säga att perspektivet byttes, från att varit samhällets rättigheter gentemot de utvecklingsstörda (att slippa dem) mot lagar som beskrev de utvecklingsstördas rättigheter gentemot samhället.

Under sextiotalet blev *normalitetsprincipen*, alltså att de utvecklingsstörda ska ha rätt att leva ”normala liv” den grundläggande principen i samhällets tänkande kring hur omsorgen av de utvecklingsstörda ska gå till (Larsson, Hasselqvist: 1995, Tideman: 2000). I Sverige var det Bengt Nirje som introducerade idéerna (Tideman: 2000:51) och så här formulerar han principen:

Göra tillgängliga för de utvecklingsstörda de vardagsmönster och vardagslivsvillkor så nära samhällets gängse som möjligt.

I 1967 års omsorgslag gavs alla utvecklingsstörda rätt till undervisning och sysselsättning. Omsorgslagen reviderades 1986 och 1994 kom LSS – lagen om särskilt stöd för vissa funktionshindrade. Det är den lagstiftning som gäller idag. Bland annat innebar LSS att kommunerna blev huvudmän för personer med utvecklingsstörning (Bakk, Grunewald: 2004).

I praktiken innebar denna allmänna humanisering att de utvecklingsstörda flyttade från de stora institutionerna där de hållits isolerade från resten av samhället under 1900-talets första hälft till gruppboendestäder, hemlika boendekollektiv med 5 – 6 personer i varje. Detta skedde

under framför allt 70- och 80- talet. Tanken var som sagt att de skulle få chansen att få leva "normala liv" och under hemlika förhållanden. Karl Grunewald ger under rubriken *Dehumanisering eller människovärde?* i *Omsorgsboken* (2004:277) några konkreta kännetecken för hur gamla vården såg ut och hur den nya vården skulle utformas. Här följer några exempel på vad Grunewald kallar dehumanisering: "att tvingas bo tillsammans med andra som man inte valt att leva med", "att inte själv få avgöra när man tar ett bad eller duschar", "att inte få ta en snaps", "att inte få ha besök på natten", "att utspisas när man inte är hungrig eller behöva äta mat man inte tycker om", "att inte få ha sällskapsdjur att ta hand om", "att behöva stiga upp eller gå och lägga sig samma tid som alla andra", "att inte få tala ostört i telefon", "att ständigt bli förmanad fast man är vuxen". Och med människovärde menar Grunewald till exempel: "att få välja sina egna kläder", "att kunna sitta och äta ensam om man vill", "att bli bemött med tillit och värme", "att betyda något för andra och känna sig behövd", "att få gå ut när man vill".

Men ytterligare 10-20 år senare skulle nästa flyttlass gå. Kollektivmodellen skulle, kort sagt, inte visa sig vara det "slutgiltiga svaret" för hur omsorgen skulle gå till. Problemen i kollektivboendena var många och LSS:s betoning på normalitet, integrering och fokus på individen gjorde att det förväntades en *egen* lägenhet, (även) för personer med utvecklingsstörning. Ett nytt sorts boende, servicelägenheter, ofta benämnt som "trapphusmodellen", utvecklades: en stor bostad, till exempel en bottenvåning i ett flervåningshus inkluderande 5 – 6 små lägenheter, med en gemensamhetslokal som brukar kallas "service". Tanken var att de ska bo i en egen lägenhet och så att säga ha möjlighet att leva sitt egna liv utan att vara påtvingade krav på hänsyn till sällskap som de själva inte hade valt, samtidigt som de har en ständig tillgång till personal. Men av mina intervjuer att döma har den utvecklingen skett långsamt och ännu idag finns kollektivboenden av den gamla modellen kvar. Men under nittiotalet flyttas ändå flertalet vidare till egna lägenheter.

80-talet var (eller snarare *är*) en mycket speciell era i omsorgen av personer med utvecklingsstörning. Kanske fanns det en tro på att det så att säga skulle "räcka" med att de utvecklingsstörda skulle slippa institutionerna och det fanns i tiden en tilltro till hemmets och gemenskapens möjligheter. De gruppboendena som utvecklades efter utflyttningen från institutionerna blev inte bara hemlika, de blev också, kanske ofrivilligt, *familjelika*. Personalen var knapphändigt utbildad och förutom de ungdomar som lätt fick jobb på gruppboendena, blev det också ett jobb som till synes skulle passa före detta hemmafruar,

med vuxna barn, vilket säkert också bidrog till det familjelika. Gruppbostäderna blev gärna som kollektiv där personalen blev som mammor och pappor och de utvecklingsstörda som barn.

Till saken hör ju också att det är just på det sociala planet som det är som mest komplicerat för många personer med utvecklingsstörning: att bo kollektivt är helt enkelt i många avseenden mer komplicerat än att bo ensam och bara ha sig själv att ta hänsyn till. Personalens jobb handlade mycket om att få brukarna att hålla sams och sköta sig och se till att de tog hänsyn till varandra. Bilden av att det skulle vara som i en familj – att man skulle äta tillsammans och vara trevliga mot varandra gjorde knappast saken lättare. Ytterligare ett problem med den boendeformen var att det heller inte fanns fysiska gränser mellan personal och brukare, boendeformen inbjöd kort sagt till en röra av känslor, kors och tvärs som knappast var en psykosocial miljö som egentligen var särskilt lämplig för många personer med psykiska funktionshinder.

För de flesta stödare som upplevt 80-talet är det dock något mer än bara en era. Historien, minnet laddas på olika sätt, 80-talet blir ”åttitalet” och det blir synonymt med ett särskilt förhållningssätt till arbetet, något som de flesta ser som en slapp låt-gå-mentalitet där alla bara ville ha kul. Så här säger Åsa:

Om jag tittar tillbaka på 80-talet så var det ju liksom *helt* galet. Bostadsgrupperna var helt till för personalen, man rökte inomhus, man drack till och med vin på jobbet och man hade aktiviteter utifrån vad personalen var sugen på, hyresgästerna fick sitta och lyssna på när personalen satt och rökte och pratade skit. Så var det ju mycket på 80-talet. Men samtidigt var det ju djävligt kul också och brukarna hade nog kul de me, jag menar det var ju familjekänsla...

Så här låter det gärna då stödaren ska beskriva gruppbostäderna på 80-talet. Det är naturligtvis ingen falsk bild, men med i dessa beskrivningar finns också ett ”dolt budskap”, nämligen att beskriva utvecklingen i jobbet – det goda nu. 1996 gjorde Magnus Öhlander en studie på demensvården – *Skör verklighet*, och övergången från den institutionella demensvården till den mer humana och hemlika omsorgen på 90-talet. På samma sätt som han där beskriver hur de nya diskurserna, det nya sättet att tänka kring demensvården liksom tar

avstamp ifrån den tidigare formen, den tidigare diskursen, görs då man talar om vård och omsorg om de utvecklingsstörda. För att beskriva det nya positiva jämför man med det förra negativa. På 80 – 90-talet var institutionsvården ”skurken”, det dåliga, även i vården av utvecklingsstörda, och beskrevs som omänskligt då man ville beskriva de hemlika, humana och trevliga i de nya gruppboendena. Nu, när diskursen säger att alla personer med utvecklingsstörning ska bo i egen lägenhet, är det kollektivgruppboendena som är ”skurken”, det ickehumana och det dåliga, som man så att säga jämför den nya ”goda” diskursen med. Man kan även jämföra med det Arne Fritzon skriver i det andra citatet på sidan 13.

Ändå, ska det sägas, att utflyttningen från boendekollektiven till de enskilda lägenheterna inte gjordes (och kanske inte görs) utan en het debatt. Många gruppboenden fungerade naturligtvis ganska bra och många brukare trivdes säkert, precis som Åsa antyder, och många stödare och andra aktörer i branschen befarade att brukarna skulle bli isolerade i sina egna lägenheter och tappa social gemenskap med andra människor. Så här skriver till exempel författarna Jan Larsson och Ulla Hasselqvist, 1995, som sina slutord i *Är du inte riktigt klok?*

Genom historien har de utvecklingsstörda antingen övergivits av samhället eller varit inlåsta på anstalt. Nu svänger pendeln tillbaka igen mot att alla skall klara sig i en egen lägenhet och kanske bli ensamma och bortglömda igen. Om vi lärde oss av historien behövde pendeln inte svänga så kraftigt åt det ena eller andra hållet.

De hårda institutionerna, sedan det uppmjukade kollektivboendet och nu (på de flesta ställen) individuellt boende: det är kolossala förändringar ifråga om levnadsvillkor som våra brukare gått igenom under de senaste 20 – 30 åren, liksom naturligtvis själva arbetet med dem. Man kan alltså säga att det, förenklat, har varit tre helt skiljda typer av arbeten, tre olika sorts yrken, under de senaste decennierna. Vårdaren på de gamla institutionerna där yrket väl i många avseenden kan liknas mer vid skötsel, vårdaren på kollektivboendena med fokus på att se till att brukarna kunde hålla sams och nu detta ensamarbete som det innebär att jobba en och en inne i brukarnas egna lägenheter, som man gör på många gruppboenden.

Ett sätt att se denna historiska utveckling, för att ge den ett annat perspektiv, är att betrakta den med det gamla motsatsparet Gemeinschaft och Gesellschaft. När Ferdinand Tönnies introducerade begreppspar 1887 gjorde han det för att beskriva övergången mellan det

förmoderna samhället och det moderna (Asplund 1991:40), från Gemeinschaft till Gesellschaft. Men i det här fallet kan man se det som ett steg i motsatt riktning ungefär 100 år senare, från det moderna till det senmoderna, Gesellschaft till Gemeinsschaft. Alltså från det rationella, uppdelade och "ekonomiska" som kännetecknar institutionsvården till det "spontana" och "lediga" som kännetecknar kollektivboendet på gruppboendestäder. Men som vi ska se så vänder historien på nytt och man påbörjar en återresa mot Gesellschaftsidealet. Mer om detta senare.

