



Implementering av arbetssättet Active support i Sverige

Erfarenheter från fyra gruppboheter för personer
med intellektuell funktionsnedsättning

Maria Ingemarson, Ninna Oom, Jenny Aspling & Magnus Tideman

ARBETSRAPPORTSERIE NR 124

Implementering av arbetsättet Active support i Sverige

Erfarenheter från fyra gruppboheter för personer
med intellektuell funktionsnedsättning

Maria Ingemarson, Ninna Oom, Jenny Aspling & Magnus Tideman

Marie Cederschiöld högskola
Stockholm, Mars 2025

Marie Cederschiöld högskola

Copyright © 2025 Maria Ingemarson, Ninna Oom, Jenny Aspling & Magnus Tideman

ISSN: 3035-8442, URN:NBN:se:esh:diva-11334

Förord

Inom funktionshinderområdet i Sverige råder det brist på evidensbaserade arbetssätt och metoder. När jag under några år arbetade på La Trobe University i Melbourne, Australien, kom jag i kontakt med arbetssättet Active support. Det hade använts i flera år på gruppboendestäder för personer med IF för att utveckla personalens arbetssätt. Arbetssättet hade beforskats kontinuerligt och de resultat som presenterades visade på mycket goda effekter. Tack vare stöd från Ersta Diakoni, socialt arbete, kunde Active support implementeras i Sverige med start 2020 på fyra gruppboendestäder och effekterna utvärderas. Resultaten av det arbetet redovisas i en doktorsavhandling av Jenny Aspling i maj 2025.

Eftersom det är ovanligt att arbetssätt som utvecklats internationellt införs på funktionshinderområdet i Sverige var det extra intressant att särskilt studera implementeringsprocessen och erfarenheter av själva införandet. Med ekonomiskt stöd fick vi möjlighet till att göra det och vi vill rikta ett stort tack till Stiftelsen Sävstaholm för forskningsanslaget. I denna rapport redovisas implementeringsprojektets resultat.

Boende, personal, chefer och anhöriga på de gruppboenden som ingår i studien är värda ett stort tack för deras bidrag med värdefulla kunskaper och erfarenheter.

Arbetet med studien har framförallt utförts av fil dr Maria Ingemarsson med stöd av forskningsassistent Ninna Oom och doktorand Jenny Aspling. Fil dr Helena Taubner bistod med visst intervjuarbete i projektets inledning. Som projektansvarig har undertecknad fungerat.

Stockholm i mars 2025

Magnus Tideman

Professor i socialt arbete med inriktning funktionshinder

Forskningsledare för MOD-programmet

<https://www.mchs.se/forskning/forskningsprogram/mod.html>

Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| SAMMANFATTNING | 11 |
| Inledning | 11 |
| Syfte och frågeställningar | 11 |
| Implementeringsforskning | 12 |
| Resultat | 12 |
| Slutsatser | 13 |
| Avslutning | 15 |
| | |
| LÄTTLÄST SAMMANFATTNING | 16 |
| Personalen på en gruppbostad kan arbeta på ett sätt som kallas Active support | 16 |
| Det fungerar bra att arbeta med Active support i Sverige | 17 |
| Praktiknära ledare hjälper personalen | 18 |
| Personal behöver få hjälp att fortsätta | 19 |
| Det behövs en person som tar ansvar för hela Sverige | 19 |
| De som bor på gruppboستaden blir mer självständiga, men bara inne på gruppboستaden | 19 |
| Vi i Sverige kan lära oss av andra länder | 20 |
| | |
| INLEDNING | 21 |
| | |
| BAKGRUND | 22 |
| Personer med IF | 22 |
| Rättighet till stöd – boende med särskild service | 22 |
| Läsanvisning | 23 |
| Active support – ett arbetssätt för ökad delaktighet | 25 |
| Active support – en presentation | 25 |
| Active supports fyra grundpelare | 25 |
| Praktiknära ledarskap – en viktig del av Active support | 26 |
| Införandet av Active support i Sverige | 27 |
| Utbildningen av personal i Active support i Sverige | 27 |
| Tabell 1. Start av utbildningsinsatser och uppföljningsperioder av Active support | 27 |
| Deltagare i projektet | 27 |
| De boende och gruppboستädernas sammansättning | 28 |
| Grundutbildning i Active support | 28 |
| Chefsutbildning i praktiknära ledarskap | 28 |
| Uppföljning och ytterligare utbildning | 29 |
| Om att implementera nya arbetssätt | 30 |
| Generellt om implementering | 30 |
| En metod behöver passa in | 31 |
| Implementering med kvalitet – ett processinriktat perspektiv | 31 |
| Tidigare erfarenheter av att implementera Active support | 33 |
| Sammanfattning – främjande och begränsande faktorer | 34 |
| | |
| SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR | 36 |
| | |
| METOD | 37 |
| Urval och materialinsamling | 37 |
| Intervjutillfälle 1 | 38 |
| Intervjutillfälle 2 | 39 |
| Intervjutillfälle 3 | 39 |

| | |
|---|-----------|
| Intervjuernas teman | 39 |
| Analys av intervjumaterialet | 40 |
| Etiska överväganden | 41 |
| Referensgrupper | 41 |
| RESULTAT | 42 |
| Active support passar in | 42 |
| Det känns "rätt" | 42 |
| Ett arbets sätt för LSS | 43 |
| Att lära sig Active support | 43 |
| En önskan om struktur och tydlighet | 43 |
| Filmerna bra men behöver anpassas | 44 |
| Kunskapen behöver hållas vid liv | 45 |
| Att ge feedback – en grannlaga uppgift | 46 |
| Med tiden kommer förändringen | 46 |
| Delaktighet och självbestämmande – en motsägelse? | 47 |
| Delaktighet och självbestämmande – utesluter inte varandra | 48 |
| Delaktigheten ökar – åtminstone i det vardagliga | 48 |
| Från service till stöd – att göra tillsammans | 49 |
| Mot inkännande och flexibilitet | 50 |
| Ökad medvetenhet och gemensamt synsätt | 52 |
| Ledarskap är grundläggande | 52 |
| Organisatorisk förståelse och chefsstöd | 53 |
| Det praktiska ledarskapet ändras | 54 |
| Implementeringen sker inte i ett vakuum | 55 |
| Det oförutsedda påverkar | 55 |
| Resurserna upplevs knappa | 56 |
| Att hålla arbets sättet levande | 57 |
| Tid för reflexion och samtal | 58 |
| Integration i befintliga strukturer | 58 |
| Parallellimplementering stör | 59 |
| All personal behöver vara med | 60 |
| Övriga aktörer bör involveras | 61 |
| Påbyggnad och nätverk för att vidmakthålla | 62 |
| DISKUSSION OCH SLUTSATSER | 64 |
| Sammanfattande svar på frågeställningarna | 64 |
| Implementering av Active support i Sverige | 65 |
| Faktorer kopplade till utförarkontexten | 65 |
| Struktur för genomförande | 66 |
| Struktur för ett vidmakthållande | 67 |
| Implementeringsutfall och stärkande faktorer | 68 |
| Förbättringar för fortsatt användande | 69 |
| Något om andra viktiga resultat | 70 |
| Tidigare forskning om implementering av Active support | 70 |
| Slutsatser | 71 |
| Fortsatt forskning | 72 |
| REFERENSLISTA | 74 |
| BILAGA 1 | 76 |
| <i>Intervjuguide chef på boende, tillfälle 1</i> | 76 |
| <i>Intervjuguide individuell intervju med personal, tillfälle 1</i> | 76 |
| <i>Gruppintervju med personal, tillfälle 2</i> | 77 |

Sammanfattning

Inledning

Många personer med intellektuell funktionsnedsättning (IF) som bor i gruppboenden riskerar att leva ett mer passivt liv än de önskar och med ett begränsat självbestämmande. Det finns därför ett stort behov av arbetssätt som främjar både delaktighet, inflytande och aktivitet på gruppboenden, men i nuläget finns relativt få metoder och de som finns saknar ofta forskningsstöd. Active support är ett arbetssätt som utvecklats i England och Australien för personer med IF som bor i gruppboende. Det har använts internationellt under decennier och syftar till att öka inflytande, delaktighet och valmöjligheter för personer med IF. Arbetssättet handlar om att utbilda och träna personal, bland annat med stöd av praktiska ledare, i syfte att bättre stödja personer med IF så de boende får mer inflytande och kontroll över sin vardag. Studier och systematiska litteraturöversikter gjorda i andra länder än Sverige visar på goda resultat av Active support och det finns internationellt både beprövad erfarenhet och forskningsbaserad evidens för arbetssättet. Active support har nu införts på fyra gruppboenden i Sverige och effekterna av arbetssättet har följts och utvärderats. I en doktorsavhandling som presenteras under våren 2025 konstateras att goda effekter uppnåtts och är hållbara över tid.

Under de senaste decennierna har kraven ökat på att studier av själva implementeringen bör genomföras vid införandet av nya metoder och arbetssätt. Om en insats inte ger önskade effekter kan det bero på bristande genomförande snarare än på att den är ineffektiv. Omvänt kan en metod implementeras noggrant utan att ge resultat, eftersom den i grunden inte är tillräckligt effektiv. För att en metod ska vara framgångsrik bör den vara enkel att använda och möjlig att anpassa till lokal kontext. Inom ramen för ett större svenskt forskningsprojekt har därför både implementering och effekter av Active support studerats när arbetssättet införts på boenden i Sverige. Genom att specifikt utvärdera implementeringen av Active support hoppas vi kunna bidra med viktig kunskap om vilka faktorer som är viktiga att ta hänsyn till när internationellt utvecklade metoder och arbetssätt införs inom funktionshinderområdet i Sverige.

Syfte och frågeställningar

Syftet har varit att följa implementeringen över tid för att identifiera möjligheter och hinder förknippade med ett införande av Active support i ett svenskt sammanhang. Studien undersöker processen att implementera Active support utifrån kvalitativa intervjuer med personal och chefer på fyra svenska gruppboenden vid tre olika tillfällen, mellan våren 2021 och hösten 2024. Studien fokuserar följande frågeställningar:

1. Hur beskriver de som arbetar på gruppboenden förutsättningarna för implementeringen av Active support och praktiska ledarskap?
2. Vilka möjligheter och hinder beskriver personal och chefer efter att ha prövat arbetssättet Active support och praktiska ledarskap under en tid? Vad har fungerat bra? Vad har fungerat mindre bra?

3. På vilka sätt behövs Active support och praktiktära ledarskap anpassas utifrån den svenska kontexten?
4. Hur förändras sättet Active support och praktiktära ledarskap används på över tid?

Implementeringsforskning

Studien tar avstamp i erfarenheter från tidigare implementeringsforskning och Meyers (2012) ”The quality implementation framework ” (Ramverk för implementering med kvalitet). Ramverket ringar in viktiga förutsättningar för en lyckad implementering: Behöver arbetssättet anpassas till det nationella och lokala sammanhanget? Är de organisatoriska förutsättningarna rätt och har utförarna tillräcklig kunskap och motivation för ett genomförande? Finns det en möjliggörande struktur i organisationen, med särskilt utsedda ansvariga personer och tidsplaner? Finns det förutsättningar för att arbetssättet också ska kunna vidmakthållas? Allt detta är frågeområden som behöver övervägas och när arbetssättet väl är införlivat behövs det utvärderas och eventuellt förbättras för att det ska kunna leva vidare och spridas till andra verksamheter.

Forskning om implementering av Active support är hittills begränsad jämfört med de studier som undersöker på brukareffekter och det finns behov av ytterligare implementeringsforskning. Det som har kunnat ringas in som effektivt ur ett implementeringshänseende är utbildning som kombinerar traditionell undervisning med praktisk träning och observationer på plats. Andra framgångsfaktorer är en stabil arbetsgrupp och en god arbetsmiljö samt en gemensam förståelse inom arbetsgrupper för Active support. Hög personalomsättning och bristande stöd från ledningen däremot påverkar implementeringen negativt. Gott ledarskap, ökad bemanning i kombination med utbildning i arbetssättet och att använda praktiktära ledare för stöd och coaching är andra främjandefaktorer som kunnat identifieras.

Resultat

Resultaten från denna svenska studie indikerar att några större ändringar i själva arbetsmetoden för att passa i Sverige inte behöver göras, men att stödjande strukturer behöver beaktas och utbildningen utvecklas något. Det framkommer att Active support kan betecknas som ett ”icke-radikalt” arbetssätt, eftersom det passar väl in med både gruppboendepersonals värderingar och med lagstiftning. Detta är faktorer som enligt tidigare forskning kring implementering också främjar själva införandet av nya arbetssätt. Att Active support uppfattas som icke-radikalt har också medfört att personal har varit villig att använda arbetssättet. Personalen beskriver också synliga resultat hos brukarna, vilket ytterligare har stärkt tilltron till arbetssättet. Active support har också bidragit till att personalen har kunnat diskutera och konkretisera värderingar och människosyn, vilket i sin tur medfört en ökad medvetenhet om vad självständighet och delaktighet kan innebära för boende på gruppboendestad.

I linje med tidigare implementeringsforskning kring komplexa arbetssätt visar resultaten också att mer personalresurser kan behöva tillsättas inledningsvis för att införandet ska kunna ”få fart” och integreras i det dagliga arbetet. Utbildningen som har getts till personalen har mottagits positivt, särskilt den inledande föreläsningen och den kontinuerliga feedback som den kunniga utbildningsansvarige regelbundet har gett. En tydligare överblick över utbildningen efterfrågas samtidigt, med mer av kontinuerlig repetition för ordinarie personal och utbildning för både nyanställda och vikarier. De engelskspråkiga instruktionsfilmer som används i utbildningen bör göras i svenska versioner så att de bättre speglar sammanhanget på svenska gruppboenden.

Vidare beskrivs en tydlig ansvarsfördelning och flexibilitet i tidsplaner som grundläggande för ett lyckat införande, även det i linje med generell implementeringsforskning.

Praktiknära ledarskap där chefer och ledare är närvarande och kan ge feedback är högst centralt för att personalen ska kunna omvandla teoretisk kunskap om Active support till praktik. Det krävs därför att den praktiknära ledaren har tillräcklig tid för observation och feedback. Resultaten visar att i Sverige, till skillnad från i Australien, är verksamhetschefen inte per automatik den person i arbetslaget som bäst passar för att axla rollen som den praktiknära ledare. Verksamhetschefer har mycket annat på sitt bord och är inte alltid på plats på boendet. Att använda erfarna stödpedagoger som praktiknära ledare framstår som en bättre lösning i flera fall.

För att vidmakthålla användandet av Active support krävs strukturer för återkoppling, handledning och reflektion. Personalomsättning är en utmaning för långsiktigt hållbar implementering, och strategier för att hantera detta behövs. Lokala implementeringsstrategier bör också planeras i förväg, inklusive resurser för dokumentation och reflektion kopplat till arbetssättet. En svensk version av Active support-manualen bör utvecklas för att ännu bättre passa svenska förhållanden.

För att möjliggöra användning och fortsatt spridning av Active support är utbildning och stöd till ny personal och vikarier avgörande, likväl som avsatt tid att reflektera och diskutera erfarenheter av Active support och i det sammanhang finns önskemål om tillgång till extern expertis. För att förvalta och sprida Active support till fler verksamheter behövs troligen att någon tar ett nationellt ansvar för både utbildning, fortbildning, koordinering och uppföljning.

Utöver resultaten kopplade till själva implementeringsprocessen visar studien att personalen tydligt upplever att arbetssättet fungerar. Det leder till en ökad självständighet hos de boende, vilket på sikt uppfattas kunna frigöra tid för ytterligare stöd och planering. Det framkommer emellertid också att de synliga resultaten främst gäller för vardagliga göromål och att brukarnas sociala relationer utanför boendet inte förbättrats i samma utsträckning. Därför bör framtida utbildning i Active support lyfta hur personal kan ge stöd till att främja brukares sociala relationer och delaktighet i det kringliggande samhället.

Slutsatser

Det kan konstateras att denna studie bidrar med nya kunskaper kring implementering generellt inom funktionshinderområdet och Active support specifikt. Inte minst är upprepade intervjuer under en längre tidsperiod unika. Det finns därmed ett bra underlag för att kunna dra slutsatser kring den svenska utförandekontexten, behoven av struktur för genomförande, vidmakthållande och förbättringar (se Meyers et al, 2012.):

1. *Utförandekontexten:* Active support kan användas i en svensk kontext med smärre anpassningar och passar väl med nationella styrdokument och med rådande värderingar inom funktionshinderområdet. Det innebär också att det är lätt att få acceptans för arbetssättet från personal och chefer. Utbildning och handledning liksom praktiknära ledarskap kan användas med ett tillägg av påfyllnadsutbildningar.
2. *Struktur genomförande:* Implementeringen kräver förankring i organisationen och rimliga förutsättningar behöver skapas redan initialt. En tidsmässig planering för de olika momenten behövs samtidigt som förutsättningarna för varje verksamhet behöver en viss flexibilitet.

3. *Vidmakthållande*: En betydande faktor är god kvalitet på utbildning och handledning. Särskilt viktigt är att få konstruktiv feedback från någon som har erfarenhet och kompetens liksom möjligheter till regelbunden reflexion kring arbetet med Active support.
4. *Förbättringsfasen*: Reflektionsmöjligheter liksom erfarenhetsutbyte mellan verksamheter är centrala för att arbets sättet ska leva vidare och utvecklas. Att som man gjort på en gruppboendestad involvera de boende i observationer och feedback till personal är ett exempel på utveckling. Några av de utvecklingsområden som kunde identifieras var: Behov av svenskproducerade filmer, mer av uppföljande utbildning, ökad tid till reflektion för personalen, strategier för att utveckla det organisatoriska stödet, initiala extra resurser och integrering av ny personal, stärka medvetenheten om hur parallella arbets sätt och system kan motverka den flexibilitet som Active support förutsätter. För att kunna hålla ”hålla Active support levande” kan aspekter kopplade till vidmakthållande också identifieras: Kontinuerlig utbildning för både fast och nyanställda, en praktisknära ledare som är på plats i den dagliga verksamheten, integrerad tid för reflektion och förberedelse av arbetet, integrering av dokumentationssystem och arbetet med Active support samt en tydlig huvudman och ägare av utbildning i arbets sättet.

Utifrån studiens frågeställningar kan resultaten sammanfattas på följande sätt:

1. *Hur beskriver de som arbetar på gruppboenden förutsättningarna för implementeringen av Active support och praktisknära ledarskap?* Värderingsmässigt beskrivs programmets innehåll passa in mycket väl med arbetskultur, värderingssätt och lagstiftning. I de tidiga faserna av implementeringen finns visst behov av ett tydliggörande av utbildningsstrukturen (vad som ”komma skall”, vem som har fått vilken del i utbildningen och när) samt frigörande av tid för personal och extra resurser inledningsvis.
2. *Vilka möjligheter och hinder beskriver personal och chefer efter att ha prövat arbets sättet Active support och praktisknära ledarskap under en tid? Vad har fungerat bra? Vad har fungerat mindre bra?* Programmet upplevs berika och fördjupa arbetet utifrån redan befintlig värderingsgrund. Utbildningen och arbets sättets innehåll upplevs som tydligare efter att viss tid har förflutit. Genom feedback och självreflexion utvecklar och nyanserar personalen sitt förhållningsätt på ett sätt som får synbara effekter på brukares delaktighet, aktivitet och självbestämmande i det vardagliga livet på boendet. Att som verksamhetschef vara den som utför praktiskt ledarskap upplevs däremot innebära svårigheter, främst utifrån ett tids- och resursperspektiv. Andra upplevda hinder är att avsätta tid för att diskutera och planera för arbetet med Active support och olika typer av svårigheter att sammankoppla arbets sättet med dokumentationssystem.
3. *På vilka sätt behövs Active support och praktisknära ledarskap anpassas utifrån den svenska kontexten?* Praktisknära ledarskap behövs utföras av någon som är på plats varje dag, vilken verksamhetschefer på gruppboenden inte alltid är. Därför bör tillsättande av rollen som praktisknära ledare noga övervägas och bestämmas utifrån chefens faktiska närvaro på boendet. Den praktisknära ledaren behöver också rätt kompetens och en legitimitet hos personalen. Pedagogisk skicklighet och god kunskap om målgruppen blir särskilt viktigt. Filmer på svenska med innehåll som speglar svenska förhållanden behöver tas fram.
4. *Hur förändras arbets sättet Active support och praktisknära ledarskap används på över tid?* Utifrån resultaten från denna studie kan konstateras att verksamhetschefer ofta är för upptagna för att fungera som praktisknära ledare, vilket leder till att annan erfaren personal sätts in som praktisknära ledare.

Avslutning

Avslutningsvis vill vi understryka behovet av evidensbaserade arbetssätt inom funktionshinderområdet. Eftersom Sverige inte längre innehar en frontposition när det gäller stödinsatser och arbetssätt behöver vi lära av andra länder och Active support är ett sådant exempel. När arbetssättet nu införts och uppvisat goda effekter bör det leda till att fler får tillgång till det. Med stöd av de lärdomar kring implementering vi har dragit bör personal och chefer på fler gruppbofästäder och andra verksamheter inom funktionshinderområdet få del av Active support.

