



Tema: Brukarmedverkan

Handlägggarforum, del 2

Ulla-Karin Schön, Professor i Socialt Arbete

ullakarinschon@socarb.su.se

210416

Förmiddagens upplägg

10:00-11:00

I) Varför arbeta med brukarmedverkan?

- Lagstiftning, mänskliga rättigheter och verksamhetsutveckling
- Diskussion i mindre grupper
- Återsamling (grupperna delger varandra)

Paus 15 min



11:15-12:15

II) Hur kan ni vässa arbetet med brukarmedverkan ytterligare?

- Exempel från forskning och praktik
- Diskussion i mindre grupper
- Återsamling (grupperna delger varandra)

Tydliga bestämmelser om brukarmedverkan

- "Socialtjänsten skall under hänsynstagande till människans ansvar för sin och andras sociala situation inriktas på att frigöra och utveckla enskildas och grupperns egna resurser. Verksamheten skall bygga på respekt för människornas självbestämmanderätt och integritet." (SoL 1§)
- "Verksamheten skall vara grundad på respekt för den enskildes självbestämmanderätt och integritet. Den enskilde skall i största möjliga utsträckning ges inflytande och medbestämmande över insatser som ges" (LSS 6§)
- Hälsa- och sjukvården ska bygga på respekt för patientens självbestämmande och integritet och att vården och behandlingen så långt det är möjligt ska utformas och genomföras i samråd med patienten. Patienten ska ges individuellt anpassad information (HSL 2 b §)

Brukarmedverkan är en mänsklig rättighet

1. Värdighet och egenmakt
2. Jämlikhet och icke-diskriminering
3. Delaktighet och inkludering
4. Ansvar och transparens



Vad säger den samlade forskningen om brukarmedverkan?

” Forskningen visar att ju bättre kvaliteten är på brukarmedverkan och samarbetet mellan brukaren, föräldrar och stödjande myndigheter, desto bättre blir övergången till vuxenliv för brukaren”.

” Nyckeln till framgångsrika insatser är att de myndigheter och organisationer som är involverade i att stödja unga individer till arbete eller studier, på allvar involverar brukarna *i planering* och *genomförande* av olika stödinsatser. ”

(Tideman, Lövgren & Malmquist, 2020).

Framgångsfaktorer för brukarmedverkan



- ✓ Attityd/inställning
- ✓ Färdigheter (skills) och stöd
- ✓ Ledarskap

En modell för att arbeta för reell brukarmedverkan

Nivåer av delaktighet	Öppningar	Möjligheter	Skyldigheter
5. Brukare delar makt och ansvar över beslutsfattande	Är du som personal beredd att dela inflytande och ansvar med brukare?	Finns det ett förfarande som möjliggör för brukare och personal att dela inflytande och ansvar över beslut?	Är det ett policykrav att brukare och personal delar inflytande och ansvar över beslut?
4. Brukare involveras i beslutsfattande processer	Är du beredd att låta brukare delta i dina beslutsfattande processer?	Finns det rutiner som möjliggör för brukare att delta i beslutsfattande processer?	Är det ett policykrav att brukare ska vara involverade i beslutsfattande processer?
3. Brukares åsikter och synpunkter beaktas	Är du beredd att beakta brukares åsikter och synpunkter?	Möjliggör den beslutsfattande processen att brukares åsikter och synpunkter beaktas?	Är det ett policykrav att brukares åsikter och synpunkter ska vägas in i beslutsfattande?
2. Brukare får stöd i att uttrycka sina åsikter och synpunkter	Är du beredd att stödja brukare att uttrycka sina åsikter och synpunkter?	Har du tillgång till olika aktiviteter och metoder som stödjer brukare att uttrycka åsikter och synpunkter?	Är det ett policykrav att brukare ska ges stöd i att uttrycka sina åsikter och sina synpunkter?
1. Brukare blir lyssnade på	Är du beredd att lyssna på brukarna?	Arbetar du på ett sätt som möjliggör att brukarna blir lyssnade på?	Är det ett policykrav att brukare ska bli lyssnade på?

