

En fika på vägen till ett (mer) självständigt liv?

- Empowermentprocesser på ett aktivitetshus

Socionomprogrammet

C- uppsats vt 2011

Författare: Emelie Losberg och Lina Ottosson

Handledare: Annelie Siring

Förord

Vi vill framförallt tacka deltagarna och personalen på Gunnareds Gård, utan er vore det ingen uppsats. Ni har hjärtligt bidragit med att ställa upp på intervjuer och vi har fått observera era möten.

Vi vill även rikta ett stort tack till vår handledare Annelie Siring för kloka kommentarer och uppmuntrande ord.

Ett stort tack till våra nära och kära för stöd och förståelse

Emelie Losberg och Lina Ottosson

Abstract

Titel: En fika på vägen till ett (mer) självständigt liv? - empowermentprocesser på ett aktivitetshus

Författare: Emelie Losberg och Lina Ottosson

Institution: Institutionen för Socialt Arbete vid Göteborgs Universitet

Nyckelord: Empowerment, aktivitetshus, psykisk ohälsa, brukarinflytande, makt

Studien är en kvalitativ fallstudie kring brukarinflytande och empowerment på aktivitetshuset Gunnareds gård. Syftet har varit att undersöka hur empowermentliknande metoder tillämpas och hur empowermentarbetet upplevs av deltagare och personal. För att få undersöka detta har vi haft följande frågeställningar

- Vilka metoder används vid tillämpningen av empowerment? -Hur tillämpas dessa metoder i verksamheten?
- Kan deltagarna påverka verksamheten? -Hur/Varför inte?
- Hur beskriver personalen de begrepp de arbetar med?
- Hur upplevs arbetet med inflytande och empowerment?

Resultat

Arbetet med brukarinflytande på Gunnareds gård sker främst genom verksamhetens möten och arbetsgrupper. Ett av de resultat som kom fram i vår studie är hur deltagare och personals uppfattning av möten delvis skiljer sig åt. Då personalen ser dessa som demokratiska forum för inflytande uppfattar istället deltagarna dessa som framförallt en källa för information, främst om dagens 'schema'.

Det som deltagarna lyfte fram som viktigast och mest stärkande i verksamheten var gemenskap och stöttning från de andra deltagarna, vilket vi uppfattar som en typ av självhjälp. Vi har upptäckt att makt och maktlöshet berörs på olika vis i intervjuerna och observationerna. Det har bland annat varit personalens upplevelse av maktlöshet gentemot överordnade chefer, lagar och riktlinjer. Vi har även identifierat ett förhållningssätt vi valt att kalla 'jämlika förhållanden' efter Grant Larsons (2008) principer för ett anti-förtryckande arbete. Detta förhållningssätt innebär en strävan från personalens sida för att uppnå goda och jämlika relationer med deltagarna, där bland annat en medvetenhet om språkets betydelse för en jämlik relation ingår.

1. Inledning.....	1
1.1 Syfte	1
1.2 Bakgrund	2
1.3 Gunnareds Gård - en verksamhetsbeskrivning.....	2
2. Metod	4
2.1 Kvalitativ studie.....	4
2.2 Urval och avgränsning	5
2.3 Empiri.....	5
2.3.1 Observation	5
2.3.2 Intervju	6
2.4 Bearbetning av materialet.....	7
2.5 Analys och tolkning	7
2.6 Etiska perspektiv	8
2.7 Reliabilitet och validitet	9
3. Tidigare forskning och teoretiska perspektiv	10
3.1 Litteratur och materialsökning	10
3.2 Tidigare forskning	10
3.2.1 Anti-oppressive practice in mental health.....	10
3.2.2 The clubhouse as an empowering setting.....	13
3.2.3 Att främja inflytande för psykiskt sjuka och funktionshindrade – ett utvecklingsarbete inom vård och omsorg.....	14
3.3 Teorier och teoretiska begrepp	15
3.3.1 Empowerment	15
3.3.2 Agency-Agens-Handlingsutrymme.....	17
3.3.3 Självhjälp.....	17
3.3.4 Makt, paternalism och den pastorala makten	18
3.4 Tolkningsram	19
4. Analys och resultatredovisning	20
4.1. Empowerment	20
4.1.1 Personalens beskrivningar av empowerment	21
4.1.1.1 Empowerment som ansvar	22
4.1.1.2 Empowerment som förhandling?	24
4.2. Metoder inom empowerment och inflytande	25
4.2.1.1. Möten och arbetsgrupper- personalens uppfattning	25
4.2.1.2. Möten och arbetsgrupper- deltagarnas uppfattning.....	27
4.2.2 Lösningfokus som en del av empowerment	29
4.2.3 Självhjälp som en del av empowerment.....	30
4.3. Makt	33
4.3.1 Makten är någon annanstans.....	33
4.3.2 Personalens strävan mot jämlika förhållanden.....	35
4.4 Hinder för inflytande	37
4.4.1 Personalens bild av deltagarnas förmågor.....	37
4.4.2. Organisatoriska hinder- politiska beslut.....	39
4.4.3 Hinder för inflytande i verksamheten	40
5. Slutdiskussion.....	42
Referenslista	46
Bilagor	49
Intervjuguide	49
Observationsprotokoll	50

1. Inledning

Idén till vår studie grundar sig på en annons på xjobb.nu. Personalen på Gunnareds Gård, ett aktivitetshus för personer med psykisk ohälsa, eftersökte ytterligare kunskap och forskning kring empowerment och brukarinflytande och om eller hur detta perspektiv påverkar kvalitén på insatser och verksamheter. Då de själva arbetar med empowerment och brukarinflytande var de framförallt intresserade av hur detta påverkar just deras verksamhet och hur man i framtiden kan använda sig av ny kunskap för att ytterligare öka kvalitén i verksamheten.

Då vi ansåg det omöjligt för oss att mäta de reella effekterna av deras arbete valde vi istället att studera hur de använder sig av empowermentliknande metoder och brukarinflytande, samt hur personal och deltagare i verksamheten uppfattar detta arbete.

Det verkar finnas en brist eller "lucka" i uppföljning och utvärdering vad gäller den här typen av arbetsmetoder. Resultaten från en undersökning gjord på Socialstyrelsens uppdrag visar att kunskapen är bristfällig om betydelsen av brukarinflytande för den enskildes livskvalitet och upplevelse av tjänsterna, men även för betydelsen av verksamhetsutvecklingen.

Undersökningen pekar också på att uppföljning, utvärdering och jämförelser av olika metoder för brukarinflytande inte är särskilt omfattande (Socialstyrelsen 2003:8).

Vi hoppas att resultatet av denna studie kommer att kunna bidra till en utveckling av arbetet på Gunnareds gård genom nya insikter och perspektiv som kan vara svåra att upptäcka för den som själv befinner sig mitt i verksamheten. Vi hoppas också att studien skall bidra till att täppa igen den lucka som finns i bristen på uppföljning av dessa metoder.

1.1 Syfte

Vi vill undersöka hur empowermentliknande metoder tillämpas i verksamheten på Gunnareds gård. Vi vill också få en uppfattning om hur deltagare och personal upplever arbetet med empowerment.

För att besvara syftet har vi formulerat följande frågeställningar;

- Vilka metoder används vid tillämpningen av empowerment? -Hur tillämpas dessa metoder i verksamheten?
- Kan deltagarna påverka verksamheten? -Hur/Varför inte?
- Hur beskriver personalen de begrepp de arbetar med?
- Hur upplevs arbetet med inflytande och empowerment?

1.2 Bakgrund

Människor med psykisk ohälsa är ofta förbisedda, i förhållande till andra grupper i samhället, och har svårt att få sin röst hörd, dels utifrån deras sjukdomsbild men också utifrån samhällets syn på och insatser för dem. De blir och är ofta ett objekt i förhållande till diskursen (om dem), makten och forskningen. Järvinen (1998) tar genom Foucault upp begreppet 'den andre' - den som är diskursens objekt och som alltid befinner sig i underläge mot den rådande makten. Vi menar att människor med psykisk ohälsa ofta uppfattas som "den andre" utifrån diskurs, makt och forskningens objektifiering av vissa undersökta grupper. Därför menar vi att det blir än mer viktigt med forum för inflytande, dels brukarinflytande inom verksamheter, dels inflytande och delaktighet utanför dessa, i samhällsplaneringen för att nå fullt "medborgarskap".

Flera rapporter tar upp vikten av inflytande, delaktighet och brukarinflytande och detta diskuteras flitigt på kommunal, landstings- och statlig nivå för att tillförsäkra medborgarna frihet och tillgänglighet till vård och service (se t.ex. SOU 2006:100, socialtjänstforum 2010, Lindqvist 2007).

I en statlig offentlig utredning från 2006 menar man att brukarinflytande hör ihop med en strävan mot ökad demokratisering av samhället. Ett stort inflytande kräver insatser som syftar till att ge den enskilde möjligheter till full delaktighet och jämlika levnadsförhållanden. Vidare skriver man att delaktighetsmålet inte kan nås om den enskilde inte ges möjlighet att välja genom att utöva inflytande. Utredningen pekar på att ett nödvändigt inslag i en rehabiliteringsprocess är att själv göra val och ta makten över sitt eget liv vilket i utredningen kopplas samman med begreppet empowerment (SOU 2006:100, s.515).

Empowermentbegreppet är en viktig aspekt i vår studie dels då den verksamhet som vi undersöker menar att de arbetar utifrån ett empowermentperspektiv, dels för att begreppet många gånger används som ett substitut för eller komplement till brukarinflytande.

1.3 Gunnareds Gård - en verksamhetsbeskrivning

Informationen om verksamheten nedan är hämtad ifrån informationsbroschyrer riktade till deltagare, från samtal med personal på Gunnareds Gård samt Göteborgs stads hemsida.

Gunnareds gård är en öppen verksamhet för personer med psykisk ohälsa i åldrarna 18- 65 år och är en av sju kommunala aktivitetshus i Göteborg. Aktivitetshuset ligger sedan årsskiftet 2007/2008 under social resursförvaltning. Gunnareds gård startade 1993 och har som syfte att

bryta den sociala isolering som många individer med psykisk ohälsa anses lida av. Genom social gemenskap, meningsfull sysselsättning och brukarinflytande hoppas man att deltagarna ska trivas och utvecklas. Deltagarna blir ofta rekommenderade dit av handläggare inom socialtjänst, fältarbetare, öppenspsykiatriska mottagningar eller bekanta och kommer framförallt dit på frivillig basis. Det finns dock några som tvingas dit på grund av försäkringskassans regler.

Gunnareds Gård har tre anställda med utbildningar som pedagog, arbetsterapeut samt en kulturvetare. De kallar sig själva för handledare i relation till sin målgrupp som de kallar för deltagare, och vill snarare stötta de processer som pågår i verksamheten än att se sig som ledare för den.

Verksamheten har öppet måndag till fredag men det talas om att det även skall vara öppet på lördagar, men då utan personal närvarande.

På Gunnareds Gård anser man det viktigt med brukarinflytande och delaktighet och genom dagliga möten har man möjlighet att säga sin mening och påverka innehållet i verksamheten. Att mötesformen är av demokratisk karaktär är något som är viktigt på Gunnareds Gård. De deltagare som vill är också välkomna att vara med i olika arbetsgrupper och kan på så vis få arbetsträning samtidigt som man har större möjlighet att påverka gruppens arbete. Från verksamhetens sida betonar man att arbetsuppgifterna skall vara till gagn för verksamheten och gruppen för att därigenom få deltagarna att känna sig behövda och känna att de utför saker som kommer andra människor till nytta.

Det anordnas även kurser och andra aktiviteter utifrån deltagarnas önskemål och på så sätt ändras verksamheten utifrån vilka deltagare som vistas där.

En av arbetsgrupperna är BISAM- en öppen brukarinflytandesamordningsgrupp där alla deltagare är välkomna att delta ihop med två av de anställda. Gruppen träffas en gång i veckan och har till syfte att motverka inskränkningar i inflytandet, se till att mötena på aktivitetshuset är demokratiska samt att hjälpa andra deltagare att föra fram sina frågor. I BISAMBroschyren står att brukarinflytande är en demokratisk rättighet som ska bidra till att brukarna får en verksamhet de själv önskar samt att detta leder till ökad kvalitet i verksamheten. Det står också att personalfrågor, övergripande ekonomiska frågor och lokalfrågor ligger utanför brukarnas mandat och att detta är viktigt att poängtera så att inte för stora eller felaktiga förväntningar förbyts till avstånd och besvikelse med motivering att det är en skendemokrati.

Personal och deltagare menar själva att detta aktivitetshus är ledande inom BISAMarbetet bland de tio andra aktivitetshus i Sverige som arbetar enligt denna metod.

2. Metod

2.1 Kvalitativ studie

Vi har valt att göra en kvalitativ fallstudie kring empowerment och brukarinflytande på aktivitetshuset Gunnareds gård. En fallstudie innebär forskning kring ett specifikt fall, det kan exempelvis vara en organisation, en individ, en familj eller en händelse. Fallstudien innebär att man undersöker ett fall mer noggrant och djupgående och att fallet studeras i sitt fysiska och sociala sammanhang (Tryggved 2010).

Att vi har valt en kvalitativ ansats grundar sig i att vi tror att vårt syfte lättast besvaras med denna metod då vi efterfrågar hur deltagare och personal beskriver upplevelser av verksamheten samt detaljer kring tillämpning av metoder. För att samla in vårt forskningsunderlag har vi valt att använda oss av intervju och observation samt dokument och broschyrer från verksamheten. Till vår hjälp analyserades det insamlade materialet med teorier och begrepp kring empowerment, makt och antiförtryckande socialt arbete. Enligt Larsson (2010) är målet med en kvalitativ studie ofta att se världen ur någon annans ögon. Med kvalitativ data får vi fram aktörens, i det här fallet personalens och brukarnas verbala (i intervjuerna) utsagor samtidigt som vi genom observationerna ser sådant som inte alltid fångas i ett samtal.

Då man samlar in data genom fler än en metod är chansen större att problemet eller frågeställningen belyses mer fullständigt. Det minskar också risken för att valet av datainsamling påverkar resultatet då varje metod har sina för- och nackdelar (Lilja 2010). Wikander (2010) skriver också om fördelarna med att använda olika metoder i en och samma studie för att på så vis fånga och upptäcka olika typer av dimensioner och för att se helheten. Hon menar att det är särskilt lämpligt att göra detta i studier rörande utvärdering av verksamheter där flera dimensioner spelar in (Wikander 2010). Då vår studie är en typ av utvärdering där vi ville se hur Gunnareds gårds metoder uppfattas och används tyckte vi det var lämpligt med både intervju av personal och deltagare samt observation för att få grepp om helheten.

2.2 Urval och avgränsning

I uppdragsforskning som vår studie skulle kunna sägas vara, blir urvalet av undersökningsgrupp betydligt begränsat då forskningen baseras på en viss verksamhet. Avgränsningen av studieområde är på förhand redan bestämt, och urvalet av informanter kommer således från detta område.