Det är ovanligt med implementeringsstudier när nya arbetssätt och metoder som är hämtade från andra länder provas i Sverige. Särskilt inom funktionshinderområdet är det brist på både evidensbaserade metoder och studier som hjälper oss att förstå varför vissa arbetssätt implementeras framgångsrikt och andra inte. Framöver skulle forskningen systematiskt behöva följa och utvärdera användning av arbetssätt och metoder. Både effekterna av själva arbetssättet/metoden behöver studeras under längre tidsperioder för att utvärdera de mer långsiktiga effekterna. Det är väl känt att de flesta insatser eller interventioner kan ha kortsiktiga effekter men den stora frågan är vad som krävs för att effekterna ska hålla i sig över tid. Här behövs mer kunskap om vilka faktorer som bäst bidrar till långsiktig hållbarhet. Det, tillsammans med fler studier kring vilka förutsättningar på enhets-, lokal- och nationell nivå som behövs för en lyckad implementering, kan bidra till att vi framöver kommer ha en mer evidensbaserad praktik inom funktionshinderområdet. Forskningen bör också involvera personer med IF i forskningsprocessen liksom de som står personer med mer omfattande funktionsnedsättning nära och på så sätt ta del av deras erfarenheter av förändringar i arbetssätt.

Lättläst sammanfattning

En del personer som har en intellektuell funktionsnedsättning bor på en gruppbostad. Det är ett hem där flera personer bor nära varandra, och där det finns personal som kan hjälpa de som bor där. Varje person på gruppboستaden har en egen lägenhet. Det finns också rum där personerna kan vara tillsammans.

En del personer som har en intellektuell funktionsnedsättning och som bor på en gruppbostad är mer passiva än andra personer i samhället. När man är passiv så har man inte så många aktiviteter. En del personer som har en intellektuell funktionsnedsättning bestämmer inte lika mycket över sitt liv som andra personer i samhället.

Därför behöver personalen på en gruppbostad se till att de som bor där får vara med och bestämma och göra olika aktiviteter.

Denna rapport handlar om hur det är när personal provar att jobba på ett annat sätt på gruppboستäder.

Personalen på en gruppbostad kan arbeta på ett sätt som kallas Active support

Personalen på en gruppbostad kan arbeta på ett sätt som kallas Active support. Det betyder aktivt stöd på svenska. Active support kommer från England och Australien och har använts i många länder och i många år. Forskare har undersökt Active support och visat att det fungerar.

Personalen går en kurs
när de ska börja arbeta med Active support.
De lär sig hjälpa personer
som har intellektuell funktionsnedsättning
att bestämma över sitt liv på gruppboenden.
En chef eller någon som har arbetat länge
på gruppboenden går fler kurser
och hjälper sedan personalen
att arbeta med Active support.
Den personen kallas praktisknära ledare.

Det fungerar bra att arbeta med Active support i Sverige

Forskare har studerat hur det gick att arbeta
med Active support på fyra gruppboenden i Sverige.
Det blev bra för personer
som har intellektuell funktionsnedsättning,
även på gruppboenden i Sverige.

Forskarna har intervjuat personal och chefer
på de fyra gruppboendena
och frågat hur de tycker att det går
att arbeta med Active support.

Forskarna fick de här svaren:

- Det går att arbeta med Active support
på nästan samma sätt i Sverige som i andra länder,
men personalen behöver ändra
vanorna och rutinerna på gruppboendena.
- Kursen som personalen går behöver ändras lite
för att fungera bra i Sverige.
- Active support passar bra ihop
med vad personalen på gruppboenden tycker är rätt
och hur de vill arbeta och vara på jobbet.
- Active support fungerar bra med svenska lagar.
- Personalen ser att de som bor
på gruppboendena blir mer självständiga.
Det betyder att det är ett bra sätt att arbeta.
- Personalen ser att det blir bra
när de som bor på gruppboenden är aktiva
och är med och bestämmer om sin vardag.

Personalen på gruppboendena tycker
att kursen om att arbeta med Active support var bra.

Personalen tycker att det är bra
att de får tänka på hur de arbetar.
Det gör att de blir bättre på
att hjälpa de som bor på gruppbo­städerna
att vara med och bestämma mer i sin vardag.

Personalen tycker också att det var bra att få hjälp av
den som kallas praktisknära ledare.
Personalen fick se filmer på engelska när de gick kursen.
Det gick bra, men det skulle behövas svenska filmer
som visar hur det fungerar på svenska gruppbo­städer.

Praktisknära ledare hjälper personalen

Det är viktigt att det finns praktisknära ledare
när man arbetar med Active support.
Den praktisknära ledaren ska hjälpa de andra i personalen
att arbeta med Active support.

Den praktisknära ledaren ska vara en person som har tid
att vara med de andra när de arbetar
och hjälpa dem att bli bättre.
Den som ska vara praktisknära ledare
behöver kunna rätt saker
och vara en person som de andra i personalen litar på.
Den praktisknära ledaren behöver också vara bra på
att lära ut saker till de andra i personalen
och kunna mycket om att arbeta med
personer som har en intellektuell funktionsnedsättning.

Den som är chef för en gruppbo­stad i Sverige
har ofta mycket att göra.
En del chefer arbetar även på andra platser
än på gruppbo­staden
och har svårt att hinna hjälpa de andra i personalen.

Det kan därför vara bättre om någon annan än chefen
blir praktisknära ledare.
Det kan till exempel vara en stödpedagog.
Det är en person som arbetar på gruppbo­staden
med att hjälpa personer som bor där, som till exempel
har en intellektuell funktionsnedsättning.

Personal behöver få hjälp att fortsätta

Personalen som arbetar på gruppboenden ska fortsätta arbeta med Active support länge.

De behöver därför ha någon som hjälper dem och som de kan fråga.

Det kan bli svårt när personer i personalen slutar.

Det kan också bli svårt när nya personer börjar arbeta, som inte har arbetat med Active support tidigare.

Den nya personalen behöver gå en kurs, och sedan behöver de få hjälp och tid att arbeta med Active support.

Vikarier behöver också få den hjälpen.

Det finns en text som beskriver för personalen hur de kan arbeta med Active support.

Den är gjord för hur det fungerar i Australien.

Det behövs en sådan text

som passar för svenska gruppboenden.

Det behövs en person som tar ansvar för hela Sverige

Det behövs en person som tar ansvar

för Active support i hela Sverige,

så att Active support kan användas

på fler gruppboenden, och så att

personal som redan arbetar med det kan fortsätta.

De som bor på gruppboenden blir mer självständiga, men bara inne på gruppboenden

Personalen som arbetar med Active support

på gruppboenden tycker att det fungerar bra och att

de som bor på gruppboendena blir mer självständiga.

Då får personalen mer tid för att planera arbetet och

att hjälpa de som bor på gruppboendena ännu mer.

Men de som bor på gruppboendena

blir främst mer aktiva och självständiga

i vardagen på gruppboenden.

De blir inte bättre på att träffa människor utanför.

Därför behöver personalen lära sig mer om

hur de kan hjälpa de som bor på gruppboenden

att träffa andra människor utanför gruppboenden

och vara med i samhället.

Vi i Sverige kan lära oss av andra länder

Vi i Sverige behöver lära oss av andra länder.
Active support är ett exempel på det.
Det har använts i andra länder,
och nu använder vi det i Sverige
och ser att det fungerar bra.
Därför behöver det spridas till fler gruppboheter
och andra ställen
där personer med funktionsnedsättningar är.

Det är ovanligt att forska om hur man tar
ett sätt att arbeta från andra länder
och börjar använda det i Sverige.
När man fortsätter att forska är det viktigt att
ta hjälp av personer
med intellektuell funktionsnedsättning
och deras familjer.
Då kan man använda allt som de vet
om vad de personerna behöver
när man börjar arbeta på ett nytt sätt.

Inledning

Att leva med intellektuell funktionsnedsättning (IF) innebär ofta att man är beroende av andras stöd för att få ett fungerande vardagsliv. Ett exempel på det är att många vuxna med IF behöver stöd i sitt boende. Idag bor ca 29 000 personer med IF i det som i vardagslag kallas gruppboende (Socialstyrelsen 2024), dvs boende med särskild service enligt Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) (SFS 1993:387).

Internationell forskning visar att personer med IF riskerar att leva passiva liv med betydligt färre dagliga aktiviteter än övriga befolkningen. Personer med måttlig IF spenderar i genomsnitt 52 procent av sin vardag i aktiviteter (Mansell m.fl., 2011), medan personer med omfattande funktionsnedsättning har så låg aktivitetsnivå som 20 procent (Bigby, Bould, et al., 2019). Det saknas kunskap om aktivitetsnivåer i Sverige, men det finns få saker som tyder på att de skulle vara radikalt annorlunda. Det är också väl känt att reellt inflytande är begränsat för personer med IF och att det finns mycket kvar att göra när det gäller delaktighet på samhällets olika arenor. Det innebär att det finns behov av arbetssätt även i Sverige som stärker och utvecklar vardagslivet för personer med IF. Active support används idag internationellt för att utveckla stödet till personer med såväl lindrig som omfattande IF som bor i gruppboenden. Det syftar till att personalen, utifrån de boendes individuella behov, arbetar med att öka meningsfullheten, aktiviteten och självbestämmandet och tar avstamp i att alla människor, oavsett funktionsförmåga, har rätt till ett aktivt och meningsfullt liv med stort självbestämmande.

Active support (AS) beskrivs vanligtvis som ett arbetssätt och inte som en metod. Gränsen mellan vad som benämns det ena eller andra är flytande men metoder har ofta ett mer strikt och manualbaserat innehåll och upplägg än vad AS kan sägas ha.

Under lång tid ansågs Sverige vara världsledande när det gällde stöd och service till personer med IF. Samtidigt som utvecklingen av stödinsatser och arbetssätt i andra delar av världen har präglats av en snabb utveckling de senaste 20 åren har området i Sverige mer präglats av stagnation. Det innebär att vi numera har mycket att lära från andra länder om arbete med stöd och service till personer med IF. Det i sin tur innebär att frågan om hur vi kan tillvarata och anpassa den internationella kunskapen om nya arbetssätt blir central.

Studien som presenteras i denna rapport fokuserar på erfarenheter av implementering av Active support i Sverige. Frågeställningarna handlar om vilka möjligheter och hinder för att kunna använda arbetssättet som kan identifieras, vilka anpassningar av arbetssättet som behöver göras och hur arbetssättet kan bli hållbart över tid? Studien är baserad på intervjuer med personal och chefer på fyra gruppboenden för personer med lindrig eller måttlig IF och/eller autism där arbetssättet implementerats och använts i två år.

Bakgrund

Personer med IF

Arbets sättet Active support är speciellt utvecklat för personer med IF som bor i grupp bostad. Cirka 1 procent av befolkningen beräknas leva med IF (Hagberg & Kyllerman, 1983; Maulik et al., 2011). Funktionsnedsättningen, som ofta diagnosticeras under uppväxten, kan innebära svårigheter med sådant som att bearbeta ny information, kommunicera och förstå abstrakta fenomen. En del barn och vuxna med IF behöver kontinuerligt omfattande stöd i alla delar av sin vardag, medan andra har behov av begränsat stöd i specifika sammanhang eller aktiviteter. Variationen av funktionsnedsättning i gruppen är således stor. Bland personer med IF, särskilt vid måttlig eller grav IF, finns också en relativt hög samtidig förekomst av psykiatriska och somatiska sjukdomar utöver den intellektuella funktionsnedsättningen (Buckley et al., 2020). Omgivningens anpassning till personens behov och kvaliteten på stödinsatser avgör vilka konsekvenser en IF får för den enskilda personen i praktiken. Utifrån det relativa synsättet på funktionshinder (Söder, 1982) är det framför allt förutsättningarna i miljön, och dess samspel med och anpassning till individens förutsättningar, som avgör i vilken mån en person med funktionsnedsättning blir funktionshindrad.

Kunskap om vilka svårigheter som kan uppstå till följd av intellektuell funktionsnedsättning behövs för att kunna utforma adekvat och effektivt stöd och göra nödvändiga anpassningar. Individens förmågor och egenskaper, miljöns utformning, vilka krav som ställs samt vilket stöd som ges har stor betydelse för individens stödbehov. Personer med IF som grupp har en särskild utsatthet jämfört med befolkningen generellt, vilket medför att behovet av stöd i vardagen, beroendet av andras initiativ och bemötande, behovet av stöd till aktiviteter och sociala kontakter behöver bli tillgodosett för att man ska kunna leva ett gott liv och utveckla och vidmakthålla förmågor.

Rättighet till stöd – boende med särskild service

1968 trädde den första omsorgslagen i kraft. Bakgrunden till en särskild lag för personer med IF var konstaterandet att gruppen behövde en rättighetslag för att kunna få tillgång till stöd för att möjliggöra ett så vanligt liv som möjligt. När socialtjänstlagen kom i början av 1980-talet fanns förhoppningar om att den skulle vara tillräcklig för att garantera personer med funktionsnedsättnings stödbehov och ett bra vardagsliv. Men det visade sig relativt snabbt att den inte var kraftfull nog och 1994 trädde Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) i kraft. LSS ger personer med mer omfattande funktionsnedsättning, däribland personer med IF, särskilda rättigheter utöver de som socialtjänstlagen ger. När LSS kom var den unik i världen och tillsammans med institutionsavveckling låg Sverige i framkant när det gällde funktionshinderpolitiken.

En av de insatser som LSS ger handlar om boende med stöd, vanligtvis i form av grupp bostad. Att bo i grupp bostad innebär att man har en egen lägenhet med kök och badrum etc men att den är samlokaliserad med ytterligare 4-5 lägenheter och vissa

gemensamhetsutrymmen. I gruppboenden finns oftast personal dygnet runt för att bistå den enskilde.

Den progressiva utvecklingen på funktionshinderområdet stannade upp i början 2000-talet. Bilden av att utvecklingen har bromsat in i Sverige de senaste årtiondena stärks av studier och kartläggningar som genomförts på funktionshinderområdet. Flertalet rapporter visar t.ex. att personal och chefer i gruppboenden saknar adekvat kompetens (IVO, 2023; Socialstyrelsen, 2021), sådant som grundläggande kunskaper om alternativa kommunikationssätt för att kommunicera med personer med nedsatt intellektuell förmåga. Det saknas också medvetna och kunskapsbaserade metoder för hur ett gott bemötande och pedagogiskt förhållningssätt hos personal i gruppboenden kan tillämpas. Detta resulterar i att arbetssätt och metoder som bygger på tvångsåtgärder ibland används trots att det saknas lagstöd (Björne m.fl., 2021; IVO, 2023).

Som nämndes inledningsvis riskerar, trots goda intentioner, boende på gruppboenden att leva ett relativt passivt liv med begränsade möjligheter till självbestämmande. Behovet av att utveckla arbetssätt som skapar förutsättningar för delaktighet och aktivitet är stort men det finns endast ett fåtal arbetssätt och metoder för arbetet på gruppboenden som fått spridning. Gemensamt för dem är att de saknar eller har bristfälligt stöd i forskningsresultat. Socialstyrelsen har utfärdat allmänna råd om arbetet på gruppboenden (se t.ex. Socialstyrelsen 2002, 2016) men råden bygger endast delvis på forskningsresultat.

Verksamheter som vänder sig till personer med nedsatt intellektuell förmåga är ofta komplexa och influeras av en mängd olika faktorer som de boendes kommunikationsförmåga, grad av IF, personalens kompetens, ledningens förmåga att handleda arbetsgruppen och organisatoriska faktorer. Utifrån den särskilda utsatthet och den beroendeställning som ofta följer med en IF, så är vetenskaplig kunskap om fungerande stödformer och dess implementering av extra stor vikt.

Det här aktuella forskningsprojektet syftar till att öka kunskapen om implementeringen av det kunskapsbaserade arbetssättet Active support i LSS-verksamheter för personer med IF i en svensk kontext. Arbetssättets införande i form av utbildnings- och handledningsinsatser och resultat när det gäller förändringar av personalens arbete och effekterna för de boende presenteras i en doktorsavhandling under våren 2025 (Aspling, kommande). Active support infördes i svenska gruppboenden inom ramen för avhandlingsprojektet vilket gav en unik möjlighet att systematiskt studera implementeringsprocessen och hur Active support eventuellt behöver anpassas till svenska förutsättningar.

Att införa ett nytt arbetssätt eller en metod i en verksamhet kan vara utmanande men också inspirerande och engagerande. Erfarenheter och forskning pekar på att vid införande av något helt nytt så behöver implementeringen både tid och särskilda resurser, annars är risken att det nya arbetssättet aldrig får fäste. Arbetssättet eller metoden behöver också vara baserad på forskning om vad som kan leda till goda resultat för brukarna. Samtidigt är det automatiskt inte så att en metod har visat sig fungera i andra sammanhang, är lika lyckosam i ett nytt sammanhang. När ett arbetssätt tas från ett annat land är risken betydande att skillnader i t.ex. lagstiftning, välfärdssystem, resurser och kompetens hos personal kommer att påverka hur pass bra arbetssättet kan fungera i det nya landet. Därför behövs utvärdering av implementeringen av arbetssättet i den *nya* kontexten, där förutsättningarna delvis ser annorlunda ut.

Läsanvisning

Efter denna introduktion och bakgrund följer ett kapitel som presenterar Active support närmare och beskriver kortfattat hur själva implementeringen av arbetssättet gått till i Sverige. Därefter följer ett kapitel om implementeringsforskning och teori. Syfte och frågeställningar för studien presenteras därefter följt av en beskrivning av hur projektet gått tillväga metodologiskt.

Resultaten som utgör det följande kapitlet, och är rapportens huvudavsnitt, är indelade i tematiker. Slutligen följer ett kapitel där resultaten diskuteras och slutsatser av studien dras. Rapporten avslutas med referenslista samt de intervjuguiden som använts.

I rapporten används olika benämningar synonymt:

- Boende/brukare – personer med IF som bor på gruppboenden.
- Stödassistenter/stödpedagoger/personal/medarbetare – de som arbetar på gruppboenden med dagligt stöd till de boende.

Two andra kategorier benämns också i rapporten:

- Chefer – verksamhetschefer för gruppboenden.
- Praktiknära ledare – de som utbildats i praktiknära ledarskap, som är en del av Active support.

Active support – ett arbetssätt för ökad delaktighet

Active support – en presentation

Active support är sedan decennier ett internationellt använt arbetssätt som syftar till att ge inflytande, delaktighet och valmöjligheter för personer med IF som bor i gruppboende (Mansell et al., 2012). Arbetssättet handlar om att utbilda och träna personal, ofta kallade stödassistenter, i att stödja personer med IF så att antalet valmöjligheter ökar och de boende får mer inflytande och kontroll över sin vardag.

Active support är ett personcentrerat arbetssätt som ursprungligen utarbetades i England (Flynn et al., 2018; Mansell et al., 2012) och det har fått stor spridning. Arbetssättet har under de senaste tre decennierna vidareutvecklats, bland annat i Australien, genom omfattande praktisk användning och forskning. Många enskilda studier och två systematiska litteraturoversikter visar på goda resultat av Active support (Flynn et al., 2018; Stancliffe et al., 2008). Evidensen för Active Support kan därför sägas vara gedigen.

Grunden i Active support handlar om att medvetet skapa och ta tillvara på de aktiviteter och relationer som är meningsfulla för personer med IF. Arbetssättet utgår från den enskildes önskemål, behov och intressen. Det vänder sig till personer med IF, och är i första hand utvecklat för personer med omfattande behov (Mansell et al., 2012). Ett av de primära målen i Active support är att öka antalet aktiviteter och meningsfulla aktiviteter för att motverka passivitet och isolering (Mansell et al., 2013).

Active supports fyra grundpelare

De fyra grundläggande delarna i Active support är (Bigby, 2024):

1) *Varje ögonblick innebär möjligheter*

Alla stora och små dagliga aktiviteter innehåller tillfällen då personer med IF kan vara delaktiga. *Varje ögonblick innebär möjligheter* syftar till att få personalen uppmärksam på dessa vardagssituationer och ge dem redskap att bryta ned aktiviteter i olika delmoment. I varje aktivitet eller delmoment syftar Active support till att stödassistenten aktivt ska tänka hur hen kan involvera personen med IF.

2) *Graderat stöd*

Graderat stöd innebär att varje stödassistent skräddarsyr stödinsatserna utifrån behov och förmåga hos personen med IF. Det handlar om att erbjuda stöd som är anpassat för personen så att hen kan delta i en aktivitet på ett framgångsrikt sätt och som gör att personen med IF känner att den är delaktig i aktiviteten.