## 2.2. Det mångfacetterade yrket

Egentligen skulle man ju kanske kunna tycka att yrket vore ganska enkelt, att det ju helt enkelt "bara" handlar om att hjälpa personer med utvecklingsstörning att iscensätta sina "normala" liv. Men bakom denna banala beskrivning döljer sig en ocean av frågor och motsättningar. Här är fyra citat om ungefär samma fråga, lite förenklat om personal ska göra likadant mot en brukare. Först är det två citat ifrån de två olika kursböckerna och sedan citat ifrån mina intervjuer:

I *Handbok i konsten att byta gardiner* (1999:15) står det:

Ibland är det bra att vi är olika men lika ofta behöver vi komma fram till ett gemensamt tillvägagångssätt, alla i personalen är eniga om. När vi bestämt oss för en arbetsmetod är det viktigt att alla följer den! Vår uppfattning är att den som motsätter sig detta begår tjänstefel.

Å andra sidan skriver Ann Bakk och Hans Hallerfors i *Omsorgsboken* (2004:250):

Att bli bemött på samma sätt i en viss situation av en hel arbetsgrupp kan vara en trygghet för en mycket orolig person. Men som regel innebär det en objektivisering. Den utvecklingsstörde känner sig inte sedd och bekräftad om alla behandlar honom likadant. Människor är olika och relationer måste få vara personliga!

Det innebär också att var och en i en personalgrupp måste ta ett personligt, eget ansvar för sina handlingar. Det går inte att fransäga sig detta ansvar genom att hänvisa till gruppbeslut eller direktiv från arbetsledningen. Just för att förhållandet mellan hjälpmottagare och hjälpare är ett ojämlikt

förhållande, är det så viktigt att klargöra det individuella ansvaret. Annars öppnar man lätt vägen för olika former av övergrepp.

På ungefär samma fråga, säger Mattias:

Det är ju människor vi jobbar med. Det vore ju annorlunda om man jobbade i en maskinpark... Vi har *en* boende (på gruppboendestaden) som vi har kommit fram till att vi är likadan emot, han mår bäst av det. Men med andra, att det finns mångfald i en arbetsgrupp, att man är på olika sätt med olika personer det tror jag är bra, det är väl precis som med oss andra. Om man skulle få samma bemötande av alla människor man träffade... det skulle ju vara helt djävla otroligt (han börjar skratta) då skulle man ju tro att man var med i en mardröm eller i en film. Det kan väl vara bra att nån pratar till en boende som till ett barn så kan jag själv vara mer robust och utmana lite...

Och Åsa:

Det skiter sig på att en del vill ha en speciell roll, alltid någon i arbetsgruppen som vill vara speciell för hyresgästen, och då gör hon på sitt sätt och så funkar det inte... Och vad händer när hon eller han är borta? Att tryggheten för en boende hänger på en person. På min arbetsplats har stödpersonen en väldigt speciell roll och fattar själv en massa beslut – inte arbetsgruppen. Sen ska alla jobba utifrån vad den tycker... så det hänger på personen Jag tycker det är rutinen som ska ge tryggheten och inte någon enskild person.

Spänningen ”mellan” olika personal tar sig tydliga uttryck under intervjuerna, trots att jag möter personalen en och en. Eller kanske tack vare det: irritationen över kollegor uttrycks sällan direkt till de personer det berör. När man tar sig an ämnen som yrkesroll, frågan om vad för slags arbete stödjaren egentligen har kommer alltid ”de andra” – kollegorna, på tal: man beskriver sin egen syn genom beskriva hur fel andra gör.

Ett av tusentals sätt att uttrycka hur olika stödjarna ser på sin yrkesroll ger Mattias uttryck för. Så här säger han apropå att jobba ensam med brukarna:

På ett sätt kan jag gilla det här ensamarbetet. Man skulle sitta hela kollektivet i "servicen" och så ska man stå ut med att vissa av kollegorna ska sitta och ge sina order: "du får inte sitta i soffan för du kan kissa på dig, du får sitta i en trästol bredvid". Jag har träffat många som arbetat med utvecklingsstörda som har haft ett väldigt kontrollbehov över de här personerna, som sett dem som några slags barn, och de är de ju på visst sätt, men man kan ju inte behandla vuxna som barn... så då får man väl fixa soffan, så han kan sitta där och inte *exkludera* honom, och sätta honom på en trästol bredvid. Så nu är det skönt för jag hamnar mer sällan i såna situationer eftersom jag jobbar mer ensam.

Oftast står olika värden och mänskliga behov mot varandra. Här är det rätten att få vara den man är eller kanske rätten att bli behandlad lika eller rätten att få tillhöra en social gemenskap som vägs mot omgivningens krav på trevnad (eller möjligtvis personalens oförmåga att hitta en kreativ lösning på ett problem). Kapitlets fyra inledande citat ger, lite förenklat, exempel på två olika sorters respekt mot den utvecklingsstörde som står mot varandra. Å ena sidan den att möta henne som en *person*, vilken som helst, och å andra sidan ett medvetet bemötande där stödjaren har motiv och avsikter utöver det mänskliga mötet. I ena fallet agerar stödjaren, återigen förenklat, *människa* och i det andra som ett *redskap* för den utvecklingsstörde. I bägge fallen finns nackdelar: antingen att brukaren inte får den hjälp hon behöver (eller att stödjarens behov riskerar att komma i första hand), eller i andra fallet: att den utvecklingsstörde blir bemött som "en utvecklingsstörd" mer än som "en människa", med risk för att man i mötet betonar hans avvikelser, kanske med risk att bli "objektifierad" som Ann Bakk och Hans Hallerfors skriver, att hon blir bemött som någon som bara är föremål för stödjarens yrkesutövande. Sannolikt med stor risk för stigmatisering som följd, att stödjaren genom sitt sätt att bemöta tillskriver henne egenskaper hon inte har "från början", men som hon sedan identifierar sig med och "blir". Alltså att stödjaren på det sättet gör den utvecklingsstörde mer avvikande än vad hon egentligen är.

Listan på motsättningar av det här slaget skulle gå att göra oändligt lång. Märten Söder summerar i *Omsorgsboken* (2004:204f) fem olika sett att se på den avvikande genom historien. 1) Den utvecklingsstörde är en subhuman varelse – hon har alltså inte riktigt mänskliga egenskaper, utan ses mer som djur. 2) Den utvecklingsstörde är en sjuk människa 3) Tycka-synd-om-modellen – *vårdarens* (i det här fallet) uppgift är att ta hand om den

utvecklingsstörde. 4) Den utvecklingsstörde är en person som kan utvecklas och 5) Den utvecklingsstörde är en person som har rätt att vara den hon är.

Medan de två, *förhoppningsvis* tre, första alternativen kan ses som historiska synsätt, åtminstone i själva omsorgen, så lever i hög grad de två sista vidare som en motsättning som ofta kommer till uttryck på gruppbestäderna. Synsättet att "de kan utvecklas" står mot synsättet att hon har "rätt att vara som hon är". Lite förenklat kan man säga att det ena sättet tar fokus på den utvecklingsstördes funktionshinder och det andra på hennes färdigheter. Att betona utvecklingspotentialen kan sägas bygga på en bild av att färdigheter ger livskvalité och att normalitet så att säga är ett mål, något eftersträvansvärt, eller i positiva ordalag: att göra den utvecklingsstörde så oberoende personal som möjligt *i längden*. Nackdelen med det synsättet är naturligtvis att den utvecklingsstörde inte anses duga som hon är utan hela sitt liv tvingas leva med att tränas och att hela tiden förväntas att utvecklas, ungefär som ett barn.

Ända ner i djupet av yrkets grundvalar finns motsättningarna. En paradox liknande den ovannämnda ger Arne Fritzon uttryck för i sin bok *Att tolka det tvetydiga* (2007:12f):

Varför skall det finnas speciella organisationer för personer med funktionsnedsättningar? Är det inte i sig något som uppehåller segregering och stigmatisering? Ett annat exempel är det alltmer förekommande talet om bemötande och de s.k. bemötandekurser som nu blir alltmer vanliga. Varför behöver vi tematisera frågor om bemötande av personer med funktionsnedsättningar och ha speciella kurser kring detta? Förstärker det inte en negativ bild av personer med funktionsnedsättningar som annorlunda och speciella? Ändå är det många erfarenhet att bemötandefrågor behöver diskuteras och att bemötandekurser kan vara bra.

När vi diskuterar frågor om personer med funktionsnedsättningar och funktionshinder så har vi alltid att hantera en tvetydighet. Jag argumenterar inte mot förekomsten av handikapporganisationer eller för att det borde bli ett slut på alla samtal och kurser om bemötande. Allt detta kan behövas men frågorna bör hanteras med en medvetenhet om att varje praxis som aktualiserar funktionshinderfrågor har att hantera denna tvetydighet. Allt som görs på området kan tolkas som ett olyckligt utpekande som förstärker tendenser till stigmatisering. Utifrån denna tvetydighet blir varje diskussion om funktionsnedsättningar riskfylld.

Min erfarenhet är att denna tvetydighet aldrig diskuteras på gruppbestäderna, men likväl finns där under ytan som en motsättning eller paradox. Stödjaren ska ”hjälpa”, stödja – utan att på ett stigmatiserande sätt *utpeka* personerna ifråga som hjälpbehövande. Själva yrket bygger på en kategorisering, en tydlig men av människor konstruerad gräns mellan ”människor som behöver hjälp” och de som hjälper. Hur ska det gå till? Även om den motsättningen sällan eller aldrig *uttrycks* tror jag att de flesta stödjare bär konflikten inom sig i mötet med brukarna.

Själva normalitetsprincipen, som ju är den grundläggande princip som format LSS går att problematisera. Magnus Tideman nämner i sin avhandling *Normalisering och Kategorisering* (2000:53) tre olika sätt att se på begreppet normalitet. Det första kallar han *statisk normalitet*, normalitet är i det fallet det vanliga eller det genomsnittliga. Det andra är *normativ normalitet* där normalt bygger på de värderingar som gäller i ett samhälle vid en viss tidpunkt. Det tredje, *individuell eller medicinsk normalitet* bygger på tanken att normal är synonymt med friskt, det vill säga inte sjukt eller avvikande.

Vad som däremot diskuteras är städning. Nästan i alla intervjuer kom vi in på detta ämne. Av materialet att döma finns det en tydlig skillnad på stödjare och stödjare gällande den frågan. Så här ”enkelt” beskriver Johan spontant skillnaden mellan olika stödjare han träffat:

Verkligen olika från person till person, vissa tar mer fasta på brukaren, vissa på städuppgifter. Att städuppgifter, att det är rent och fint, att det är viktigare än brukaren och hans välmående.