Diskutera med dina kollegor

Utse en "rapportör"
Utse "en sekreterare".



1. Var tänker du att din verksamhet befinner sig på Shiers delaktighetsstege?

a) Vad underlättar arbetet med brukarmedverkan hos er?
(riktlinjer/policy, rutiner och attityder)

b) Vad skulle behöva utvecklas för att nå ännu högre? (riktlinjer/policy, rutiner och attityder)



Hur kan arbetet med
brukarmedverkan stärkas?



	Brukare		Personal	
Förberedelse	Jag upplever flexibilitet, kunskap och tillit hos personalen	<ul style="list-style-type: none"> - Har förtroende för personalen - Personalen visar flexibilitet baserat på mina individuella behov och mitt mående - Personalen samarbetar med varandra 	Vi ökar kunskapen om SIP och motiverar brukaren att delta	<ul style="list-style-type: none"> - Vi ökar vår egen och brukarnas kunskap om SIP; syfte, ordförande, sekreterare och andra formaliteter. - Vi motiverar brukarna till deltagande och samtycke
Kunskaps-utbyte	Jag och personalen utbyter kunskap	<ul style="list-style-type: none"> - Förbättrad kunskap hos personal om utbud och alternative - Personal beaktar mina preferenser - Jag utbyter information med personal på ett sätt som passar mig 	Vi är tydliga och öppna när vi förser brukarna med information	<ul style="list-style-type: none"> - Personal visar beredskap att diskutera alternativ och informerar brukaren om fördelar och nackdelar. - Individuella villkor för att ta emot informatio beaktas
Kallelse	Kallelsen är ett avtryck av förberedelserna	<ul style="list-style-type: none"> - Mina behov och diskuterade alternativ utgör agendan. - Mina behov styr roller och tempot på mötet 	Kallelsen är digital och baseras på brukarmedverkan	<ul style="list-style-type: none"> - Digitala förslag på hur kallelsen sprids - Tydlig dagordning. - Utbildning för personal i SDM.
Möte	På mötet fokuseras mina behov och jag känner kontroll över vad som diskuteras och dokumenteras	<ul style="list-style-type: none"> - Mina behov beaktas när det gäller plats, stöd och företag - Inga insatser är villkorade - Mötesdokumentation och sammanfattning är synliga för mig - Någon jag litar på är närvarande 	Vi följer en tydlig mötesstruktur	<ul style="list-style-type: none"> - Tydlig agenda och rollfördelning - Lagomt lång agenda - Uppföljning planeras - Mötet sammanfattas skriftligt - Brukarfeedback inhämtas
Uppföljning	Uppföljningen är tydlig och jag känner mig inte pressad	<ul style="list-style-type: none"> - Tydlig tidsplan - SIP:en är tillgänglig för mig och alla närvarande vid mötet - Flexibilitet i personalens förfaranden 	Vi bestämmer tid för uppföljning	<ul style="list-style-type: none"> - Vi skapar en tydlig tidsplan

Exempel på metoder som förutsätter brukarmedverkan

- SIP –Samordnad Individuell Planering
- Vård- och stödsamordning/Case management
- Supported Employment
- Supported Education
- Särskilt stöd till arbete (IPS-Individual placement and support)
- Peer Supporters i vård och stöd
- Brukarrevision



Det gemensamma i dessa metoder är att de efterfrågar brukarens;

- **Delaktighet** (aktiva deltagande)
- **Kunskap** (Erfarenheter, lärdomar, preferenser och mål)

SamMA-projektet & Rätt stöd för mig!