3) *Maximera valmöjligheter och kontroll*

Alla människor har olika preferenser. Att få göra aktiva val i sitt liv utifrån sina personliga preferenser medför en upplevelse av kontroll över sitt liv och skapar en bättre självkänsla. Det innebär att en person ges möjligheter att prova nya aktiviteter och att sedan bli erbjuden valmöjligheter utifrån det, kommunicerat på så sätt att personen med funktionsnedsättning förstår valet. Grundtanken med denna grundpelare i Active support är att ju fler valmöjligheter en person erbjuds, desto större möjligheter har den till kontroll över sitt eget liv.

4) *Lite och ofta*

Lite och ofta handlar om att få personal att uppmärksamma att personer med IF kan delta i aktiviteter på olika sätt. En del föredrar att delta i hela aktiviteten, medan andra bara kan delta

kortare stunder i enstaka delmoment. Många gånger kan personen med IF delta längre stunder allteftersom aktiviteten upprepas. Lite och ofta handlar om att erbjuda stöd som skapar förutsättningar för den enskilde att delta i aktiviteter på egna villkor. Det handlar också om att erbjuda stöd kontinuerligt genom hela dagen och inte bara avsätta tid för enskilda större aktiviteter utan stöd däremellan.

Active support handlar också om att skapa goda relationer med andra (Bigby & Humphreys, 2023). Framgången med det bygger i hög grad på personalens förhållningssätt gentemot personen med IF. Det handlar om att skapa en möjliggörande (enabling) relation (Mansell & Beadle-Brown, 2012, s. 57), dels genom att erbjuda ett skräddarsytt bemötande och förhållningssätt som ständigt syftar till att utveckla och förbättra stödinsatserna genom att reflektera över sin egen insats, dels genom ett varmt och vänligt bemötande gentemot alla personer som man stödjer (Bigby & Humphreys, 2023). Arbetssättet syftar också till att personalen ska bli uppmärksam på hur man kan stödja personen i olika meningsfulla relationer med andra, såsom i kontakt med familjemedlemmar och vänner. Vidare handlar Active support om att bidra till att skapa situationer i samhället som personen med funktionsnedsättning kan vara delaktig i. Då personer med IF länge var och fortfarande i viss utsträckning är exkluderade från övriga samhället, är det särskilt viktigt att personer med IF erbjuds aktiviteter med resten av samhället och inte enbart deltar i aktiviteter som är avsedda och anpassade för personer med funktionsnedsättning. Enligt Active support kan personalen uppmärksamma och aktivt stödja personer med IF i att kommunicera med andra personer i samhället, genom att till exempel fråga om tidtabellen till bussen, samspråka om vädret i ett kafé eller genom att inleda samtal om en vara i en affär. Tidigare forskning visar att dessa vardagstillfällen skapar en känsla av att ingå i samhället och en känsla av sammanhang (Wiesel m.fl., 2013).

Praktiknära ledarskap – en viktig del av Active support

Active support är i första hand ett arbetssätt riktat till personal men för att skapa goda förutsättningar att lyckas med implementeringen är det särskilt viktigt och centralt för arbetssättet att ha en nyckelperson som kan ansvara för utveckling och upprätthållande av Active support, en praktiknära ledare i varje gruppbostad (se bl.a. Beadle-Brown m.fl., 2015; Bould m.fl., 2019; Bigby m.fl., 2020). En praktiknära ledare har följande fem ansvarsområden i gruppbostraden enligt Bigby och Humphreys (2024):

- 1) Fördela och organisera stödinsatserna så att varje person får ett kontinuerligt stöd,
- 2) Observera och ge återkommande feedback till stödassistenterna kring hur de kan utveckla stödinsatserna,
- 3) Uppmärksamma stödassistenterna på personen med IF:s livskvalitet och på att de i alla avseenden fokuserar på detta
- 4) Handleda varje stödassistent individuellt
- 5) Möjliggöra och arbetsleda verksamhetsmöten och samarbete.

En praktiknära ledare är i första hand en första linjens chef som fått en särskild utbildning i praktiknära ledarskap genom en workshoputbildning (se nedan). Utbildningen följs av att den praktiknära ledaren får öva på att handleda och ge feedback till medarbetarna i olika vardagssituationer. En viktig del är att kontinuerligt handleda stödassistenterna både individuellt och i grupp, för att utveckla stödet och reflektioner över de egna stödinsatsernas utformning och innehåll.

Införandet av Active support i Sverige

För att kunna dra lärdomar av implementeringen av Active support är det betydelsefullt att beskriva hur utbildningen genomförts och hur arbetssättet lärts ut på. I nästa avsnitt beskrivs hur Active support infördes i Sverige, vilket tillvägagångssätt och vilken metodik som användes.

Utbildningen av personal i Active support i Sverige

Active supportutbildningen syftar till att ge personal rätt verktyg att kunna ge adekvat stöd. Det sker genom en två dagar lång grundutbildning och därefter återkommande handledning i vardagsituationer på gruppbestäderna. Active supportutbildningen består av fyra grundläggande delar, som syftar till att möjliggöra för medarbetaren att bättre memorera vad Active support handlar om.

Den version av Active supportutbildning som använts i Sverige är hämtad från La Trobe University i Melbourne. Den svenska utbildningsansvariga fick utbildning av forskare från La Trobe University i samtliga delar av arbetssättet, så att hon sedan skulle kunna översätta material och själv utbilda personalgrupper och chefer.

När utbildningen av personal skulle starta år 2020 präglades Sverige av den pågående covid-19-pandemin och det medförde en rad utmaningar och kreativa lösningar behövdes för att underlätta att projektet kunde starta och genomföras.

Active support infördes under olika tidsperioder på de fyra olika gruppbestäderna. Den första utbildningen gavs under våren 2021, efter att de nya vaccinationerna möjliggjorde att personalgrupperna åter kunde samlas och delta i gemensamma möten och sammankomster. Utbildningen i Active support och de efterföljande handledningstillfällena genomfördes enligt en stepped-wedge-metod. Det innebär att alla gruppbestäderna fick samma utbildning och uppföljning (under 2 år), men att de inte startade samtidigt utan med ca ett kvartals mellanrum (se tabell 1).

Tabell 1. Start av utbildningsinsatser och uppföljningsperioder av Active support

| Gruppbestäder: | Utbildningsstart i Active support | Avslutning av uppföljningsperiod |
|-----------------------|--|---|
| Gruppbestad A | Mars 2021 | Mars 2023 |
| Gruppbestad B | September 2021 | September 2023 |
| Gruppbestad C | December 2021 | December 2023 |
| Gruppbestad D | Februari 2022 | Februari 2024 |

Deltagare i projektet

24 medarbetare, 3 chefer och 20 personer med IF på fyra gruppbestäder deltog i införandet av Active support. Gruppbestäderna var alla relativt nystartade och hade som längst erbjudit stöd och service i två år. Samtliga gruppbestäder valdes genom ett s.k. bekvämlighetsurval då gruppbestäderna själva ville delta i studien och fanns inom rimligt avstånd. Samtliga medarbetare och chefer gav sitt medgivande till att delta under hela projekttiden. Antalet personer med IF varierade i olika delstudier utifrån att några valde att enbart medverka i vissa moment. Hela uppföljningsperioden varade i två år efter utbildningens start. Den långa tidsperioden medförde att två chefer hann sluta under projekttiden. Personalomsättningen i övrigt var relativt låg på samtliga gruppbestäder, förutom på en gruppbestad där 4 medarbetare valde att sluta under

uppföljningsperioden, dvs året efter efter utbildningsinsatserna. I avhandlingen om Active support finns en längre beskrivning av deltagare i olika delstudier samt resultatet av själva implementeringen av Active support avseende påverkan på personalens arbetsätt och de boendes bedömning av ev. förändringar (Aspling, kommande).

De boende och gruppboendernas sammansättning

Alla gruppboenden i forskningsprojektet var gruppboenden som omfattas av §9:9 i lagen om stöd och service för vissa funktionshindrade (SFS 1993:387). Alla hyresgäster på boendena omfattades av personkrets 1 enligt LSS och lever med IF och/eller autism. Åldern på hyresgästerna var från 20 år till 60 år och en majoritet var kvinnor. Gruppboenderna var belägna i bostadsområden med närhet till kollektivtrafik och service. I varje gruppboende fanns det 5-6 lägenheter, med fullt utrustade kök och badrum. I gruppboenderna fanns också ett gemensamhetsutrymme med plats för social samvaro och ett gemensamt kök. I övrigt fanns personalkontor och personalutrymmen. Gruppboenderna liknade varandra i sammansättning och storlek.

Grundutbildning i Active support

Samtliga medarbetare och chefer erhöll utbildningen i Active support. Grundutbildningen som gavs till stödassistenter och chefer bestod av två delar:

- Del 1: Utbildningen inleddes med en 2-dagars lång sammanhängande workshop. Workshopen började med en introduktion till Active support, dess bakgrund, teoretiska ramverk och grundläggande delar. Därefter gick deltagarna tillsammans med kursledaren igenom de interaktiva modulerna från Australien (se Bigby & Humphreys, 2023). Modulerna innehåller instruktionsfilmer, samt individuella övningar och gruppövningar. Filmerna belyser vardagssituationer i en gruppboende och hur stödinsatser kan utformas på olika sätt. Workshopen hölls på plats gemensamt för alla medarbetare och ansvarig chef. Efter den initiala grundutbildningen fick deltagare med sig olika hemuppgifter. I uppgifterna ingick det att reflektera över de fyra grundläggande delarna av Active support (se ovan) kopplat till olika stödmoment i gruppboenden.
- Del 2: Medarbetarna fick löpande individuell handledning när de utförde sitt vardagliga arbete på plats i gruppboenden. Handledningen skedde 1 gång per månad, vanligtvis efter en observation som genomfördes som en del av programmet. Observationerna gjordes av den utbildningsansvarige under två timmar mellan kl.16-18 på vardagar. Återkoppling gavs utifrån en checklista som bestod av fyra huvudområden; a) kommunikation, b) omgivningsmiljö, c) förberedelse och d) små steg. Varje huvudområde hade olika typer delområden kopplade till sig; såsom individuellt anpassat stöd, ledtrådar snarare än ord, uppmärksamhet, positivt språk, reducera distraktioner, möjliggörande, anpassad miljö för personen, ”setting the scene”, meningsfull och verklig, organiserad, respektfull, tillräckligt med stöd, säkerställer framgång, ge kontroll och självbestämmande. Med checklistan följde en blankett där varje medarbetare kunde, om de ville, skriva upp olika viktiga punkter att memorera till nästa handledningstillfälle. Feedbacken gavs med öppna frågor och var till sin karaktär stödjande, inte tillrättavisande, för att skapa ett vänligt och tillåtande klimat där medarbetaren inte blir rädd för att begå misstag.

Chefutbildning i praktisknära ledarskap

Tre månader efter den grundläggande utbildningen i Active support utbildades cheferna i praktisknära ledarskap under en dag. Ledarskapsutbildningen innehåller sex onlinemoduler, med

träningsfilmer som visar olika typer av stödinsatser och vad rollen som praktiktäna ledare innebär. Efter utbildningsdagen fick cheferna träna i att genomföra observationer av sina medarbetare och ge feedback på det egna boendet. Detta skedde, under handledning av utbildningsansvarig, vid upprepade tillfällen innan cheferna på egen hand fick börja med att genomföra observationer och ge individuell handledning till medarbetarna.

Uppföljning och ytterligare utbildning

Efter ca ett år höll utbildningsansvarig ytterligare utbildningstillfällen i Active support till nyanställda medarbetare och i praktiktäna ledarskap för nya praktiktäna ledare. Tillfället om praktiktäna ledarskap var från början tänkt att riktas mot chefer, men efter en diskussion med ansvariga chefer utbildades även andra nyckelpersoner i gruppboenden i praktiktäna ledarskap. Personer i personalgruppen som ansågs lämpliga som praktiktäna ledare valdes ut. Utbildningen gavs till tre stödpedagoger och två nyanställda chefer under uppsamlingstillfället. Dessutom fick de praktiktäna ledarna träning i hur de skulle genomföra observationer och ge feedback till stödassistenterna på plats i gruppboenden.

Efter ca 1,5 år genomfördes ett ytterligare utbildningstillfälle för anställda medarbetare i Active support. Det genomfördes även genomgångar av videofilmer på verksamhetsträffar i respektive gruppboende. För ytterligare beskrivning av Active support och Praktiktäna ledarskap och effekterna av användandet på de fyra gruppboendena hänvisas till den kommande doktorsavhandlingen (Aspling, kommande).

Om att implementera nya arbetsätt¹

I och med den första utbildningen i Active support genomfördes på den första gruppboenden hade arbetsättet börjat implementeras. Ordet ”implementera” betyder att genomföra, förverkliga. I vardagligt tal menas ofta att något införs eller förändras, som ett arbetsätt, med syfte att det ska bli det dominerade sättet att arbeta på. Implementering är således en process, inte en enskild händelse.

Generellt om implementering

Under de senaste decennierna har allt högre krav ställts på att metoder och arbetsätt ska utvärderas med avseende på dess effekter, men efter hand har utvärderingar av själva implementeringen i sig också fått en viktig plats inom interventionsforskningen. Om en insats vid utvärdering inte visar sig ha några eller begränsade effekter behöver det inte bero på att den är ”dålig” i sig, det kan också bero på den inte har använts i tillräcklig omfattning eller på rätt sätt. Omvänt gäller att ett arbetsätt kan införas till punkt och pricka men att effekterna ändå uteblir. Då har implementeringen varit lyckosam, men det nya arbetsättet inte varit tillräckligt verksamt. Därför behöver både själva implementeringen och brukareffekter studeras för att kunskapen om huruvida något fungerar i praktiken ska bli fullständig.

Den lokala kontexten där ett arbetsätt ska införas är en faktor som påverkar implementeringsmöjligheterna. Människovårdande verksamheter, som exempelvis boenden för personer med funktionsnedsättning, har inom implementeringsforskningen definierats som särskilt komplexa system. De påverkas t ex dels av sin omvärld, dels av den oförutsägbarhet som kännetecknar mänskligt agerande och interaktion; vissa skeenden är helt enkelt svåra att förutse. På ett gruppboende kan det vara så att vissa perioder är relativt lugna och att arbetet kan flyta på som planerat. Om personalgruppen däremot präglas av ständiga personalbyten eller om någon brukare plötsligen behöver ett mycket mer omfattande stöd, ändras förutsättningarna för att kunna arbeta med något nytt. Personalens och ledningens kompetens, de boendes kommunikationsförmåga, grad av IF och kombinationen av olika funktionsnedsättningar är ytterligare exempel på den väv av faktorer som har inverkan på arbetet. Därtill kommer den särskilda utsatthet som följer av både de boendes funktionsnedsättningar och deras beroende av personalens stöd.

Vidare behöver en metod användas på rätt sätt och dess huvudsakliga komponenter behöver användas, så kallad programtrohet. Personalens attityder, värderingar, kunskaper och ledarskapets organisering, resurstilldelning samt arbetsgruppens kunskapsbas är aspekter som kan påverka själva användandet. Om personal uppfattar att metoden har förtjänster och en potential att underlätta arbetet ökar chansen att metoden verkligen förankras och används praktiskt. Vidare behöver personalen känna en tilltro till den egna förmågan (så kallad ”self efficacy”) att kunna använda metoden. Att få teoretisk utbildning och få öva sig i olika strategier och tekniker behövs emellertid även om en personalgrupp är erfaren, trygg och har rätt utbildning (Hasson & von Thiele Schwartz, 2024). Olika aspekter som kan utvärderas med avseende på just genomförande av en metod är bland annat metodacceptans, förankring, graden av införande och metodens lämplighet (se också vidare Meyers ramverk nedan). När en viss tid har förflutit sedan arbetsättet infördes kan också graden av vidmakthållande, räckvidd samt kostnader med fördel utvärderas.

En metod behöver vara konstruerad på ett sätt så att den är så enkel som möjligt att använda. Sannolikheten för ett framgångsrikt införande och brukarnytta ökar också om det finns en möjlighet att anpassa innehållet utifrån lokal kontext och brukares behov.

¹ I det följande används arbetsätt, intervention och metod synonymt

En metod behöver passa in

En metod eller ett arbetssätt behöver passa in i de rådande värderingarna som finns inom en organisation (Durlak & DuPre, 2008; Hasson & von Thiele Schwartz, 2024). Det är inte ovanligt att metoder och arbetssätt som har använts och visat på goda resultat i andra länder tas över för att översättas och användas i ett nytt land. Active support är ett sådant exempel där ett arbetssätt som utvecklats i anglosaxisk kontext tas över till Sverige. För att veta om en metod passar in i det nya sammanhanget behöver hänsyn tas både till kontext och till själva metoden i sig. Ett arbetssätt som ser bra ut på papperet kanske inte alls fungerar optimalt givet den egna landets system och den lokala organisationens förutsättningar. Hasson och Thiele Schwartz (2024) redogör för vad den samlade implementeringsforskningen säger om vilka egenskaper hos ett arbetssätt eller metod som ökar sannolikheten för att det ska passa in:

- a) okomplicerat
- b) icke-radikalt,
- c) anpassningsbart
- d) testbarhet och
- e) ”snyggt förpackat”.

Ju mer komplicerad en metod är desto mer krävs för att kunna föra in den på ett lyckat sätt. Därför är det viktigt att en metod inte är mer komplicerad än vad den behöver vara och inte innehåller alltför många komponenter. (Hasson & von Thiele Schwartz, 2024). Det är till exempel mycket enklare att införa en rutin att all personal på ett visst gruppboende ska använda ett specifikt kommunikationshjälpmedel än att införa olika slags kommunikationshjälpmedel på samtliga funktionshinderverksamheter i en kommun. En komplex intervention innehåller ofta flera olika komponenter som är tänkta att fungera både var för sig och tillsammans (Alan Shiell et al., 2008).

En icke-radikal metod beskrivs som något som inte utmanar den egna organisationens värderingar i för hög utsträckning, även om det självklart kan vara så att en radikal omställning behövs just för att förändra strukturer och synsätt på en arbetsplats (Hasson & von Thiele Schwartz, 2024). Vid en radikal omställning behöver en medvetenhet finnas om att det sannolikt kommer krävas extra resurser för att lyckas med införandet av metoden. Anpassningsbarhet är också ofta nödvändigt och inte minst i människovårdande miljöer. Det handlar om att metoden är flexibel på så sätt att den kan möta brukarnas behov men också de organisatoriska förutsättningar som finns med från början. I större organisationer behöver anpassningsbarheten hos en insats i regel också vara större (Hasson & von Thiele Schwartz, 2024) eftersom metoden ska passa både en större grupp och vara flexibel nog för att passa enskilda personer (både de som använder och de som får insatsen). Testbarhet kan beskrivas som att en insats kan delas upp i olika delar som kan prövas var för sig och i mindre skala vilket ofta sker med så kallade pilotstudier. När Hasson och Thiele Schwartz lyfter en interventions ”förpackning” refererar de då främst hur en metod ser ut och framställs och hur det intrycket kan komma att påverka eventuella beslut att införa interventionen. De lyfter särskilt att en ”snygg förpackning” underlättar initialt men det gäller att förhålla sig kritisk och inte låta sig påverkas alltför mycket av ”snygga förpackningar” med svagt innehåll (Hasson & von Thiele Schwartz, 2024). Kort sagt ”allt som glimmar är inte guld”.

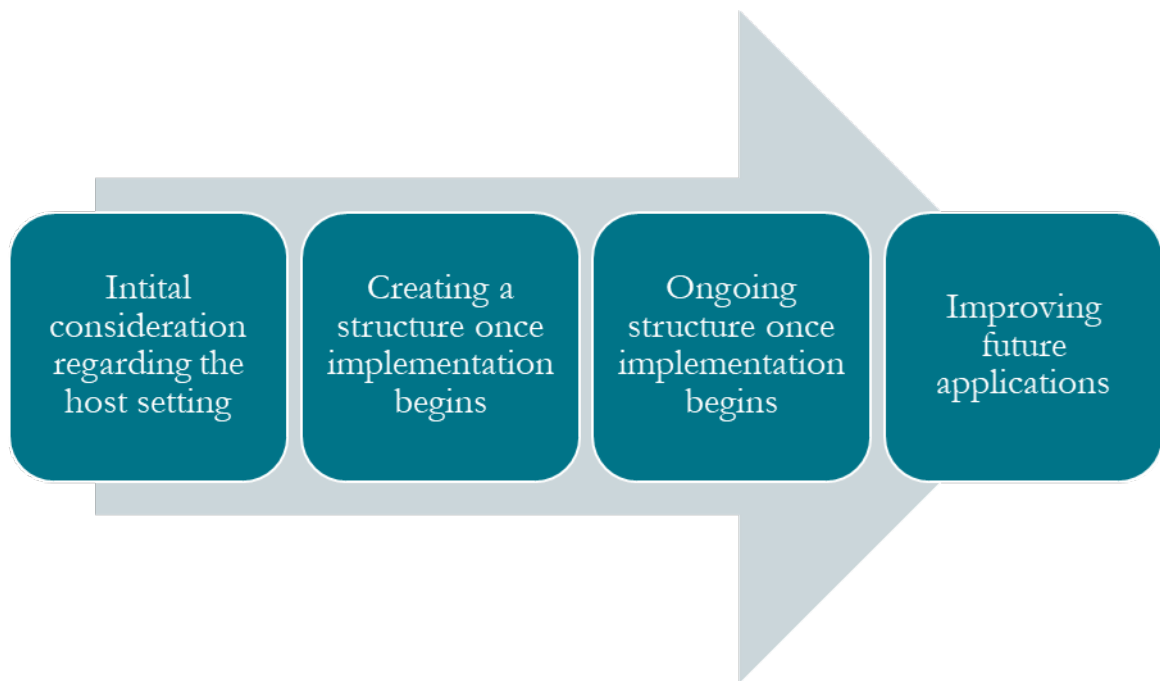
Implementering med kvalitet – ett processinriktat perspektiv

Att införa ett nytt arbetssätt kan betraktas som en social intervention. Eftersom särskilt sociala interventioner är komplexa åtaganden som i sin tur ska införas i system som även de är

komplikerade så krävs ett medvetet agerande av personal och andra professionella. Det behövs en balans mellan följsamhet och anpassningar av själva metoden. Därför är det extra viktigt att noga planera införandeprocessen.