Här finns troligtvis en brist i materialet, nästan alla mina informanter är irriterade på dem som ”tar fasta på städuppgifterna”, och ingen uttrycker städningen som viktig. Min egen erfarenhet säger mig å andra sidan att de som här Johan talar om heller inte själva uttryckligen *säger* att städningen är viktig, men att meningsmotståndaren gärna uppfattar det så. Det tycks finnas en skiljelinje här och man kan anta att det handlar om djupare saker än om det ska vara städlat eller inte. Så här säger Åsa om en brukare som under längre perioder glömmer eller bortprioriterar städningen.

Men när hon städar då städar hon så kaklet blänker. Men där emellan är det rörigt. Hon vill inte äta på fasta tider och helst äter hon på nätterna. Det här

ser vi på olika sätt i gruppen. Jag menar – hon gör ju inget som är farligt för hennes hälsa. De andra tycker att vi är slarviga som inte kan se till att hon har ordning. Alltså jag städar gärna men jag vill inte klampa på och ta ifrån henne det hon faktiskt kan. Men nu är det så, det ska vara diskat och snyggt till nästa personalavlösning... Hur knäppt som helst tycker jag.

För Åsa är de som "tar fasta på städuppgifterna" en speciell kategori av stödjare och i citatet handlar det om grundläggande skillnader på synen på brukarna och på vad stödjaren har för roll: om hänsyn till den utvecklingsstörde och hennes rätt att få vara som hon är, jämfört med något man skulle kunna se som våra (vi "normalas") normer om krav på renlighet och kanske i förlängningen skillnaden mellan yta och innehåll i yrket. Men Åsa tillskriver även personerna som "tar fasta på städuppgifterna" helt andra egenskaper. Att de har stort inflytande på gruppbestäderna:

Dom som vill hålla på med det här med städning, det är ju alltid dom som klagat på dom andra. Och det kan man ju förstå om de alltid får städa, de är ju inget kul, men det är ju samtidigt deras eget val. När det blir skitsnack så beror det på att olika människor är bra på olika saker och man har en benägenhet att ägna sig mer åt sånt som man är bra på än åt sånt man är mindre bra på. Och dom som inte ser vinsten i att ha människor som är bra på olika saker utan de som vill ha likasinnade människor omkring sig, det är dom som snackar skit... På konferenserna var det ju mycket undertoner om vem som inte gjorde vad och sen så hör man på chefen att hon tar upp någon fråga att hon fått någon synpunkt från nån då så man fattar att... och det var ju typiska såna här skitsaker som städning och såna saker... Att man inte litar på varandra, att man inte förstår att om det här inte är gjort så beror det på något... Att man inte förstår att man har sin syn på saker och ting och så är man helt helt fast och bestämd på att det här är rätt för alla. Att man inte kan se att man kan ha olika sätt att se på saker och ting.

Jämte olika syn på olika värden för brukarna och sätt att definiera personer med utvecklingsstörning och hur stödjarna ska arbeta med dessa finns en annan "påverkan", en annan dold drivkraft i många konflikter: nämligen frågan hur yrket ska kunna professionaliseras, hur stödjaren ska kunna få en högre status och "byta bort" lågstatusstämpeln och kanske det dåliga ryktet yrket fick under åttitalet.

Det har generellt inom en rad yrkesområden under 80 – 90 –talet funnits en strävan mot professionalisering. Detta behandlas boken *Kampen om yrkesutövning, status och kunskap – professionaliseringens sociala grund* (1989) av Staffan Selander. Men detta har mestadels gällt ”kunskapsbaserade” yrken med en redan hög eller åtminstone högre status: advokater, sjuksköterskor etc. Det har i dessa fall handlat om genomtänkta strategier för att höja det egna yrkes status, men det är knappast otänkbart att stödjaren så att säga varit indragen i samma generella samhällstrend, men utan genomtänkta strategier. I ”småpratet” stödjarna emellan ligger ofta ”lågstatusstämpeln” som ett underförstått faktum och ända sedan 80-talet (åtminstone) har det inom yrkeskåren funnits en strävan efter att bli professionaliserad – att det yrke som stödjaren har ska bli sett som ett ”riktigt yrke”. Det till synes hemlika och vardagsnära kanske dels bidragit till yrkets låga status men också bidragit till att det varit svårt att definiera yrkesrollen, svårt att skilja ut det professionella från det privata, att rama in yrket och att skapa en tydlig roll åt stödjaren och i förlängningen ge henne den status hon förtjänar. Man kan jämföra med det som beskrivs i Per-Markku Ristilammis avhandling *Rosengård och den svarta poesin* (2004) eller Åsa Anderssons *Samma lika* (2003). Hur de berörda i dessa studier tvingas förhålla sig till utomståendes diskurser, föreställningar om, i de fallen, de som bor i Rosengård, om ”misären” så som den beskrevs i medierna, eller att tillhöra kategorin ”invandrarflickor” som Åsa Andersson skriver om. I det här fallet gäller den diskursiva beskrivningen en yrkesgrupp, sällan i ord beskriven som negativ eller dålig men ändå uppfattad och tolkad av stödjaren så. Det tycks som stödjaren vill signalera till sig själv och till omvärlden ett svar på ett tänkt påstående: ”det där är väl inget jobb...” Och för många är svaret just fokus på tydliga konkreta betingelser, på sånt som syns: städning, arbetskläder, rutiner, listor som ska fyllas i, och rader av *projekt* som ska genomföras. Som paradoxalt nog, trots att det i retoriken sägs vara för brukarens skull, ibland blir på brukarnas bekostnad. Att stödjarnas strävan efter en tydlig yrkesroll tycks ”skvätta över” till brukarna i ett negativt avseende. Mattias säger:

Men det har väl att göra med det här synbara arbetet, att det syns så tydligt om man har varit inne hos en boende och gjort det där städjobbet, men man ser inte så tydligt hur mycket tid man har pratat eller umgått med den här personen.

Kanske är det också ett svar på bilden av åttiotalets ”slappa” attityder på kollektivboenden. Många stödjare, oftast såna som har jobbat länge och så att säga är medveten om sin egen

status, sin egen skicklighet, men som ändå aldrig kan få en status i samhället annat än bland andra stödjare, blir provocerade och frustrerade över dessa till synes omöjliga omständigheter. Att till exempel säga till en stödjare som arbetat länge att det skulle ingå i uppdraget att vara ”kompis”, eller ännu värre: säga att arbetet på gruppbostad är *detsamma* som att vara kompis med de utvecklingsstörda väcker (hos många) vrede. För henne upplevs ordet kompis som vardagligt och något man inte är på jobbet utan hemma och alltså något som sänker yrkets status, något som ger yrket en klang av vardag och oproffsighet, och möjligtvis också 80-talets röriga bostadskollektiv. Omständigheter som dessa ligger som en skugga över diskussioner och samtal stödjare emellan. Men detta gäller dock inte alla i samma utsträckning. Vissa stödjare tycks inte dra sådana slutsatser, eller tolkar begreppet ”proffsighet” på ett annat sätt. De kanske inte för den skull *använder* ordet kompis som en benämning för något man är eller kan vara i yrket men man kan generellt ha en annan acceptans gentemot det till synes vardagliga i yrket. För vissa är det okey eller rent av positivt att till exempel handla mat till en brukare på fritiden ”passa på för att det var extrapriser”, medan detta skulle vara fullständigt omöjligt för en annan stödjare och betraktas som djupt oprofessionellt. Den ene kan tycka att det är självklart att ta med sig en brukare hem en kväll och bjuda på middag medan detta skulle anses vara helt oacceptabelt av en annan.

### **2.3. Olika gruppbostäder – olika diskurser**

Mot den här bakgrunden är det kanske lätt att föreställa sig att gruppbostäderna sjuder av vitala diskussioner om rätt och fel sorts stöd till brukarna. Men istället för att var och en uttrycker sina synsätt och argumenterar för sina visioner tycks man på de flesta ställen ”enas” kring, eller låsa sig vid, *ett* sätt att se på jobbet som också utvecklas till ett sätt att arbeta på. Det i sin tur gör att gruppbostäderna därför skiljer sig mycket från varandra.

Johan har arbetat på 8 olika gruppbostäder under de senaste åren. Det han beskriver är en bransch som i många meningar har fallit isär under de senaste 10 – 20 åren. Det är en otroligt stor skillnad från gruppbostad till gruppbostad. Bilden kom sedan att bekräftas av alla de andra informanterna. Varje gruppbostad tycks leva sitt eget liv, ha sin egen kultur och har blivit något som liknar öar isolerade från varandra med var sina alldeles unika biotoper, unika diskurser som skapas och återskapas och med generellt liten påverkan utifrån.

På varje gruppbofastad finns en dominerande diskurs, en samling sanningar om de "stora frågorna" kring vilken man enas i en upplevelse av att man kan sitt jobb – vad stödjarens uppgift och yrkesroll är, och vad som är viktigt och inte. Men diskursen ser alltså olika ut på olika ställen – varje gruppbofastads historia, sammansättning av personal, brukare, före detta brukare etc. i kombination med de breda tolkningsramarna, alltså de oändligt varierande sätten att tolka rätt och fel i yrket som jag skrev om i förra kapitlet, gör att varje gruppbofastad får sin egen högst specifika dominerande diskurs.

Så påståendena i föregående kapitlet, att vad som anses bra för en stödjare men oacceptabelt för en annan ska egentligen läsas som bra på *ena gruppbofastaden* men oacceptabelt på den *andra gruppbofastaden*. Den stödjare som till exempel handlar mat till en brukare på väg till jobbet ("för att det var extrapriser") på en gruppbofastad där diskursen medger egna initiativ, rationalitet etc. får en dunk i ryggen av kollegorna medan samma stödjare på en gruppbofastad där detta sätt att jobba inte ingår i diskursen (där man till exempel anser att brukaren ska vara delaktig i allt som sker i hennes liv) utan tvekan blir satt i kylan.