Av de tre personal som finns på Gunnareds gård valde vi att intervjua två. Av de cirka 80 deltagarna på Gunnareds gård fick vi möjlighet att intervjua fyra. Vi har använt oss av ett självselektionsurval vilket Esaiasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud (2007) karaktäriserar som ett "urval" baserat på att de framtida informanterna själva meddelar att de är intresserade av att ställa upp på intervju.

Vi har begränsat antalet intervjuer vi har genomfört med tanke på studiens tidsaspekt då vi velat ha tid att gå igenom intervjumaterialet på ett rättvist och meningsfullt sätt, samtidigt som vi intervjuat tillräckligt många för att spegla bredden hos deltagarna och platsen (jfr Ryen 2004).

2.3 Empiri

Vid insamlingen av materialet, i vårt fall två observationer av ett husmöte och ett av BISAM-gruppens arbetsmöten, två intervjuer med personal samt fyra intervjuer med deltagare var det naturligt att utföra dem i verksamhetens lokaler då undersökningen är en fallstudie.

Vi upplevde att deltagarna och personalen såg deltagandet i vår studie som viktigt, meningsfullt och roligt och det var därför inga svårigheter att få tillgång till verksamheten och personalens och deltagarnas upplevelser.

2.3.1 Observation

Den observationsmetod vi valde att använda oss av i vår studie kallas för direkt/deltagande observation där vår ambition var att ha rollen som 'observatör som deltagare'. Enligt Einarsson och Hammar Chiriac (2002) finns det flera fördelar med att använda sig av observation vid datainsamling, bland annat att den bygger på vad som faktiskt händer i en situation, och inte på vad människor säger att de gör eller vad de säger att de tänker.

Direkt observation innebär att observationen sker i den naturliga miljön där händelsen/aktiviteten hade inträffat oberoende av om observationen hade gjorts eller inte, och att observationen sker utan tidsfördröjning eftersom observationen sker på plats. Observatör som deltagare innebär att man som observatörer har förmedlat att man vill observera

exempelvis ett möte utan att själv delta i gruppens arbete (Einarsson & Hammar Chiriatic 2002).

Då vi ville observera hur empowerment och brukarinflytande tar sitt uttryck i verksamhetens praktik gjorde vi bedömningen att det var bäst att hålla oss själva "utanför" genom att inte delta aktivt i mötena, utan att som "passiva" åskådare inte styra eller påverka mötena. Trots detta inser vi naturligtvis att vår närvaro förmodligen påverkade mötena men vi hoppades minimera detta genom att vi före observationerna pratade med deltagarna och hade möjlighet att presentera oss och göra oss kända i sammanhanget.

BISAM-gruppen har möte varje måndag, där vi närvarade den 7 mars 2011. Under denna observation upplevde vi att det var "högt i tak" där deltagare och personal var fria att tala rakt ut och att man inte höll så hårt i strukturen. Detta möte skedde i ett litet rum, vilket innebar att vi som observatörer satt med mötesdeltagarna. Vår ambition om att hålla oss utanför och vara passiva åskådare försvårades av att vi satt tillsammans med mötesdeltagarna som flera gånger ställde direkta frågor till oss. På frågorna försökte vi att svara kortfattat för att mötet skulle passera så "naturligt" som möjligt.

Husmötena återkommer varje fredag, det vi observerade skedde den 11 mars 2011, då närvarade åtta deltagare och ingen av personalen. Vi upplevde mötet som fritt och hjärtligt där strukturen av mötet var underordnad. Deltagarna kom och gick under mötet vilket inte verkade uppfattas som ett problem av mötesdeltagarna och ordföranden. Vår närvaro verkade inte uppfattas som ett problem utan vi kände oss välkomna.

2.3.2 Intervju

Syftet med den kvalitativa forskningsintervjun är att "förstå ämnen från livsvärlden ur den intervjuades eget perspektiv" (Kvale & Brinkmann 2010:39). En fördel med en kvalitativ intervju är att den ger möjlighet att interagera och därmed följa upp svaren för att få en vidare utveckling av det som sägs och motiven bakom detta (Esaïasson m.fl. 2002:279-280).

Den intervjumetod som vi har valt att använda oss av är den semistrukturerade intervjun. Vi har haft en intervjuguide med frågor ställda till personalen och en intervjuguide med frågor till deltagare utifrån teman som kopplas samman med våra frågeställningar. Ryen (2004) pekar på både för- och nackdelar med att ha en intervjuguide med färdiga frågor. En av nackdelarna som hon lyfter är att det kan göra forskaren blind för ämnen och svar som inte

innefattas av de klara intervjufrågorna. Anledningen till att vi ändå valde en semistrukturerad intervjuguide var att det underlättar situationen när man är ovan intervjuare och att man därmed inte riskerar att missa viktig information. Ryen (2004) pekar på fördelen med att använda sig av en mer strukturerad intervjuguide då man vet vad för information man vill åt, överflödiga information samlas inte in i för stor utsträckning vilket skulle kunna leda till att analysens kraft minskar.

I intervjuguiden till personalen ställde vi frågor som rör verksamheten, empowerment, inflytande och påverkan, samt eventuella effekter. De frågor vi ställde till deltagarna rör inflytande och påverkan samt eventuella effekter. Intervjuerna genomfördes i avgränsade rum i verksamhetens lokaler för att det skulle vara en tyst miljö där ingen annan än vi och informanterna kunde höra vad som sades. Intervjuerna med personalen genomfördes tidigt på morgonen innan verksamheten öppnat för dagen och intervjuerna tog ca 1,5 timma.

Vi intervjuade deltagarna en dag personalen inte var närvarande och kunde på så vis stärka anonymiteten för deltagarna gentemot personalen. Dessa intervjuer tog mellan 30 minuter och en timma.

2.4 Bearbetning av materialet

Alla intervjuer som gjordes spelades in för att sedan transkriberas. I transkriberingen av dessa markerades pauserna med punkter, skratt, fniss och andra ljud markerades också. Kvale och Brinkmann (2010) menar att forskaren har en frihet att själv bedöma vad som ska vara med eller inte. Dock är det viktigt att inse att hur man transkriberar har betydelse för hur analysen blir (Kvale & Brinkmann 2010). Under intervjuerna och observationerna togs även minnesanteckningar samt att vi efter varje intervju och observation delade med oss av våra tankar för varandra. Tankarna och preliminära tolkningar och analyser nedtecknades.

2.5 Analys och tolkning

Larsson (2010) menar att det finns allmänna principer som kan vägleda forskaren genom en kvalitativ analys, även om dessa inte alltid så lätt låter sig finnas. En vägledande princip innebär att analysarbetet bör fokuseras på specifika teman och områden. Vi använde oss av denna princip vid analysen av vårt insamlade material och tematiserade materialet dels utifrån vår frågeställning och dels utifrån andra innebörder.

En av oss hade sedan tidigare en föreställning kring begreppet empowerment, där förförståelsen närmast kan sägas grunda sig i en politisk och radikal syn på begreppet som

förhållningssätt i socialt arbete. Vi tror att det kan vara en fördel att ha olika förförståelse på ett problemområde då detta innebär att frågor belyses utifrån två "glasögon" eller perspektiv. Vi tror inte att vår förförståelse av begreppet kan frångås, och att det därför har påverkat hur vi tolkat det empiriska materialet, men vi har varit medvetna om denna förförståelse under processens gång.

Vi har i vår analys delvis använt oss av hermeneutisk meningstolkning, vilket innebär att vi har tolkat vårt insamlade material på ett djupare, och mer kritiskt plan där meningstolkning kunnat erbjuda flera alternativa tolkningar till samma handling och yttrande. Kvale menar att det inte går att bortse från den förståelsetradition man som uttolkare befinner sig i och att detta innebär att det inte existerar en förutsättningslös tolkning av en text. Som uttolkare är det viktigt att man skall söka bli medveten om hur denna förståelsetradition påverkar resultatet, vilket vi försökt (Kvale & Brinkmann 2010).

Vårt arbetsätt har varit abduktivt då vi delvis hade teoretiska perspektiv och begrepp klara för oss innan vi började analysen men då vi under bearbetning insåg att materialet krävde ytterligare teorier och begrepp för att förklaras och förstås (Larsson 2010).

Vi började med att analysera intervjuerna för att sedan söka i observationsprotokollen efter liknande eller motsägelsefulla utsagor vilka vi tog fasta på.

2.6 Etiska perspektiv

Det finns fyra huvudprinciper gällande forskningsetik för humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning vilka är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Vi har gjort vårt yttersta för att ta hänsyn till, och följa dessa principer vid insamling och bearbetning av vårt forskningsmaterial. Inför varje intervju och observation informerades deltagare och personal om vårt syfte med undersökningen och vad materialet skulle användas till. Intervjupersonerna informerades också om att de när som helst hade rätt att avbryta intervjun om de kände att de inte längre ville delta. Något som vi var tydliga med var att allt material skulle aidentifieras så att ingen utomstående skulle kunna lista ut vem det är som har sagt vad. "Detta är särskilt viktigt då det gäller människor eller grupper som i ett eller annat avseende kan anses svaga och utsatta" (Vetenskapsrådets forskningsetiska råd s. 13). Intervjuerna med deltagare skedde dessutom de dagar personalen inte var närvarande i verksamheten.

Tryggved (2010) lyfter fram svårigheter med att i en fallstudie helt aidentifiera och

hemlighålla informanterna då man utgår från en specifik situation, person eller verksamhet. Vi har därför valt att endast skriva ut om det är personal eller deltagare som säger något eller citeras för att försvåra möjligheten att kunna koppla ihop olika resonemang och citat till en och samma person och på så vis kunna komma underfund med vem denne är.

2.7 Reliabilitet och validitet

Hög reliabilitet innebär att studien skall kunna reproduceras vid andra tidpunkter och av andra forskare och få samma resultat (Kvale & Brinkman 2010). En svårighet som lyfts fram gällande reliabilitet och validitet i kvalitativ forskning är att forskaren har två roller i undersökningen, dels är forskaren ett mätinstrument dels en uttolkare av det insamlade materialet. Detta innebär att två forskare kan komma fram till två olika resultat på samma material vilket i så fall skulle innebära en låg reliabilitet (Kvale & Brinkmann 2010). För vår del innebär det då alltså att om en annan forskare skulle genomföra en likadan studie på Gunnareds gård är det ändå inte säkert att den forskaren skulle komma fram till samma resultat som vi gjort. Vi har i ovanstående del konstaterat hur förförståelsen gör avtryck i forskningen och det är ju inte så troligt att olika forskare skulle ha exakt samma förförståelse.

Validitet handlar om att de metoder och verktyg forskaren valt att arbeta utefter verkligen har undersökt det som man avsåg att undersöka (Kvale & Brinkman 2010).

Som tidigare nämnts anser vi att det hade varit fördelaktigt med ytterligare observationer varför vi funderar på hur vårt insamlade material hade tett sig om vi hade genomfört flera observationer. Huruvida det hade påverkat resultatet och i så fall hur är dock svårt att uttala sig om.

Vi har efter övervägande valt att kalla intervjupersonerna "deltagare" och "personal" istället för att ge dem rubricerade namn. Vårt val resulterar i att man inte kan följa och utläsa vem som säger vad i analysen. Trots att detta skulle kunna innebära att tillförlitligheten på studien minskar, har vi gjort det för att skydda informanterna.

3. Tidigare forskning och teoretiska perspektiv

Vi kommer i detta avsnitt presentera tidigare forskning och teoretiska perspektiv och begrepp mer allmänt. I analysen kommer vi att utöka teorierna till ytterligare teoretiska resonemang och begrepp på närliggande teman.

3.1 Litteratur och materialsökning

Databaserna vi har sökt i fann vi på Göteborgs universitetsbiblioteks hemsida.

De sökord vi har använt oss av är empowerment, mental health, mental disorders, psykisk ohälsa, drop in centers, clubhouse, user influence samt brukarinflytande och brukarmedverkan som vi kombinerade på olika sätt för att hitta lämplig information.

Sökmotorerna vi har använt oss av är CSA/illumina där vi använde oss av Psycinfo, Libris och SciVerse där vi använde oss av Scopus. Vi använde oss också av Gunda, Google scholar och vanliga Google.

I sökningar på ovanstående begrepp fann vi omfattande forskning, framför allt studier som utgår från empowerment och socialt arbete.

Nedan diskuteras de studier och den forskning som vi valt ut som relevant för vår studie

3.2 Tidigare forskning

3.2.1 Anti-oppressive practice in mental health

Grant Larson, associate professor på Thompson Rivers University Kanada, har sammanställt forskning kring antiförtryckande socialt arbete till en artikel med namnet *Anti-oppressive practice in mental health* (2008). Vi menar att man kan se de grundläggande dragen i anti-oppressive, eller icke-förtryckande metoder, som en del av de metoder som används inom empowerment.

Vi kommer fokusera på de delar som är mest relevanta för vår studie och har därför uteslutet vissa av Larsons riktlinjer.

Artikeln identifierar de utmaningar som finns rörande implementering och tillämpning av vad författaren kallar antiförtryckande praktik inom fältet för arbete kring psykisk ohälsa.

Författaren menar att fältet traditionellt har präglats av diskurser och perspektiv från det biomedicinska fältet. Larson menar att den litteratur som finns kring socialt arbete och

psykisk ohälsa framförallt stöttar sig på läkarvetenskapen och bio-psykosociala faktorer där diagnoser och klassifikationer spelar en stor roll. I den mån man finner litteratur som istället behandlar psykisk ohälsa kopplat till empowerment, "strength perspectives", företräddarskap och kritiska perspektiv saknas ofta hur dessa perspektiv konkret skall implementeras i verksamheten. Därför blir antiförtryckande perspektiv sällan kopplade till den sociala praktiken utan blir istället abstrakt eller teoretiskt. Larson menar att det finns ett glapp mellan undervisningen och litteraturen kring anti förtryckande perspektiv och den verklighet som det sociala arbetet praktiseras i. Artikeln presenterar praktiska riktlinjer kring en antiförtryckande praktik som kan tillämpas i socialt arbete med personer med psykisk ohälsa. Dessa är; Full delaktighet, Diskurs och språkbruk, Dekonstruktion av den medicinska modellen, Rättvisa förhållanden, Förespråka utbildning, Kulturell mångfald och Strengths perspectives samt Social rättvisa (Larson 2008).

Grunddragen i den antiförtryckande praktiken innebär att man manar till social rättvisa och utmanar de existerande relationer som innebär en social orättvisa, framförallt de sociala missförhållanden som reproduceras i det sociala arbetets praktik. Det innebär också att utmana föreställningen om den professionelle som "expert" och istället fokusera på maktfördelning och jämställda relationer. Larson hänvisar till Dalrymple och Burke som menar att det måste utvecklas ett tydligt teoretiskt ramverk gällande gemensamma värderingar som sedan måste översättas till praktiska antiförtryckande handlingssätt. Genom detta blir det antiförtryckande arbetet ett sätt att få upp ögonen för och erkänna maktobalansen och att arbeta för att förändra den. I denna process menar Larson att det krävs självreflektion, en förståelse av makt och förtryck, att man förstår sin egen roll och position i detta förtryck samt en ständig utvärdering av sina egna beteenden och relationer till andra grupper med mindre makt. Det räcker alltså inte att bara erkänna maktobalansen utan det krävs att aktivt arbeta för att förändra den genom specifika handlingar som syftar till att minimera maktobalansen och främja rättvisa och empowerment för personer med psykisk ohälsa.