The quality implementation framework (Ramverk för implementering med kvalitet) är en modell som skapats utifrån vad den sammanlagda implementeringsforskningen säger om vad som behövs för att lyckas med ett införande av ett nytt arbetssätt eller en metod (Meyers et al., 2012). Modellen kan användas som ett slags checklista över a) vad vi behöver ha i åtanke när vi planerar för implementering av en ny metod eller arbetssätt och b) när i införandeprocessen vissa saker helst ska vara på plats (se figur 1 nedan). Nedan beskrivs vilka initiativ som behöver tas i de olika stegen vid ett implementeringsarbete:

- I ett första steg behöver vissa *överväganden* som är *kopplade till utförarkontexten* göras. Kan arbetssättet översättas direkt och passar det in givet både det nationella och lokala sammanhanget? Kanske finns det delar som behöver anpassas? Hur ser de organisatoriska förutsättningarna ut? Finns tillräcklig kunskap, motivation och förankring hos de som ska utföra arbetssättet? Stämmer arbetssättet överens med värdegrunder och mål? Finns det hinder som behöver undanröjas? Vilken träning och utbildning behöver genomföras i nuläget? Här har aktiva och praktiska utbildningsformer visat sig vara långt mer effektiva än att medarbetare endast passivt får ta in teoretiska kunskap om det nya arbetssättet.
- Därefter behövs en *struktur* skapas *för genomförandet*. Det behöver bestämmas vem som ska vara huvudansvarig på alla nivåer i den egna organisationen och tidsplaner bör formuleras. Samtidigt behöver chefer och utbildare vara flexibla om det skulle behövas.
- I ett tredje steg kan arbetet med det nya arbetssättet eller metoden inledas och nu behöver strukturer för att kunna *vidmakthålla* arbetet vara på plats. Fungerande handledning och återkoppling är grundläggande och forskning har också visat att feedback från insamlade data och observationer kan stärka personalens förmåga att använda arbetssättet så som det från början var tänkt.
- Slutligen framhåller Meyer *förbättring inför framtida användning* som något som kontinuerligt måste fortgå. Det behöver utvärderas hur arbetssättet ska kunna leva vidare och i förlängningen spridas till andra platser och verksamheter. Självreflektion och olika typer av retrospektiv utvärdering av hur arbetssättet fungerat är exempel på rutiner tänkta att ytterligare förbättra och kalibrera (Meyers et al., 2012).



Figur 1. The quality implementation framework (Meyers et.al 2012): "Ramverk för implementering med kvalitet" (fri översättning)

Tidigare erfarenheter av att implementera Active support

Den forskning som finns av främjande och hindrande implementeringsfaktorer vid införande av Active support är sparsam i jämförelse med de studier som har gjorts av arbetssättets effekter för brukare.

Vad gäller utbildningen i Active support, lyfts klassrumsbaserad undervisning i kombination med träning på plats (in-situ) som något som ger goda förutsättningar för implementering av Active support (Bigby et al., 2020). En studie (Riches et al., 2011) visar att personal som utbildades i Active support ansåg att den interaktiva träningen var mest stärkande och hjälpsam, samt nödvändig för att översätta teori till praktik. Att delta i observationer uppgavs leda till ökad kompetens, även om personalen inledningsvis var ängsliga kring detta moment.

Efter genomförd utbildning finns flera faktorer som kan påverka hur ett arbetssätt på en arbetsplats används. I en studie (Fyffe et al., 2008) lyfts vikten av att studera hur organisatoriska faktorer påverkar implementeringen av Active support, för att därigenom förstå hur arbetssättet kan vidmakthållas på en arbetsplats som typiskt utgörs av en instabil/rörlig miljö med exempelvis hög personalomsättning. En studie av implementeringen av Active support på gruppboenden i USA (Qian et al., 2017) visar på högre grad av brukarstöd istället för "utförande åt" brukare efter att personalen genomgått utbildning i Active support.

Samtidigt fann forskarna flera faktorer som hindrade implementeringen, till exempel hög personalomsättning samt avsaknad av organisatorisk beredskap och stöd från ledningen. Hög personalomsättning, på grund av dåligt löneläge, medförde att Active support-utbildad personal efter hand ersattes av utbildad personal, vilket forskarna menar utgjorde ett problem för programföljsamheten. Vidare såg forskarna att flera boenden inte arbetade personcentrerat eller med självbestämmande (förhållningsätt som är framgångsrika för att stötta självständighet för personer med IF). Avsaknaden av en sådana grundläggande förhållningsätt kan ha utgjort ett hinder för personalens förståelse och stöd för Active support. Vidare kan avsaknad av

ledningsstöd och att organisationerna inte aktivt prioriterade Active support påverka förankringen.

Boenden med högst sex hyresgäster, där merparten inte har ett utmanande beteende, har visat sig ha störst möjlighet att lyckas med en implementering av Active support, eftersom en begränsad mängd personer har lättare att vidmakthålla ett gemensamt arbetssätt. Att personalen känner tillit till hur organisationen leds och att chefer (senior leaders) har en gemensam förståelse av Active support (Bigby, Bould, & Beadle-Brown, 2019; Bigby, Bould, et al., 2019; Flynn et al., 2018) är andra identifierade framgångsfaktorer. Vikten av ledarskap, specifikt praktisknära ledarskap, lyfts återkommande som en bärande faktor för framgångsrik implementering av Active support (Beadle-Brown et al., 2014; Bould et al., 2018; Stancliffe et al., 2008). Den praktisknära ledaren bör stötta både de enskilda stödassistenterna och arbetsgruppen genom regelbunden coachning, observationer och feedback, samt i diskussioner om Active support både individuellt och i grupp. Den praktisknära ledaren bör även vara närvarande i den dagliga praktiken och inte ha för splittrade åtaganden.

Forskning kring Active support och arbetsbelastning för personalen är sparsmakad. Stancliffe m.fl. har dock studerat om ökad bemanning bland personal leder till ökat stöd och deltagande för de boende på boendet (Stancliffe et al., 2011). I studien framkommer att ökad bemanning utan någon utbildning i Active support inte leder till varken ökat stöd eller deltagande. Däremot ökar stödet från personalen markant om ökad bemanning kombineras med utbildning i Active support, och forskarna drar slutsatsen att utbildningen kan göra att den ökade bemanningen utnyttjas mer effektivt. Dock kan studien inte visa att ökat stöd i form av ökad bemanning leder till ökat deltagande; mer stöd leder således inte automatiskt till ökat brukardeltagande. Forskarnas förslag på hur detta kan komma sig är eventuellt att personal initierade mer utmanande aktiviteter efter utbildning i Active support (vilka krävde mer stöd) eller att personalens effektivitet och kvalitet inte ökade i tillräckligt hög utsträckning för att kunna ge kontinuerligt ökat stöd. Utifrån att detta inte är i linje med tidigare forskning (Stancliffe et al., 2008; Totsika et al., 2008) och att studien hade vissa tillkortakommanden, krävs enligt forskarna vidare forskning på hur bemanning påverkar Active supports effekt på brukardeltagande.

Sammanfattning – främjande och begränsande faktorer

Exempel på faktorer som främjar implementering är:

- Förankring och engagemang hos de som ska använda en metod eller ett arbetssätt
- Överensstämmelse med rådande värderingar och att metoden uppfattas som "icke-radikal"
- En tydlig och genomtänkt implementeringsstruktur
- Att det är tydligt vem som har ansvar och leder implementeringsprocessen
- En utbildning som gärna kombinerar traditionella undervisningsmetoder med praktisk övning på plats
- Kontinuerlig handledning och feedback
- Tid för reflexion och utvärdering
- Att metoden följs ("programtrohet"), särskilt de delar som kan identifieras som grundkomponenter
- En metod som är möjlig att anpassa efter lokala behov
- Genomtänkta avvägningar mellan å ena sidan programtrohet och andra sidan anpassning

Exempel på faktorer som kan hindra implementering:

- Motstånd mot förändring hos personal
- Låg grad av förankring hos personal
- Brist på resurser, inte minst personalresurser
- Brist på ledningsstöd, både organisatoriskt och på verksamhetsnivå
- Otillräcklig utbildning
- En metod som inte kan anpassas utifrån verksamhetens behov.
- Ett införande av en alltför komplicerad metod-ju större komplexitet desto fler utmaningar

Syfte och frågeställningar

Ett arbetssätt som Active support, som har importerats från ett annat land, behöver inte enbart utvärderas med avseende på brukareffekter, utan också utifrån vilka hinder och möjligheter som har påverkat införandet samt i vilken utsträckning arbetssättet har kunnat användas och behövt anpassas. Den här rapporten har sitt fokus på möjligheter och hinder att implementera arbetssättet Active support, ett arbetssätt för att öka medbestämmande och delaktighet för personer med IF på gruppboenden. Genom att belysa nedanstående frågeställningar är avsikten att dels analysera det första försöket att implementera Active support i Sverige, dels skapa kunskap som kan komma till nytta vid fortsatt implementering av Active support eller vid införandet av liknade metoder i verksamheter som riktar sig till personer med funktionsnedsättning.

1. Hur beskriver de som arbetar på gruppboenden förutsättningarna för implementeringen av Active support och praktiktäna ledarskap?
2. Vilka möjligheter och hinder beskriver personal och chefer efter att ha prövat arbetssättet Active support och praktiktäna ledarskap under en tid? Vad har fungerat bra? Vad har fungerat mindre bra?
3. På vilka sätt behövs Active support och praktiktäna ledarskap anpassas utifrån den svenska kontexten?
4. Hur förändras sättet Active support och praktiktäna ledarskap används på över tid?

Metod

Studien bygger på personals och chefers erfarenheter av implementering av Active support och praktiktäna ledarskap insamlade via kvalitativa intervjuer. Datainsamlingen genomfördes mellan våren 2021 och hösten 2024 genom tre intervjuomgångar för att kunna följa implementeringsprocessen över tid. Ungefär ett år förflöt mellan intervjuomgång ett och två. Sista intervjuomgången genomfördes cirka 8–10 månader efter intervjuomgång två. Det empiriska materialet består av både enskilda intervjuer och gruppintervjuer med personal och chefer på de fyra boenden som introducerats till Active support.

Urval och materialinsamling

De fyra gruppboendena som infört Active support ingick i studien. Intervjuer gjordes med anställda stödassistenter och chefer som hade genomgått utbildning i arbetssättet Active support samt praktiktäna ledarskap utifrån principen att de som fått utbildning, och under en tid hade prövat att arbeta enligt arbetssättet, var de som kunde ge den mest rättvisande bilden av implementeringen över tid. Vikarier och andra tillfälligt anställda som under projektiden inte deltog i utbildningen i arbetssättet har inte intervjuats eftersom de inte kunde uttala sig om implementeringsprocessen i dess helhet.

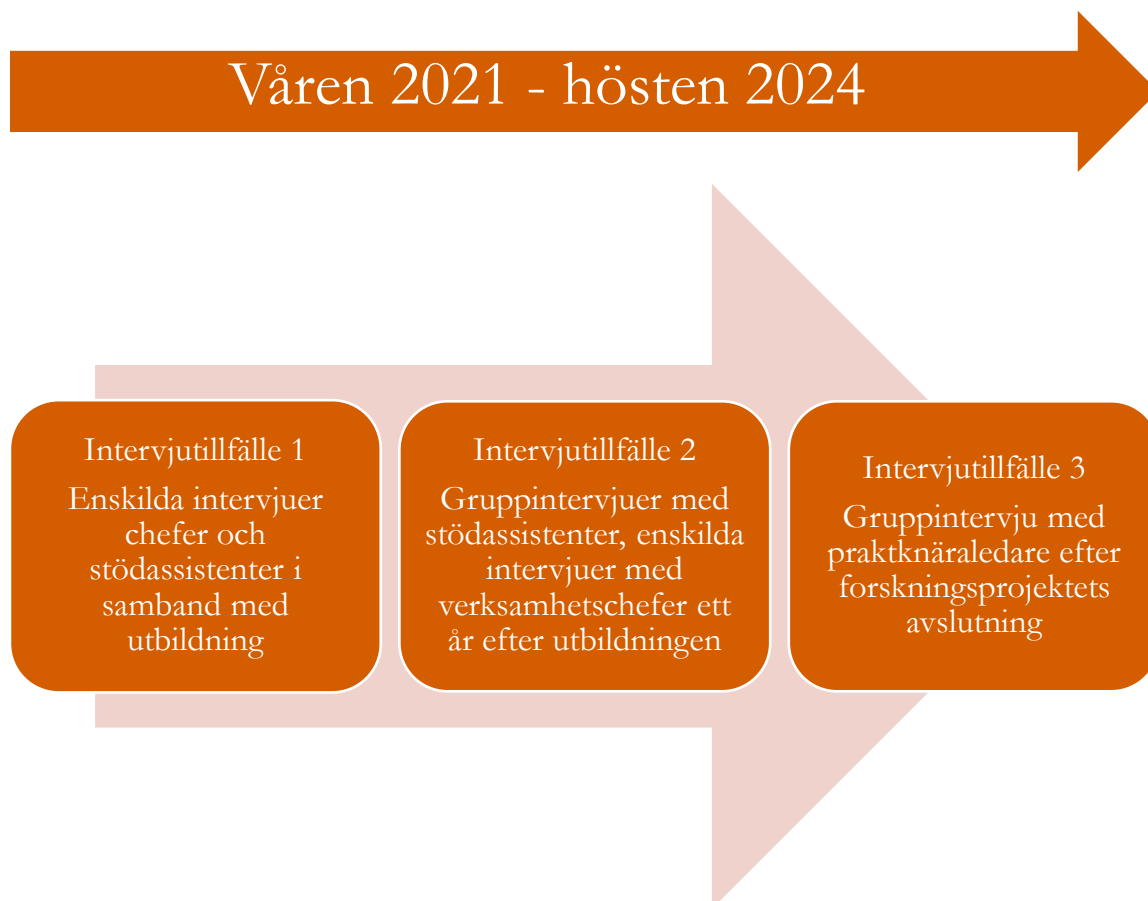
Intervjuer genomfördes 1) när personal på boenden just hade utbildats i och påbörjat arbetet med Active support, 2) när de arbetat ett år med arbetssättet och 3) efter projektets avslut. (se tabell 2).

Tabell 2. Översikt över genomförda intervjuer på de fyra gruppboendena.

| | Intervjutillfälle 1 | Intervjutillfälle 2 | Intervjutillfälle 3 |
|----------------------|---|--|--|
| Gruppboende A | 4 stödassistenter 1 chef | 5 stödassistenter 1 chef | 1 stödassistent /praktiktäna ledare |
| Gruppboende B | 5 stödassistenter 2 chefer (en avgående och en ny tillsatt, den avgående samma chef som på boende A) | 5 stödassistenter 1 chef | 1 stödassistent |
| Gruppboende C | 3 stödassistenter 2 chefer (en avgående och en ny, den nya chefen samma som på boende D) | 4 stödassistenter 1 chef (samma som boende D) | 1 chef och praktiktäna ledare på boende C och D |
| Gruppboende D | 5 stödassistenter 1 chef | 4 stödassistenter 1 chef (samma som boende C) | Enskild intervju med 1 stödassistent (praktiktäna ledare kunde inte delta) |
| | 23 | 24 | 4 |

Materialinsamlingen följde stepped-wedgeprocessen och intervjuerna påbörjades löpande varefter boendena blivit färdigutbildade och påbörjat implementeringen av nya arbetssättet. Gruppintervjuer och individuella intervjuer genomfördes på plats förutom den sista intervjun med de praktknära ledarna som genomfördes i Marie Cederschiölds lokaler. Chefsintervjuerna genomfördes efter chefers uttryckliga önskan digitalt via Teams. Intervjuerna genomfördes av tre forskare. Merparten genomfördes av den huvudansvarige forskaren.

Figur 2. Illustration av datainsamlingens process.



Intervjutillfälle 1

Vid det första intervjutillfället deltog 17 intervjupersoner, varav 10 kvinnor och sju män. Åldersspannet var från 27 till 62 år, med ett medelvärde och en median på 41 år. Tio var utbildade undersköterskor, några med kombination av annan utbildning så som stödpedagog eller specialistkurser inom funktionshinder. Övriga var utbildade socionomer (4), socialpedagog (1) och lärare (2). Flera hade också andra typer av kortare utbildningar så som kurser kopplade till yrkesområdet, någon en konstnärlig utbildning. De flesta hade lång erfarenhet av att arbeta inom LSS och på gruppbofästäder, men variationen var överlag stor när det kommer till tidigare yrkeserfarenhet. Flertalet hade erfarenhet från annan vård och omsorg så som äldreomsorg, hemtjänst, psykiatri och personlig assistans, andra hade arbetat med IT, som brandman samt inom olika typer av konstnärliga yrken för att ge några exempel.

Två av de verksamhetsansvariga cheferna var utbildade socionomer (en med magisterexamen), en socialpedagog och en hade utbildning inom social omsorg. Samtliga hade tidigare erfarenhet av verksamhetsledning och dessutom yrkeserfarenhet inom LSS eller som vårdare, behandlare respektive socialsekreterare.

Intervjutillfälle 2

De stödassistenter som deltog vid intervjuomgång ett deltog även vid intervjuomgång två. Det tillkom en stödassistent som hade fått utbildning i Active support, men som inte arbetade på boendet vid studiens början. De chefer som intervjuades var i vissa fall verksamhetsansvariga för flera boenden. På två boenden skedde också chefsbyten och då intervjuades både avgående och nyttillträdd chef.

Intervjutillfälle 3

Vid sista intervjutillfället var syftet att sammanföra de personer på respektive boende som var huvudansvariga för det löpande arbetet med Active support, dvs fungerade som praktiktäna ledare. Vid gruppintervjun ställdes frågor om hur intervjupersonerna såg på hinder och möjligheter nu när de har använt arbetssättet under en period. Det var inte längre endast ansvariga chefer som kunde ha rollen som praktiktäna ledare, utan under processens gång hade andra personer utsetts till praktiktäna ledare. Tre stödassistenter (där två blivit praktiktäna ledare) och en verksamhetschef (verksam som praktiktäna ledare på två boenden) intervjuas vid intervjutillfälle tre. En praktiktäna ledare kunde inte medverka vid tredje intervjutillfället, varför en erfaren stödassistent i stället intervjuas individuellt för att ändå få en bild från just det boendet kring hur arbetet har förflutit.

Intervjuernas teman

De utförda intervjuerna var semistrukturerade och bestod av olika frågeområden (se tabell 3 nedan samt bilaga 1) kopplade till studiens frågeställningar och till Meyers ramverk för implementering med kvalitet. ”Vad behövs för att Active support ska leva vidare” är exempel på en fråga kopplad till Meyers ”Strukturer för vidmakthållande behöver vara på plats”. Frågor och följdfrågor som ställdes såg utformades vid varje intervjutillfälle utifrån intervjupersonernas svar, men var alltid kopplade till de huvudsakliga frågeområdena.

Intervjuguiderna var konstruerade på olika sätt vid de olika intervjuomgångarna. Vissa frågor kunde vara relevanta vid frågetillfälle ett men inte vid tillfälle två eller tre. Dessutom användes delvis olika intervjuformer vid intervjuomgångarna och formen för individuella respektive gruppintervjuer anpassades efter situation. Skälen till att vi vid första intervjutillfället genomförde individuella intervjuer var att försöka etablera en god kontakt med intervjupersonerna och få en bild av individerna i arbetsgrupperna. Det bedömdes också som viktigt att få en djupare kunskap kring hur enskilda medarbetare uppfattade utbildningens innehåll och ta del av deras erfarenheter av den initiala implementeringsfasen. Vid tillfälle två och tre genomfördes gruppintervjuer och syftet var att dels få tillgång till både enskildas och gruppens upplevelser, dels försöka stimulera till samtal mellan intervjudeltagare om implementeringsprocessens möjligheter och hinder. Vid intervjutillfälle 3 konstruerades frågeområden för att kunna följa upp vissa resultat från intervjuomgång ett och två.