Jag har valt att försöka beskriva skillnaderna mellan gruppbofastäderna genom att ta ut två av informanterna och en i taget, genom de samtal vi har haft, beskriva den kultur, det arbetssätt och den diskurs som gäller på respektive gruppbofastad, så som de tecknas genom intervjuerna. Men jag börjar med att beskriva den gruppbofastad jag själv jobbat de senaste tio åren för att ha den som en sorts referens.

Då jag började där fanns redan en utpräglad uppfattning av att det var, vad de flesta ansåg, en "duktig" och ansvarstagande personal och en föreställning om att man låg "långt framme i utvecklingen". Några problematiska brukare hade gjort att man fått mycket handledning och med detta hade man gjort stora framsteg som arbetsgrupp. Den energi detta gav gjorde att det då fanns en strävan efter att utvecklas och bli ännu bättre och man bröt ganska tvärt med det arbetssätt som hade rått innan och med allt vad det innebar (läs "åttitalet"), och man var tidigt ute med att skapa tydliga rutiner och tydliga strukturer för brukare och personal. Man kan säga att just begrepp som "rutiner" och "tydlig struktur" blev som en sorts framgångsformel, den gruppbofastadens svar på hur det ska vara på en gruppbofastad. Det blev som gruppbofastadens honnörsord och är det fortfarande. Oavsett brukare är det mycket detaljrikt innehåll i dokumentation som har med personalens och brukarnas göromål att göra – "mapparna", samtidigt som det kom att ställas höga krav på att stödjarna ska göra likadant, oavsett

personlig relation till brukarna. Där anges också att man inte följt rutinerna ofta som en orsak till att något blivit fel eller att en brukare mår dåligt. Det är även ett vanligt trätoämne på möten.

Diskursen som gäller anger alltså en betoning på ordning och reda, på hög moral, fasta rutiner och tydliga strukturer. Att alla skulle göra likadant gjordes till en sorts regel som kom att styra arbetet med "mapparna" och det blev ett kraftigt fokus på göromålen och tvärtom kom också begreppet relation fått väldigt negativa innebörder. I den fasta personalen var detta djupt förankrat och det fanns en enighet kring den inslagna linjen. Jag tror också att det fanns en stolthet över att man brutit en negativ trend och en känsla av att man behärskade yrket. Det har även funnits en vilja att följa det man uppfattar som modernt i branschen och hos personalen har det alltid funnits en positiv inställning till kurser och fortbildning. Man hade lusten att ligga i "framkant" som det heter med modernt språkbruk, och man hade upplevelsen att man också gjorde det.

För att definiera arbetssättet på gruppboenden blev åttitalets metoder i retoriken alltid definierat som en motsats. Diskursen blev helt enkel som en antites mot åttitalets gruppboenden, på *alla tänkbara sätt*: ett litet nostalgiskt leende tillägg det Åsa gör (s.15): att brukarna säkert ibland också hade det roligt på åttitalets gruppboenden, görs inte utan att bli mött av misstänksamhet; att uttala sig positivt om åttitalets kollektivboende hör till det som Foucault skulle kalla onämnbart och omöjligt att säga, ett svek mot hela idén om hur jobbet ska skötas. Andra sådana "fula ord" är flexibilitet, relation, spontanitet... I jämförelse med de andra gruppboendena i materialet är det den gruppboenden som gått längst tillbaka i riktning mot samhällsidealet.

Så man kan säga att den gruppboenden är oerhört färgad av de tidigare brukarna och de slutsatser personalen dragit av arbetet med dessa. Erfarenheten av brukare som lätt fick utbrott eller på andra sätt agerade hotfullt kom att göra personalen försiktig, och ett utpräglat säkerhetstänkande kom också att prägla diskursen, en rädsla att göra fel och att inte i tillräckligt hög grad hålla sig till rutinerna. Fortfarande idag, trots att ingen av dessa brukare bor kvar, och att de nya brukarna skiljer sig mycket både ifråga om personlighet, diagnoser och utvecklingsnivå från de tidigare brukarna, är arbetssättet präglad av detta mycket starka säkerhetstänkande. Man frågar sig inte hur brukarna ska må bra utan hur de inte ska må dåligt. Vilket faktiskt är två olika frågor och som ger två helt olika svar.

Även erfarenheten av brukare som inte "kom överens" med varandra skapade en generellt skeptisk hållning till interaktion mellan brukarna. Värdet av det sociala behovet är på det hela taget nedtonat och man talar inte gärna i termer av gemenskap, samhörighet, relation eller liknande som uttrycker människors behov av varandra. Kanske har dessa termer en allt för stark doft av åttitalet. Alla arbetsplatser som jag har i mitt material har ett stort gemensamt rum, "servicen", möblerat ungefär som ett vardagsrum med soffgrupp och oftast en teve i ett hörn. I materialet skiljer sig de olika gruppbestäderna sig från varandra i användningen av servicen. Ena extreman utgör den gruppbestad som jag arbetat på. Det är den enda av alla gruppbestäder som jag har i mitt material som inte brukarna över huvud taget på något sätt har tillträde till servicen. Interaktion mellan brukarna anses utmana risken för att det ska hända tråkigheter. De "garanteras" därmed att inte bli osams eller bli upprörda över någon annan personal eller brukares beteende, men å andra sidan fräntas de också möjligheten att ha det trevligt tillsammans eller med personalen. Det sociala behovet anses tillgodoses på den dagliga verksamheten eller mellan en brukare och en personal vid speciella tider varje kväll.

När jag pratar med Emma och den gruppbestad som hon arbetar på blev det tvärtom mycket betoning på gemenskap, trevnad och trivsel. Det är en betydligt yngre arbetsgrupp, där ingen upplevt 80-talets gruppbestäder så Emma använder sig utan att tveka i rösterna av ord som till exempel "familj" och andra ord som alltså skulle vara omöjligt att använda sig av på den gruppbestad som jag beskrev ovan. I servicen, som är öppen för alla dygnet runt är det möblerat som i ett vardagsrum med soffgrupp och TV. Där har de en gemensam fika varje kväll klockan sju och då kommer så gott som alla brukarna och slår sig ner. Då Emma beskriver det här låter hon entusiastisk i rösterna och hon betonar trivseln i servicen.

Det finns en attityd på hennes arbetsplats av att "allting ordnar sig", och även begrepp som flexibilitet har på hennes gruppbestad positiva innebörder. När man som personal kommer till arbetet är det visserligen tydligt angivet vad man ska göra, vem som ska hjälpa vem och det är bestämt i vilken turordning boendena ska ha hjälp med till exempel matlagningen, men någon exakt tid för när maten ska lagas eller ätas är inte angivet förutom hos en brukare som vill ha maten på en exakt tid. Om möjlighet ges är det fritt fram att byta sysslor personalen emellan eller rycka in och hjälpa varandra om det behövs.

Det finns rutiner som vi absolut inte rubbar på. Efter middagen går det inte... men innan middagen kan man vara mer flexibel. Vi pratar mycket

med varandra istället för att sitta och lusläsa vad vi har för rutiner... Det är väldigt öppet. Det passar mig också, att inte behöva vara så låst, om det inte skulle finnas utrymme för spontanitet då skulle jag inte göra något bra jobb. Så länge de boende inte blir förvirrade eller mår dåligt eller så...

När jag för in resonemanget på frågan om att "alla ska göra likadant" sitter Emma tyst en lång stund och tycks inte riktigt veta vad jag menar. Det är inget de pratar om på hennes arbetsplats säger hon efter en stund. Det som är viktigt, menar hon, är *att* det görs, att det blir gjort och att det är resultatet som räknas. Sen hur det görs är inget det pratas om.

Man får utforma sin egen relation på sitt eget sätt till våra brukare. Men sen har vi å andra sidan inga boenden som det är så viktigt att allt är till punkt och pricka, att man måste göra exakt i samma ordning. Det är ingen som har den typen av handikapp där de behöver den typen av rutin *steg för steg* annars blir de jätteförvirrade eller... De har mer aktiviteter som att handla tidningen efter lunch på lördagar och såna *större* saker.

På Sofias gruppboestad styr en tredje diskurs. Sofia låter entusiastisk i rösten när hon pratar om den gruppboestad hon själv jobbar på och som hon var med att öppna för några år sedan. Den gruppboestaden skiljer sig från de andra i materialet just genom att vara nyöppnad och så att säga i den meningen "historielös" och den gemensamma diskursen har fått byggas upp bara genom en hopslagning av erfarenheter och kunskaper som var och en i den nya arbetsgruppen burit på, utan något som "suttit i väggarna". Det gavs mycket tid till samtal i personalgruppen innan brukarna flyttade in där de kunde enas om ett sätt att jobba på. I hennes röst hör jag en entusiasm som jag känner igen från min egen arbetsplats för fem – tio år sedan, och hon säger att hon är stolt över vad de åstadkommit på hennes gruppboestad. Jag hör också en sorts övertygelse om att man har hittat rätt väg, en övertygelse om att kunna skilja på vad som är rätt och vad som är fel.

I hennes röst hör jag även hennes arbetskamrater och jag får känslan att de är väl sammansvetsade och att hon talar för hela sin arbetsgrupp. Hon säger "vi tycker...", "vi gör...", och hon gör det oreserverat, medan de andra informanterna mer företräder sig själva och är mer kritiska till vad som händer på deras gruppboestäder.

”Tydliga rutiner” är en självklarhet på hennes arbetsplats och ifråga om utförandet av dessa, hur detaljrika de är etc. liknar det rutinerna på den gruppboenden som jag arbetat på. Men de tycks inte alls i samma utsträckning ha rutinerna i fokus, och inte vara det som så att säga ”gör” ett bra stöd till personer med utvecklingsstörning, som på min arbetsplats. På hennes gruppboende är det mer fokus på personalens roll, hur man uppträder eller inte som stödare. Det blir mycket prat om yrkesrollen och det är något som engagerar Sofia. Hon är också den som visar mest irritation då hon tar upp ämnet, men ”de andra” är i hennes fall inte hennes närmaste kollegor på hennes arbetsplats, utan vikarier och andra i branschen, till exempel såna som hon har mött då hon varit på kurs. Sofia tycker att det skulle vara en utbildningsdag just för yrkesrollen, i samband med introduktionen. Det är bara de praktiska sysslorna som hinns med på introduktionsspisen. Hon betonar att det är skillnad på att vara *personlig* och att vara *privat*:

Det är så många som blandar in sig själva och sitter och pratar om sitt privatliv och själva tar för mycket plats... det är nog där vi har kommit kortast i branschen. Men så gör vi inte på vår arbetsplats, det pratade vi jättemycket om innan vi startade. Vi ska vara neutrala personer som inte pratar om våra privatliv, inte använder våra egna värderingar utan ställer oss mycket frågor hela tiden...