- ESF-projekt inom programområde 2 – Ökade övergångar till arbete med målet att unga som står särskilt långt från arbetsmarknaden ska komma i arbete, utbildning eller närmare arbetsmarknaden
- Målgruppen är unga och vuxna (16-35 år) med behov av samordnat stöd. Ca 900 deltagare
- Projektperiod: augusti 2019 - juni 2022
- Samarbeta med forskare för att öka kunskapen om deltagarnas stödbehov och effekterna av olika rehabiliterings- och arbetsmarknadsinsatser.
- En av forskningsområdena: *Vilka faktorer leder till att deltagarna får ökat inflytande, ökad egenmakt och ökade kunskaper om sina rättigheter och möjligheter?*

En första spaning -Access till basala välfärdsinsatser

- " Såvitt jag kan säga just nu så har de en hand i nästan alla saker som jag har problem med. Att ta kontakt med ... vad ska man säga ... officiella figurer som kan hjälpa mig med försörjningsstöd och prata med kommunen och läkare och söka mentalvård och allt möjligt sånt"
- " Alltså det svårast är egentligen att man ska göra allting själv. Att går du ut gymnasiet utan godkända betyg, och utan möjligheter och kunskaper om hur du ska ta dig vidare. Då är det ingen som kommer och kollar upp liksom, vad hände med den här personen? Personalen har ju hjälpt till att jag fått dom kontakterna"
- " Ja det vi har jobbat med nu är ju det här med försörjning. Jag har ju inte haft någon försörjning och jag är ju 29 år nu."
- " Hon har hjälpt mig och förklarat för Försäkringskassan att jag inte klarar vilket jobb som helst. Bara för att jag har arbetat på caféet betyder inte att jag kan jobba var som helst. Frågan om aktivitetsersättning är för svår att driva själv. Det är jättetungt att inte bli trodd"
- "Dom hjälper mig med redovisningen. Att jag jobbar och är på jobbet, så att jag får aktivitetsersättning. Vi får se hur det går när dom är på semester. Då ska jag redovisa själv."

Synen på den egna arbetsförmågan och viljan att arbeta

- " Det jag känner är att, med dem yrkena jag har nämnt, så vore det lätt att ha ett jobb och ta sig dit varje dag. Men det som kanske känns svårare som ett stort frågetecken är att söka och hitta jobbet " (Man 23 år)
- "...att provjobba där nästa vecka, och det har jag varit taggad på jätte länge nu, det är det enda jag har tänkt på att jag vill göra faktiskt. Jag tror det passar min personlighet och det jag själv känner att jag är bra på tror jag, för jag är ganska som sansad och liksom vettig och sådär jag tror liksom jag kommer ha bra kontakt med kidsen där och sådär." (Man 26 år)
- " Det handlar om att man får lite tid på sig att hitta rätt och inte behöver jaga med andan i halsen och hamna på fel arbetsplats där man bränner ut sig på nytt. Vi har pratat en del om att jag skulle passa som arkivarie för att ge ett exempel. Tanken är att det skulle vara ett mindre socialt och kundfokuserat jobb som jag var på tidigare och mer fokusera på konkreta uppgifter som jag är intresserad av" (Kvinna 22 år)

Personals tilltro till deltagarna

Indikatorer för att närma sig arbete;

1. Personalens tilltro till deltagarens förmåga
2. Ett tydligt arbetsfokus
3. Deltagaren är delaktig i planering och genomförande av insatsen



Spaning från projekten;

- En omsorgslogik?
- Motsägelsefullt att "räkna pinnar" och jobba personcentrerat

Diskutera med dina kollegor

Utse en "rapportör"
Utse "en sekreterare".



2. Hur tänker du att din verksamhet kan underlätta för målgruppen unga långt ifrån arbete/studier att få access till basala välfärdsinsatser?

a) Hur arbetar ni med att skapa långsiktiga och hållbara strukturer som når in i medlemsorganisationerna som reducerar risken att målgruppen tappas bort?

b) Hur arbetar ni med att upprätthålla en hög tilltro till deltagarnas förmåga att nå ett arbete/studier?

(riktlinjer/policy, rutiner och attityder)



Tack för uppmärksamheten!
Ullakarin.schon@socarb.su.se