Tabell 3. Frågeområden i intervjuerna vid de olika intervjuomgångarna.

| | <i>Intervjutillfälle 1</i> | <i>Intervjutillfälle 2</i> | <i>Intervjutillfälle 3</i> |
|--------------|---|---|---------------------------------------|
| Frågeområden | Inledande orienterande frågor om roll på arbetsplatsen, | Inledande frågor anpassat utifrån grupp eller individuell chefsintervju | Inledande frågor-roller och funktion. |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | arbetsuppgifter etc. | | |
| | Utbildningen i Active support | Behov av vidare utbildning och övning | Active supports inverkan på arbetet |
| | Active support som arbetsätt | Erfarenheter av att använda Active support | Personalgruppens betydelse för implementeringen |
| | Hindrande och möjliggörande strukturer på arbetsplatsen | Erfarenheter av praktiktära ledarskap | Arbetet med praktiktära ledarskap |
| | Ledarskap | Vidmakthållande | Vidmakthållande |
| | Organisatoriska förutsättningar | Förbättringsområden | Förbättringsområden |
| | | | Framtida spridning av arbetsättet |

De individuella intervjuerna varade mellan en dryg halvtimme och knappt en och en halv timme, där intervjuerna med personalen hade ett medelvärde på strax under en timme och de med cheferna strax över. Gruppintervjuerna var cirka en och en halv till två timmar långa, med undantag av en gruppintervju som blev cirka tre timmar lång eftersom den delades upp på två tillfällen eftersom samtliga intervjufrågor inte hanns med på ett tillfälle.

Analys av intervjumaterialet

Transkriberingen av de inspelade intervjuerna utfördes av en transkriberingsfirma med sekretessavtal. Därefter analyserades intervjumaterialet enligt metoden tematisk analys (Braun & Clarke, 2006). Det skriftliga materialet analyseras i ett antal faser för att skapa teman utifrån återkommande mönster i de meningsbärande delarna av intervjumaterialet (de delar som var användbara i relation till studiens syfte). Utifrån metodens flexibla karaktär är det möjligt att röra sig fram och tillbaka mellan dessa, vilket även var fallet i det här projekt. En del resultat är sådant som har framkommit i flera intervjuer över tid, medan annat kan ha nämnts endast vid ett enstaka tillfälle, men likväl bedöms som relevant för projektets syfte och frågeställningar.

Analysen gjordes av två forskare: en som gjort de flesta av intervjuerna och den andra som medverkat vid ett fåtal intervjuer samt gjort en intervju på egen hand. För att den sistnämnda personen skulle kunna bekanta sig med materialet var det denna som hade huvudansvaret för genomläsningen av de transkriberade intervjuerna och den initiala kodningen. Kodningen gjordes i programmet NVivo. Den person som genomförde de flesta intervjuerna hade huvudansvaret för den slutgiltiga tematiseringen och hur denna skulle presenteras i huvud- och underteman. Under analysarbetets gång har det genomgående förts en diskussion mellan de båda forskarna, för att säkerställa att resultatet stämmer överens med det som intervjupersonerna berättat om sina erfarenheter av att implementera Active support på respektive boende.

Utifrån den tematiska analysens resultat har i nästa steg ett teoretiskt raster i form av implementeringsteori tillämpats för att identifiera och klassificera främjande och begränsande faktorer under implementeringsprocessen.

Etiska överväganden

Projektet är godkänt av Etikprövningsmyndigheten (Dnr 2020-03155). Utgångspunkten är att deltagande i studien är frivilligt för samtliga deltagare, både chefer och stödassistenter. Efter muntlig och skriftlig information om projektet inhämtades samtycke till deltagande i studiens inledning. Sedvanlig information om möjlighet att återta sitt samtycke och avbryta medverkan gavs, en möjlighet som ingen studiedeltagare använde sig av. Vid analys och redovisning av det empiriska materialet har särskild hänsyn tagits till att utsagor som rör boende inte ska redovisas så att den boendes identitet röjs. Detsamma gäller utsagor som intervjupersonerna har gjort och som kan betraktas som särskilt känsliga eller som kunna kopplas till särskilda boenden. Om det exempelvis skulle ha funnits beskrivningar av osämja eller missnöje så har specifika utsagor som skulle kunna kopplas till enskilda anställda på specifika boenden inte används vid citat. Samtliga tillfrågade personal och chefer gav sitt samtycke till deltagande i studien.

Referensgrupper

Två referensgrupper har varit kopplade till studien under hela forskningsprocessen. Den ena gruppen har bestått av personer med egen erfarenhet (n=6) av att leva med IF. Den andra gruppen, myndigheter och organisationer, har bestått av representanter för Riksförbundet FUB, Socialstyrelsen, Inspektionen för vård och omsorg, Akademikerförbundet SSR, Ersta Diakoni socialt arbete, Myndigheten för delaktighet och Funktionsstödsförvaltningen i Malmö (n = 8).

Referensgrupperna har träffats, var för sig, ca 2 gånger/år under projekttiden. Temana för diskussioner har varit desamma i båda grupperna men gruppen med personer med egen erfarenhet av IF har varit särskilt behjälpliga med synpunkter på tolkning av resultaten utifrån ett brukarperspektiv. I myndighets- och organisationsgruppen har inte minst kontextualiseringen av implementeringsarbete varit värdefull. I diskussionerna med referensgrupperna har det varit möjligt att få synpunkter på studiens alla faser, från uppläggning och innehåll till tolkning av resultat. Referensgruppernas bidrag har varit mycket värdefullt stöd för studiens utformning och resultat.

Resultat

Resultaten bygger på analysen av samtliga intervjuer och från samtliga tre intervjutillfällen och presenteras som huvudteman med tillhörande underteman. De sex huvudtemana är ”Active support passar in”, ”Att lära sig Active support”, ”Med tiden kommer förändringen”, ”Ledarskap är grundläggande”, ”Implementeringen sker inte i ett vakuum” och ”Att hålla arbetssättet levande”. Varje huvudtema inleds med en sammanfattning av det huvudsakliga innehållet.

Active support passar in

Huvudtemat ”Active support passar in” sammanfattar utsagor kring två underteman, ”det känns rätt” och ”ett arbetssätt för LSS”. Utsagorna visar att personal och chefer tycker att Active support stämmer väl överens med både deras egna värderingar och människosyn samt verksamhetens uppdrag. Det finns något välbekant med arbetssättet som gör att införandet framstår som önskat och icke-kontroversiellt. Active support ger enligt informanterna verktyg för att kunna balansera å ena sidan service och å andra sidan stöd till delaktighet. Många chefer ser också likheter mellan arbetssättet och LSS-lagstiftningen vad gäller fokus på delaktighet och självbestämmande, och menar att Active support erbjuder en konkret metod för att bättre uppnå dessa mål.

Det känns ”rätt”

Det framkommer tydligt i resultatet att både personal och chefer tycker att Active support går i linje med hur de vill arbeta med brukarna. Ingenting i grundidén tycks ”skava” och arbetssättet anses överensstämma med både personalens människosyn och den egna organisationens värdegrund. Som en chef uttrycker det:

”Det här känns inget konstigt liksom, utan det här känns så himla sunt och bra. Och så känner jag nog att jag har jobbat – framför allt vill, har velat jobba.” (Chef)

Genomgående under implementeringsprocessen ger intervjupersonerna också uttryck för att Active support är något de vill fortsätta att arbeta med. På frågan om vad som tilltalar dem, svarar två stödassistenter:

Det är ju att man ser människan och att man stödjer människan. Och att människan, personen kommer fram liksom. Att den inte blir sittande i något hörn någonstans! (Stödassistent)

Det är just att få valet själv – att inte ha för bråttom, att låta dem (brukarna) tänka i sin egen takt. Märker man att de inte riktigt förstår kan man visa, peka eller göra utan att liksom göra hela handlingen själv. Men att de till slut gör det själva – det tycker jag är så fint! [...] Att leva i stunden, hitta att det som sker i stunden sker liksom. Jag tycker om hela konceptet. (Stödassistent)

Vissa menar att de redan innan Active support infördes hade ett tanke sätt och en människosyn som låg i linje med i arbetssättet och några menar till och med att det är så de ”alltid har jobbat”. Samtidigt framställs Active support som något som ger nya möjligheter att konkretisera och sätta ”ett namn på det man gör”. Sättet att arbeta kan fungera som ett led i att ”översätta både teori och juridik till praktiken”, som en stödassistent uttrycker det. Arbetssättet

bidrar också till tydliggörande och struktur samt en fördjupad reflektion kring sättet att se på och arbeta med brukarna. Det leder till en ökad inspiration att arbeta ännu mer för ökad delaktighet. Cheferna lyfter hur Active support blir en möjlighet till utveckling för personalen så att de kan skapa en bättre miljö för brukarna. De lyfter också fördelen med att det finns evidens för Active support och att det är positivt att få ett vetenskapligt baserat och välbeprövat arbetssätt för LSS i Sverige, vilket de menar saknas i dagsläget.

Ett arbetssätt för LSS

Främst cheferna ser likheter mellan arbetssättet och lagstiftningen vad gäller fokus på delaktighet och självbestämmande. Egentligen ”så borde inte ens Active support behöva finnas”, menar en av cheferna, eftersom ”det är ju det här hela LSS egentligen står för”. En annan chef framhåller att Active support har något särskilt att bidra med till just LSS-verksamheter. Även om lagen säger att verksamheter ska bidra till att brukarna kan leva ett liv som personer utan funktionsnedsättning, så kan lagen också tolkas som att brukare ska rehabiliteras, trots att det inte är möjligt eller ens önskvärt. Där kan Active support vara till hjälp i balansen mellan stöd och mer renodlad service:

Jag tycker att det kastar ljus på att LSS kommer till korta inom området. Det är nästan som att [...] drömmen med LSS är att vi ska stå med händerna bakom ryggen och titta på, motivera dem lite här och var. Men det går ju emot själva grundbeslutet, för det bygger ju på att du har en stadigvarande funktionsnedsättning och att du behöver stadigvarande stöd. [...] Det är ju idén med beslutet och jag tycker att Active support balanserar upp det på ett bra sätt. Man [...] behöver stöd men vi ökar delaktigheten i det stödet de får. Det tycker jag är väldigt bra! (Chef)

Att lära sig Active support

Under temat ”Att lära sig Active support” ryms undertemana ”En önskan om struktur och tydlighet”, ”Filmerna bra men behöver anpassas”, ”Kunskapen behöver hållas vid liv” och ”Att ge feedback – en grannlaga uppgift”. Resultaten pekar mot att merparten är nöjda med utbildningen och särskilt de inledande momenten med den utbildningsansvarige forskaren. Ett par intervjupersoner uppfattar utbildningen till en början som otydlig och splittrad. Filmerna från Australien som använts i utbildningen anses överlag vara inspirerande och relevanta, men vissa tycker att de behöver anpassas mer till den svenska kontexten och de specifika målgrupperna. För att behålla och fördjupa kunskaper om Active support efter utbildningen efterfrågas mer uppföljning och fortlöpande stöd, som möten för reflektion och diskussion samt möjlighet att titta på filmerna igen. Flera önskar även fler utbildningstillfällen och att utbildaren ska komma tillbaka igen senare i processen för att hjälpa till med den praktiska tillämpningen. Feedback och observationer anses vara viktiga för att hålla arbetssättet levande. Det lyfts fram att de som ger feedback bör ha en pedagogisk förmåga och känna både personal och brukare. För att feedbacken ska vara konstruktiv måste syftet vara att utveckla arbetet snarare än att granska prestationer. Observationerna bör också genomföras tillräckligt ofta för att vara meningsfulla och bidra till långsiktig utveckling av Active support. Sammanfattningsvis skulle utbildningen kunna vara något mer sammanhållen och tydlig, och det finns ett behov av uppföljning och fortlöpande stöd över lång tid för att säkerställa att Active support tillämpas effektivt på sikt.

En önskan om struktur och tydlighet

Flertalet av intervjupersonerna talar uppskattande om den utbildning i Active support som de fick i början av implementeringen. Den beskrivs som ”konkret”, att den ”handlat om rätt saker” och innehållet beskrivs som intressant. Den introduktionsföreläsning som projektledaren och ansvarig professor höll i lyfts särskilt fram. Föreläsningen beskrivs ha ramat in LSS historiskt och

gett nya perspektiv på det området. Samtidigt har en del intervjupersoner ibland svårt att beskriva hur utbildningen faktiskt gick till och flera minns inte hur många utbildningstillfällen de egentligen har deltagit i. En stödassistent menar att de hade behövt gå igenom det skriftliga materialet mer grundligt och en annan upplever att introduktionen var otydlig i sin struktur:

Och sedan har det varit olika moduler, det har varit lite olika hemsidor. Alltså det blir någon förvirring. Det borde vara något kit som man verkligen gick igenom. Från A, till B och till C. Skulle passa mig bättre i alla fall. [...] Sedan var det något häfte där som vi skulle läsa. Förvirrad implementering! (Stödassistent)

Vissa chefer upplever att de har saknat tillräcklig insyn i själva planeringen av utbildningstillfällena. Det har ibland varit oklart för dem vilka som egentligen har gått utbildningen. Några bland personalen beskrivs ha fått gå på utbildningstillfällen flera gånger, medan annan personal inte alls har deltagit och det framkommer att anledningen till skillnaderna inte varit tydlig. Flertalet chefer fick utbildningen samtidigt som sin personal, men en av dem fick den först efter att personalgruppen hade fått den. Det beskrivs ha lett till att ansvarig chef behövde ”ta ett steg tillbaka” i stället för att kunna vara drivande och stöttande från början.

När boendepersonalen sedan väl börjar använda Active support i praktiken dyker det till en början upp funderingar kring arbetssättet; Var går till exempel gränsen för när du som personal ska hålla dig ”lite i bakgrunden” och när du ska ”pusha” eller ”styra” de boende mer? Sådana frågor kunde med fördel ha problematiserats litet mer redan under utbildningspassen.

Det kan bli en konflikt. Det kan handla om någon som mycket väl vet hur man ska diska och hur man dammsuger, men väljer att inte göra det för att den bara inte orkar. Och sen kommer – okej ska vi göra det för någon som inte orkar eller ska vi göra det för någon som inte kan? För det är skillnad. [...] Och då kommer det kanske inte vara i linje med Active support, för att personen bara ligger kvar i sängen hela dagen och vi går runt och fixar och trixar.

Intervjuerna visar att över tid så blir arbetssättets innebörd allt tydligare för personalen. En chef beskriver hur personalgruppen inte riktigt kunde greppa vad Active support stod för efter det första utbildningstillfället, men att detta klarnade redan efter det andra som innehöll en hemuppgift där de skulle testa arbetssättet i praktiken. Vid en uppföljningsutbildning som gjordes för de som hade missat ett eller två tillfällen, var det några i personalen som valde att gå om ett moment. De upplevde då att utbildningen skilde sig något åt mellan gångerna och kom tillbaka med ny inspiration. Ansvarig chef funderar vid intervjun över om den upplevda skillnaden har att göra med att utbildningen hade utvecklats ytterligare, eller om arbetssättet kanske snarare hade ”landat” hos stödassistenterna.

Filmerna bra men behöver anpassas

De allra flesta är positiva till de australiensiska filmerna om hur Active support kan tillämpas. Generellt utgör inte engelskspråkiga filmer något större hinder, men några hade ändå föredragit att ha dem på svenska. En stödassistent uppmärksammar till exempel att anställda inom LSS ofta är flerspråkiga och därför kan få det besvärligt när de ska förhålla sig till ytterligare ett språk. Filmerna anses annars generellt behandla aspekter av relevans för arbetet och att de utspelar sig i Australien är inte ett problem i sig.

”Det har ju gett mycket att se de där filmerna!” (Stödassistent)

”Ja, och filmerna. Mycket aha-känslor. Mycket sånt.” (Stödassistent)

Något som beskrivs som positivt med filmerna är att de visar att livskvalitet kan betyda olika saker för olika personer och att den insikten kan bredda bilden av vad livskvalitet kan vara. För

någon kan till exempel det vara särskilt viktigt att umgås med familj och släkt medan det för någon annan är mer uppskattat med vänskapsaktiviteter. Intrycket filmerna ger är också att arbetet i Australien har kommit längre när det kommer till att använda olika hjälpmedel som bildstöd och samtalsmatta. Flera av de intervjuade menar att det skulle vara positivt om de i sitt arbete kunde utöka användandet av kommunikationshjälpmedel. Något som också lyfts är att filmerna ofta porträtterar brukare med en högre grad av funktionsnedsättning än vad brukarna på de egna boendena har. Det kan medföra att det blir svårt att förstå hur arbetet enligt Active support kan se ut med mer högfungerande och självständiga brukare. Här efterfrågar personalen mer stöd och inspiration för att kunna göra anpassningar som passar boendenas målgrupper.

Filmer från Australien ingår även i utbildningen i praktiktäna ledarskap. De illustrerar hur observations- och feedbackmoment mellan praktiktäna ledare och boendepersonal kan gå till. En chef reagerar på att ledaren i filmen ger konkreta förslag på hur stödassistenten skulle kunna jobba mer i enlighet med Active support. Det beskrivs som problematiskt eftersom det förutsätter att chefen som praktiktäna ledare antar en ”expertroll”, när det snarare handlar om att hela personalgruppen är inne i en gemensam lärprocess där de växer genom att reflektera tillsammans. Ett sådant mer auktoritärt sätt att instruera medarbetare fungerar inte i svensk kontext.

Den som gav feedback (i filmen) kom väldigt mycket uppifrån och ned. Den gav en form av att "jag ser det här, det här ska du tänka på och så här kan du dessutom bemöta" och sedan en rad förslag på hur personen skulle göra i stället. [...] [Här i Sverige får] man hitta en väg – hur kommer vi tillsammans fram till hur man kan göra? ”Jag tänkte på det här, hur tänkte du då?”, ”Finns det andra sätt som vi kan gå till väga på?” Lite sådana frågor, att man tillsammans upptäcker olika möjligheter i stället för att instruera personen, från toppen och ned. Jag tror inte att det funkar så bra i Sverige, det brukar inte vara så lyckat med den typen av instruktioner. Det är bekvämt men jag tror inte riktigt att det funkar. (Chef)

Kunskapen behöver hållas vid liv

En återkommande kommentar om utbildningen är att minnet bleknar och att utbildningen behöver ”hållas levande”.

Utbildningen var bra. Det som är svårt är att komma ihåg. [...] Om du skulle fråga: Vad handlar den om? Jag skulle, det skulle ta mig ganska lång tid att försöka komma ihåg den. [...] För att hålla det levande så behöver man lite påfyllning. (Chef)

En stödassistent nämner att det var svårt att minnas ”vad Active support är” mellan utbildningstillfällena, i och med att utbildningen var utspridd under en längre tid. Flera deltagare efterfrågar en mer sammanhållen introduktion med tydliga uppföljningar. Ett förslag är ett forum för samtal, till exempel genom att utbildaren kommer till arbetsplatsen för att följa upp utbildningen i praktiken. Flera menar att det för repetitions skull vore gynnsamt att titta på de filmer som ingick i introduktionen igen efter en tid. Ett annat förslag är fler utbildningstillfällen, antingen utanför arbetsplatsen eller genom att projektledaren kommer och håller i föreläsningar och diskussioner på plats för att upprätthålla och fördjupa sina kunskaper. Upplevelsen av en viss otydlighet hade kunnat skingras om tid hade avsatts för att i efterhand avsätta tid för att kunna återknyta till utbildningen.

Jag tror att ett grundproblem är att det är lite luddigt. Jag tror att det kan spela in. Jag tror att vi kanske hade behövt avsätta lite mer tid på möten för att bara kort gå igenom olika situationer hur man kan tänka utifrån Active support, så vi har inte riktigt hållit det levande heller. (Stödassistent)

Hur pass mycket personalen har haft möjlighet att prata om utbildningen efteråt är exempel på en organisatorisk faktor som troligen inverkat på att minnet av utbildningen bleknar för vissa.

Att ge feedback – en grannlaga uppgift

En bärande del av Active support är att personalen efter genomförd grundutbildning observeras i sitt arbete och får feedback på sitt agerande utifrån Active supports arbetssätt. Personalen beskriver vissa generella egenskaper som de tycker är viktiga hos den som ska göra observationerna, till exempel att personen har ett pedagogiskt förhållningssätt och är väl insatt i Active support. De flesta menar också att den som observerar och ger feedback bör vara någon som känner både personal och brukare och som är bekant med arbetsrutinerna. Att kunna ge feedback på ett konstruktivt sätt och göra tillfället till ett slags handledning snarare än en iakttagelse/bedömning förs fram som förmågor som den praktiska ledaren bör ha. Flera stödassistenter och chefer framför att det finns en risk att personalen känner sig granskad och blir nervös om chefen observerar. En av cheferna framför att det därför är viktigt att vara varsam och att ge feedback på ett sådant sätt att personalen inte hamnar i försvarsställning. En intervjuperson lyfter särskilt fram vikten av att det tydligt framgår att syftet med observationerna är att *brukarna* ska få det så bra som möjligt. Personalen observeras för att arbetet ska utvecklas, inte för att deras arbetsprestation ska granskas.