För Sofia och hennes arbetsgrupp tycks det finnas en ideal stödare, ett sätt att vara stödare på som alla borde sträva efter. Hon beskriver det kort sagt som att stödarens roll är att hålla sig i bakgrunden, att det är brukarna som ska ”ta plats”. En annan sak som återkommer i samtalet med Sofia är hjälpmedel, vikten av att med hjälp av hjälpmedel göra varje brukare så självständig och så oberoende personal som möjligt.

Service på hennes arbetsplats är öppen men de tycks ha en mer genomtänkt och medvetet sätt att använda sig av servicen, än till exempel på Emmas arbetsplats. Även hon låter också stolt och entusiastisk, precis som Emma, då hon pratar om deras service, men av andra skäl än Emma. Ord som trivsel och gemenskap kommer inte upp; de boende får lov att vara där så mycket de vill men man undviker att uppmuntra dem att komma dit utan försöker se till att de är mycket i sina lägenheter. De har till exempel ingen TV i servicen, utan har fokus på gemensamma *aktiviteter*, olika på olika kvällar: högläsning, gemensamma middagar, fika eller bordspel etc. Det bestäms vecka för vecka. De har även gemensamma utflykter. Personalen är

aktiva och de gör till exempel lättlästa inbjudningskort till varje aktivitet som de delar ut till de boende.

Dessa diskursiva skillnader ger alltså mycket konkreta avtryck i gruppbestädernas och inte minst i brukarnas vardag. Johan berättar om ställen han har jobbat på där inga nedskrivna rutiner finns över huvud taget, så skillnaderna kan alltså vara så stora att man på den ena gruppbestaden har näst intill ett minutschema för varje brukare och stödjare att hålla sig till, medan man på andra ställen inte har någon som helst nedskriven dokumentation om vad som ska göras. En annan av de tre gruppbestäder som jag själv arbetat på saknar brukarna i stort sätt schemalagda verksamheter kvällstid, förutom hjälp med mat, fika och att gå till sängs, och stödjarens uppgift ses som att vara ”tillgänglig”, att vara i beredskap, ifall någon av brukarna skulle vilja något.

Även den diskursiva skillnaden mellan hur man förhåller sig till det sociala umgänget på gruppbestäderna sätter sina konkreta spår. Johan vittnar om stora skillnader till exempel ifråga vilken status det sociala behovet har, i vilken grad man på de olika gruppbestäderna erbjuder socialt umgänge. Johan och Mattias berättar om allt mellan ställen de uppfattat det som att brukarna sitter isolerade i sina egna lägenheter och å andra sidan kollektivboenden där brukarna nästan ständigt interagerar med varandra och personalen. Även *sättet* för det sociala umgänget varierar alltså. Olika gruppbestäder har sina olika modeller för hur man löser uppgiften. Skillnader ifråga om utnyttjandet av servicen har jag nämnt tidigare. Men även skillnader ifråga om förhållandet till relation mellan brukare och stödjare, hur ”nära” den relationen tillåts vara. Den ”skeptiska” hållningen som finns på det stället jag arbetat på, liksom Sofias har jag redan nämnt. Detta medan socialt umgänge mellan brukarna och personalen på andra ställen kan vara ett krav inskrivet i rutinerna. På en gruppbestad där Johan jobbat till exempel, anses den sociala relationen till brukarna vara en av de viktigaste funktionerna för personalen.

Det var vårt jobb: ta en promenad, kanske spela TV-spel, gå till Pressbyrån och tippa tillsammans, vara med och laga mat fast personen inte kanske behövde det... där var vårt jobb att ha en relation till brukarna... om de ville det. Vi hade avsatt tid till umgänge med dem.

Att beskriva de diskursiva skillnaderna gruppboendena emellan endast med hjälp av intervjuer, utan fältarbete, har utan tvekan sina begränsningar. Skillnaderna kan vara subtila och knappast uttryckas till exempel i en i ord formulerad beskrivning, men ändå med stor säkerhet spela roll för de boende. En sådan skillnad kan till exempel vara kroppskontakt. Jag har till exempel själv lagt märke till att man på en gruppboende som jag har haft tillfälle att besöka hade mycket kroppskontakt med brukarna, att (nästan) alla stödare till exempel hälsade (nästan) alla brukare med en kram eller annan kroppsböring, exempelvis en hand på axeln. Även då stödarna samtalande med brukarna såg det ut på samma sätt, man gick nära, kanske la handen om axlarna på brukaren och skapade så att säga ett " eget rum" för samtalet. Jämfört med det stället som jag arbetat längst på, där (nästan) ingen stödare (nästan) aldrig har kroppsböring med brukarna. Kommunikationen sker på armlängds avstånd och den är konkret och ganska formell (utan att för den skull vara opersonlig eller hjärtlös). Det som är intressant är att det inte tycks vara en anpassning till själva brukarna (mer eller mindre kroppskontakt med han eller hon), eller en variation beroende på enskild personals personlighet eller sätt att arbeta på, utan att skiljelinjen går mellan de olika personalgrupperna. Att diskursen anger kroppskontakt som något positivt på ena stället och som något negativt på det andra.

Att brukarna så att säga "gruppvis" skulle skilja sig från varandra så att det skulle resultera i vitt skilda sätt för stödarna att arbeta – från ställe till ställe, eller från "grupp" till "grupp" faller ju på sin egen orimlighet eftersom de inte är grupper, eller åtminstone inte ska betraktas som grupper. Att det är fel att vara kompis för fem brukare på ena stället men där man förväntas vara kompis med alla fem på ett annat ställe. Att fem på ena stället inte är behov av nedskrivna rutiner men att detta är ett absolut krav för fem på ett annat ställe. Vad jag själv kan se gäller snarast att brukarna får anpassa sig till det "som gäller" på respektive gruppboende. Även sättet att se på brukarna i sin tur speglas genom diskurserna. På den gruppboenden jag arbetat längst på blir de boende i hög grad beskrivna genom sitt behov av fasta rutiner, medan Emma exempelvis, beskriver sina brukare i termer av social förmåga.

Emma berättar om en man de tog emot på sin arbetsplats för knappt ett år sedan. På det stället som han kom ifrån hade han fått bo i en egen lägenhet (en satellitlägenhet, det vill säga en lägenhet som inte ligger i anslutning till själva gruppboenden och servicen), med en stödare hos sig dygnet runt. Personalen på den gruppboenden hade dragit slutsatsen att han inte fungerade socialt och blev efter detta beskriven som en person som över huvud taget inte

kunde eller skulle leva tillsammans med andra människor. Nu sitter han precis som alla andra i deras service på kvällarna och Emma säger att det fungerar utmärkt och att han mår bra.

Mattias erfarenheter pekar åt samma håll. På hans arbetsplats var det en personalgrupp som hade jobbat ihop länge, men alla utom en äldre dam har slutat. Det blir naturligt att alla lyssnar på henne.

Hon ligger ju på en massa kunskap och vet hur allting ska vara, och det är många som underordnar sig det, jag också, man vill ju visa respekt för hennes kunskap, men... hon "vet hur alla boenden är" (ironisk röst). Till exempel kan hon säga: "Han tycker inte om något annat än McDonalds" men sen åker man till en krog med honom och lyssnar på musik och han har jättekul. Så kan alltså en sån här person, hon är ganska stark, förmedla det till resten av arbetslaget och sedan är det deras sanning efter någon månad. Sen är det cementerat.

Gemensamt för alla gruppboendestäder är att man däremot inte pratar om ställets "arbetssätt" eller om "stora frågor" som yrkesrollen, trots att det i kursböckerna beskrivs som något mycket viktigt. Så här skriver Hans Hallerfors i *Omsorgsboken* (2004:351):

Den grundläggande metoden för att göra etiska avvägningar är reflektionen. - - - Det krävs ett medvetet arbete för att inlemma reflektion som ett naturligt och ständigt återkommande inslag i arbetet. Förmågan att reflektera och kritiskt granska sina handlingar är den viktigaste egenskapen hos den personal som ska förmedla stödet. Det är denna förmåga som måste tränas och utvecklas i det dagliga arbetet. Det är i själva verksamheten som klimatet utformas och strävan efter förståelse, kritiska diskussioner och växande insikt etableras, så att inte rutinerna, beskäftigheten och det omedvetna, okritiska omhändertagandet kommer att dominera.

På Sofias arbetsplats har man i och med nyöppnandet pratat mycket om sådana saker men nu när alla brukarna kommit på plats och vardagen började rulla på så blev dessa samtal ställda åt sidan. På hennes arbetsplats är ändå alla medvetna om hur viktigt det är och ambitionen finns att samtala om såna saker, men det blir väldigt sällan, "det finns ju inte tid till".

Även Emma uttrycker en saknad över att få prata om sådana saker. Till exempel att "få gå till källan" när någon av brukarna inte mår bra. Som arbetsterapeut ser Emma en rad olika saker som skulle kunna förbättras på hennes arbetsplats, saker som skulle kunna göras för brukarna. Alla verkar nöjda med hur det är.

Det blir fel fokus på mötena, det är aldrig prat om att gå vidare med en brukare utvecklingsmässigt. Det blir mycket prat om "struntsaker" om att alla måste signera på signeringslistorna eller vikten av att fryspåsarna skulle vara ordentligt knutna när de läggs i frysen.

Mattias uttrycker sig så här:

Det kommer ofta upp frågor som är konkreta: hur ska vi få han att komma i tid till jobbet? till exempel för det är så lätta frågor att ta upp, men det är inte så ofta man pratar om förhållningssätt till dem, om sexualitet eller... hur man *är* mot dem. Det saknar jag. Det gäller ju våra boenden, det är ju på sätt och vis de som är våra arbetsgivare. Hur gör vi för att de ska få en rolig vardag?