Full delaktighet

Larson menar att det finns en generell syn i litteraturen att de professionella kan öka empowerment då de underlättar villkoren för brukarna att själva ta kontroll över sin situation och sina omständigheter. Detta kräver att brukarna och deras anhöriga blir inbjudna till att fullt ut delta i alla aspekter av vård och service, även de delar som har varit förbehållna de

professionella och chefer. Detta involverar maktfördelning/förskjutning, utvecklande av jämbördiga relationer och en förändring av strukturer där hierarkin får stryka på foten för jämställdhet. Larson hänvisar till Tews som menar att det i realiteten innebär att brukare skall vara med på möten som rör dem, få tala och bli lyssnade på, ”att vara sin egen expert” och att få ta del av sina journaler och själva besluta i frågor som rör dem. Men det handlar också om att få vara delaktig i utvecklandet av ny policy, forskning, utbildning och ledning i den organisation eller verksamhet man befinner sig i, samt att minska vi-och-dom-tänket mellan brukare och professionella.

Larson påpekar att den fulla delaktigheten är svår att nå då det finns många organisatoriska hinder i form av en allt mer specialiserad kår där professioner inte möts, verksamhetspolicys och sekretessregler. För att få de professionella och chefer att implementera dessa idéer krävs att de är villiga att släppa makten. Praktiken kräver också att professionella uppmuntras att kritiskt reflektera över den paternalism som finns i verksamheten och hur de själva bidrar till den.

Diskurs och språkbruk

Ytterligare ett tema i antiförtryckande praktik är ett språkbruk och kommunikationsstil som inte stigmatiserar eller ökar makten hos de professionella. Språk och diskurs är ett starkt medel för förtryck och kontroll då det speglar den allmänna syn som existerar i den kontext man befinner sig i. Att medvetet utesluta de ord som förtrycker och försvagar människor blir då ett sätt att öka kvalitén för människor i underläge. Att kalla någon vid namn istället för klient eller patient blir en strategi för ett ickeförtryckande perspektiv precis som att tala med ett språk som brukaren förstår och känner sig bekväm med.

Dekonstruktion av den medicinska modellen till förmån för alternativa perspektiv

Larsons forskning pekar på den starka medicinska diskurs och praktik som präglar fältet och han poängterar att en förutsättning för en mer jämställd och maktfördelande praktik måste innebära en dekonstruktion av det medicinska perspektivet. Då den medicinska diskursen kring psykisk ohälsa dekonstrueras kan andra faktorer och förklaringar till psykisk ohälsa och marginalisering bli uppmärksammade. Larson lyfter strukturella problem, sociala orättvisor och stigma som mer samhällskritiska förklaringar till psykisk ohälsa istället för att se på individens brister och sjukdom och han menar att det medicinska och professionella perspektivet, med sitt språk och sin praktik i sig är förtryckande. Genom en förskjutning av perspektiv gör detta att man kan arbeta mer holistisk med människor och på sätt som ökar

empowerment hos individen och gruppen.

Etablera rättvisa förhållanden

Larsson menar att rättvisa relationer mellan brukare och socialarbetare baserat på tillit, informalitet och samarbete, grundar sig i att socialarbetaren är införstådd med hur maktförhållandet ser ut samt på en kunskap om hur socialarbetarens egen position påverkar hur förhållandet med brukaren utvecklas. En självmedvetenhet från socialarbetarens sida är av yttersta vikt för att relationen ska bli gynnsam. Det är viktigt att belysa maktaspekten i relationen för att på så sätt underlätta förståelse och minska den verkliga och den upplevda makten.

Som professionell är det viktigt att undvika en kategorisering av människor, fokus bör istället ligga på det som är starkt och unikt hos varje människa.

Socialarbetaren bör vara personlig i relationen med brukaren och det är viktigt med en bra och informell mötesplats. Att lyssna och ta till sig av brukarens åsikter, rörande maktaspekten i relationen, men att också inkludera brukaren i beslutsfattandet är en viktig aspekt i det antiförtryckande arbetet.

Förespråka social rättvisa

Genomförande av riktlinjer gällande social rättvisa innebär att de yrkesverksamma socialarbetarna måste implementera social rättvisa både i tanken och i handling. De skulle således bli tvingade att bli aktiva deltagare i en social och politisk aktion och reform. Larsson nämner att ett sätt för socialarbetare att involvera sig i social rättvisa och reformering är att officiellt ta ställning för brukarnas rättigheter, aktivt engagera sig i ändringar i lagar och policydokument som motverkar social rättvisa. Socialarbetare kan också gå med i brukargrupper som förespråkar/företräder brukarnas rättigheter och där också aktivt söka ekonomiskt stöd till aktioner.

3.2.2 The clubhouse as an empowering setting

Mowbray, CT, Lewandowski, L, Holter, M & Bybee, D 2006

Clubhouses är en internationell rörelse och är en typ av privat organiserade aktivitetshus. Målgruppen är delvis densamma som för aktivitetshus men det krävs att klienterna har en psykiatrisk sjukdomshistoria. I Sverige finns rörelsen representerad med 12 verksamheter. (Fountainhouse.se)

Då klubbhusrörelsen har likheter med hur Gunnareds gård arbetar anser vi den artikeln

lämplig för vår studie.

The clubhouse as an empowering setting är en kvantitativ studie där 31 klubbhus i Michigan har studerats utifrån enkäter med deltagare, intervjuer med personal och ledning samt direktobservationer.

Syftet med studien har varit att se huruvida klubbhusen ger deltagarna möjlighet till ökad empowerment där fyra frågeställningar tillsammans fångar in faktorer för omfattningen av dessa möjligheter. I analysen tittade forskarna på tre variabler de ansåg vara kopplade till en "empowering setting". Dessa var brukarinflytande på organisatorisk nivå, stöd och problemlösningshjälp samt erbjudandet av olika tjänster i verksamheterna.

I intervjuer med verksamhetsansvariga ställde de frågor om graden av brukarinflytande på organisatorisk nivå med frågorna; vem som gör budgeten, vem som kan ändra budgeten, vem som kan signera kontrakt, vem som kan signera räkningar, vem som kan anställa verksamhetschef och annan personal.

Resultatet visar på att verksamheterna generellt sett gör bra ifrån sig när det kommer till att erbjuda medlemmarna olika typer av tjänster och stöd och möjligheter till att ta egna beslut och lösa problem. På områden som rörde organisering och styrning av verksamheterna hade medlemmarna däremot mycket mindre att säga till om både vad gällde innehållet och styrning och beslutsfattande kring verksamheterna. Författarna tar upp bristerna av inflytande när det kommer till styrning, beslut av gemensamma regler, att kunna påverka vilka som ska vara anställda i verksamheterna och beslutsfattande av budgetfrågor. Dessa områden var istället förbehållna personal, verksamhetschefer och styrelser.

Författarna visade också på att det fanns samband mellan hur mycket inflytande och empowerment verksamheterna kunde möjliggöra, hur stora grupperna var och hur stora funktionshinder deltagarna hade. I de verksamheter där deltagarna hade större funktionshinder och där det var många deltagare per anställd var också möjligheterna till brukarinflytande på organisatorisk nivå mindre. Författarna menar att ovanstående är intressant då klubbhusfilosofin är att det inte skall vara så stora personalgrupper eftersom de skulle kunna minska möjligheterna för deltagarinitiativ.

3.2.3 Att främja inflytande för psykiskt sjuka och funktionshindrade – ett utvecklingsarbete inom vård och omsorg. 2007

Anna-Lena Lindquist är docent i socialt arbete vid Socialhögskolan på Stockholms

Universitet.

Syftet med studien var att utvärdera implementeringen av BISAM – brukarinflytandesamordnare i tio landsting och kommuner där Gunnareds gård var en av de verksamheter som deltog i projektet. Tanken bakom införandet av BISAM är att med hjälp av detta öka inflytandet för brukare och anhöriga inom psykiatrin. Lindquist utvärdering visar på att arbetet med BISAM i de olika organisationerna redan (trots den korta tiden från implementeringen till utvärderingen) visar på en positiv utveckling. För att ett arbete med brukarinflytande ska vara så effektivt som möjligt har Lindquist kommit fram till att bl.a. följande punkter är av stor vikt.

- För att ett inflytandeperspektiv ska kunna få fäste och genomsyra verksamheten krävs det att ledningsnivån är involverad och planering av arbetet samt en uppföljning bör finnas.
- Spridningen av brukarinflytande kan inte enbart ske genom några få engagerade personer utan det krävs att flera stöttar arbetet.
- För att förstå området och stärka brukarinflytandet krävs det ytterligare forskning som stöd för att kunna vidareutveckla arbetet.

Lindquist trycker på vikten av stöttande och engagerade verksamhetschefer för att arbete med brukarinflytande skall få genomslag och internaliseras verksamheten.

Som hinder för inflytande tas upp en ovillighet från personalens sida att jämna ut maktbalansen i relationerna samt att brukarorganisationerna ofta hindras av en oerfarenhet av att vara med i ett forum där de har inflytande.

3.3 Teorier och teoretiska begrepp

3.3.1 Empowerment

Empowerment är ett begrepp som framförallt började användas under 60- och 70-talet av radikala rörelser sprungna ur black power och feministiska rörelser och syftade till att mobilisera grupper av människor som på olika sätt var förtryckta eller utsatta. Idag har begreppet även kommit att inkludera ett individuellt självförverkligande och många menar att begreppets tidigare politiska och kollektiva inriktning har ersatts av en empowermentdiskurs som speglar dagens avpolitisering av samhället (Askheim & Starrin 2007; Erwér 2001). Flera författare (Erwér 2001; Askheim & Starrin 2007; Adams 2003) påpekar diversiteten i begreppet vilket gör det svårt att på ett precist sätt förklara innebörden av det. Nedan återfinns en definition av empowerment gjord av Adams som går att hitta i liknande variant i Forsberg

och Starrin (1997).

“the means by which individuals, groups and/or communities become able to take control of their circumstances and achieve their own goals, thereby being able to work towards helping themselves and others to maximise the quality of their lives” (Adams 2003:8).

Flera författare menar att i empowermentprocesser står brukaren i centrum och är den som har rätten och kunskapen att definiera sina egna problem och frågor men också den som har svaret och lösningen (Adams 2003; Starrin 1997). Empowerment innebär också (inom vissa traditioner) att man har en tro på människors förmågor, att människor är oberoende, kompetenta och rationella (Askheim 2007). När empowerment beskrivs som teori eller metoder att använda i socialt arbete handlar det många gånger om en makt som ska överföras från den professionelle till klienten (Rønning 2007). På liknande vis beskriver Payne (2005) hur empowerment i socialt arbete har som syfte att hjälpa klienter att få makt och kontroll genom att klienten själv tar beslut som rör deras liv genom en överföring av makt från omgivningen till klienten.

Det som blir intressant är att begreppet samtidigt, av andra, beskrivs som en kraft som måste komma under- och inifrån en grupp. Rappaport definierar begreppet som en process där grupper av människor, organisationer och samhällen förvärvar kontroll och där kraften måste komma inifrån istället för något som kan transfereras från någon till en annan (Kendall 1998). Erwér (2001) påpekar ungefär samma sak då hon beskriver det som processer som sker underifrån i civilsamhället eller inifrån en grupp eller individ och som inte kan ges eller skapas av någon annan.

Askheim (2007) uttrycker att empowerment både är målet och de medel som krävs för att nå målet då personer eller grupper som befinner sig i en utsatt position dels ska tillskansa sig kraft att förändra sin situation, dels ska undanröja de krafter som håller dem nere. Även Adams (2003) beskriver empowerment som både mål och medel men belyser att det inte är resultaten och målen som är av största vikt utan vägen och medlen för att få egenmakt och inflytande. Makten kan alltså inte ges till en person utan denne måste medvetandegöras och själv agera utifrån nya insikter och utgångspunkter vilket kommer innebära mer långvariga resultat där personen kan tillvarata sina rättigheter även i framtiden. Hedin, Herlitz och Kousmanen (2006) menar att värdet av detta blir mer bestående än ett resursfördelningsystem

som kan verka passiviserande.

Empowerment är ett svåröversatt begrepp då ordet “power” har så många fler innebörder än vad begreppet makt har på svenska.

Erwér (2001) talar om fyra dimensioner av makt som kan kopplas till empowermentbegreppet. Dessa är power over- makt över, power to-makt att, power with- makt med och power within- makt inom.

3.3.2 Agency-Agens-Handlingsutrymme

Begreppet agens talar om möjligheten att handla utifrån egna intressen eller mål men också hur man försöker agera för att förbättra sin livssituation. Begreppet är relevant för diskussionen om empowerment då man sammankopplar den individuella agensen till kollektiva handlingar. Agens handlar inte bara om att få igenom sina val utan syftar också till subjektiva processer som omkonstrueras i förhållande till de existerande diskurser man upplever sig påverkad av och som möjliggör ett motstånd mot dessa diskurser (Lilja & Vinthagen 2010). Begreppet agency kan kopplas ihop med vad Freire (1976) menar med människan som subjekt. Människan handlar och omskapar sin värld och rör sig på så sätt mot nya möjligheter och ett rikare socialt liv.

Amartya Sen beskriver olika möjligheter till agens, där faktorer på flera nivåer spelar in. På det individuella planet handlar det exempelvis om hälsa och utbildning, på en annan nivå (social characteristics) påverkas möjligheterna till agens av exempelvis normer, diskriminerande praktiker, maktrelationer och könsroller, och på den tredje nivån handlar det om miljöbetingade faktorer som exempelvis infrastruktur och tillgång och utformning av institutioner (Frediani 2010). Möjlighet till agens och förmågan att förvandla resurser till prestationer och något som förbättrar ens livssituation avgörs således dels på mikro-, meso- och makronivå.

3.3.3 Självhjälp

Vi har valt att beskriva självhjälp och självhjälpgrupper då det dels kan ses som en metod eller del av empowermentarbete (Adams 2003) men även då vi under analysprocessen såg att det förekom processer som skulle kunna liknas vid en typ av självhjälpgrupp.

Utgångspunkten i en självhjälpgrupp är att människor samlas kring ett gemensamt problem och delade erfarenheter, och att hjälpen och stödet man får är ömsesidigt. Att stödet är

ömsesidigt behöver inte betyda att en medlem alltid känner sig hjälpt men att det över tid innebär ett givande och tagande. Många upplever också att den största hjälpen i en självhjälsgrupp är att man själv får hjälpa någon annan (Karlsson 2006).