De observationer som genomfördes av utbildningsansvarig under implementeringsprocessen har uppfattats som ett gott mycket stöd i arbetet med Active support. Hon hade förmågan att nästan ”göra sig osynlig” och fick både personal och brukare att känna sig bekväma. Dessutom uppmärksammade hon både kroppsspråk och mimik, och gav sedan en utvecklad feedback. Hon var också följsam och hade stor kännedom om målgruppen, vilket upplevdes ha stor betydelse för kvaliteten på feedback.

Flera tror också att fortsatta observationstillfällen kommer att kunna bidra till att hålla Active support levande även efter utbildningen.

Vid feedback-tillfällen finns det jättemycket utrymme att diskutera Active support. ”Du gjorde så, kan man tänka och göra så?” Då finns det verkligen utrymme för det. (Stödassistent/praktiska ledare)

Det uttrycks som grundläggande att observationstillfällena också sker tillräckligt ofta och blir tillräckligt omfattande för att de också ska bli meningsfulla. En gång i månaden uppgavs vara för sällan enligt personal på ett boende där upplägget såg sådant ut. På ett av boendena bestämdes att endast en observation i månaden skulle göras. I praktiken innebär att det kunde gå cirka ett halvår mellan observationerna av enskilda stödassistenter.

Med tiden kommer förändringen

Temat ”Med tiden kommer förändringen” har underteman ”Delaktighet och självbestämmande – en motsägelse?”, ”Delaktighet och självbestämmande – utesluter inte varandra”, ”Delaktigheten ökar – åtminstone i det vardagliga”, ”Från service till stöd – att göra tillsammans”, ”Mot inkännande och flexibilitet” och ”Ökad medvetenhet och gemensamt synsätt” Resultaten visar att efter en viss tid kan personalen tydligt se resultat av det nya arbetssättet. Till en början brottas personalen med hur de ska se på och hantera balansen mellan delaktighet och självbestämmande. Personal och chefer diskuterar hur dessa två begrepp kan uppfattas som motsägelsefulla, särskilt när brukare inte vill delta i aktiviteter eller behöver begränsas för sitt eget bästa. Trots dessa initiala svårigheter visar det sig att delaktighet och självbestämmande inte behöver utesluta varandra. Genom att anpassa stödinsatserna individuellt, där personalen har en balans mellan att stötta och att låta brukarna göra saker själva, uppfattas både delaktigheten och självständigheten ha ökat för de boende. De boende blir mer engagerade i vardagsaktiviteter som matlagning, städning och inköp, vilket stärker deras självkänsla och stolthet. Personalens förhållningssätt till service och stöd

har förändrats, från att göra allt åt brukarna har de börjat stödja dem i att själva delta så mycket som möjligt. Detta skapar ett mer dynamiskt och flexibelt arbets sätt, där insatser ibland skjuts upp eller anpassas beroende på den boendes dagsform eller motivation. En viktig aspekt av arbetet med Active support är att det skapar ett gemensamt synsätt inom personalgrupperna, där en ökad medvetenhet om individernas behov och förmågor gör att personalen blir mer motiverad och engagerad i att hjälpa brukarna att utvecklas. Arbets sättet ger också en ökad gemenskap och en mer lyhörd arbetsmiljö, vilket gynnar både personalen och brukarna.

Delaktighet och självbestämmande – en motsägelse?

Personal och chefer lyfter genomgående delaktighet och självbestämmande som några av de viktigaste aspekterna med Active support. Samtidigt uppehåller sig flera, främst stödassistenterna och främst i början av implementeringsprocessen, kring en upplevd motsägelse mellan delaktighet och självbestämmande. Hur förhåller sig de båda tillvarandra? Kan en boende överhuvudtaget bli delaktig i en aktivitet samtidigt som den inte vill delta? Är det ens önskvärt? Vissa uttrycker att det kan vara svårt att det inte finns något tydligt ”rätt eller fel” för hur de ska följa eller leda brukaren. Några jämför samtidigt med sitt eget liv och menar att de själva kan ju strunta i disken eller städningen en dag bara för att de inte känner för det. Ska, och i så fall hur, de anställda motivera till aktiviteter när en boende inte vill delta?

Jo, men det (delaktighet) kan säkert göra gott. Sen så kan jag ju se att det säkert kan vara så att det finns personer som inte alls tycker att det är speciellt...det ger mig inte alls nånting att skära den grönsaken för jag vill inte det eller jag tycker inte det är roligt eller nåt sånt där. (Stödassistent)

Flera har funderingar kring om självbestämmande verkligen kan uppnås fullt ut. Hur blir det för en boende som vill ”klippa och klistra” men där saxarna behöver hållas inlåsta för att det finns ett självskadebeteende eller för någon som älskar att äta men har ett matmissbruk som gör att den ”inte ens får ha mat inne hos sig”? En brukare är t.ex. mycket motiverad att utföra aktiviteter själv, men personal anser att de behöver sätta stopp eftersom saker kan gå sönder eller matlagning kan ske på ett ohygieniskt vis. Det kan upplevas som känsligt och svårt att vara den som begränsar:

”Vem är jag att tala om att nu har du ätit tre semlor, du får inte äta den fjärde för du kommer må jättedåligt?” Det kan bli en fråga om makt: ”[...] jag har varit inne på det tidigare, men det här att man som omsorgsperson, när man jobbar inom det här, att man har makt och man är i en maktposition. Så är det!” (Stödassistent)

I implementeringens inledningsfas ger intervjuerna intrycket att cheferna har lättare än personal att förhålla sig till delaktighet kontra självbestämmande, det verkar vara mer okomplicerat för cheferna. De framstår som mer öppna för att tumma på att de dagliga rutinerna alltid måste genomföras. Det får dock inte gå så långt att en lägenhet blir en ”sanitär olägenhet” eller en dålig arbetsmiljö för personalen. Det är en utmaning att hitta pedagogiska lösningar och att anpassa insatser efter den individuella brukaren, men det är viktigt att verkligen försöka och försöken kommer att leda till kreativa lösningar. Det är inte nödvändigtvis ett centralt mål att brukarna alltid ska utföra dagliga rutiner som matlagning, diskning, städning och tvätt, menar flera. Det är viktigt att de insatser där brukarna görs mer delaktiga är meningsfulla för just dem. Här kan enligt cheferna personalen behöva stöd i att inte fastna i diskussioner om rutiner eller tro att de behöver tjata på de boende att utföra dessa.

Det gör ju inget om det blir lite stökigt. Vad gör det? Men vi får utföra ett tillsyns städ i kök, badrum och så vidare. Sen pratar vi lite med personen under tiden och frågar dem lite grann, och ser om de kan vara lite

delaktiga. Och sen så satsar vi på nånting annat istället. I stället för att hålla på och tjata om det hela tiden. Om en person har för svårt att gå upp, komma ut och inte ens kommer till daglig verksamhet till exempel. Och bara sitter hemma liksom. Då är inte målet att börja städa. Jag tycker vi har haft många bra diskussioner om vad vi ska göra. (Chef)

Delaktighet och självbestämmande – utesluter inte varandra

Med tiden blir inställningen till delaktighet och självbestämmande mer nyanserad bland assistenterna och vid intervjutillfälle två upplevs de ha landat och hittat en balans i sina angreppssätt. Delaktighet behöver inte nödvändigtvis ske på bekostnad av självbestämmande, utan båda kan existera parallellt. Det handlar snarare om att göra bedömningar om vad som är rimligt i det enskilda fallet och flera verkar nu trygga i att anpassa sig efter brukare och situation. En stödassistent beskriver det så här, på frågan om var gränsen för självbestämmande och motiveringsarbete går:

Det är svårt. Det blir en balansgång i varje situation. Men absolut att man försöker tills man får ett nej tänker jag. Och sen får man göra om och testa lite. Dela upp insatsen i mindre delar igen och fortsätta försöka. Men verkligen, det krävs ju personkännedom och anpassningar till situationen. Det är svårt att säga generellt vad gränsen går. (Stödassistent)

Det kan alltså vara enklare att bryta ned aktiviteter i delmoment och tydligt se en eventuell framgång.

En intervjuad chef framhåller samtidigt att det är viktigt att tänka på Active support ur ett helhetsperspektiv och att se hela människan. Chefen fick sig en tankeställare när en person kom på studiebesök till boendet.

Då var just den här boende med och visade runt. Han tycker jättemycket om flaggor och länder, så han visade hela... Men sedan försökte jag få honom att hjälpa till att duka fram, att skicka... Och då kunde jag känna att han inte ville hjälpa till. Även [besökaren] försökte få honom att till exempel skicka något vidare. "Nej, du kan det också", säger den boende då. Och då kunde jag känna att vi inte kunde visa hur vi jobbar med Active support. Samtidigt som jag kom på – fast han har ju varit delaktig, han har suttit med hela tiden, han har själv valt vad han vill göra. Jag kände själv att jag så lätt ramlade ner i de här... små metodsakerna. Har han haft en aktiv dag? Absolut, det har han. Han gjorde inte ett dugg av det vi tänkte och som han kanske på sikt kommer att klara. (...) Det är ju inte fel. Sådana saker. (Chef)

Delaktigheten ökar – åtminstone i det vardagliga

Den största förändringen sedan Active support implementerades på boendena anges i intervjuerna vara ökad delaktighet för brukarna, även om också ökat självbestämmande och ökad självständighet nämns. Det finns flera exempel på hur Active support bidragit till att brukarna är mer delaktiga i aktiviteter på boendet och till största del handlar det om vardagsrutiner. Även om inte alla boende kan vara med på allt varje dag, så är det många som nu oftare deltar i att förbereda sina måltider, plocka undan efter sig, diska, tvätta sina kläder, städa sina lägenheter eller handla mat. Flera intervjupersoner menar också att detta verkar göra många av brukarna både stolta och glada. Det beskrivs också hur Active support bidrar till att personalen blir mer medveten om vad brukarna klarar av och kan vara delaktiga i.

Hyresgästen kan göra mycket mer själv än vad jag någonsin hade tänkt mig bara för att jag aldrig har testat att göra det så förut. Det är ju jättekul liksom! (Stödassistent)

Det beskrivs som positivt för den egna yrkes stoltheten att kunna vara den som motiverar till mer delaktighet i aktiviteter och sociala relationer. En stödassistent berättar om hur personalen valt att arbeta med Active support och en boendes kvällsrutiner, och beskriver en kväll när

tandborstningen för första gången gick helt smidigt. Att se den utvecklingen var ”en av de bästa känslorna” hon har haft på arbetsplatsen.

Ökad delaktighet uppfattas betyda mycket för de boende själva. En anställd beskriver en process där de stöttat en boende i att kunna handla själv. Från att de som personal har handlat allt gör nu den boende det flesta inköp på egen hand.

Sen har han lärt sig, nu han gör själv och han blir jättestolt när han gör det. [...] Eller när han ska betala i kassan, han vill gärna ta kortet och blippa själv. [...] Då blir han stolt och glad. (Stödassistent)

Den ökade delaktigheten kan ta sig olika uttryck och en chef berättar om en ögonöppnare: vid en observation av en matlagningssituation med en brukare som tidigare hade uppfattats som ointresserad av matlagning, blev det tydligt att stödassistenten och brukaren hela tiden interagerade kring matlagningen även om brukaren kanske inte alltid gjorde allt ”rätt”.

De stod och småpratade och "ja, men kan du inte plocka fram den där", och "oj, här gjorde jag fel, skulle du kunna ta...". Ja, men, liksom...hon var ju jättedelaktig. Hon satt ju inte med sin mobil i soffan. Då hade jag förstått. Sådana saker, man kan lyfta blicken lite. (Chef)

Exempel på hur Active support kan användas för att stötta brukarna till delaktighet i sociala sammanhang är färre än de mer praktiska och vardagliga exemplen. En berättelse om en boende är emellertid ett gott exempel på hur det kan se ut när det lyckas:

Vi har ju ett till exempel som jag tycker är Active support. Den här senaste hyresgästen som jag pratade om, när [hen] åker till en [träffpunkt] så är det någon där som [hen] är lite betuttad i, men [hen] är blyg så [hen] vågar inte själv riktigt ta steget och ta kontakt [...]. Och sen har [hen] blivit sur då när [hen] har åkt därifrån och inte har fått till någon kontakt. Och jag vet inte om jag hade tänkt så innan, men nu har både jag och [en annan stödassistent] varit där och sammanfört dem lite. Så nu har de pratat flera gånger och [hen] har varit jättemallig över det. Och jag har nog tänkt innan kanske att ”nej, men vadå, det är väl inte, tänk om det blir fel, det kanske inte är min sak att lägga mig i där liksom”. Men nu har vi gjort det...och det har blivit riktigt bra och det är väl Active support? [...] [Hen] till och med gick fram och gav [vederbörande] en kram och sa hej då senast vi åkte och det hade jag heller aldrig sett från början. (Stödassistent)

Cheferna lyfter särskilt vikten av främjandet av sociala relationer som en målsättning och inte endast nöja sig med deltagande i vardagsrutiner.

Man har pratat om att det man kan, det ska man göra själv. Till exempel stoppa in tvätten i tvättmaskinen. Men då är det väl roligare att gå ner på stan? Eller liksom, göra aktiviteter och få prova olika saker. Liksom nästa steg. Jag tänker på daglig verksamhet – man får välja mellan hunddagis, café, teater, drama. Men det finns ju så mycket annat! Kan vi gå lite i bräschen för det också? Utmana det? Att verkligen få delta i samhället. Det tänker jag att Active support står för. (Chef)

Från service till stöd – att göra tillsammans

Redan under den första intervjuomgången kan stödassistenter se att Active support har gjort skillnad i hur man som personal tänker kring service på boendet. Förändringen många nämner är ökad medvetenhet om att inte gå in och göra allt för de boende utan att i stället motivera dem till att vara delaktiga i sysslor och aktiviteter, med stöd eller mer självständigt. Personalens grundutbildning och tidigare erfarenheter beskrivs påverka synen på vad service och stöd är. De med mer av en omvårdnadsbakgrund beskrivs ibland som vana vid att ”göra åt” brukaren:

Sedan kan man känna lite där att det är många som kanske har jobbat inom vården och som är vana att serva så att det liksom blir för mycket servande. (Stödassistent)

En stödassistent kopplar också fokus på service till hur det kan se ut på arbetsplatser inom LSS i stort, där tidspress bidrar till att personalen gör det mesta själva eftersom det upplevs gå fortare. Det blir en typ av service som medför att personalen ”ju tar ifrån många personer vad de faktiskt kan göra själva”. Flera intervjupersoner reflekterar över detta och många är positiva till att Active support kan bidra till en förändring.

Ja, men alla människor har väl rätt att kunna göra så mycket de kan efter sina förutsättningar. För inom vården över huvud taget tror jag att det är väldigt lätt att man tar över bara för att det ska gå snabbt och smidigt och sådana här saker. Och vissa personer, alltså är man i beroendeställning eller vad man ska säga, så är det nog ganska lätt att...Det är bekvämt att någon annan gör det också, det blir en naturlig grej, fast man faktiskt skulle kunna göra mera saker själv. Så att jobba på det sättet gör att de får vara mera delaktiga i sitt eget liv. Så att jag tycker det (Active support) är bra. (Stödassistent)

Att de boende i högre grad är delaktiga i aktiviteter och utför dessa mer självständigt, medför ett förändrat arbetssätt där det ”inte alltid [är] det som är det smidigaste som är det mest värdefulla”. Personalen är också relativt överens om att deras roll i första hand är att stötta, inte utföra service. I vissa situationer kan det ändå upplevas som att det inte finns tillräckligt med tid för att stå vid sidan av och låta en brukare utföra en aktivitet själv eller med stöd, men efter hand hittar personalen allt fler lösningar kring hur de kan undvika att inte serva för mycket. Det ses till exempel som en möjlighet att faktiskt skjuta upp en insats till senare för att kunna genomföra den tillsammans med brukaren.

Det är tydligt att cheferna tycker att det är viktigt att personalen arbetar med stöd snarare än med service och en chef kan tidigt se att Active support har bidragit till en omställning i personalens tänkande. Framför allt på den här typen av gruppboenden, där brukarna är relativt högfungerande, upplevs det som viktigt att personalgruppen initierar många aktiviteter och jobbar *tillsammans* med brukarna, i stället för att göra saker *åt* dem och fokusera på att allt ska gå snabbt.

Men så länge man förstår, det är det jag tycker om med Active support, så länge jag ändå förstår helheten och tänker så... Ja, så kommer man ganska långt ändå. [...] Då får jag in hur mycket stöd jag behöver ge och vilken typ av stöd. Är det verbalt, hand på hand, är det bilder? Och när ska det ske och hur ofta? Det är väldigt tydligt det här med att hellre att man är med en stund än inte alls – det är en vinst. Det är inte ett mål att man alltid ska genomföra en hel aktivitet. (Chef)

Mot inkännande och flexibilitet

Under den första intervjuomgången framför en av cheferna att det finns personal som tycker att rutiner är viktigare än vad andra kollegor tycker. När Active support har integrerats mer i det dagliga arbetet, vilket blir tydligt vid intervjutillfälle två, så beskrivs förhållningssättet till rutiner ha blivit mer dynamiskt. Flera intervjupersoner uttrycker sig på ett mer nyanserat sätt kring hur aktiviteter bör genomföras tillsammans med brukarna. En stödassistent ger ett exempel.

Jag tycker personligen, vi kanske är av olika uppfattningar om det, men att vissa saker kan man som boende inte välja bort och då får vi kliva in och ta större plats. Andra moment kan vi faktiskt backa lite i och ge dem utrymme till att få viljan eller motiveringen till. Eller hoppa över den veckan, det kanske inte är så viktigt att städa den veckan. Och så städer man nästa vecka. Typ städ, tvätt, vissa saker överlever man att inte göra. Men mat exempelvis, överlever vi inte utan. (Stödassistent)

En annan stödassistent menar att det är viktigt att låta insatserna ta tid eftersom brukarna behöver kunna vara med och bestämma och därigenom påverka sina liv. Det behöver då vara möjligt för en personal att ta ett beslut i linje med Active support som får som konsekvens att

exempelvis städningen skjuts upp till morgondagen, trots att det innebär att den lämnas till en kollega. Det kan uppstå en konflikt mellan flexibilitet och bemanning och stödassistenten menar att det behövs en samsyn inom personalgruppen där alla förstår för vems skull man egentligen jobbar. På frågan om vad Active support grundpelaren ”*varje ögonblick har potential*” kan innebära, svarar en stödassistent:

Men jag tänker också att när situationen dyker upp – att man själv är flexibel för, jag bara hittar på nu, men om jag ska gå in i en lägenhet och så ska jag göra något moment med en boende. Och plötsligt så börjar den boende tömma sin egen diskmaskin i stället och ställa upp i skåpen. Då gäller det att vara flexibel.
(Stödassistent)

Oftast hinner personalen inte genomföra varje aktivitet med varje brukare enligt ambitionen i Active support. Däremot upplever de praktisknära ledarna vid intervju tillfälle tre att personalen nu hela tiden har med arbetssättet ”i sitt tänk”, men för att hinna med behöver vissa prioriteringar göras, så som att på förhand välja ut vissa särskilt viktiga stödområden för varje boende och arbeta aktivt med att utveckla just dem. Personalen berättar att de ofta behöver anpassa sig efter individen eller brukarnas dagsform och att det då finns olika sätt att stötta de boende till ökad delaktighet. Det kan handla om att utföra aktiviteter tillsammans, att göra vissa delar av en aktivitet åt en brukare för att den ska bli motiverad att göra andra, eller att uppmuntra och försöka hitta brukarens lust. Någon vill bli lämnad själv för att inte känna sig iakttagen och ibland kan en aktivitet behövas skjutas upp för att motivationen eller orken inte finns. Återigen framträder en mer dynamisk syn på delaktighet; det behöver inte betyda samma sak för alla eller se likadant ut varje gång. Detta öppnar upp för att göra anpassningar efter de olika individerna i verksamheten. Två ur personalen diskuterar att de upplever en skillnad sedan implementeringen av Active support:

Stödassistent 1: Jag kan ge ett jättebra exempel, det är typ att äta. Vi har brukare som, vissa äter, de spiller inte ett enda riskorn. Medan andra bryr sig inte lika mycket om de spiller lite här och där. Och då var det väldigt lätt innan Active support att man sa, ”du, se till att inte spilla nu”. Men det bygger upp för misslyckande.

Stödassistent 2: Och då är frågan – varför? Det är ju personen vi pratar om. Jag vet ju att det inte riktigt finns den där känslan i finmotoriken. Det är väl bara så det är. Så bara, so what liksom. Fullständigt ointressant.

Stödassistent 1: Exakt. Vad gör det om den här personen spiller maten egentligen?