Naturligtvis löper andra orsaker till min förklaringsmodell ovan parallellt som förklaring till att gruppboendena skiljer sig så mycket från varandra. Ifråga om de kollektivboendena som Johan arbetat på verkar det uppenbart att ekonomiska och politiska faktorer spelar en större roll. Men, personalen har på de gruppboendena anpassat sin diskurs till de förutsättningar som de arbetar under och beskriver förhållandena för brukarna som goda. Så här berättar Johan om ett kollektivboende han har arbetat på:

De (brukarna) är ju behandlade som en grupp, det är sämre för brukarna, de kan inte göra som de vill, det hämmar deras självständighet. Men de som jobbar där tycker det är bra. De har jobbat så i femton år, så de trivs ju. Men jag som jobbat på flera olika ställen ser ju att det skulle vara mycket mycket bättre för deras utveckling om de fick mer självbestämmande.

Förmodligen ser också beslutsfattarna i stadsdelen saken på samma sätt som stödjarna. Visserligen har jag inget i materialet som verifierar detta, men det är knappast någon halsbrytande gissning att även de använder sig av de diskurser som erbjuder en positiv

beskrivning av kollektivboenden, alltså en syn på personer med utvecklingsstörning där nära relation och sociala umgänget kommer i första rum, och som sagt självständighet som något oviktigt.

I den stora övergripande diskursen som har funnits i branschen de senaste decennierna och som är uttryckt i LSS, har fokus legat på det individuella, som en motpol på den kollektiva behandling som ofta blev fallet på åttitalets gruppboenden. Och frågar man en stödare hur man ser på den saken på deras gruppboende blir svaret alltid "ja, vi behandlar brukarna individuellt". Och så är det nog - brukarna behandlas individuellt, men utifrån de förutsättningar just den gruppboendes egna diskurs medger. Diskursen, gruppboendet, kommer först, sen brukaren.

## 2.4. Maktkonstellationer

Vilka bestämmer på gruppboendet? Vilka fattar beslut om hur stödet till brukarna ska gå till? Vilka skapar diskurserna och vilka har bestämt arbetssättet för personalen på respektive arbetsplats?

En slutsats som det verkar som man kan dra är att det på varje gruppboende finns en sorts konstellation av olika personer som så att säga "bestämmer" på gruppboendet. Konstellationens sammansättning skiftar från ställe till ställe men det verkar oftast vara en liten grupp som består av några av dem som har jobbat längst på gruppboendet, och i en blandning av formellt och informellt fattar de viktigaste besluten kring brukarna. Det är också de personer eller en del av de personer som så att säga byggde upp kulturen och skapade den diskurs som gäller på just den gruppboendet. De bär diskurserna och så att säga förkroppsligar den och rätt eller fel behöver sällan uttrycks i ord till exempel beträffande en beskrivning av en brukare, vad verksamheten går ut på eller vad för sorts yrkesroll stödjaren har. En beskrivning av detta pågår hela tiden "mellan raderna", genom sättet att vara, genom sättet att tala och genom de redan tagna besluten. På vissa gruppboenden har dessa personer också fått formella maktbefogenheter, men så är det långt ifrån alltid. På andra ställen kan det exempelvis vara en föreståndare som är utanför den grupp jag här pratar om, där man så att säga skapat en sorts maktindelning mellan formell och informell makt.

Beslut kan tas i något som ibland ser ut att vara i en "demokratisk ordning" på till exempel ett veckomöte och efter något som till synes sker efter en diskussion där alla har haft lika mycket att säga till om. Men diskussionens utgångspunkter och förutsättningar är byggda på "förgivandetagande", föreställningar som till synes är givna men som egentligen är information som ligger lagrade i diskurserna. Detaljer ifråga om brukarnas vardagsliv kan alltså diskuteras mycket och livligt, men att hävda något som bryter mot gruppbestadens dominerande diskurs, alltså frågor om yrkesroll och gruppbestadens arbetssätt, just den gruppbestadens sanningar om rätt och fel i yrket blir odiskuterbart, utanför det tillåtna att prata om. På gruppbestäderna handlar makt alltså inte bara om att fatta beslut utan i ännu högre grad att vara en del i produktionen av gruppbestadens diskurs, att ha tolkningsföreträdet ifråga om rätt eller fel sorts stöd till brukarna.

Det tycks på varje gruppbestad bildas något som liknar en informell hierarki som, lite förenklat, skapas genom att sortera personalen efter antalet yrkesår personerna arbetat på just den gruppbestaden. I diskussionerna har *det* som sägs inte så stor betydelse utan *vem* som säger det. "Rangordning eller hierarki är något som kännetecknar alla institutioner" skriver Karl Grunewald i *Omsorgsboken* (2004:277).

Ett stort problem med en fast hierarki är att det i sig själv innebär ett systembevarande. Inom en hierarki är det alltid mycket svårt att genomföra förändringar av olika slag och att hitta nya, bättre arbetsformer, som motsvarar de individuella behoven.

På det ena av de tre gruppbestäderna som jag har arbetat på kan man säga att två olika grupper ständigt stod mot varandra i alla diskussioner, i en diskursiv kamp, som Laclue Mouffes talar om (Winther Jörgenssen, Philips 2000). Dessa två grupper stod för två olika sorters helhetsbilder av jobbet, två olika sorters diskurser. Men kampen var ojämn – gruppbestadens föreståndare tillhörde ena gruppen så det var "hans" diskurs som var den dominerade, så efter långa diskussioner blev det ändå alltid hans beslut som "vann" (sällan "klubbade" på mötet utan bara genomfört). Annars syns inte någon kamp olika diskurser emellan, så mycket av i materialet. Förmodligen blir den, på de slutna gruppbestäderna, dominerande diskursen efter hand för dominerande och det uppnås ett tillstånd av hegemoni, att en ståndpunkt, ett synsätt fått hela herraväldet. Motståndet blir tyst.

Åsa har ju varit i yrket ungefär tjugo år och arbetat på upp emot 20 ställen. Hon bär på erfarenheten av att ha varit med om att öppna två gruppboväder. För ungefär ett år sedan började hon arbeta på en ny gruppboväd och där är hon, med outtalad självklarhet, ändå ställd utan möjlighet att påverka. Så här berättar hon om det mottagande hon har fått:

De är... *svalt* vänliga (hon börjar skratta). Det är jätteintressant... Det är en *djävligt* sammansvetsad grupp med höga murar runt omkring. De har en fungerande arbetsgrupp med ett fungerande arbetssätt och eftersom det finns flera andra gruppboväder runt omkring som inte fungerar tvingas de därför ta emot personal som inte kan jobba kvar på sina ställen, och det gillar de inte... De har haft det kämpigt precis som vi hade (på förra gruppboväden) fast för flera år sedan. Och de har hittat fram till sitt förhållningssätt. Och det funkar ganska bra. De håller väldigt mycket kvar i sin historia och vad de åstadkommit fram till nu men... de börjar väl nu, tycker jag intressera sig för att omvärdera: gäller det här fortfarande? behöver vi de här reglerna? Men vad som är så typiskt där är att de har en samordnare men så har de en annan som styr. Och han vill inte att det kommer in ny personal. Han vill ju ha sin arbetsgrupp som förstår att det är han som bestämmer och som håller sig till alla regler som de har byggt upp under alla år.

Emma, som bara varit några år på sin gruppboväd berättar att det varit en stor konflikt något år innan hon började och att hon så att säga arbetat där i svallvågorna efter den konflikten. Hon har inte fått veta speciellt mycket av vad konflikten handlade om mer än att "grupper stod mot varandra", och att den dåvarande föreståndaren och flera andra av personalen fick sluta medan "stommen" på arbetsplatsen – en skara kvinnor som arbetat där längst tid, fick vara kvar. En ny föreståndare tillsattes. "Stommen", som alltså fick stanna, tycks fatta de flesta av besluten sinsemellan, mycket på gammal rutin.

De har kontroll som inte andra har, tar på sig ansvar oavsett om någon har bett om det eller inte. Den nye föreståndaren har försökt att ändra på saker som hon har tyckt varit fel men inte lyckats för att stommen... "de har alltid gjort så..."

Sofia skiljer sig på några punkter från de andra i materialet, och några av dessa nämnde jag då jag på min beskrivning av hennes arbetsplats i förra kapitlet. Bland annat är det en ny

arbetsplats som hon själv har varit med om att starta och ”bygga upp”. Det fanns så att säga ingen specifik diskurs innan gruppen träffades och de fick gott om tid att ”prata ihop sig” – och alltså inget som man brukar säga, som ”satt i väggarna”. Sofia är även utan tvekan den av mina fem informanter som så att säga är mest nöjd med sin arbetssituation. Hon upplever arbetsplatsen som ”demokratisk” – att alla har lika mycket att säga till om och hon säger att hon inte kan minnas ett tillfälle då hon tror att de fattat ett beslut då någon i arbetsgruppen känt att ”det här vill jag inte alls”. Hon upplever det som att det inte är några som bestämmer över andra. ”Inte ännu”, säger hon, ”jag kan ju inte veta vad som händer framöver”.

Jag antar att några av dem som arbetar just nu så småningom slutar och att ny personal kommer in. Hur skulle Sofias grupp ta emot en person med en ny eller annorlunda kunskap? Klarar den sammansatta arbetsgruppen detta? Vad skulle hända om exempelvis Mattias plötsligt börjar arbeta där och sätter sig i en av brukarnas knä och leker baby? Ny personal kommer förmodligen att få väldigt svårt att få vara med om att påverka det arbetssätt och den diskurs som just nu är i skapande.

En annan viktig sak i sammanhanget är att det finns starka känslomässiga kopplingar mellan de personer som jag beskrivit ovan och arbetsplatsen. Att vissa personer under årens lopp upplever stället som ”sitt” och att utbytet av identitet mellan arbetsplats och dessa personer flyter ihop. Så då frågor om ställets arbetssätt dryftas, sådant som har med gruppbeståndens diskurs att göra börjar man oundvikligen peta i något så känsligt som enskilda personers identitet. Så här berättar Johan om ett av de ställen han har jobbat på:

En kvinna som hade jobbat väldigt väldigt länge på ett ställe; hennes sätt var det ”rätta” sättet, så när folk kom med invändningar och förslag så var det bara ”nej nej nej, så här har vi alltid gjort och så här ska vi göra”. Hon var väldigt väldigt noga med att man skulle följa allt som stod skrivet till punkt och pricka. Hon var ofta kvar på jobbet långt efter hon slutat, gick liksom aldrig hem. Det var som att hon levde sitt liv på jobbet. Och det handlade inte om att det var för brukarnas bästa... jag tyckte inte att hon var speciellt bra med de som bodde där. Hon var ganska hård och bestämd mot brukarna, följde inte vad brukaren ville göra. Om en brukare ville köpa en skiva eller tidning till exempel så bestämde hon att han inte fick göra det fast de hade pengar till det.