Karlsson (2006:5) beskriver delvis självhjälsgruppen som något specifikt, ”*en mindre samling människor som regelbundet samlas för att hantera ett gemensamt problem genom ömsesidig hjälp och stöd*”. Citatet får här visa på de fyra komponenter författaren menar ingår i en självhjälsgrupp vilka är 1. gruppen skall vara begränsad till storleken, 2. gruppen skall träffas regelbundet, 3. gruppen träffas kring ett gemensamt problem och 4. det skall finnas en ömsesidighet och ett utbyte i hjälpen. De två sista komponenterna menar författaren är det mest viktiga och överordnade de andra och utgör kärnan i självhjälsarbete (Karlsson 2006:59f). Samtidigt menar författaren att vad människor uppfattar som stöd i grupp inte alltid överensstämmer med de fyra kategorierna men att detta inte behöver betyda att gruppen inte fungerar som stödjande.

Författaren menar exempelvis att en ”riktig” självhjälsgrupp inte ska ha en professionell ledare, egentligen inte heller en ledare överhuvudtaget men att grupper som har en ledare många gånger ändå ser sig som en självhjälsgrupp.

Traditionellt är självhjälsgruppen en mindre grupp, men ibland ser man i vissa organisationer element som liknar det som återfinns i självhjälsgrupper. Det handlar främst om organisationer som är riktade mot människor med en viss gemensam livssituation (Karlsson 2006), exempelvis patientorganisationer eller som i vår studie, aktivitetshuset Gunnareds gård.

3.3.4 Makt, paternalism och den pastorala makten

Att definiera makt är inte lätt, kanske inte ens möjligt då uttalarerna är många och dimensionerna än fler. Vi kommer att fokusera på relationen mellan socialarbetare och klient där makt, kontroll och hjälp utgör spänningsfältet.

Foucault menar att makt existerar i alla relationer och överallt i samhället, vi är alla fångade i maktens nätverk. Alla utövar makt och om man upplever makten eller inte handlar snarare om huruvida effekterna av dem är synliga eller inte (Börjesson & Rehn 2009).

Att makt och maktojämlikhet existerar i relationen mellan klient och socialarbetare är ett faktum. Socialarbetaren är den som har möjlighet att bevilja och kontrollera resurser som klienten är i behov av, vilket också leder till en kontroll av klienten. Makten de har är framförallt institutionaliserad och ”sitter i väggarna” (Swärd & Starrin 2007). Trots detta

upplever sig socialarbetaren ofta maktlös inför sin klient då hon inte har möjlighet att hjälpa denne på det sätt som upplevs bäst för klienten. Att relationen är asymmetrisk är något som socialarbetaren ofta inte vill bli påmind om, och kanske inte heller är medveten om då makt och utövning av detta ofta ses som ”fult” och där fokus istället ligger i hjälpanDET. Bourdieus begrepp “icke-erkännande” används för att beskriva dessa sociala relationer präglade av makt som inte framträder som makt. Uppmärksammandet av den asymmetriska relationen och makten innebär ett obehag för både den professionelle och klienten och man ”låtsas” därför att den inte existerar, vilket dock oftast leder till att maktasymmetrin istället förstärks (Järvinen 2002).

Paternalism är en maktutövning och förhållningsätt som ofta ställs som motsats till empowerment. Den innebär en begränsning av en individs handlingar och valmöjligheter med motivet att det är för individens bästa. Individen anses inte veta sitt eget bästa och ges inte själv möjligheter att hitta lösningar på sina problem utan detta blir en fråga för ”experten” vars omdöme klienten/individens får lita till (Starrin 1997).

Människor med olika handikapp har historiskt blivit, och är fortfarande, paternalistiskt behandlade av samhälle, stat och hjälpinsatser med just motivet att de inte vet sitt eget bästa och inte kan ta hand om sig på det sätt som de sociala ingenjörerna- experterna har tänkt sig att detta skall ske (Starrin 1997; Swärd & Starrin 2007).

Foucault beskriver denna maktteknik på liknande sätt och kallar den pastoralmakt. Den bygger på ”herdens” uppgift att skydda sin flock från faror genom ett självklart utnyttjande och en kärleksfull omsorg (Järvinen 2002).

Pastoralmakten av idag sammanhänger med olika sanningsregimer där olika yrkesgrupper, exempelvis socialarbetaren eller läkaren, innehar den sanna och objektiva kunskapen kring ett visst välfärdsområde och där blir expert. Dessa experter ska tillförsäkra medborgarna hälsa, välmående, livskvalitet, trygghet och säkerhet. Den pastorala makten beskrivs som en vilja att hjälpa men där hjälpen istället övergått i en kontroll vilken innebär begränsningar för individen (Järvinen 2002).

3.4 Tolkningsram

Valet av tidigare forskning och teoretiska begrepp har som vi tidigare skrivit skett abduktivt. Vi har utgått från begreppet empowerment och under processens gång utökat med begrepp

och forskning som vi ansett betydelsefull för att på ett mer precist sätt förklara och förstå informanternas utsagor och våra observationer.

I ett empowermentperspektiv står brukaren i centrum med rätt att definiera och förklara sin egen situation vilket kräver ett handlingsutrymme och en syn på sig själv som agent och subjekt i sitt liv. För att bli agent i sitt liv och få ett ökat handlingsutrymme krävs en medvetandegörning som skulle kunna ske genom självhjälpsgruppens samtal och delande av erfarenheter. Individens situation kontextualiseras där fokus förflyttas från individens tillkortakommanden till att istället se de praktiker, exempelvis den medicinska diskursen, som diskriminerar och reproducerar den underordning människor med psykisk ohälsa befinner sig i. Självhjälpsgruppen bidrar istället till att öka dels det individuella men också det kollektiva handlingsutrymmet. Att få möjlighet att definiera sin egen situation och att få vara den som själv sitter inne med lösningen på sina problem samt att öka det individuella och kollektiva handlingsutrymmet innebär dels en ökad makt för denna grupp, dels att maktobalansen mellan professionell och brukare minskar där ett paternalistiskt förhållningssätt får stryka på foten.

4. Analys och resultatredovisning

I analysen har vi utgått från våra frågeställningar men vi har också hittat teman som inte på lika tydligt sätt kan kopplas ihop med våra frågeställningar men som vi ändå lyft fram då vi uppfattat dem som intressanta för diskussionen kring empowerment och inflytande.

Vi har varvat deltagares och personals intervjuer då det varit möjligt men också skilt dem åt då de inte beskriver, uppfattar eller talar om samma saker. Vi har inte heller delat in analysen i en observations- och intervjudel utan materialet kommer att behandlas under samma analysteman.

I analysen använder vi oss av resultat från tidigare forskning samt de teorier och begrepp vi funnit relevanta. Dock har vi i analysdelen utökat teorierna till ytterligare teoretiska resonemang på närliggande teman. Således finner man i detta kapitel, för läsaren, nya författare och utvecklade resonemang som kan kopplas till empowerment, inflytande och makt.

4.1. Empowerment

Under detta tema kommer vi att belysa hur personalen på olika sätt beskriver empowerment

som idé, praktik och förhållningsätt. Vi kommer ta upp valda delar där vi kommer fokusera på teman som ansvar och förhandling.

4.1.1 Personalens beskrivningar av empowerment

Personalen vi intervjuade har en gemensam syn på vad empowerment är. De tog upp att empowermentarbetet på Gunnareds gård förhoppningsvis ska leda till möjligheter för deltagarna att kunna påverka sitt liv utanför verksamheten. En personal beskriver empowerment så här,

En egenmakt.. För mig, det handlar om att man i mesta möjliga mån tar ansvar för sitt liv och i mesta möjliga mån tar beslut....Att man påverkar saker i sitt liv... Sen kan man ju behöva hjälp med det där ibland men som sagt.. i mesta möjliga mån. I en sådan här verksamhet är empowerment också just att jobba mycket med brukarinflytande... att man inte bara väntar på att deltagarna ska tycka till utan man skapar forum för att dom skall göra det och man frågar dom, vad vill du? Förhoppningen är ju då att när dom är här och påverkar och märker att man får respons när man påverkar, att de ska ta med sig det i sitt liv utanför verksamheten.... I stort och smått, det är lätt att man tycker att det ska vara större och större saker, men bara det att det sociala nätverket man har här, att man tar med sig det till sitt liv utanför och man kanske fikar eller går ut och går med någon som man är kompis med här då har man ju någonstans ändåtagit ett beslut och tagit ansvar för sitt och sett till att man får sällskap

I beskrivningen av personalens definition av vad empowerment är, framkommer att det dels är ett perspektiv, dels innebär metoder då man pratar om brukarinflytande och att skapa forum för inflytande men att begreppet också innebär processer. I citatet visas hur empowerment både är ett mål och vägen att nå dit, där målet är att deltagarna skall kunna agera självständigt utanför verksamheten och medlen är brukarinflytande och ansvar. Detta är även något som bland annat Adams (2003), Askheim (2007) och Ershammar och Wiksten (2002) framhäver som centrala delar av empowermentprocesser.

I citatet framkommer många av de element som ofta kopplas ihop med empowerment i litteraturen. Det handlar om hur man praktiskt kan arbeta med empowerment, där

brukarinflytande och socialarbetarens hjälp med att skapa forum för det nämns. I SOU 2006:100 beskrivs hur ett ökat inflytande över samhällets insatser och ökad delaktighet förhoppningsvis kan leda till att människor blir "empowered". Med empowered åsyftas ett slags tillstånd där människor eller grupper som anses "svaga" har fått mer inflytande och kontroll över sin egen tillvaro.

En central idé inom empowerment är också att människor är kapabla att styra och ta kontroll över sina liv, att vara agenter. Vi tolkar det personalen säger som ett uttryck för en tro på att deltagarna kan få dessa förmågor, men att de behöver hjälp och stöttning av personalen för att lyfta fram dem och att detta är en del i empowermentarbetet på Gunnareds gård. Personalen beskriver empowerment som att kunna påverka, ta beslut och att ta ansvar vilket även ryms i begreppet agens som just syftar till att handla efter intressen och mål och på så vis påverka sitt liv i en positiv riktning (Lilja & Vinthagen 2009).

Empowermentbegreppet kan, som vi tidigare nämnt, ses utifrån skilda perspektiv. Dels ses det som ett redskap, eller verktyg, för strukturellt utsatta grupper att innifrån/underifrån tillskansa sig makt och självförtroende för att på så vis förändra sin position (Erwér 2001). Dels betraktas det även som ett sätt att på ett individuellt plan påverka enskilda individers möjligheter till egenmakt och självförverkligande (Askheim 2007). Utifrån det sätt som personalen talar om användandet och syftet med empowermentprocesser i deras arbete med deltagarna framgår att de i första hand syftar till att försöka hjälpa dem på ett individuellt plan, snarare än som en kollektivt utsatt grupp. Då personalen enbart talar om deltagarna på ett individuellt plan och ofta framhäver att det är viktigt att inte definiera brukarna utifrån deras sjukdomsbild, kan det riskera att individualisera problemet och marginalisera den potentiella makt som brukarna kan uppnå som kollektivt utsatt grupp.

Vi kommer djupare analysera personalens beskrivningar av empowerment utifrån vad vi ser som intressanta aspekter. Nedan följer två aspekter, 'ansvar' som bland annat belyses i citatet ovan, och 'förhandling' som vi kommer att exemplifiera nedan.

4.1.1.1 Empowerment som ansvar

I intervjuerna framgår det att båda personal jämför att bli empowered med att ta ansvar. Det kan vara att ta ansvar över sitt liv men också att ta ansvar över olika arbetsuppgifter och sysslor i verksamheten och på så vis växa och bli stärkta. Personalen ser som sin uppgift att stimulera brukarna att ta ansvar och de säger också att då deltagarna tar ansvar och utför

sysslor som är till gagn för verksamheten känner de sig betydelsefulla.

På Gunnareds gård finns en tradition av att arbeta med arbetsgrupper. Dessa arbetsgrupper är frivilliga för deltagarna att delta i men innebär att de måste ansvara för att olika arbetsuppgifter blir utförda. Deltagarna har dessutom ett eget ansvarsområde inom arbetsgruppen. En av personalen säger så här,

*Vill man vara med och vara delaktig så får man gå med i grupper..
det är många som har åsikter.. men då får man gå med i grupperna!*

Vi tolkar detta som att deltagarnas påverkansmöjligheter är villkorade, vill man påverka verksamheten måste man alltså också ta ansvar för en del av verksamheten.

Möjligheten för deltagare att påverka verksamheten innebär alltså att de måste rätta sig efter vissa, av personalen, uppställda regler eller idéer. Detta kan till exempel vara just att ta ansvar, vilket mer eller mindre kräver att de deltar i en grupp, men det kan också handla om vad deltagarna får eller inte får besluta om, alltså hur långt inflytandet egentligen sträcker sig. Øvrelid (2007) skriver på liknande sätt om den norska motsvarigheten till SOU, NOU 2004:13. I denna utredning påpekas hur ett större ansvar hos brukare kommer leda till en större frihet för dem då ansvar hör ihop med att göra val, vilket i sig innebär en valfrihet. Samtidigt står det i rapporten att denna "frihet" är villkorad då det man har att välja mellan är sådant som staten anser bäst för individen, det finns alltså inget val huruvida man överhuvudtaget vill delta eller inte. Brukarna har därmed en möjlighet att förverkliga sig själva inom ramen för vad staten anser rätt och rimligt och friheten innebär i detta fall ett "individuellt ansvar för den egna tillvaron inom de positioner som samhället har bestämt är att föredra" (Øvrelid 2007:56).

Utifrån texten av Øvrelid (2007) kan man koppla personalens resonemang om ansvar som en förutsättning för empowerment till vad författaren kallar en nyliberalistisk variant av empowerment. Författaren menar att detta resonemang passar bra in i vårt samhälle där ansvar och arbete ses som en förutsättning för individuell utveckling och frihet. Till detta kan vi också koppla vad Erwér (2001:237) menar är en urvattning av begreppet empowerment då det har tömts på sitt politiska innehåll och förlorat potentialen att omvandla ojämlika sociala relationer till att istället handla om en generering av ett individuellt entreprenörskap och självtillit. Resonemanget om att ta ansvar som en del av att bli empowered kan enligt Payne (2006) också vara en manipulation från verksamhetens eller statens sida för att undslippa sitt

ansvar, sina insatser och kostnader.

Under de observationer vi gjorde framkom att några deltagare ibland upplevde svårigheter med att få andra deltagare att ta ansvar över sysslorna i verksamheten och att det var ett problem att inte alla hjälptes åt. I några intervjuer framkom det också att vissa deltagare inte var intresserade av att ta det ansvar det innebär att vara med i en grupp, men att de inte heller såg några problem i detta utan istället menade att de kunde bidra till gemenskapen på andra sätt. En deltagare svarar på frågan om varför denne inte är med i en arbetsgrupp som följer: *“jag hjälper till med andra saker, bär lådor, hjälper till med sånt dom ber mig om.....så jag tycker att det räcker.....jag är rätt gammal nu. Så det känns som det räcker med ansvar”*. Vi tolkar detta som att betydelsen av att ta ansvar till viss del skiljer sig åt mellan personal och deltagare. Dels vad det innebär för den personliga utvecklingen, men också vad ansvaret innebär i arbetsmängd och utförande.