Stödassistent 2: Ja, ingenting.

[...]

Stödassistent 1: Det är mer mina problem än brukarens. Efter det här har den inte brättom till något annat. Den kan stå och dammsuga där eller göra rent. Det tar två sekunder. Men låt den äta bara.

Flexibilitet och anpassningar går att i sin tur koppla till närvaro. Det krävs en medvetenhet om den man möter, menar en stödassistent. När du som personal träder tillbaka skapas ett utrymme som möjliggör att du kan läsa av och förhoppningsvis förstå vad den boende behöver i just den stunden. Det kan handla om mer eller mindre stöttning i ett visst moment eller att fånga upp om brukaren behöver göra något helt annat än vad som från början var planerat. Det gäller att kunna vara både närvarande, flexibel och spontan. En av cheferna menar att den som ska arbeta med Active support behöver kunna läsa av människor och fånga upp saker i stunden. Det är sådana egenskaper som just den chefen också efterfrågar och förmedlar till boendets vikarier att de behöver ha.

Ökad medvetenhet och gemensamt synsätt

Att vara en del av implementeringen av Active support framstår som betydelsefullt för de intervjuade. För den enskilda stödassistenten nämns aspekter som motivation, ökad medvetenhet både om det egna förhållningssättet i arbetet och om hur det egna arbetet med brukarna skulle kunna förbättras, samt stöttning i att utveckla sitt eget arbetssätt. En chef berättar om hur meningsfullt det kändes att kunna ge en av sina medarbetare positiv feedback utifrån de observationer forskningsprojektets projektledare hade genomfört: ”det har ju lyft hela personen”. En annan chef menar att det i uppföljningar med personalen kan vara bra att ha Active support som något att ”luta sig mot”, som ett gemensamt språk eller förhållningssätt där det går att hänvisa till exempelvis den utbildning som alla har tagit del av. Sammantaget beskrivs arbetsgruppen som helhet ha fått mer energi, inspiration, gemenskap, kunskap och ett gemensamt synsätt på arbetet.

Det känns som en möjlighet att kunna vara mer engagerad i sitt arbete och få möjligheten på något sätt att kunna vara med om någonting större. Jag blir mer motiverad när jag känner att jag kan följa det här och känner att vi har fått den här hyresgästen (brukaren) att förändras på ett bra sätt! Alla som faktiskt bryr sig om arbetet, jag kan inte snacka för alla men jag kan nog säga att alla blir mycket mer motiverade när man är en del av ett sådant här projekt och på något sätt märker att det funkar. (Stödassistent)

Vidare lyfts att personalens arbetssätt har förändrats, även om det finns delvis olika åsikter om till vilken grad. Vissa av intervjupersonerna anser att de redan innan implementeringen arbetade i linje med Active support och en chef menar att personalgruppen sedan tidigare hade ett starkt engagemang för ökad delaktighet för brukarna. Samtidigt finns beskrivningar från både personal och chefer att ett mer gemensamt synsätt har vuxit fram inom arbetsgruppen. De upplever en ökad lyhördhet för att hjälpa brukarna att på egen hand nå målet, där de boendes delaktighet och självbestämmande får större plats. Flera nämner ökad medvetenhet om att se de små stunderna under vardagen som tillfälligheter att hjälpa någon att utvecklas, och en stödassistent upplever ökad tydlighet i förhållningssätt gentemot brukarna när det kommer till hur valmöjligheter presenteras. På ett boende där de ibland diskuterar olika situationer utifrån Active support på personalmöten, upplever chefen en ny typ av engagemang och nyfikenhet hos personalen.

Där (på mötet) hände det någonting väldigt positivt, där man verkligen fokuserade på de vi jobbar för, så att säga. Att man ville hitta lösningar och lyssnade in varandra. Det har jag nästan aldrig varit med om under alla år. (Chef)

Ledarskap är grundläggande

Under temat ”Ledarskap är grundläggande” ryms undertemana ”organisatorisk förståelse och chefsstöd” och ”det praktikenära ledarskapet ändras”. Cheferna uttrycker att de generellt får stöd från sina organisationer i arbetet med att implementera Active support, och det finns en stolthet över att ha infört det. Flera chefer och personal upplever trots det att arbetssättet behöver en starkare förankring inom hela organisationen och att resurserna inte är tillräckliga för att genomföra det effektivt. Det finns även farhågor att det i vissa fall kan framstå som om organisationen marknadsför Active support utan att det genomsyrar det dagliga arbetet i alla verksamheter, vilket kan skapa en känsla av falsk marknadsföring. En viktig del av implementeringen är att chefen förmedlar vikten av Active support och prioriterar det. Trots att de ansvariga cheferna är positiva till arbetssättet, upplever de ofta att deras tid är för pressad för att engagera sig fullt ut. Detta gäller särskilt chefer som ansvarar för flera boenden. Personal upplever ibland att de får klara sig själva och efterfrågar en mer närvarande chef. Det blir tydligt att någon annan än den formella chefen ibland behövs för att hålla arbetet med Active support levande. Att agera praktikenära ledare är en viktig uppgift, inte minst eftersom det åtminstone i början kan kännas obekvämt och

ovant att som medarbetare bli observerad i sitt arbete. Vid införandet av Active support var verksamhetscheferna initialt de som lärdes upp i och var tänkta att bli praktikinära ledare på boendena. Över tid blir det dock tydligt på några gruppboenden att chefen är för upptagen med annat för att kunna genomföra observationer och ge feedback. Förändringar görs på initiativ från arbetsgrupperna själva och nya praktikinära ledare utses efter en tid där erfarna stödpedagoger/ stödassistenter istället tar den rollen. Även om det innebär förbättringar har den konstruktionen svagheter. Det blir skört när en person ensam är ansvarig att driva arbetet framåt och det räcker med att personen blir sjukskriven eller slutar för att det praktikinära ledarskapet ska riskera att fallera.

Organisatorisk förståelse och chefsstöd

Över lag känner sig cheferna stöttade i arbetet av sina organisationer och menar att det finns en generell stolthet hos huvudmännen över att ha infört Active support. Ett sätt att försöka öka den egna huvudmannens och organisationens kunskap om Active support ytterligare har varit att berätta om Active support på värdegrundsdagar. Samtidigt framkommer det att arbetssättet skulle behöva en ännu starkare förankring i alla led i den egna organisationen, hos samtliga anställda så att de har en förståelse och insyn i det arbete som ska utföras. Några intervjupersoner uttrycker att de saknar tillräckligt stöd från sin organisation eftersom det helt enkelt inte avsätts adekvat med resurser för genomförandet.

Så är det, men det här (Active support) känns inte som någon fråga som finns med överhuvudtaget när man schemalägger. Det är en icke-grej och ska man nu ha det som sin nisch, då kanske man behöver ta höjd för det. (Stödassistent)

Någon stödassistent nämner också att det finns en diskrepans mellan hur den egna organisationen presenterar sin satsning på Active support utåt och i vilken grad den faktiskt har genomförs i praktiken. De har i jobbbannonser förts fram att det arbetas med Active Support och nyanställda har lockats av det. När nyanställda sedan börjat arbeta så har upplevt att arbetet kanske inte har genomsyrat arbetsplatsen i den grad de hoppats på:

Det var ju så att när vi sökte jobb här så tog ju hon som anställde mig upp det redan på anställningsintervjun, att det var Active support här [...] Då känner man ju också att man blir lite lurad kanske. Så bra är vi inte på det. Så lite falsk marknadsföring, men det lever absolut som en del av att det är så man ska jobba här. (Stödassistent)

Den närmsta chefen beskrivs vara den som ska skapa rätt förutsättningar genom att prioritera införandet av Active support och kommunicera att arbetet är prioriterat: ”Det är viktigt att chefen förmedlar att det här är viktigt”. De ansvariga cheferna på boendena är också positivt inställda till Active support men det framkommer att det varit svårt för dem att hinna engagera sig så mycket som de skulle ha önskat. Särskilt en chef som ansvarar för två boenden berättar att schemat har varit för pressat för att verkligen kunna sätta sig in i arbetssättet, vara helt närvarande och också kunna genomföra observationer på ett bra sätt. Det är något som även personalen bekräftar. Några upplever att personalen har fått klara sig själva ganska mycket och uttrycker en önskan om en mer närvarande chef i implementeringsfasen. Även om andra chefer inte har haft en lika stressad situation, menar de ändå att rollen som chef redan innehåller så pass mycket att det är svårt att hitta tiden att vara den som driver ett förändringsarbete som Active support.

Det praktiktäna ledarskapet ändras

Under intervjustudiens gång blir det tydligt att någon utöver eller tillsammans med närmsta chef behövs för att arbetet med Active support ska etableras och utvecklas. Det blir svårt för chefer att få tiden att räcka till för att vara på plats och arbeta med det praktiktäna ledarskapet på ett bra sätt.

Jag tänker att det måste finnas en som håller i det lite grann och driver frågan och tycker att det är kul och har både kompetens och förmågan att få med sig gruppen och hålla det här levande. För annars om det hänger bara på chefen så blir glappet för stort. För jag kan inte göra alla observationer som man pratade om tidigare. Jag kan inte förstå hur man ska jobba kring varje boende för jag jobbar inte med de boende. (Chef)

Observationer genomförda av den formella chefen kan ibland också upplevas som hämmande och få personalen att känna sig ”granskad”. Det kan bli oklart vilken roll chefen egentligen har när hen är på plats:

På mitt boende där jag också är chef. Där blir det också en lite konstig mellanroll. Ar jag där nu bara för att ”kolla” eller vad gör jag? (Chef/praktiktäna ledare)

Till slut bestämmer tre av fyra boenden att någon annan än verksamhetschefen ska ansvara för det praktiktäna ledarskapet. När intervjustudien avslutas ar det bara en av cheferna som fortfarande har kvar ansvaret för att göra observationer och ge feedback till sin egen personalgrupp. På just det boendet är det emellertid inbyggt i chefstjansens arbetstid att arbeta med just Active support. Den nya praktiktäna ledaren hämtas från personalgruppen och ar en erfaren stödpedagog/stödassistent. Det framstår som att de flesta bland personalen är nöjda med förändringen som skett med ny praktiktäna ledare. Någon lyfter att det kan kännas obekvamt att bli observerad av en kollega och ser hellre att de hade haft en utomstande person som observator. Men för majoriteten är det en förbättring med en mer närvarande praktiktäna ledare som dessutom har god kännedom om de boende och verksamheten.

Det finns exempel på någon brukare som inte har velat medverka vid observationerna, men det framstår inte som ett problem på det hela taget. På ett boende har de prövad en strategi med att också ha med de boende också vid feedbacktillfallen. På så vis har personalen direkt kunnat ta tillvara på den boendes synpunkter på stödet, ett tillvägagångssätt som inte från början ingick i Active support. Ett ytterligare exempel på en förändring som gjorts av personal själva är hur en extern handledare diskuterar enskilda observationer med hela personalgruppen, som ett sätt att hålla arbetet levande och skapa gemensamma reflektionstillfällen.

Samtidigt är det så att även om nya praktiktäna ledare har utsetts ar det inte alltid enkelt att aktivt driva arbetet med Active support framåt. På ett boende med mycket sjukskrivningar har den praktiktäna ledaren till exempel behövt ta över kontaktmannaskapet för flera brukare, vilket har tagit mycket extra tid i anspråk. Även sjukskrivningar av praktiktäna ledare har medfört att arbetet med Active support periodvis har hamnat i skymundan på boenden. När utsedda praktiktäna ledare inte har kunnat vara på plats har arbetet avstannat eller pausats. Oavsett lösning kring det praktiktäna ledarskapet så kan problem således uppstå om utsedda personer inte kan vara tillräckligt närvarande. Det går ut över arbetet med observationer och feedback, även om ”tänket” beskrivs leva kvar i det dagliga arbetet.

Intervjuerna visar också att avsaknaden av formellt chefsmandat kan utgöra ett hinder eftersom den praktiktäna ledaren inte kan fatta egna beslut kring personal och tidsresurser. En praktiktäna ledare som ville öka antalet observationer hade exempelvis fått ett direktiv om att

utföra observationer endast en gång i månaden. Ytterligare ett sätt att lösa frågan om praktiktäna ledarskapet som föreslås är ett slags delat ledarskap, där chefen håller i de mer strukturella delarna av arbetet medan någon av personalen ansvarar för observationer och feedback. På ett boende prövas det också att använda sig av en praktiktäna ledare som inte arbetar på boendet (en chef som arbetar med praktiktäna ledarskap på ett av de andra boendena). Med tiden framkommer vissa problem även med en lösning eftersom den praktiktäna ledaren inte är en av de anställda och inte vistas tillräckligt ofta på boendet.

För jag är ju inte praktiktäna på [ett boende] till exempel. Utan då blir det ju så specifika tillfällen jag kommer ut. Jag tror inte att det är det bästa på sikt. Det tror jag inte. (Chef/praktiktäna ledare)

Implementeringen sker inte i ett vakuum

Huvudtemat "Implementering sker inte i ett vakuum" kan delas in i två underteman; "Det oförutsedda påverkar" samt "Resurserna upplevs knappa". Ett flertal omständigheter upplevs ha påverkat införandet av Active support, särskilt initialt. Oro bland boende eller i personalgruppen och brist på personalresurser beskrivs ha påverkat framgången med implementeringen. En del moment upplevs i början av införandet som särskilt resurskrävande, så som att arbeta med att motivera boende och att kunna ge stöd vid tidpunkter då mycket ska göras samtidigt, som exempelvis vid måltiderna. Tid att planera för olika moment beskrivs också som en bristvara av en del personal och här framhåller cheferna att det behöver planeras för och påminnas om att arbeta med förberedelse av moment när det är relativt lugnt på boendet. Samtidigt framförs av chefer att arbetet egentligen inte "borde" ta mer resurser i anspråk, möjligen initialt men inte när arbetet väl är etablerat. Över tid tycks känslan av att ha för litet tid lätta något. Resursfrågan är samtidigt något som genomsvårar intervju materialet, det är snarare så att olika typer av aspekter kopplade till resurser lyfts vid olika tidpunkter i implementeringsprocessen. I nedanstående stycken redogörs för resultat kopplade till hur omständigheter i det omgivande sammanhanget kan inverka.

Det oförutsedda påverkar

Vid det första intervjutillfället lyfter både personal och chefer hur specifika omständigheter på boendena påverkade införandet av arbets sättet. På ett boende beskrivs hur akut arbete med en utåtagerande brukare ledde till att boendet inte implementerade Active support så snabbt som de hade önskat. Även om det upplevs som att det fanns en vilja hos personalen att engagera sig, så bidrog den "röriga situationen" och att personalen haft det "så fruktansvärt tufft", till att man inte orkade börja arbeta med Active support under tiden brukaren bodde kvar. På ett annat boende upplevs oro i själva arbetsgruppen ha tagit fokus från projektet. I och med många personalbyten hade det "inte funnits något lugn eller trygghet" och det beskrivs som svårt att överföra utbildningen till den dagliga praktiken. Ytterligare något som upplevs försvåra implementeringen är en stressad chef som inte engagerade sig lika mycket i Active support som personalen och som chefen själv skulle önska.

Vid intervjutillfälle två och tre har boendena använt Active support i praktiken, men vissa hinder uppstår fortfarande. Till exempel har sjukskrivningar medfört att den praktiktäna ledaren inte alltid är på plats. Att inte ha en specifik person som är engagerad i att leda arbetet med Active support framåt, medför att Active support blir sekundärt. När en praktiktäna ledare har varit närvarande finns fler och tydligare rutiner på plats för hur Active support ska användas. Vid det sista intervjutillfället finns beskrivningar från två olika boenden att sjukskrivningar generellt sett har medfört att de har behövt ta in fler vikarier, vilket påverkar i hur hög grad Active support efterlevs. Det går inte att förvänta sig att implementeringen av Active support sker i ett vakuum, situationer uppstår, och kommer att uppstå, utifrån hur det generellt brukar se ut på gruppboendena.

Det är intressant att titta på att implementera någonting när the basics inte funkar. Det är mycket svårare. Men jag tänker att det är vardag på gruppboende. Folk byter personal. Det är lite tjafs, det är lite bråk. Det är olika tankar kring att bara få ihop det enkla som städning, matlagning. Det är ganska vanligt att det ser ut så där. Så ska man driva ett kvalitetsarbete samtidigt som man får budgetnedskärningar. Det är alltid utmanande. Men man kan inte vänta tills man har en verksamhet som funkar perfekt. För då säger någon annan upp sig. Så det är en vardag inom verksamheten tycker jag. (Chef)

En chef menar att det har varit skönt att man från projektledarens sida har tydligare uppmuntrat cheferna att köra på, trots att omständigheterna inte är ”perfekta”. Oron över att allt skulle ställas på ända skingrades när man sedan väl började arbeta med Active support och insåg att det snarare handlade om att förädla arbetet än att lägga om hela sitt arbetssätt.

Resurserna upplevs knappa

Något som förmedlas av personal och vid samtliga intervjutillfällen, är att tid och personal inte räcker till för att kunna praktisera Active support i den utsträckning som de skulle vilja. Vissa kopplar den upplevda tidsbristen till arbetet med LSS och dess karaktär där det nästan aldrig är så att du som personal hinner med allt du skulle vilja. Dock framkommer det också att just arbetet med Active support upplevs kräva ännu mer resurser eftersom det är något som läggs till utöver det reguljära arbetet.

När man tänker på att... Det ska finnas... Varje individ egentligen ska ha lite mer rätt till lite mer stöd, lite mer motivationsarbete, lite mer pedagogiskt arbete. Alla de sakerna tar ju fler timmar, vilket gör att det behövs mer resurser från personalen. [...] Det bygger ju lite på att man ska göra mer. Om jag ska lägga i disken tar det fem minuter, men om jag ska motivera någon kan det ta 30 minuter. Då kommer det ju vara fler personaltimmar som behövs. Och sen kan man inte bara bocka av saker, göra saker fort. [...] Utan man tänker runt omkring varje moment hur man ska gå till väga, vilket kan göra att det kan behövas mer resurser. (Stödassistent)

Vissa situationer beskrivs som särskilt resurskrävande. Framför allt de stunder när alla brukare är på plats och behöver stöd på samma gång. Det rör sig främst om morgnar när de boende ska göra sig i ordning inför dagen, matsituationer, kvällsrutiner innan de lägger sig och gemensamma aktiviteter på helgerna. Det är flera i personalen som känner sig stressade vid de här tillfällena och de boende blir påverkade av stressen. Därför vore det önskvärt om de var fler i personalen.

Alltså det är ju det att man är för få i personalen. När de ska laga mat, jag menar du hoppar ju mellan. Liksom "ursäkta, jag måste bara gå i väg". Och så ska du få de här att äta ihop så att de sitter tillsammans och är med varandra. Sådana saker, de känner ju av att man är stressad! De säger ingenting men man kan ju märka att vissa som kanske är känsliga går upp i limningen själva och börjar tänka på saker [...] som kanske gör dem oroliga. Och det kan jag nog tycka att det inte blir så bra! (Stödassistent)

Utöver de beskrivna situationerna så framförs också att det saknas enskild tid för att planera aktiviteter så att de ligger mer i linje med Active support. Att till exempel stötta någon vid matlagning kräver en viss typ av förberedelser medan andra aktiviteter kräver annat. Även inom personalgruppen kan vissa saker behöva planeras och diskuteras, till exempel om rutiner med en eller flera brukare ska förändras för att anpassas efter Active support. Det skulle behövas specifik tid vikt åt diskussioner för att kunna göra ett bra jobb och hålla arbetssättet levande.

Även om vissa intervjuresultat visar att tid och bemanning upplevs påverka i hur hög grad personalen kan arbeta med Active support, så finns det stödassistenter som inte upplever det så. De funderar på om det faktiskt är tidsbrist eller om det kan handla om *hur* man lägger upp sitt arbete, vilket är mer i linje med hur cheferna uttrycker sig. Ansvariga chefer bekräftar personalens bild av att det behövs tid till implementering, framför allt i början av processen. Flera poängterar

dock samtidigt att tiden finns, men att det krävs prioritering och planering. De intervjuade cheferna har olika förslag kring hur utrymme kan skapas. Någon menar att personalen själv bör skapa tid för planering. De skulle kunna utnyttja den stund när det är lugnare på boendet till reflektion, planering av rutiner, förberedelser och att uppdatera sig kring Active support-materialet. En annan chef framför att personalen kan behöva stötta i att få till den typen av planering. Chefen kan behöva konkret uttala att lugna stunder bör användas till att fundera kring insatserna utifrån Active support.