## 2.5. Kunskap

Kunskap kan sägas vara den sista pusselbiten i detta kulturanalytiska pussel. Kunskap är själva kittet mellan fogarna, kunskap, som på gruppbestäderna ofta bör läsas som erfarenhet, tas till som förklaringar på varför det är som det är på varje gruppbestad. Kunskap kan sägas skapa diskurserna och den legitimerar maktkonstellationerna.

Kunskap och utbildning i det här yrket går att diskutera ur en rad olika perspektiv. För det första ska det sägas att personalen i hög grad saknar utbildning (Bakk, Grunewald, 2004:8). Men ännu viktigare tror jag ryms i frågan om hur de kunskaper som lärs ut egentligen tas till vara och används på gruppbestäderna. Men för att få grepp om den frågan måste vi först problematisera begreppet kunskap: vad är egentligen kunskap i det här yrket?

När jag pratar med Åsa ger hon en lång lista på vad en stödjare ska vara bra på:

Jag måste kunna *allt*. Jag måste hitta billiga möbler åt en brukare utan pengar, jag ska kunna sköta ett hushåll, måste fixa mat, jag måste vara dietist, förstå vad han behöver för hjälpmedel, se till att han får de hjälpmedlet, jag ska vara vän, måste hitta kläder som alla olika anhöriga gillar, jag ska se när det är dags att koppla in sjukvården eller psykiatrin... det är allt...

Det är alltså ett brett spektrum av kunskaper som används, eller kan användas, på en gruppbestad. Det går att fylla på Åsas lista: kunskaper om olika diagnoser, förmågan att kunna läsa av en situation, förmågan till empati, förmågan att kunna tillgodogöra sig de erfarenheter man gör, att kunna se en brukares karaktär och behov och i nästa steg kunna formulera dem för sina kollegor. Kunskap är också att kunna samarbeta med resten av arbetsgruppen: kunna lyssna på de andra och ta in deras kunskaper, iakttagelser, insikter och erfarenheter och på ett positivt sätt kunna omsätta detta för varje brukare. Att kunna fatta beslut tillsammans. Kunskap kan vara att "hitta rätt approach" som Johan uttryckte det, rätt sätt att bemöta en brukare.

Men eftersom det knappast går att förvänta sig att *alla* stödjare är bra på *allt* detta är det positivt att det finns olika personligheter på gruppbestäderna, som i sin tur besitter olika sorts

kunskaper. Hans Hallerfors och Ann Bakk skriver under rubriken *Olikhet – en tillgång i Omsorgsboken* (2004:353):

Eftersom man i vårdarbete i så hög grad använder sig själv, präglas yrkesrollen av den egna personligheten. Eftersom vi är olika blir naturligtvis varje möte med en annan människa unikt. Vi bemöter människor på vårt eget sätt. - - - ”Den gode vårdaren” finns inte. Eftersom människor med begåvningshandikapp är olika varandra är det en tillgång att vårdarna är ”lika olika”. Det ökar möjligheterna för båda parter att hitta en människa att trivas med.

Men gruppbestaden som en arena för mångfald, kunskapsutbyte, öppna diskussioner etc. existerar inte i praktiken. Gruppbestäderna är, som jag beskrev inledningsvis, inte befolkad av ”känsloneutrala, tankeneutrala figurer som fyller en plats, en funktion”, utan människor av kött och blod, tankar och känslor. Precis som Foucault beskriver det finns inga relationer utan makt och därför heller inga grupper utan ett ”maktspel”, utan hierarkier. Kunskapen blir på gruppbestäderna något man skulle kunna kalla vapnet i kampen om makten. Men vilken sorts kunskap är i det här fallet avgörande – vissa sorts kunskaper väljs ut som mer värdefulla än andra, vissa värden prioriteras och varje gruppbestads unika diskurs mejslar fram just den gruppbestadens ”rätt” eller ”fel” sorts stöd för personer med utvecklingsstörning, och därmed också vad som är rätt eller fel sorts kunskaper.

Genom att arbetet är så behäftat av tolkningar, tolkningar av situationer, av brukare och vad som sägs på kurser och av handledare är det alltid lätt att hitta stöd för sina egna ståndpunkter, liksom för meningsmotståndarna fel. Och tolkningsföreträdet ligger alltid på den grupp som har makten, de som bär gruppbestadens dominerande diskurs. En stödjare med en främmande kunskap, en annorlunda syn på hur jobbet ska skötas kan aldrig få rätt utan att de ”innanför murarna” själva bestämmer det, och därmed också att de själva skulle ha fel.

Foucault menar att makt och kunskap är mycket väl sammanflätat (Hörnqvist 1996:153). Han beskriver något som skulle kunna liknas vid en spiral: att makt ger förutsättningar för kunskapsproduktion vilket i sin tur ger förutsättningar till ännu större makt etc. ”i ständig växelverkan” (Hörnqvist 1996:161). De breda tolkningsramarna gör att de som har tolkningsföreträdet, kan använda sig av den kunskap de själva besitter – vilken den än är,

valet är så att säga är fritt. De ”innanför murarna”, kan hela tiden ”trimma” sin egen kunskap och därmed hela tiden också ”trimma”, legitimera och befästa sin makt. Samtidigt som de kan utesluta ”felaktig” kunskap, byggd på andra och konkurrerande diskurser, och tränga undan de som bär denna ”felaktiga” kunskap längre bort från inflytande.

Foucault menar att det finns en rad olika kategorier av kunskap varav en baseras på erfarenhet och just erfarenhet väger tungt på gruppbestäderna, då man sällan kan hänvisa till studier eller andra skrivna källor. Trots att Emma är utbildad arbetsterapeut så har hennes kunskaper aldrig efterfrågats, trots att det ju borde vara uppenbart att hon skulle kunna ha mycket att bidra med.

Kanske är det så att jag som vikarie och arbetsterapeut har lagt ribban för högt. De (brukarna) ska ju på sätt och vis få vila på kvällarna, inte alltid ha saker och ting att göra, det är ju deras hem och de är ju på jobbet på dagarna men... det är ju en balansgång. Men den balansgången diskuteras å andra sidan aldrig: Varför väljer vi att inte ha en klocka till Jakob, varför ska bara Britta sitta och stirra på teve? Det finns inga förklaringar. Hon får sämre och sämre balans och skulle egentligen behöva komma ut och gå varje kväll. Det finns inga förklaringar och det blir inga diskussioner om varför det är så eller så.

Makt på gruppbestäderna handlar alltså mycket om *den tid man jobbat på just den gruppbestaden*, men naturligtvis att man samtidigt håller sig till den dominerande diskursen. En person med en längre utbildning eller längre erfarenhet från andra gruppbestäder ges ingen plats vid ”maktens bord”, om hon inte helt underkastar sig just den gruppbestadens diskurs, då kan hon eller han få en plats men förmodligen längst ner i kön. Det samma gäller någon som jobbat länge på gruppbestaden men samtidigt ifrågasätter den rådande diskursen. Även detta ger en plats utanför möjligheterna att kunna påverka. Det handlar inte om att veta, utan att veta ”rätt”, att veta bäst.

Ofta går det ”lugnt” till på gruppbestäderna, i tillståndet av hegemoni behöver makten inte demonstreras eller kunskaper, erfarenheterna verbaliseras. Det mesta tas ”för givet”. Men själva tystnaden, de uteblivna frågorna blir också ett sätt att bibehålla den rådande diskursen,

att slippa turbulens i hierarkierna. Mattias som är utbildad både i yrket och på en rad andra områden och med över 20 års erfarenhet från en rad olika gruppbeståder säger:

Nej det är ju verkligen ingen som säger ”du Mattias, du är ju bra på det här och det här, det kanske vi kan utveckla...” nej, det är verkligen så att man ska göra ”sitt jobb”, kompetensen tar man inte vara på. Man kanske kan bli stödperson (att ha ett specifikt ansvar för en viss brukare) men mer är det inte.

Men det är långt ifrån alltid det går lugnt till. Åsa berättar om ett ställe hon jobbade på för några år sedan där hon hade ett längre vikariat:

Som timmis har man ju inget att säga till om, det är ju lätt att acceptera, men om man har ett halvårsvik då är det ju svårt att sitta tyst, utan att ha några synpunkter, då måste man ju vara en otrolig person som klarar det. Men det blev ju *ramaskri* så fort man sa något där. Det var jättehemskt, jag gick ju hem och grina efter dom konferenserna. Just det där att inte få ha några synpunkter det var hemskt, det är ju så svårt att jobba så. Om man hade en bra idé... eller inte ens det, för jag trodde verkligen inte att jag skulle komma med några förslag som skulle antas, jag ville bara ibland berätta om sånt som jag hade sett på andra ställen att så här gör man där... men det blev bara...

Dessa relativt små slutna diskurser kan man jämföra med det man inom socialpsykologin kallar för *grupptänkande* och *kollektivt rationaliserande*. Så här skriver Bosse Angelöw och Thom Jonsson i *Introduktion till socialpsykologi* (2000:148).

Grupptänkande kan exempelvis leda till att gruppmedlemmarna uppfattar sig själva som osårbara – de kan helt enkelt inte begå några fel. Vidare kan de engagera sig i kollektivt rationaliserande, dvs. ignorera all information som går stick i stäv med gruppens nuvarande tankar och idéer. Slutligen ökar gruppptrycket. Vilket leder till att få eller inga av gruppmedlemmarna vågar ifrågasätta gruppens uppfattning eller på något sätt uttrycka en avvikande mening.