Som vi skrivit i teoridelen om empowerment är begreppet mångtydigt och en av översättningarna av begreppet till svenska är att bli bemyndigad. Vi tolkar personalens resonemang om ansvar som ett uttryck för att bemyndiga deltagarna och att detta är något positivt för deltagarnas empowermentprocess.

4.1.1.2 Empowerment som förhandling?

Personalen talar också om empowerment som en träning på vardagsförhandling. En av personalen beskriver det så här,

*“Att argumentera för sin sak, att ibland få igenom sin vilja och ibland få
backa, det där är en del utav empowerment”*.

Den andra personalen beskrev samma sak med att,

*“träna på demokratiska processer genom diskussion och att komma överens
med andra”*.

Ett tänkvärt observandum här är att vi inte har funnit något liknande resonemang i forskningslitteratur, det vill säga att övning på sociala interaktioner i termer av förhandling

skulle vara en del av ett empowermentarbete. Vi finner det dock intressant att båda personal tar upp det och vi tror att det möjligen kan hänga ihop med en idé om att övning ger färdighet och med det kommer ett bättre självförtroende, och att det i sig är att öka empowerment för deltagarna.

En annan tolkning vi gör av ovanstående resonemang är att personalen har en idé om att deltagarna behöver "fostras" till goda demokratiska medborgare. Detta skulle kunna jämföras med vad exempelvis Starrin (2000) menar är en paternalistisk syn på individer. Det som personalen ger uttryck för i citaten är i så fall deras bild av vad en god deltagare är, eller bör vara, och att personalen verkar arbeta utifrån en föreställning om att deltagarna inte besitter dessa kunskaper eller färdigheter. Alltså behöver deltagarna "öva" på sådana praktiker, kanske inte i första hand för att lära sig att utöva inflytande, utan snarare, som framgår i citatet: *"ibland få sin vilja igenom, och ibland få backa"* alltså att lära sig komma fram till en slags konsensuslösning av ett problem, där ingen har förlorat utan alla har vunnit en liten del.

4.2. Metoder inom empowerment och inflytande

Här kommer vi att ta upp de metoder och arbetsätt som personalen säger hör ihop med empowerment och inflytande, vilka man arbetar efter. Vi kommer också belysa det vi ser som metoder eller idéer inom empowerment på Gunnareds gård, men som personalen inte själv ger uttryck för.

Möten och arbetsgrupper som metod för inflytande och empowerment kommer diskuteras utifrån både personal och deltagares perspektiv för att visa på likheter eller olikheter.

4.2.1.1. Möten och arbetsgrupper- personalens uppfattning

Personalen nämner i intervjuerna att den främsta "modellen" i deras empowermentarbete är brukarinflytande vilket sker genom de möten och arbetsgrupper som finns på Gunnareds gård. De har dagliga morgonmöten, husmöte varje fredag samt ett månadmöte som en av personalen beskriver som det högsta beslutsfattande organet. Utöver detta har de olika arbetsgrupperna möten vid behov, förutom att deltagarna i dessa kontinuerligt arbetar tillsammans i olika projekt. Personalen beskriver dessa möten som demokratiska processer där åsikter tas om hand och beslut fattas, oftast genom diskussioner och ibland genom röstning. På mötena är alla deltagare välkomna att delta, och alla deltagare kan också gå med i de arbetsgrupper som finns i verksamheten.

På frågan om hur man arbetar med empowerment och brukarinflytande säger en av personalen så här;

“Försöka föra ner frågorna.. föra frågorna till demokratiska möten, grupprocesser.. man försöker diskutera och också att man är med och påverkar där.. så vi har mycket möten och försöker förlägga så många frågor där som möjligt”

Den andra personalen beskriver arbetet med empowerment på liknande sätt;

“genom brukarinflytande och de olika demokratiska beslutandeprocesserna så blir deltagarna med och påverkar, och talar om vad vill dom göra här”

Personalen verkar alltså mena att det är genom att delta på möten och vara delaktiga i arbetsgrupperna som man har möjlighet att påverka verksamheten. En av personalen beskriver dessutom att möjligheten till påverkansarbete framförallt sker i arbetsgrupperna;

”Vill man vara med och vara delaktig får man gå med i grupper... Det är många som har åsikter... Men då får man gå med i grupperna.”

När det gäller observationen av ett arbetsgruppsmöte upplevde vi att detta främst var av diskuterande karaktär där personal och deltagare gemensamt diskuterade fram förslag och idéer vilket överensstämmer med den bild som personalen har gett uttryck för, det vill säga möten som demokratiska forum för inflytande.

I dokument från verksamheten går att se att Gunnareds gård har ca 80 deltagare i veckan. I intervjuerna framgår det att majoriteten av de 80 deltagarna på Gunnareds gård *inte* är med i arbetsgrupper och inte heller deltar på mötena. Under våra observationer uppmärksammade vi att morgonmötena hade mellan 8 och 17 deltagare och en personal sa att det på månadsmötena brukar vara mellan 25-30 deltagare.

Gunnareds gård har en ambition om att vara en demokratisk mötesplats där deltagarna själva utformar innehållet och personalen uppger i intervjuerna att ett av de främsta målen med att använda sig av möten och grupper i verksamheten är att så många deltagare som möjligt skall ha möjlighet att delta i beslutsfattandeprocesserna och genom dessa bli stärkta. I intervjuerna med både personal och deltagare framkommer att upplevelserna av beslutsfattande och

diskussioner är att de många gånger tar lång tid, men att personalen ändå upplever att det är värt detta för att tillförsäkra att alla deltagare har möjlighet att komma till tals.

Larsons artikel (2008) om en antiförtryckande praktik belyser vikten av brukarnas medverkan vid beslut som direkt påverkar dem, exempelvis utformning av regler eller mål- och policydokument. Artikeln uppmärksammar också att verksamheter skall utformas så att brukarnas möjligheter till fullt deltagande i alla aspekter av verksamheten gynnas.

Då det är ett lågt antal deltagare på mötena samt att de flesta av deltagarna inte är delaktiga i arbetsgrupperna funderar vi på om Gunnareds gårds ambition verkligen uppfylls då personalen själva säger att beslut och påverkan sker i dessa forum. Vi tolkar även det låga deltagandet som ett hinder för empowermentarbetet då personalen ser mötesdeltagandet som en del av hur man arbetar med empowerment i verksamheten.

Dahlberg och Vedung (2001) menar att demokrati realiserar först när alla har samma möjligheter att påverka. Om demokrati realiserar först när alla har samma möjligheter att påverka, och deltagarna av olika anledningar inte är med på dessa möten, skulle man kunna dra slutsatsen att Gunnareds gård endast är "demokratiskt" för vissa men inte för andra. I intervjuerna har personalen inte lyft fram frånvaron av deltagande på möten som ett problem, eller ens som ett demokratiskt problem, vilket är problematiskt ur ett demokratiskt perspektiv men också ur ett empowermentperspektiv. För en professionell innebär empowermentarbete att makt och beslut ska överföras från den professionelle till individen eller gruppen för att de ska få kontroll över sina förhållanden och sina val. Då inte alla deltagarna är med på dessa möten blir det svårare för dem att få kontroll över besluten. I ljuset av detta tolkar vi mötena på Gunnareds gård som otillräckliga ur inflytandeperspektiv för vissa av deltagarna.

4.2.1.2. Möten och arbetsgrupper- deltagarnas uppfattning

Som vi skrivit ovan ser personalen mötena som öppna forum för inflytande. Det vi upptäckte i intervjuerna med deltagarna är att de inte alltid delar denna uppfattning.

En deltagare säger så här på frågan om varför personen deltar på möten,

"för att ta reda på så mycket som möjligt, handlar det om [namnet på den grupp deltagaren är med i]och det, då som jag har hand om..."

Deltagaren ger således uttryck för att det endast är meningsfullt att delta på möten när information rörande grupper som denne deltar i diskuteras. När vi ställde en följdfråga om informanten såg någon ytterligare anledning så svarar denne "inte vad jag vet". Senare i

intervjun framkommer ändå att deltagaren faktiskt ser mötena som ett tillfälle att komma med synpunkter som informanten menar att personalen uppmuntrar till.

En annan deltagare säger så här om mötena,

”jag är intresserad av om det händer nåt nytt under dagen. Den kan vara nya punkter som kommer in”

När det gäller observationerna kunde vi se att alla möten till viss del var informativa, deltagare och personal uppdaterades om vad som skulle ske den närmsta framtiden. Ett möte var av helt informativ karaktär och ingen diskussion förekom. Under en av observationerna, som vi anser ha varit av både informativ och diskuterande karaktär, var det dels information från personal till deltagare, från deltagare till personal och mellan deltagare till deltagare. Det senare främst i form av att arbetsgruppernas deltagare informerade de övriga deltagarna om vad arbetsgruppen skulle göra tiden fram till nästa möte.

I intervju med en av deltagarna framkommer också att det finns en stor förvirring kring syftena med mötena, vem som får vara med på dessa, och hur beslut tas. Detta gäller i synnerhet BISAM, arbetsgruppen för inflytande.

”Det finns en BISAMgrupp det är ju dom som är fastanställda, personal är ju med och så.. och där sitter dom och tar beslut. Där får man inte vara med och bestämma, vissa möten får man vara med på, men inte när dom ska besluta.. då är det att man ska vara med i själva.. ja att man ska få lön och så från dom eller hur det är...jag vet inte.”

En fjärde deltagare uttrycker att man måste *“putta lite på personalen”* för att saker ska bli gjorda. Detta framkommer i samband med deltagarens upplevelser av planeringsgruppsarbete. Deltagaren menar att det tar lång tid att komma igång med grupparbetet och att det är personalen som är orsak till detta.

Under detta tema finner vi en stor diskrepans i uppfattningarna om mötena och arbetsgrupperna. Dels mellan deltagarna, men framförallt mellan deltagare och personal. Vi har kunnat identifiera att deltagarna ser mötena som informationstillfällen till skillnad från

personalen som ser på dem som demokratiska inflytandeforum. Vi ser också att det råder viss förvirring kring syftena med mötena. Uppfattningarna kring BISAMgruppen är dels att deltagare inte är medvetna om att alla är välkomna att vara med i denna grupp, dels att man inte vet huruvida gruppen verkligen tillförsäkrar ett inflytande på Gunnareds gård.

Vi finner det intressant att det som personalen ser som det absolut viktigaste i empowermentarbetet, de demokratiska mötena, inte alls uppfattas liknande av deltagarna.

BISAM är en grupp som har till uppgift att säkerställa att mötena verkligen innebär demokratiska beslutsprocesser för deltagarna, och för att öka brukarinflytandet i verksamheten. Då det i intervju med deltagare framkommit att det råder en förvirring gällande dels mötenas syfte och dels gällande BISAM-gruppen tolkar vi det som en brist i tydligheten från verksamhetens sida.

Lindquist (2007) poängterar i sin forskning om BISAM och brukarinflytande vikten av tydlighet och struktur för att inte brukarinflytandet skall haverera och medföra risk för att brukarnas motivation att delta upphör. Den otydlighet som råder på Gunnareds Gård gällande detta skulle därmed potentiellt kunna få negativa effekter av denna karaktär för verksamheten.

4.2.2 Lösningfokus som en del av empowerment

Ytterligare en metod personalen tar upp som en arbetsmodell kopplad till empowerment och brukarinflytande är lösningfokuserat arbete. Personalen menar att genom att inte själva ge lösningar eller svar på en deltagares problem, utan att istället "bolla tillbaks" frågorna ges deltagaren möjlighet att själv komma på lösningen och på så vis bli sin egen "expert". Att just vara sin egen "expert" och själv få definiera sitt problem är centralt inom empowerment.

Synen på att en individ kan lösa sina egna problem kopplas också ihop med att se individen som kompetent och rationell (Askheim 2007). Då vi frågade om varför man väljer detta perspektiv fick vi svaret att det finns så många andra verksamheter som brukarna kommer i kontakt med som pratar om och hanterar problem. De menade också att empowerment handlar om att se det friska, det som fungerar istället för att fokusera problem och svårigheter. Larson (2008) påpekar också detta i artikeln om en antiförtryckande praktik, då han menar att för att skapa en jämlik relation mellan brukare av en tjänst och personal bör fokus ligga på att se det friska och fungerande. Vi tolkar personalens arbete med lösningfokus som ett försök att genom att bolla tillbaks frågorna och inte definiera deltagarnas problem, utjämna en maktobalans i relationen mellan personalen och deltagaren. Det skulle kunna tolkas som en maktöverföring till deltagarnas fördel, vilket är en central del av hur man kan arbeta med

empowerment i socialt arbete.

Vi ser dock en eventuell motsägelse av lösningsfokus som en del i empowerment då det skulle kunna uppfattas som att ett problems omfattning inte belyses fullt ut eller helt negligeras. Adams (2003:42) menar att problem och svårigheter för utsatta grupper ordentligt måste belysas och definieras för att man ska kunna säga sig arbeta med empowerment som förhållningsätt. Mycket av litteraturen kring empowerment (ex, Erwér 2001; Askheim & Starrin 2007; Adams 2003) tar upp vikten av att personer medvetandegörs som ett steg mot empowerment. Detta medvetandehöjande kan endast nås genom att man talar om sina problem och sin situation med andra för att på så vis inse att man inte är ensam om dem. Genom detta kan man bli medveten om att det finns strukturer i samhället som bidrar till problemen. Istället för att blicka inåt, mot sig själv, för att se sina problem ska blicken vändas utåt för att sätta sina problem i en social kontext där samhällseliga faktorer på olika sätt missgynnar de som redan har det svårt.

4.2.3 Självhjälp som en del av empowerment

Ett arbetssätt eller förhållning som personalen *inte* gett uttryck för som en modell de arbetar med på Gunnareds gård är självhjälpsgrupper. Även då personalen inte ger uttryck för detta har vi under analysprocessen identifierat hur deltagares erfarenheter och upplevelser många gånger skulle kunna liknas vid vad som kan definieras som resonemang hemmahörande i självhjälpstraditionen, vilken Adams (2003) menar att är en viktig del inom empowermentspektrat.

I citaten nedan poängteras betydelsen av det stöd deltagarna får av varandra. Det kan också handla om att bara få vara på Gunnareds gård och hur detta upplevs stärkande och viktigt för deltagarnas livskvalitet. Deltagarna berättar i intervjuerna om hur man i samtal stöttar varandra kring delvis lika upplevelser av sjukdom eller bemötande från socialtjänst, psykiatri och omvärld. En deltagare säger om en annan,

”mådde väldigt dålig så vi satt bredvid och stöttade så mycket som möjligt, vi gör såna saker också. X mår väldigt dåligt just nu och har ingen läkare eller kontakt, X hade fått tag i en läkare som hade sagt massa dumma saker till X att det spelar ingen roll vad du gör för du blir inte bättre ändå. Vi sa åt X att X hade ett fritt val att skaffa en annan läkare...så vi stöttar personer ibland också.. som mår sämre än oss själva....går in och hjälper så.”