### 3. AVSLUTANDE DISKUSSION

Under 80-talet "föddes" många gruppbestäder. Gruppbestaden var något, relativt sett, historiskt nytt och erfarenheter och kunskaper saknades för *hur* livet skulle levas där, *hur* stödet skulle se ut – man kanske tog för givet att allt skulle bli bra bara de utvecklingsstörda fick egna hem och kom ifrån de förhatliga institutionerna. Gruppbestädernas personal gavs i hög grad fria tyglar att utveckla verksamheten på. Utbildningen var dålig och kunskap cirkulerade inte, varje gruppbestad formade sig själv och skapade sin egen historia. Och dessa historiska rötter lever i allra högsta grad kvar. Diskurser för stödjurens uppgifter tog sin form på varje gruppbestad och eftersom variationen på synsätt på yrkesrollen är så stor utvecklade varje enskild gruppbestad sin egna högst specifika kultur och diskurs. På varje gruppbestad har det alltså kommit att jobba ett antal personer med mycket stark personlig koppling till arbetsplatsen och vars identitet i hög grad är knuten dit. Gruppbestadens kultur och diskurs har sedan blivit formad av dessa personer, och tvärtom – gruppbestadens kultur och diskurs har format personalen i ett ömsesidigt utbyte av identitet.

Allmänhetens insyn i denna verksamhet är ytterst begränsad jämfört med andra offentliga verksamheter i samhället, exempelvis förskolan, vårdcentralerna, äldreården etc. För det första är det bara en ytterst begränsad del av allmänheten som är direkt berörd av vad som händer på gruppbestäderna jämfört med exempelvis vårdcentraler eller förskolan; de flesta är sjuka då och då och de flesta har någon gång haft barn i förskolan, medan en ytterst liten del av befolkningen har någon anknytning till en gruppbestad. För det andra är det svårt att få någon insyn, mycket av vad som händer på gruppbestäderna är, av sekretesskäl, höljt i dunkel. Den insyn anhöriga, god män, etc. kan få är nästan endast med hjälp av brukarnas, stödjurens och chefers (självklart positivt tillrättalagda) *beskrivningar* av verksamheten. För det tredje är det svårt att relatera verksamheten just på den gruppbestad man har en anknytning till med branschen i övrigt. Man kanske alltså, som anhörig, god man etc. har en viss insyn i just "sin egen" gruppbestad och verksamhet där, men har inget annat att jämföra med. Det finns heller ingen öppen offentlig debatt om hur verksamheten bör se ut, som man skulle kunna ta del av via medierna. Det är kanske lätt att tro att verksamheten på de olika gruppbestäderna liknar varandra, och att de är så "bra som de kan vara".

Skillnaderna på gruppbestäderna gör att det alltså är sannolikt att en och samma brukare skulle få två totalt olika sorters bemötande, två totalt olika sorters stöd, bli sedd på två totalt olika sätt och i sin förlängning få två totalt olika sorters liv beroende på vilken av två olika gruppbestäder han hamnar på. Skulle personalen på de båda gruppbestäderna istället haft ett öppet kunskapsutbyte emellan så skulle samma brukare antagligen ha fått ett ganska likartat liv på de båda gruppbestäderna, och i båda fallen *bättre*, helt enkelt för att stödjarna skulle ha mer kunskapskällor att ösa ur och fler alternativ att välja mellan. Vissa brukare kan naturligtvis "passa bra" in i just sin gruppbestads arbetssätt, men andra gör det inte. Personalen skulle genom en ökad medvetenhet om sin egen diskurs, genom att belysa de bakomliggande faktorer som styr deras arbetssätt, på ett mer kreativt sätt kunna kombinera olika sätt att arbeta på genom att ta mer intryck av hur man jobbar på andra gruppbestäder. Då skulle det helt enkelt finnas större möjligheter för personalen att ge större plats åt varje brukares individuallitet.

Ovanstående resonemang är dock mycket hypotetiskt – jag tror att "de höga murarna" är mycket svårforcerade. Men kanske kommer man en bit på vägen genom medvetandegöra just det jag tar upp i den här uppsatsen, och alltså riktar ett skarpare fokus mot själva arbetsgrupperna. Vill man höja den generella kunskapsnivån i branschen tror jag att det är nödvändigt att man är medveten om under vilka förutsättningar dessa kunskaper ska kunna praktiseras, hur de ska kunna omsättas i praktik på gruppbestäderna, så att de verkligen kommer brukarna till godo. Självklart skulle det också behövas mer forskning på området: jag upplever det på många sätt som ett viktigt men borttappat forskningsområde.

Låt mig så här avslutningsvis bara få det sagt att jag inte tror att dessa problem går att "åtgärda bort" genom till exempel hårdare styrning uppifrån, som jag av erfarenhet vet brukar föras på tal, då man diskuterar problem på gruppbestäder. Risken är stor att en hårdare styrning uppifrån skapar alienation inför arbetet och att det skulle få större negativa följder än positiva. Det skulle kunna underblåsa mycket av det negativa som förknippas med yrket, som jag nämnt tidigare och ännu hårdare låsa yrket i "lågstatusfacket". Och i längden dränera stödjarna på lusten för arbetet, viljan till eget ansvarstagande och intresset för att själva utveckla sig i yrket (Thång, 2006).

Läsning av *Omsorgsboken* anser jag tvärtom ger en önskan om en medveten stödare som "tänker själv" och tar ett eget ansvar. Jag tror att den enda framkomliga vägen till förändring

går igenom processer hos stödjarna själva. Det som däremot kan styras uppifrån är att arbetsgrupperna ges mer tid för diskussion, samtal och reflektion. För att stödjarna själva ska kunna ta ansvaret, som Bakk, Hallerfors (2004:250) och Grunewald skriver (2004:277), krävs tid för diskussioner och samtal om till exempel frågor som jag behandlade under rubriken *Det mångfacetterade yrket*: att gruppen ges tid att problematisera arbetets innehåll och kanske få se att "man kan ha olika sätt att se på saker och ting" som Åsa uttryckte det (s. 22), utan att den ena eller den andra för den skull har rätt eller fel. Diskussioner och samtal som inte nödvändigtvis leder fram till konkreta beslut men som ökar förståelsen och medvetandegör det arbete man utför. Det borde ses som en grundläggande och viktig del av arbetet. Det borde vara *påbjudet* snarare än "förbjudet" att ta upp det som är besvärligt, att gå emot strömmen eller ha avvikande meningar. *Det* utvecklar gruppbestaden.

Att våga säga och att orka lyssna till detta "besvärliga", till skillnad mot vad vi kanske kan, orkar och vill i våra vardagsliv, anser jag vara ett viktigare kriterium för "professionalitet" i det här yrket, än att till exempel städa fint så att alla ser. Kanske, om jag får drömma, skulle en ny *gemensam* diskurs stödjarna emellan sökas i den eftertänksamhet som yrket egentligen kräver och som framträder då stödjarna får tid att prata med varandra.

## 4. KÄLLOR

### 4.1. Intervjuer

1. "Johan"

Intervjudatum: 080407

Kassettband

Intervju längd: 70 minuter

Intervju utförd av författaren

2. "Malin"

Intervjudatum: 080409

Kassettband

Intervju längd: 75 minuter

Intervju utförd av författaren

3. "Sofia"

Intervjudatum: 080421

Kassettband

Intervju längd: 75 minuter

Intervju utförd av författaren

4. "Mattias"

Intervjudatum: 080422

Kassettband

Intervju längd: 70 minuter

Intervju utförd av författaren

5. "Åsa"

Intervjudatum: 080428

Kassettband

Intervju längd: 80 minuter

Intervju utförd av författaren

## 4.2. Litteratur

- Andersson, Åsa. 2003. *Inte samma lika. Identifikationer i en multietnisk stadsdel*. Eslöv: Symposium.
- Angelöw, Bosse; Jonsson Thom. 2000. *Introduktion till socialpsykologi*. Studentlitteratur
- Asplund, Johan. 1991. *Essä om Gemeinschaft och Gesellschaft*. Göteborg: Korpen.
- Back, Ann; Hallerfors, Hans. *Inte bara vård*.
- Bakk, Ann; Grunewald, Karl. 2004. *Omsorgsboken*. Stockholm: Liber.
- Fritzson, Arne. 2007. *Att tolka det tvetydiga. Tro, liv och funktionshinder*. Uppsala: Religion & samhälle
- Hallerfors, Hans. *Vårdaren nu*.
- Bakk, Ann; Grunewald, Karl. 2004. *Omsorgsboken*. Stockholm, Liber.
- Grunewald, Karl. *Bostad för vuxna*.
- Bakk, Ann; Grunewald, Karl 2004. *Omsorgsboken*. Stockholm, Liber.
- Hörnqvist, Magnus. 1996. *Foucaults maktanalys*. Stockholm: Carlsson.
- Larsson, Jan; Hasselqvist, Ulla. 1995. *Är du inte riktigt klok?* Göteborg: Göteborgs omsorgsenhet.
- Ristilampi, Per-Markku. 1994. *Rosengård och den svarta poesin. En studie av moderna annorlundahet*. Stockholm Symposium.
- Selander, Staffan. 1989. *Kampen om yrkesutövning, status och kunskap. Professionaliseringens sociala grund*. Lund: Studentlitteratur.

Stiftelsen Trygghetsstiftelsen för kommuner och landsting. 1999. *Handbok i konsten att byta gardiner. – Erfarenheter från och idéer om hur omsorgsverksamheten kan utvecklas.* Stockholm: Trygghetsstiftelsen för kommuner och landsting.

Svensson, Ingegerd 2007. *Liket i garderoben. En studie i sexualitet, livsstil och begravning.* Stockholm: Normal förlag.

Söder, Mårten. *Omsorgsideologins utveckling.*

Bakk, Ann; Grunewald, Karl 2004. *Omsorgsboken.* Stockholm, Liber.

Thång, Per-Olof. 2006. *Arbetslivets pedagogik.*

Holmer, Jan; Simonson, Birger. *Forskning om arbete.* Lund: Studentlitteratur

Tideman, Magnus. 2000. *Normalisering och kategorisering – Om handikappideologi och välfärdspolitik och teori och praktik för personer med utvecklingsstörning.* Lund: Studentlitteratur.

Winther Jörgenssen, Marianne; Philips, Louise. 2000. *Diskursanalys som teori och metod.* Lund: Studentlitteratur.

Öhlander, Magnus. 1996. *Skör verklighet – En etnologisk studie av demensvård i gruppboende.* Stockholm: Institutet för folklivsforskning.