En av deltagarna säger i intervjun att personalen inte alltid förstår och att det istället kan vara lättare att vända sig till de andra deltagarna,

”ja ja.. mycket bra stöd så. När jag säger att mår jag dåligt och så accepterar dom..när man själv känner att man mått dåligt så att man ändå fått stöd av det på det sättet...av de andra deltagarna...det är inte alltid personalen förstår.”

Ytterligare en deltagare påpekar det stora stöd som de andra deltagarna ger och betydelsen av att det finns ett ställe som Gunnares gård för att orka med,

”..det hade inte varit lyckat för människor, bl.a. för mig hade det varit rena katastrofen kan jag säga. Det hade betytt sjukhusinläggning igen så, så pass viktigt är det att gå hit och ha gemenskap med folk, så stor betydelse har det. samvaron med folk som själv har samma problem och man pratar [...] och man behöver inte göra något speciellt utan man bara går hit,”

En deltagare lyfter fram en känsla av att bli glad och lyftas genom en känsla av att kunna hjälpa och glädja någon annan,

”Man kommer hem och känner att man har gjort något ... även om man inte gjort något speciellt. Men man kanske har gjort något för någon här som har blivit glad. Det gör att jag blir glad...ofta är jag glad nästa dag också..”

I intervju med personalen framkommer att en kvinnogrupp startats. Detta är för att stärka kvinnorna i verksamheten då det har visat sig att de tenderar att ta mindre plats på möten och i samtal. En personal beskriver det som,

”en möjlighet för att låta kvinnorna prata om sina upplevelser, att stärka dem i sin grupp, dom stöttar varandra och vi har pratat om det ”hur gör man ifall det är nån som blir undanskuffad, hur gör man och hur uppför

man sig för att ge varandra stöd” och att man tänker sig för så att man inte sätter krokben för varandra som tjejer utan istället stöttar varandra”

Det deltagarna och personalen beskriver ovan går på ett tydligt sätt koppla ihop med många av de ”riktlinjer” som finns för att beskriva en självhjälpsgrupp enligt Karlsson (2006). Dessa är exempelvis det ömsesidiga utbytet, att ibland ge och ibland ta, och bli stärkt av att dels själv få ”prata av sig” med de andra och få stöd men också då deltagarna upplever sig glada och stärkta av att få hjälpa andra.

Det som däremot inte är likt en självhjälpsgrupp i den bemärkelsen Karlsson (2006) menar är att gruppen på Gunnareds gård inte är avgränsad till ett mindre antal deltagare och inte heller träffas regelbundet i bemärkelsen samma tid, en dag i veckan. ”Självhjälpsgruppen” på Gunnareds gård har inte själva definierat att de är en självhjälpsgrupp, utan det är *vi* som ser likheterna. Då verksamheten är öppen varje vardag och deltagare kommer och går som de vill är det snarare stället i sig som fungerar som ett forum för självhjälp.

Karlsson (2006) menar att en ”riktig” självhjälpsgrupp inte har en professionell ledare. På Gunnareds gård finns personalen, de professionella, men de beskriver sig inte som ledare i förhållandet till deltagarna utan snarare handledare och stöttare av processer. I citaten framgår också att det just är de andra deltagarna med de liknande erfarenheterna som anses mest betydelsefulla.

Adams (2003) pratar om medvetandegörande som en process i empowerment och självhjälp, där man genom att prata med andra som har det som en själv inser att man inte är unik och ensam om sin situation. Då man ser sin situation i relation till andra kan man se att det finns strukturer och diskriminerande faktorer i samhället som gör att man befinner sig i den situationen man är.

Vi tolkar självhjälpen på Gunnareds gård som ett sätt för deltagarna att medvetandegöras och få perspektiv på sin situation. Vi tolkar det också som tydliga empowermentprocesser då deltagarna i dessa sammanhang själva får definiera sina egna problem och med hjälp av de andra deltagarna också få hjälp att lösa dem. Det finns ingen tydlig expert, som deltagarna annars är vana vid i mötet med socialtjänst och psykiatri. I denna process, då de hjälper andra, blir de inte bara mottagare utan förvandlas till subjekt och agenter i sitt liv.

Självhjälpen framstår för oss som "effektivt" när det kommer till arbetet med empowerment då deltagarna själva uppfattar detta som stärkande. Detta kan kontrasteras till verksamhetsmötena vi beskrivit i temat ovan. Huruvida självhjälpen är en medveten strategi från verksamhetens sida eller ej framgår inte med full tydlighet då personalen inte talar om den, samtidigt tycks den kunna vara (åtminstone delvis) en effekt av personalens lösningsfokus. Genom att personalen "bollar tillbaka" problemen till deltagarna tycks de tendera att vända sig till varandra för hjälp och stöd istället, med effekten att de upplever sig stärkta.

4.3. Makt

Vi har under analysens gång upptäckt att makt och maktlöshet berörs på olika vis i intervjuerna och observationerna. Det har dels varit personalens upplevelse av maktlöshet gentemot överordnade chefer, lagar och riktlinjer, men även personalens diskussioner kring jämlika och rättvisa relationer personal och brukare emellan. Vi kommer att problematisera hur inflytande och makt diskuteras av deltagare och personal och vilka hinder och problem som framkommer i samband med detta.

4.3.1 Makten är någon annanstans

En för oss intressant aspekt som uppkom under intervjun med framförallt en personal var upplevelser av vad vi tolkar som maktlöshet och begränsningar för inflytande. Även då vi frågade om hur man specifikt jobbar med empowerment och inflytande kom dessa tankar fram,

"Vi har ju också gränser för vårt mandat. Det är jättemycket vi inte bestämmer över.. men oftast har man en bra chef så får man diskutera det också med vår chef om man tycker man blir lyssnad på, ta hänsyn till ens åsikter även om det inte alltid blir som man vill.. Så är det ju lite överallt i samhället."

"alltså hur mycket budget får man, hur mycket ska läggas på personal, hur mycket ska läggas på handling.. det är ju inget man beslutar om.. det ligger ju på vår chef egentligen Utifrån verksamheten.. och hur mycket pengar vår

chef får det får hon ju från sin chef som får från politikerna så det påverkar ju inte vi, och inte brukarna heller”

Personalen uttrycker att många av de beslut som direkt påverkar verksamheten och dess utformning fattas “någon annanstans”. ”*Politikerna har bestämt.. det gäller hela Göteborg och det har också med EU regler att göra.*” Istället för att prata om hur man arbetar med empowerment och vad man har för makt och handlingsutrymme fokuserar personalen på vad de inte kan göra och vad de inte har makt över. Flera gånger under intervjun med en av personalen uttrycktes att besluten vare sig låg i personalens eller deltagarnas händer.

Vi tolkar citaten om maktlöshet ovan som att personalen inte inser den makt denne har i egenskap av just personal och anställd i en kommunal verksamhet. Då verksamheten dessutom riktar sig mot “utsatta” människor som tidigare inte fått ta beslut eller ha åsikter kring saker som är högst relevanta för dem kan personalens eventuella omedvetenhet om sin egen roll bli problematisk. Personalens resonemang går att jämföra med hur Järvinen (2002:254f) beskriver hur socialarbetarens professionella självbild ofta präglas av just maktlöshet då de upplever en omöjlighet att agera på ett sätt de finner mest hjälpsamt för klienten. De befinner sig också som författaren uttrycker det i ‘hjälpens universum’ där ren maktutövning anses fult. Det som dock är viktigt att poängtera är att socialarbetaren har makt vare sig hon upplever det eller inte, då makten sitter i organisationen, där socialarbetaren arbetar, och som kontrollerar resurserna.

Rolf Rønning (2007) beskriver empowerment som en makt som kan överföras från “experten”, i det här fallet personalen, till de personer som brukar tjänsterna. Då framförallt en av personalen många gånger framställer sig själv som maktlös funderar vi på hur personen, utifrån idén om makt som överförbar, ska kunna ge makt och inflytande till deltagarna. En intressant aspekt som Adams (2003) tar upp är att för att kunna arbeta med att empower andra människor krävs att man själv upplever sig vara empowered vilket också innebär att den anställde måste se sig själv som ett subjekt i sitt arbete för att kunna bemyndiga andra. Till de ovanstående citaten, och till det tidigare påståendet kan vi även koppla begreppen agens och handlingsutrymme. Då den citerade personalen beskriver makten som någon annanstans tolkar vi detta som ett uttryck för minskad agens, dels utifrån en realitet där personalens handlingsutrymme faktiskt begränsas genom regler, beslut och lagar som fattas av högre instanser, men också utifrån en upplevd maktlöshet där personen inte ser det

handlingsutrymme som finns eller kan göras tillgängligt. Amartya Sen beskriver detta som att inte kunna förvandla de resurser som finns tillgängliga till faktiska handlingar (Frediani 2010; Sen 1990).

Trots att personal vid ett tillfälle under intervjun påpekar att “vi är ju ändå personal” och alltså markerar en skillnad mellan deltagare och personal, har vi fått uppfattningen att makt inte är något som talas om i verksamheten och som inte heller anses bra. Om makt tas upp så verkar den som sagt vara någon annanstans och inget som finns i relationerna inom verksamheten. I intervjuer med både deltagare och personal framställs istället relationerna inom verksamheten som jämlika och rättvisa där ingen har mer makt än någon annan. Som en kontrast till detta resonemang menar Foucault att maktlösa relationer inte existerar. Istället genomsyrar makten hela samhället och finns i alla sociala relationer. Makten ses också som en produktiv kraft och behöver alltså inte innebära förtyck eller begränsningar (Börjesson & Rehn 2009). Då empowermentbegreppet just innefattar flera dimensioner av makt där alla dimensionerna innebär ytterligare möjligheter för en individ att få kontroll över sitt liv finner vi det intressant att talet om makten är frånvarande inom verksamheten.

4.3.2 Personalens strävan mot jämlika förhållanden

I intervjuerna med båda personal framkom att de strävar efter att relationerna mellan deltagarna och personalen ska vara så jämlika som möjligt. Under analysprocessen hittade vi hos personalen flera uttryck för det vi kom att kalla jämlika förhållanden,

”Vi försöker så gott det går att ha en jämställd relation mellan personalen och deltagare här. Vi har bara ett rum som personalrum.. vi har ingen personaltoalett, inga arbetskläder, namnbrickor eller nycklar... sen vet ju alla.. vi behöver inte låtsas.. vi är personal.. vi är anställda på ett visst uppdrag och får lön för detta.. men ändå att relationen utifrån de förutsättningar som finns då ändå ska vara så jämställd som möjligt.”

Detta innebär, åtminstone för personalen själva att relationen inte är “jämlik”. Ershammar och Wiksten (2002) samt Larson (2008) belyser vikten av att relationen mellan professionell och brukare är så rättvis och jämlik som möjligt. Intressant är att Larson (2008) också tar upp vikten av att inte bara erkänna maktobalansen mellan deltagare och personal utan att även aktivt arbeta för att minska maktobalansen.

Då personalen inte har arbetskläder, namnbrickor eller nyckelknippor som tydligt markerar att de är personal pekar detta på en vilja och strävan mot att relationen mellan personal och deltagare ska vara så jämlik som möjligt, där man inte visar på skillnader. Detta går att jämföra med delar av Larsons (2008) ”rättvisa relationer” där en informell mötesplats, strävan efter jämställda relationer och de professionellas medvetenhet om sin position lyfts som delar av förutsättningar för en anti-förtryckande praktik i arbetet med människor med psykisk ohälsa.

Personalen säger i intervjuerna att de väljer att se det friska hos deltagarna, en medicinsk diagnos ses inte som något relevant för arbetet i verksamheten, och därför läggs heller ingen vikt vid detta. De säger även att de föredrar att använda ordet “psykisk ohälsa” framför “psykiskt funktionsnedsättning” då de upplever att ordet psykisk funktionsnedsättning är kopplat till en medicinsk diagnos som belyser en individs tillkortakommanden, vilket de vill undvika. Larson (2008) pekar också på vikten av att den medicinska diagnosen inte ska få för stort fokus i det sociala arbetets fält då han menar att den medicinska diskursen ofta tar över och risken finns att det friska i människor glöms bort. Istället borde alternativa förklaringar till en persons situation lyftas fram där man har möjlighet att se mer holistiskt på en person.

På frågan om vad personalen kallar de personer som kommer till verksamheten fick vi till svar att de använder ordet “deltagare”. Vi tolkar detta som ett uttryck för att personalen vill använda ord som är mer neutrala och inte har negativ klang. En maktaspekt är inbyggd i begreppen ”klient” och ”patient” och det skulle vara svårt att använda sig av dessa ord samtidigt som verksamheter strävar mot mer jämlika relationer mellan deltagare och professionella vilket dels Ershammar och Wiksten (2002) och Larson (2008) tar upp.

Under en observation vi gjorde på ett av arbetsgruppernas möten talade deltagare om tidigare upplevelser av att personal på andra aktivitetshus pratat i termer av “vi och dom”. Då personal under observationen av mötet frågade deltagarna om deras erfarenheter av “vi och dom prat” på Gunnareds gård kom ett snabbt och väldigt bestämt svar tillbaka “*det finns inget vi och dom prat här*”. Larson (2008) tar upp medvetenheten om språket som en viktig del i ett antiförtryckande arbete. Språk och diskurs är ett starkt medel för förtryck vilket Larson (2008) och Börjesson och Rehn (2009) tar upp och vilket personalen verkar vara medveten om då de försöker undvika dikotomin ”vi och dom”.

I intervju lyfter en personal även fram att de har som mål att alla deltagare ska höra sitt namn minst en gång per dag vilket även Larson (2008) kopplar till ett antiförtryckande arbete. Som vi pekat på med dessa olika exempel tycks det som personalen är medvetna om hur språk, diskurs och inställning påverkar deltagarna, verksamheten och relationerna.

4.4 Hinder för inflytande

4.4.1 Personalens bild av deltagarnas förmågor

Personalen betonar i intervjuerna att deltagarna skall ha så stort inflytande som möjligt i verksamheten och att beslut tas genom diskussioner och röstning. Samtidigt uttrycker de att detta inflytande inte kan sträcka sig hur långt som helst. Detta framkommer speciellt i talet om de gemensamma lokalerna och hur dessa skall användas. Vi tolkar att nedanstående citat från personal skulle kunna antyda en bristande tillit på att deltagarna kan ta beslut som är rättvisa och riktiga. Det handlar om en deltagare som tidigare haft ett utrymme till förfogande att arbeta i, och som inte ville dela utrymmet med nya deltagare, och att många av de ”gamla” deltagarna tyckte att det var okej eftersom personen ifråga tidigare hade haft utrymmet för sig själv,

”dom är med och diskuterar så, men dom kan inte bestämma.. X är ensam i [...] och ska ha hela rummet.. för det ville dom.. då får man ta diskussionen att det kan man inte bestämma.. vi är jätte noga med att lyssna på åsikterna, men man kan inte bestämma att en[person] ska ha hela rummet och dom andra inte ska vara där. Man kan inte rösta på det viset för då röstar man bort deltagare, såna saker kan man inte bestämma om.. hur lokaler ska användas”

Dahlberg och Vedung (2001) beskriver vad de kallar för brukarens särintresse. Detta innebär att det som brukaren har som intresse kan stå i konflikt med det goda medborgarskapet eller allmänviljan. Det finns ett incitament för brukaren att se till sitt eget bästa när hon försöker påverka den service hon brukar. I citatet ovan kanske inte brukare står i konflikt med vad som anses det goda medborgarskapet men personalen tycker uppenbarligen att en deltagares särintresse krockar med personalens uppfattning om allmänviljan. Författarna skriver “förmågan att välja det sura äpplet förmodas frånvara hos brukaren” (Dahlberg & Vedung 2001:31).

Resonemanget i citatet kan också kopplas till vad Starrin (2007) med fler kallar för paternalistisk idé. I all välmening begränsar personalen - ”experten”, deltagarnas inflytande eftersom de inte kan lita på att de är förmögna att ta riktiga beslut. Det blir i detta fall personalen som avgör vad som är rättvist eller inte.

Som vi förstått diskuterar man sig oftast fram till beslut snarare än att rösta om dem på Gunnareds gård. Vi funderar på om detta är en möjlighet för personalen att styra besluten, går diskussionerna i ”fel” riktning kan de styra tillbaka på ”rätt” spår. Röstning blir bara aktuellt då besluten inte påverkar någon deltagare på ett exkluderande sätt. Vad majoriteten av vad deltagarna tycker i vissa frågor får alltså stå tillbaka för personalens idé om vad som är rätt och rättvist. Rønning (2007:39) beskriver på samma sätt hur ett projekt kring brukarinflytande höll på att gå i stöpet för att brukarna inte agerade som planeringsledarna hade tänkt sig. Författaren drar slutsatsen från projektet att brukare endast får vara med och bestämma när deras intressen inte kolliderar med experternas.

I och med inskränkningarna i vad deltagarna får vara med och fatta beslut och rösta om, skulle detta kunna innebära ett minskat handlingsutrymme för dem. Vi kopplar till viss del samman agens och handlingsutrymme då agens till stor del handlar om möjligheter att handla utifrån egna intressen (Lilja & Vinthagen 2010). Sen beskriver olika faktorer som påverkar i vilken utsträckning en person kan agera (Frediani 2010). I detta sammanhang skulle man kunna tolka det minskade handlingsutrymmet utifrån deltagarnas psykiska ohälsa, men då utifrån vad Sen skulle beskriva som en diskriminerande praktik, alltså att personalen misstror deras förmåga på grund av deras psykiska hälsa där normer kring vad människor i olika situationer är kapabla till.

Nedanstående citat är också ett exempel på vad som skulle kunna tolkas som paternalism då personalen inte verkar tro att deltagarna klarar sig utan personalens försorg,

”det är ju också en del i oss som personal att se till att så många som möjligt får göra sin röst hörda... Det finns en jättestor risk åtminstone om vi som personal inte var här ofta... då är det stor risk att några starka deltagare skulle ta över, inte av elakhet.. utan det skulle bli så.. de har kanske inte den här synen att alla ska vara med... de som inte säger så mycket glöms av lättare.. vi är ju anställda med mål att det ska vara stort

brukarinflytande...brett brukarinflytande.. men det är ju inte deltagarnas mål på nåt vis ..”

Detta skulle kunna vara ett exempel på vad som kallas pastoralmakt vilket innebär ett fokus på att hjälpa individen eller individer. ”Herden” skall skydda sin flock från faror (Järvinen 2002). Personalen skall alltså främst se till att alla deltagare får den hjälp och det stöd de behöver och detta skulle kunna krocka med andra deltagares intressen.

Paternalismen visar sig i detta sammanhang som en omtanke från personalens sida om att se till att alla deltagare har något att göra när de är på Gunnareds gård. Personalen blir en förespråkare för de tysta som inte själva tar så mycket plats vilket blir en omhändertagande välvillig paternalism enligt Starrin (2000).

4.4.2. Organisatoriska hinder- politiska beslut

Som vi skrivit ovan lyfter en av personalen fram att ett av de främsta hindren för deltagarnas inflytande beror på att beslutsfattandet ofta ligger långt ifrån verksamheten,

”nu har kommunen bestämt det här med upphandling, vilka vi får handla med.. vi är ju väldigt begränsade nu. Det är säkert jättebra sjysta och etiska bolag, men det försvårar för brukarnas inflytande.. Det får vi inte göra längre.. punkt slut bara.. vi har gjort så i många år. Då har vi tagit ifrån nånting.. en del i processen har tagits bort, vi kan inte påverka det tyvärr.”

Detta citat visar på hur politiska beslut har en direkt inverkan på deltagarnas möjligheter till inflytande över verksamheten. Askheim (2007:23) tar upp vikten av ”tjänstemottagarnas” möjlighet att själva bestämma var och hur deras behov ska tillgodoses. Då politikerna fattar beslut som direkt inskränker på deltagarnas och även personalens möjlighet att själva bestämma hur de ska tillgodose ett befintligt behov går det direkt emot det Askheim skriver om underlättande för inflytande.

Under en observation, på morgonmötet, visade deltagarna på ett stort missnöje över att inte längre få genomföra mathandlingen. Vi förstod att mathandlingen hade varit betydelsefull för deltagarna och att de nu upplever det väldigt begränsande. De berättade för oss att maten nu blir levererad av Cervera varannan vecka och att de inte längre har samma möjlighet till att vara spontana då de behöver beställa maten flera veckor i förväg.

En av deltagarna säger såhär angående torsdagshandlingen som deltagarna tidigare har planerat och genomfört själva,

”Nu e det slut för nu har vi fått order om att inte handla på Willys mer, vi handlade på Willys, men så har våra chefer sagt att det kostar för mycket, det är för stor budget så att vi handlar inte längre”

Larson (2008) tar i sin artikel upp hur socialarbetaren i mötet med klienten aktivt ska arbeta för social rättvisa. Detta innebär att arbeta för att förändra de lagar, regler och andra organisatoriska eller diskriminerande hinder som finns och som begränsar klienten. Som vi skrivit pekar personalen på att många av de hinder som finns för inflytande kommer ifrån politisk nivå och att detta ligger utanför personalens mandat. I detta fall skulle det kunna vara att personalen på Gunnareds gård aktivt arbetar för att begränsa, eller undkomma regler som minskar inflytandet för deltagarna genom att berätta för chefer och politiker om konsekvenserna av dessa, att det påverkar deltagarnas möjligheter att få vara delaktiga.

4.4.3 Hinder för inflytande i verksamheten

Under detta tema vill vi behandla de hinder för brukarinflytande som vi uppfattar ligger i verksamheten. Vi pekar på områden där vi ser att personalen eventuellt skulle kunna arbeta för att ytterligare utöka inflytandet för deltagarna.

En av personalen talade om en önskan att deltagarna ska vara representerade på möten med verksamhetschefer och cheferna för alla aktivitetshus.

”Arbetsledarna från de olika aktivitetshusen har möte med cheferna en gång i månaden och jag hade önskat att det fanns en brukarrepresentant med där... i arbetsledargruppen.”

Detta kan kopplas till Mowbray, Lewandowski, Holter och Bybees (2006) studie som pratar om vikten av att deltagare skall vara med i beslutsfattande på högre nivå för att på riktigt kunna säga att de har ett reellt inflytande. Larson (2008) tar upp socialarbetarens roll som förespråkare för social rättvisa. I detta fall skulle det kunna ta sitt uttryck i att personalen på

Gunnareds gård aktivt utövar påtryckningar på verksamhetscheferna och gör allt de kan för att deltagarna ska ha möjlighet att representeras i ovan nämnda möten. Lindquist (2007) pekar även på att stöttande och engagerade verksamhetschefer är viktigt för att arbete med brukarinflytande skall spridas och internaliseras verksamheten.

En deltagare vi intervjuade, som själv är med i BISAMgruppen, säger att brukarinflytande är A och O men är osäker på om, och hur mycket inflytande deltagarna egentligen har på Gunnareds gård. En aspekt som Husom Løken (2007) lyfter fram som problematisk med brukarmedverkan är att brukarna ofta inte får gehör för sina synpunkter och åsikter vid beslutsfattande. Ershammar och Wiksten (2002) tar upp vikten av tydlighet gällande brukarnas förväntade position i mötena, detta för att undvika missförstånd men också för att ge brukarna möjlighet att fatta ett informerat beslut gällande deltagande eller inte.

Det framkom också i intervjuerna med personalen att verksamhetens budget inte är uppdelad utan att de pengar verksamheten får går till löner, lokalhyra, bussleasing och övriga utgifter. Detta lyfts fram som orsak till att deltagarna inte har någon möjlighet att påverka eller ha insyn i ekonomin. En av deltagarna uttryckte ett missnöje över att inte ha detta inflytande vilket deltagaren menade var viktigt för brukarinflytandets omfattning. En önskan som deltagaren lyfte fram var att få kontinuerlig information från personalen gällande hur mycket pengar verksamheten har kvar för aktiviteter och inköp. Mowbray et.al. (2006) tar bland annat upp full insyn i verksamhetens budget som en viktig del i en ambition att arbeta med så stort brukarinflytande som möjligt. Då Gunnareds gård har som mål och uttalad ambition att arbeta med så stort brukarinflytande som möjligt är det, enligt ovan nämnda författare ett hinder på vägen mot ett större brukarinflytande att deltagarna inte har insyn i verksamhetens ekonomi.

Personalen ser också att hinder för inflytande kan bero på deltagarna själva. En personal lyfter i intervju fram en möjlig förklaring till detta,

*”Den stora bromsen tror jag inte är vi, utan det är deltagarna själva..
antingen är dom nöjda.. med att personalen tar ansvar eller bestämmer..
tycker det är jobbigt med ansvar eller man vill inte.. en del.. är man kanske
uppåt 60.. kanske är nöjda med att vi tar ansvar och trivs med det”*

Ershammar (2007) tar upp att personer med psykisk ohälsa ofta inte har erfarenheter från reellt beslutsfattande och därför har vant sig vid att inte ha något inflytande. Vi tolkar "ointresset" från vissa deltagare som ett uttryck för att de tidigare aldrig fått besluta över saker då de blivit paternalistiskt behandlade. Det kan vara att de är ointresserade för att de tror att ingen ändå bryr sig, att det inte går att förändra och de inte får delta.

"Jag har haft det hela mitt liv.. bestämmande.. att folk ska bestämma över mig, jag får inte ta mina egna initiativ själv"

5. Slutdiskussion

Sammanfattande resultatdiskussion

Syftet med denna uppsats har varit att undersöka hur empowermentliknande metoder tar sitt uttryck på aktivitetshuset Gunnareds gård och hur detta arbete upplevs av deltagare och personal. Till vår hjälp har vi formulerat fyra frågeställningar, vilka är:

- Vilka metoder används vid tillämpningen av empowerment, och hur tillämpas dessa metoder i verksamheten?*
- Kan deltagarna påverka verksamheten, hur/varför inte?*
- Hur beskriver personalen de begrepp de arbetar med?*
- Hur upplevs arbetet med inflytande och empowerment?*

De metoder som personalen tar upp och beskriver i samband med empowerment är först och främst brukarinflytande vilket tillämpas genom dagliga möten och arbetsgrupper. Från verksamhetens sida innebär dessa demokratiska forum, öppna för alla deltagare.

Ytterligare en metod är ett lösningsfokuserat arbetssätt vilket syftar till att personalen "bollar tillbaka" deltagarnas frågor så att de själva formulerar och löser sina problem.

Vi har även identifierat ett förhållningssätt vi valt att kalla 'jämlika förhållanden' efter Grant Larsons (2008) principer för ett anti-förtryckande arbete. Detta förhållningssätt innebär en strävan från personalens sida att uppnå goda relationer med deltagarna där bland annat en medvetenhet om språkets betydelse för jämlik relation ingår.

Vi har även sett att verksamheten fungerar som en självhjälpsgrupp för deltagarna då vi tolkar effekten av verksamhetens arbete som en viktig del för deltagarnas välmående.

Vi såg också att det fanns en god teoretisk möjlighet att utöva inflytande inom verksamheten men att det bland deltagarna kunde finnas viss förvirring kring detta. På området kring inflytande ser vi dock att det finns ytterligare möjligheter att utveckla detta arbete. Arbetet med empowerment och inflytande upplevdes av deltagare och personal som både trevligt men ibland krångligt.

Avslutande diskussion

Vår ingång i denna process startade med vår föreställning kring empowerment vilken grundar sig i en politisk och radikal syn på begreppet där fokus ligger på att grupper kollektivt ska stärkas för att på så vis kunna utöva en reell makt.

För personalen på Gunnareds gård innebär empowerment att arbeta med deltagarna på ett mer individuellt plan, och inte som en kollektivt marginaliserad grupp, där man fokuserar ett personligt ansvar. Då personalen enbart talar om deltagarna på ett individuellt plan och ofta framhäver att det är viktigt att inte definiera brukarna utifrån deras sjukdomsbild, ser vi att det kan riskera att individualisera problemet och marginalisera den potentiella makt som brukarna kan uppnå som kollektiv grupp.

Under analysen av materialet framkom ett tema som rör personalens uttryck av maktlöshet. Då en av personalen ofta pekade på att makten var ”någon annanstans”, hos politikerna och EU, funderade vi på huruvida det är möjligt att överföra makt från personal till deltagare. Om personalen upplever att det inte har någon makt, vad finns det då för makt att överföra till deltagarna? Detta grundar sig dock i idén om makt som just överförbar vilket inte alla forskare instämmer i.

Ytterligare ett resultat från temat om maktlöshet är att det kan finnas en risk med att personalen inte ser den makt de egentligen har. Makten är, oavsett vad personalen tycker eller vill, betydligt större för dem än för deltagarna, och dessutom förankrad i en kommunal förvaltning. Ser inte personalen den makt de egentligen har ökar istället maktojämlikheten vilket både Järvinen (2002) och Larsson(2008) påpekar. Vi ser ändå att deras uttryck för maktlöshet är reell då politiska beslut faktiskt påverkar verksamheten och deltagarna, vilket minskar det faktiska handlingsutrymmet och möjligheter till att göra meningsfulla val.

En intressant aspekt som visade sig i vår studie gällande verksamhetens möten är diskrepansen mellan deltagarnas och personalens uppfattning av vad mötena är till för då deltagarna främst upplevde mötena som ett tillfälle att bli informerade om vad som ska hända

och inte som de demokratiska inflytandeforum personalen lyfter fram. Då det framkommit att en majoritet av deltagarna på Gunnareds gård inte närvarar vid mötena eller är med i arbetsgrupperna funderar vi på huruvida dessa möten är rätt forum för inflytande och demokratiska processer. En bidragande faktor till att deltagandet är så lågt skulle kunna vara att personalen inte tydligt nog förmedlat syftet med mötena och att deltagarna därför uppfattar dem som ointressanta. Denna tanke går att jämföra med Lindquists (2007) påstående om att en otydlighet i mötets struktur och syfte kan leda till att deltagarnas motivation och deltagande minskar.

Det som deltagarna på Gunnareds gård lyfter fram som betydelsefullt och stärkande är det stöd de kan få men och också ge till varandra. Flera deltagare lyfter betydelsen av gemenskapen med de andra deltagarna som en viktig del till varför de går till Gunnareds gård. Deltagarna lyfte även fram att de själva upplever sig stärkta av att ha kunnat hjälpa någon annan vilket även lyfts fram som en central roll inom självhjälpstraditionen (Karlsson 2006). Deltagarna betonar även vikten av att bara vara på Gunnareds gård och att det är stärkande i sig att sitta ner och prata och fika med de andra deltagarna. Vi ser denna självhjälp som empowerment för deltagarna, kanske än mer effektiv än de demokratiska mötena.

Under analysprocessen framkom ett antal paradoxala aspekter kring begreppet empowerment och vi upplever att det finns en inbyggd motsättning i att använda sig av teorin i socialt arbete. Det vi syftar på är vad flera forskare menar då de säger att makt inte kan ges eller överföras utan att grupper eller individer själva måste ta den. Föreställningen om att socialarbetare kan arbeta med empowerment blir utifrån makten som icke överförbar eventuellt omöjlig. Om man ändå som socialarbetare vill jobba med detta får idén omformuleras till modeller som anpassar empowerment till det sociala arbetet. På Gunnareds gård innebär detta att arbeta med brukarinflytande.

Empowerment och paternalism tas ofta upp som motsatser till varandra. Även här ser vi en paradox då vi märkt att vägen mot att bli empowered ofta är utstakad med hjälp av något som skulle kunna liknas paternalistiska tankegångar och medel. Inte för att av ondo "tvinga" någon att bli empowered utan för att genom en god vilja stötta deltagare mot att bli goda och ansvarsfulla medborgare vilket innebär att ta ansvar och göra "rättvisa" och "meningsfulla" val. Detta kan jämföras med den nyliberalistiska varianten av empowerment som just handlar om att skapa den "goda medborgaren" där självförverkligandet och det personliga ansvaret står i centrum.

Vår upplevelse av Gunnareds gård och hur de arbetar är att verksamheten är viktig och betydelsefull för deltagarna. Personalen strävar hela tiden efter att deltagarna skall ta stor plats i verksamheten och själva få skapa den verksamhet de önskar, vilket vi också sett. Trots detta fina arbete har vi identifierat ett antal områden som vi ser ytterligare skulle kunna utvecklas, vi hoppas även att med denna studie kunna bidra med tankar och idéer personalen inte själva funderat på och som skulle kunna utveckla verksamheten.

Vidare forskning

Under processens gång har vi stött på begreppet deltagarbaserad forskning vilket innebär att man istället för att forska *om* grupper av människor, forskar *med* människor. Starrin (2000) skriver att forskningen blir mer trovärdig samt att kvalitén på forskningen säkras om de som direkt berörs av forskningen är med och genomför den.

Det hade varit intressant att, på ett ställe som Gunnareds gård där både deltagare och personal är intresserade av utbildning och att dela med sig av sina erfarenheter, tillsammans bedriva forskning. För detta hade det kanske dock krävts mer tid än för en c-uppsats. Om man vill åstadkomma förändringar är det viktigt att man som medborgare har inflytande över kunskapsprocessen. Detta är en idé som blir intressant just då Gunnareds gård fokuserar på empowerment och delaktighet.

Referenslista

Böcker

Askheim, O. P. (2007) Empowerment - Olika infallsvinklar I: O. P, Askheim, & B, Starrin (red:er), (2007) *Empowerment i teori och praktik* Malmö: Gleerups utbildning

Dahlberg, M & Vedung, E (2001) *Demokrati och brukarutvärdering* Lund: Studentlitteratur

Einarsson C. & Hammar Chiriac, E. (2002) *Gruppobservationer, teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur

Ershammar, D & Wiksten, A (2002) *Makt över sin vardag* Malmö: Riksförbundet för Social och Mental Hälsa

Ershammar, D (2007) *Hitta rätt! Vägledning till brukarinflytande i psykiatri och socialtjänsten* Hässleholm: Regeringens Nationella Psykiatrisamordning

Erwér, M.(2001) Empowerment- en fråga om genus, makt och social transformation I: L, Eriksson & B, Hettne (red:er) *Makt och internationella relationer* Studentlitteratur: Lund

Esaiasson P, Gilljam M, Oscarsson H, och Wängnerud L. (2007) *Metodpraktikan* Vällingby: Nordstedts Juridik

Freire, P. (1976) *Pedagogik för förtryckta* Stockholm: Gummesson

Husom Løken, K (2007) Svaga röster måste också höras - brukarmedverkan in om den psykiska hälso- och sjukvården I: O. P, Askheim, & B, Starrin (red:er), (2007) *Empowerment i teori och praktik* Malmö: Gleerups utbildning

Järvinen, M (1998): Att konstruera och dekonstruera sociala problem I: A, Kongstad, B, Kyvsgaard & A, Storgaard (red:er) *Kvinder på randen: tilegnet Beth Grothe Nielsen på 60-årsdagen*. Aarhus: Universitetsförlaget.

Järvinen, M. (2002). Hjälpens universum- ett maktperspektiv på mötet mellan klient och system. I: A, Meeuwisse & H, Swärd (red:er). *Perspektiv på sociala problem*: Stockholm: Natur & kultur

Kendall, S (1998) Introduction I: S, Kendall (red), *Health and empowerment, research and practice* London: Arnold

Larsson, S (2010) Teori metod och empiri I: S, Larsson, J, Lilja & K, Mannheimer (red:er). *Forskningsmetoder i socialt arbete* Lund: Studentlitteratur

Larsson, S (2010) Kvalitativ metod I: S, Larsson, J, Lilja & K, Mannheimer (red:er). *Forskningsmetoder i socialt arbete* Lund: Studentlitteratur

Lilja, J (2010) Problemformulering I: S, Larsson, J, Lilja & K, Mannheimer (red:er). *Forskningsmetoder i socialt arbete* Lund: Studentlitteratur

Lilja, M & Vinthagen, S (2009) *Motståndsteorier I: M, Lilja & S, Vinthagen (red:er). Motstånd* Malmö: Liber

Payne, M (2006) *Modern teoribildning i socialt arbete* Stockholm: Natur och kultur

Ryen, A (2004) *Kvalitativ Intervju - från vetenskapsteori till fältstudier* Malmö: Liber

Sen, A (1990) *Gender and Cooperative Conflicts I: I, Tinker (red) Persistent Inequalities: Women and World Development* Oxford University Press

Starrin, B, (2000) *Empowerment och funktionshinder I: P, Brusén & L-C, Hydén (red:er), Ett liv som andra* Lund: Studentlitteratur

Starrin, B (2007) *Empowerment som förhållningssätt I: O. P, Askheim, & B, Starrin (red:er), (2007) Empowerment i teori och praktik* Malmö: Gleerups utbildning

Swärd, H & Starrin, B (2007) *Makt och socialt arbete I: Meeuwisse, Anna, Svensson, Sune Swärd, Hans (red:er), "Socialt arbete - en grundbok"* Stockholm: Natur och Kultur

Tryggved, S (2010) *Fallstudiemetodik I: S, Larsson, J, Lilja & K, Mannheimer (red:er), Forskningsmetoder I socialt arbete* Lund: Studentlitteratur

Wikander, B (2010) *Exempel på forskning ur ett multidimensionellt perspektiv I: S, Larsson, J, Lilja & K, Mannheimer (red:er). Forskningsmetoder i socialt arbete* Lund: Studentlitteratur

Øvrelid, B (2007) *Empowerment är svaret men vad är frågan? I: O. P, Askheim, & B, Starrin (red:er), (2007) Empowerment i teori och praktik* Malmö: Gleerups utbildning

Elektroniska resurser

Artiklar

Frediani, A (2010) *Sen's capability approach as a framework to development practice* *Development in Practice*, Volume 20, Number 2, s.173-187

<http://www.informaworld.com/smpp/content~db=all~content=a919736276~frm=abslink> (Hämtad: 2011-02-20)

Larson, G (2008) *Anti-oppressive practice in mental health* *Journal of Progressive Human Services*, Vol. 19, number 1, s. 39-54

<http://www.informaworld.com/smpp/content~db=all~content=a902202264> (Hämtad: 2011-03-26)

Mowbray, CT, Lewandowski, L, Holter, M & Bybee, D (2006) *The clubhouse as an empowering setting* *Health and social work*, Volume 31, Number 3, s.167-179

[http://vaw.msu.edu/core_faculty/deborah_bybee/Articles/Mowbray, Lewandowski, Holter & Bybee \(2006\).pdf](http://vaw.msu.edu/core_faculty/deborah_bybee/Articles/Mowbray,_Lewandowski,_Holter_&_Bybee_(2006).pdf)

(Hämtad: 2011-03-26)

Rapporter

Hedin, U-C, Herlitz, U & Kuosmanen, J (2006) *Exitprocesser och empowerment. En studie av sociala arbetskooperativ inom Vägen ut-projektet*. Kriminalvårdens forskningskommitté, Rapport 19

http://www.vagenutsidor.se/pdf/Exitprocesser_och_empowerment.pdf (Hämtad: 2011-04-17)

Lindquist, A-L (2007) *Att främja inflytande för psykiskt sjuka och funktionshindrade – ett utvecklingsarbete inom vård och omsorg*

Utvärdering av tio försök med brukarinflytandesamordnare (BISAM) i kommun och landsting Rapport i socialt arbete nr-126

<http://www.socialstyrelsen.se/psykiskhalsa/nationellpsykiatrisamordning2005-2007/Documents/R6%20Attframjainflytandeforpsykisksjukaochfunktionshindradeettutvecklingsarbeteinomvardoch.pdf> (Hämtad: 2011-03-23)

Socialstyrelsen 2003 *Brukarmedverkan i socialtjänstens kunskapsutveckling* [Elektronisk]. Stockholm: Socialstyrelsen

http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/10634/2003-110-10_200311010.pdf (Hämtad: 2011-03-27)

Socialtjänstforum 2010 *Kund, brukare, klient, medborgare?*

http://www.fas.se/upload/dokument/konferenser/2010/Socialtjanstforum_2010_rapport.pdf (Hämtad: 2011-03-15)

SOU 2006:100 *Ambition och ansvar-Nationell strategi för utveckling av samhällets insatser till personer med psykiska sjukdomar och funktionshinder* [Elektronisk]. Stockholm:

Regeringen <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/31/78/f8d9f649.pdf> (Hämtad 2011-03-27)

Hemsidor

Fountain House Sverige

<http://www.fountainhouse.se/> (2011-03-26)

Göteborgs stad, Aktivitetshus

http://www.goteborg.se/wps/portal/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3gjU-9AJyMvYwMDLwtDAyMvS0t3c3NH4wAnI_2CbEdFAHnnoUM!/ (2011-03-28)

Vetenskapsrådets forskningsetiska principer.

www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf (Hämtad: 2011-04-03)

Bilagor

Intervjuguide

Intervjufrågor till personal

Frågor kring verksamheten

Varför finns Gunnareds Gård? -Vad har det för syfte? Förklara begrepp

Hur arbetar ni för att uppnå syftet?

Empowerment

Vad innebär empowerment för dig?

Arbetar ni med empowerment? -På vilket sätt?

Finns det några metoder som du anser vara kopplade till empowerment?

Finns det några andra teoretiska modeller som du anser vara kopplade till empowerment?

Hur fungerar metoderna?/

(Vad har de teoretiska modellerna för innebörd – för brukarna/för personalen?)

Implementering:

Hur arbetar ni med brukarinflytande/empowerment?

Konkretisera och förklara

Är det något du tänkt att ni kan göra annorlunda? -Vad och hur?

Hur implementerar ni empowerment i det dagliga arbetet?

-(Skiljer sig detta från andra arbetsmetoder och i så fall på vilket sätt?)

Påverkan/Inflytande:

Vad får brukarna besluta om? -Varför/varför inte?

Hur fattas besluten?

Vad har ni för ”aktivitetspengar”, hur mycket? (Kan spela roll för delaktigheten och medbestämmande)

Vem beslutar om vad pengarna skall användas till?

Hur fattas besluten gällande pengarna?

Hur arbetar ni med brukarinflytande?

Tycker ni att brukarna har tillräckligt med inflytande? -Mer/mindre? Utveckla.

Effekter hos brukarna:

Varför tror du deltagarna kommer hit?

Vad tror du de hade gjort om de inte kom hit?

Tror du att verksamheten påverkar deltagarna? På vilket sätt? -Utveckla.

Påverkas deltagarna av verksamhetens empowermentarbete utanför verksamheten? -På vilket sätt? -Varför/varför inte?

Varför arbetar ni med grupper/kollektivt?

Vilka för och nackdelar är det att arbeta med grupper?

Finns det något ytterligare du vill ta upp?

Intervjufrågor deltagare

Inledande frågor.

Vad heter du, hur länge har du gått hit, hur ofta?

Vad tycker du om Gunnareds Gård? -Varför då?

Varför går du hit? Vad tycker du om att göra här?
Är du med i någon/några av arbetsgrupperna? -Varför?
När du är här, umgås du (mkt) med de andra besökarna?
Känner du gemenskap/ har du något gemensamt med de andra besökarna här?- Vad, utveckla?
Vad gör du när du inte är här?
Är du med i några andra grupper?

Inflytande/påverkan

Brukar du vara med på mötena?-Varför då?
Om du vill förändra något här, hur går du tillväga då?
Om du vill göra något speciellt?
Vad får du vara med och bestämma om?
Vad får du inte vara med och bestämma om?
Har du tillräckligt mycket att säga till om? -Om inte, vad skulle du mer vilja säga till om?

Effekter

Hur påverkas du av att vara här? -Hjälper det dig att vara här?
Mår du bättre av att komma hit? -Hur/varför då?
Känner du att du kan påverka ditt liv och i så fall hur?
Har du nytta av verksamheten i andra sammanhang av ditt liv? -På vilket sätt?
Vad hade du gjort om inte Gunnareds Gård fanns?
Är det något du vill tillägga som vi inte har pratat om?

Observationsprotokoll

Kommunikation, interaktion

Hur ser placeringen ut?
Hur många deltagare, hur många personal?
Vem pratar?
Vem lyssnar?
Vems ämne tas upp? Vem har skrivit dagordningen?
Vem fördelar ordet?
Vilket språk/jargong används?
Hur fritt är samtalet?
Är brukarna medskapande?
Vad händer?
Vad sägs?
Kroppsspråk.
Vad får vi för känslor?
Hur tas brukarnas åsikter och synpunkter hand om?
På vilket humör verkar brukarna vara efter mötet?
Hur ser förhållandet mellan brukare/personal ut?