Vid intervjutillfälle två menar en chef att tidsåtgången inte längre är lika stor och att arbetet har "landat"; nu finns Active support som en stående punkt på både APT-möten och månatliga uppföljningar. Arbetssättet i sig borde inte egentligen behöva ta så mycket tid i anspråk menar ett par av cheferna. I stället handlar det om *anpassningar*. Chefen kan behöva finnas till hands och stötta personalen i hur de ska lägga upp sitt arbete. I början skulle det vara rimligt att få extra tid eller bemanning, men sedan ska det gå att anpassa situationen. Personalen behöver inte arbeta med samtliga brukares delaktighet i alla moment och de bör planera och förbereda aktiviteter ordentligt för att inte bli stressade i stunden. Personalen uttrycker sig lite annorlunda. Det beskrivs generellt som att det är svårt att få alla resurser som egentligen är önskvärda och flera tar upp att det inte går att arbeta med Active support i samtliga moment med alla brukare. Flera efterfrågar ökad bemanning under vissa tider på dagarna för att kunna anamma Active support fullt ut. Vissa tror att det kan fungera med schema de har, men att sjukskrivningar ofta påverkar bemanningen och därför försvårar arbetet med Active support.

Att inte kunna ta in mer personal handlar om de ekonomiska resurser som chefen har att förhålla sig till. En av de intervjuade cheferna anser emellertid att Active support inte ska behöva påverka schema eller bemanning eftersom boendet har så hög personaltäthet, en planering utifrån behov och en väldigt flexibel personal. Inga chefer ger uttryck för att de kommer att göra förändringar på bemanningssidan. Även om personalen lyfter avsaknad av tid och bemanning som hinder för Active support, berättar flera samtidigt att många boende har blivit mer självständiga sedan implementeringen, vilket i sig borde frigöra mer tid. Det finns därför en förhoppning från både personal och chefer om att arbetssättet kommer att ta mindre tid i anspråk allt eftersom personal och brukare vänjer sig vid det.

Att hålla arbetssättet levande

En mängd förutsättningar behöver vara på plats för det ska gå att hålla liv i arbetet med Active support. För "Att hålla arbetssättet levande" på boendet behövs tid till reflexion och samtal och sådan behöver planeras in i befintliga strukturer och rutiner. Särskilda punkter på ordinarie möten är en annan väg, men det lyfts också hur observationer och feedback är naturliga sätt att reflektera kring arbetet, men det blir viktigt att då avsätta tid för observationstillfällena så att de inte blir för få. Ett nytt dokumentationssystem har införts parallellt med Active support vilket upplevts som tids- och energikrävande. Systemet är tidsstyrt och stämmer inte alltid överens med Active supports mer flexibla arbetsätt. Systemet fångar inte in alla aspekter av arbetet, som det motiverande och flexibla, vilket gör det svårare att vara spontan och kreativ i arbetet. Att utveckla kopplingen mellan dokumentationssystemen och Active support förs fram som ett sätt. Dokumentationen behöver vara aktuell och kopplad till Active support så att särskilt vikarier får korrekt information hur arbetet fortskrider med individuella boende. För att kunna vidmakthålla arbetet på sikt efterfrågas också en påbyggnad eller en "boost" av den tidigare utbildningen och ett organisationsöverskridande nätverk för kunskapsutbyte. En nationellt ansvarig huvudman för arbetssättet och kontinuerlig utbildning efterfrågas också. Ny personal och vikarier behöver successivt utbildas och representanter från de boendes övriga nätverk (utöver själva gruppboendet) behöver också få en förståelse för vad Active support kan vara. Anhöriga bör också få information eller en mindre utbildning i

förhållningsättet så att de efter förmåga kan jobba stödjande på ett liknande sätt när den boende exempelvis tillbringar längre tider hos anhöriga.

Tid för reflexion och samtal

Genomgående vid alla intervjutillfällen uttrycker personalen att de vill ha fler tillfällen att diskutera och reflektera över Active support. Systematik och planering behövs för att vidmakthålla arbetssättet på arbetsplatsen. Behovet av gemensam reflektion är stort för att minnas utbildningsinnehållet, dela upplevelser av arbetssättet, utvecklas och nå en fördjupad kunskap. Det finns många förslag på former för det, till exempel vidareutbildning som ges av extern aktör, att bilda nätverk med andra som jobbar med Active support, att gemensamt återigen titta på filmerna från utbildningen eller att diskutera specifika situationer från det dagliga arbetet. Det viktigaste verkar inte vara *hur* det sker utan *att* det sker:

Intervjuare: [...] att det görs uppföljning från den som har gett utbildningen eller någon som är här?

Stödassistent 1: Ja, eller bara att det görs.

Stödassistent 2: Jag tror att du är inne på något helt fundamentalt. Ska det bli en arbetsmetod och ett arbetssätt så måste vi ju, hela personalen, inte bara tänka att nu har vi gått det här, utan vi måste ju... Ingen av oss, skulle jag vilja säga, har fullt ut fördjupat våra kunskaper i det här. Det är inte någonting som sitter på väggen som en arbetsmetod, utan det krävs att jag blir bärare av arbetsmetoden och att arbetsgruppen blir bärare av arbetsmetoden. Och det är ju inte någonting som sker av sig självt bara för att man har deltagit i ett projekt en tid, som dessutom har haltat lite [...]. Men som du säger, det behöver ju finnas tid för det hela tiden, att prata om och fördjupa sig och ha ett arbetsmaterial som man kan fördjupa sig i och prata och reflektera kring tillsammans.

Det är tydligt att det finns en önskan om ett kontinuerligt levande samtal kring Active support för att vidmakthålla arbetssättet på arbetsplatsen. En lösning på att få till en regelbunden reflektion som många framför, är att Active support bör vara en stående punkt på personalmöten. Ett av boendena har infört det, men eftersom det ofta finns mycket olika saker att diskutera nedprioriteras ofta Active support på agendan. Active support riskerar därmed att ”falla bort”. På ett boende har en i personalen fått ansvar för att välja ut filmer att diskutera vid personalmöten, men det har inte ”kommit i gång” ännu. På ett annat boende sattes piktogrambilder upp i köket som påminnelse, men efter en storstädning har dessa inte kommit tillbaka upp igen. Att genomföra regelbundna observationer nämns också som ett sätt att hålla samtalet om Active support levande på arbetsplatsen. För det är viktigt, anser cheferna – Active support är något de vill fortsätta arbeta med. En chef som ska sluta, kommer att försöka ta med sig arbetssättet till sin kommande arbetsplats. En annan chef som också ska byta jobb förmedlar hur viktigt det är att den som tar över är utvecklingsorienterad och intresserad av det kvalitetsarbete som Active support innebär.

Integration i befintliga strukturer

Boendena har en struktur på plats för arbetet med Active support när implementeringsprojektet avslutas, men de har kommit olika långt i att sätta sina rutiner. De boenden som har haft närvarande praktisknära ledare under en längre tid, är de som upplevs ha utvecklat flest rutiner. Ett boende har husmöten med brukare, personal och chef varje vecka – en rutin som utvecklades mer i och med Active support. På det boendet har den praktisknära ledaren varit frånvarande under en längre tid vid det tredje intervjutillfället, men när han var närvarande utförde han observationer regelbundet. Även det andra boendet som har haft en närvarande praktisknära ledare under längre tid genomför observationer regelbundet, till skillnad från de andra. På detta boende diskuteras personalgruppen även vilka aktiviteter som bör ha Active support-fokus i arbetet med enskilda brukare, vilket dokumenteras i metodblad som uppdateras över tid.

Fungerande dokumentation beskrivs även bli ett sätt för vikarier att hålla sig uppdaterade kring vad som har skett sedan de senast var på boendet. Ett boende har infört ett särskilt dokumentationssystem, och där har de som målsättning att dokumentera utifrån Active support, men arbetet med att uppdatera informationen har halkat efter.

Det behövs generella rutiner för hur nyanställda och vikarier som inte har fått utbildningen ska få fördjupad information om vad Active support är. Den praktisknära ledare som också är chef på ett boende har planer på att hålla i utbildningstillfällen för vikarier några gånger per år, kanske i samband med ordinarie introduktion kring andra aspekter av arbetet. Samma praktisknära ledare funderar också på att hålla i utbildningstillfällen för fast anställd personal, till exempel på personalmöten. De skulle fungera som ett sätt för personalen att fördjupa och fylla på sina kunskaper om Active support. Ett ytterligare angreppssätt är att återvända till de filmer som ingick i utbildningen. Ett av boendena har vid avslutat projekt, en stående punkt kring Active support på sina APT-möten, men det är en punkt som riskerar komma i skymundan när annat inträffar.

Och då tappades den andra delen som jag tror är viktigast framåt, just det här att man lyfter på möten, att vi träffas, att man pratar om det här, vad är grunden till det? För det är också en människosyn i Active support som är väldigt viktig. Och den kanske är viktigare än att någon kollar på dig precis när du jobbar och hur du gör. Utan att man hellre, tror jag, har ett resonemang kring, vad är svårt? Vad funkar? Hur ska vi tänka nästa gång? (Praktisknära ledare/chef)

Personal på övriga boenden lyfter behovet av en särskild punkt på möten som rör Active support. Det skulle också kunna möjliggöra kontinuerlig uppföljning, något som en av de praktisknära ledarna lyfter som viktigt men en struktur för det finns ännu inte på plats. Det saknas uppföljning av observationer som görs och kring andra aktiviteter som är kopplade Active support. Det finns också ett behov av att i grupp diskutera hur arbetet med enskilda brukare fortlöper.

Några ansvariga chefer lyfter hur dokumentationen kan vara ett sätt för personalen att se över sitt arbete med brukarna och menar att Active support kan bli en del av den. En berättar att de använder både genomförandeplan och metodblad, där genomförandeplanen är den lagstadgade delen som behöver upprätthållas gentemot beställaren och metodbladet en mer detaljerad plan som används internt av personalen. I metodbladet kan insatser brytas ned till mer konkreta aktiviteter så att personal och brukare får en bild av hur de kan arbeta mot vissa mål. Det finns skilda åsikter om huruvida båda dokumenten behövs. Chefen har tidigare hört till dem som anser att det räcker med genomförandeplanen, men har insett att den kan vara lite för begränsad och inte omfattar brukarens önskemål på samma sätt som ett metodblad kan göra. Ett metodblad kan dessutom vara mer av ett levande dokument. Personalen på ett boende lyfter även de att metodbladen borde kunna användas i högre utsträckning för att underlätta arbetet med Active support.

Parallellimplementering stör

När det kommer till specifika dokumentationssystem ser det olika ut på boendena. Ett boende kommer framöver att introducera ett nytt system för dokumentation vilket flera ser fram emot. Möjligheten att ha mer detaljerade beskrivningar och checklistor för vad som ska göras med de boende varje dag, tros kunna underlätta arbetet. Ett liknande digitalt system har redan implementerats på ett annat boende. Implementeringen har skett parallellt med Active support, vilket har upplevts som tids- och energikrävande, särskilt eftersom de inte alltid kompletterar varandra. Det nya systemet möjliggör för assistenterna att kunna göra listor över de insatser som ska utföras samt att bocka av dessa och få påminnelser. Utöver det behöver personalen emellertid

lägga in ett visst tidsspann när insatsen ska utföras, vilket upplevs medföra svårigheter i praktiken eftersom Active support är tänkt att vara mer flexibelt än så:

Personal 1: Det som blir problemet i det nya dokumentationssystemet är att insatserna blir väldigt tidsstyrda. Man sätter en tidpunkt: mellan 9.00 och 10.00 ska det här utföras. Men utifrån Active support, ja men då kanske den där insatsen egentligen tar mellan 9.00 och 13.00 för att vi gör jättemånga försök däremellan. Men i appen blir det då att det ska bockas av vid den här tidpunkten. Och då blir det att ledningen sätter in det systemet samtidigt som vi ska gå i Active supportutbildning. Och de där matchar inte riktigt.

[...]

Personal 1: Där (dokumentationssystemet) är insatsen antingen utförd eller inte utförd i tid. Men allt det där jobbet vi gör under tiden, det motiverande, det märks inte. Det försvinner liksom.

[...]

Personal 2: Jag har svårt att koppla det (dokumentationssystemet) till Active Support om jag ska vara ärlig. Den bygger på andra principer och andra tankar.

Dokumentationssystemet upplevs leda till att det blir svårare att kunna vara spontan, flexibel och kreativ med de boende och frågan kring varför de egentligen bytte system uppstår. Tidigare användes nämligen "Agenda för dagen", vilket innebar att man skrev ut en A4-sida med dagens planering, som ansågs fungera bra. På frågan om vad som skulle vara den bästa lösningen, funderar personalen på om dokumentationssystemet skulle kunna kompletteras med metodblad eller de dagsplaneringar som tidigare skrevs ut, för att täcka behovet av dokumentation och hålla Active support levande i det dagliga arbetet. Vid det avslutande intervjutillfället beskriver en stödassistent att boendet numera använder dokumentationssystemet i det dagliga arbetet och just hen menar att det fungerar bra i relation till Active support. Dock krävs det att personalen regelbundet uppdaterar dokumentationssystemet utifrån hur de arbetar enligt Active support med varje enskild brukare, till exempel om det uppstår förändringar kring hur mycket stöd som behövs vid en viss aktivitet. Det arbetet har släpat efter vilket innebär att informationen i dokumentationssystemet inte alltid överensstämmer med hur personalen i praktiken arbetar med de boende. Detta resulterar i att vikarier inte alltid vet vad som gäller och eftersom många i den ordinarie personalen kan vara sjukskrivna samtidigt bidrar det till att arbete enligt Active support tenderar minska i den dagliga verksamheten, även om tänket kan finnas kvar.

Eftersom parallellimplementeringen har upplevts som problematisk, har boendets chef varit lyhörd för personalens åsikter och lämnat utrymme för att personalen ska kunna arbeta enligt Active support. Chefen har velat förmedla ett lugn till personalen. Dokumentationssystemet ska användas så att det blir ett hjälpmedel, inte som något som skapar stress, och chefen menar att det egentligen är ett system som kan komplettera genomförandeplanerna och göra dem mer levande. Det innehåller också ett uppföljningssystem som gör det möjligt att utvärdera arbetet tillsammans med brukarna. Om Active support skulle införas i stor skala nationellt, anser chefen att det är viktigt att se över implementering, dokumentation och andra system så att de kompletterar varandra i så hög grad som möjligt.

All personal behöver vara med

De som deltagit i utbildningen i Active support är fast personal, inte vikarier. Ett led i att hålla Active support levande på arbetsplatsen är att alla som arbetar med de boende behöver vara insatta i arbetssättet. Ju fler som har samma grundläggande strategier för att stötta de boende till delaktighet och självbestämmande, desto mer blir det ett arbets- och förhållningssätt som genomsyrar arbetsplatsen, menar intervjupersonerna. Det finns en kunskapslucka gentemot vikarier och nyanställda som blir tydligare ju längre implementeringsprojektet fortgår.

Ja, men under det här projektets tid så har jag ju sett att det har varit perioder där det kanske bara har varit tre ordinarie personal i verksamheten och sedan så kanske någon av de här ordinarie plötsligt är sjuk. Alltså

plötsligt så är det bara, alltså jättemycket vikarier. Och det kommer nya vikarier, vikarier försvinner och så där. Och då är det ju svårt att upprätthålla kontinuiteten. Och då känner jag till och med som ordinarie att jag tappar kontinuiteten själv. (Stödassistent)

Inget av boendena har vid avslutat implementering skapat samma rutiner för hur vikarier och nyanställda ska introduceras till Active support, utan det kan se olika ut. De kan få information om att boendet arbetar enligt Active support på en anställningsintervju. Vid anställningens start kan de få läsa lite om Active support och se i metodbladen eller genomförandeplaner hur man arbetar. Det kan också gå till så att chef eller anställda berättar om hur de arbetar efter Active support, men detta sker inte på ett formaliserat sätt. En chef som också är praktknära ledare har planer på att hålla i utbildningstillfällen för vikarier några gånger per år, exempelvis samtidigt med introduktion inom andra områden, så som ”hot och våld”. Vidare lyfts att ny personal kan lära av de som redan arbetar efter arbetssättet och eventuellt gå bredvid ett tag för att förstå hur de arbetar i praktiken. Om dokumentation förs kring de enskilda brukarna utifrån Active support, kan det också leda till att nyanställda bättre uppdateras kring hur de ska arbeta med de boende.

Varken vikarier eller nyanställda beskrivs vara tillräckligt insatta i arbetssättet för att kunna arbeta med Active support med brukarna. Bland cheferna uttrycks att det troligtvis skulle vara för resurskrävande att låta vikarier få en lika gedigen utbildning som fast personal. Däremot skulle en kortare, eventuellt webbaserad, version kunna vara ett alternativ. Även vid nyanställningar av fast personal skulle något liknande kunna användas.

Övriga aktörer bör involveras

Något som lyfts vid intervjuerna är att det kan finnas fördelar med att involvera fler aktörer i Active support, till exempel handledare för personal, arbetsterapeuter, personal på daglig verksamhet, anhöriga och gode män. Ett exempel på situationer som kan uppstå när alla inte är involverade ges av en stödassistent som berättar om ett telefonsamtal med personal på en daglig verksamhet:

...och då sa hon "ja, nu säger de ju att de vill klä på sig själva men det blir ju ett litet problem då för det tar ju så lång tid". Ja det gör det. (Skatt.) (...) Då var jag så här, "ja, det kan det ju göra, men det är väl bra?" och hon bara "ja, men jo..." och då visste hon inte vad hon skulle säga. Vi blir ju jättegglada, vi vill ju att de ska säga ifrån att "det här kan jag, jag vill göra det här". Och nu har de gjort det. (Stödassistent)

När det kommer till brukarna själva funderar en stödassistent på hur insatta de egentligen är i planeringen av Active support, även om de inledningsvis fick information om projektet. Liksom nämnts ovan, har dock ett boende varit lyhört för de brukare som vill närvara när stödassistenter får feedback på en observation, vilket kan vara ett sätt att involvera brukare. De anhöriga verkar positivt inställda till Active support-projektet och nyfikna på vad det innebär i praktiken, men vet inte så mycket om vad arbetssättet faktiskt går ut på. Det har ibland medfört att när brukarna är hemma hos sina familjer under längre perioder så tappar de förmågor de har erövat via Active support, vilket gör att personal kan känna det som att de behöver börja om från början:

Vi pratade lite löst med en boendes föräldrar. Vi visste att hen skulle vara borta. Förra året hade vi en utmaning med att den här personen skulle komma tillbaka till rutiner. Det blev jättesvårt. Det tog flera månader innan hen kunde komma tillbaka till rutinerna. Så jag lyfte det lite innan hen åkte: "Det kan vara bra att vi har ett möte en, två veckor innan hen kommer hem så att ni kan börja med rutinerna innan". Men det föll också. Så det blir samma utmaning det här året också. (Praktiknära ledare/stödassistent)

Vissa anhöriga beskrivs uppfatta personalen i första hand som några som ska ge service medan andra har en insikt i varför personalen vill arbeta med att motivera brukarna till delaktighet.

De kan ha helt olika syn på vår yrkesroll, i och med att själva yrkesrollen är ganska suddig [...] Så de anhöriga kan ha den uppfattningen att vi håller på med att serva bara. Och någon annan kanske förstår lite mer att "ni jobbar med att de ska själva klara sig på egen hand".

Anhöriga, och till viss del gode män, beskrivs även ha relativt specifika åsikter gällande brukarnas liv på boendet. De kanske vill att en boende exempelvis ska följa en viss diet och därför tycker att personalen ska begränsa inköp eller matintag, vilket kan ställa personalen inför etiska dilemman. Om en boende mest sitter hemma och inte upplevs må dåligt av att vara mycket på boendet så förekommer det att föräldern ändå vill att barnet ska komma i väg på daglig verksamhet. Det beskrivs inte handla om att helt sluta att försöka göra boende mer delaktiga i olika typer av aktiviteter, men att ändå uppmärksamma att den boende verkar trivas i sin livssituation och också har rätt till självbestämmande. En chef beskriver en skillnad på anhöriggrupperna på sina två gruppboenden, där det ena är för unga vuxna och det andra för boende i åldern 40–60 år. Den första gruppen upplevs ha enklare att se på sitt barn utifrån rätten till självbestämmande eftersom de har levt ett mer "öppet liv" med sina barn och "inte behövt skämmas". Gruppen anhöriga som har äldre barn och också själva är äldre, tycks vilja påverka barnen mer i sina val och kan ibland bli provocerade när självbestämmande kommer på tal. Det är en generationsfråga som är viktig att ta på allvar och vara medveten om, menar just den chefen. Den äldre generationen föräldrar har en annan erfarenhet av sitt föräldraskap än den yngre, där mycket av erfarenheten delvis har varit att de har behövt försöka få deras barn att passa in i mängden:

[De] har gamla anhöriga, mammor som är 80 plus, som alltid har fått kämpa. Där det är så tajta band. Där man inte får välja. [...] För det har jag hört också från andra föräldrar. De har så mycket emot sig, då måste man i alla fall vara fint klädd. Liksom det där som förälder. Nej, hon vill ha den mössan idag och lite så här. Ja, så anhöriga, det är liksom båda delarna. Några av dem, framför allt de äldre föräldrarna, de har styrt och ställt så de (barnen) inte ska sticka ut. (Chef)

Påbyggnad och nätverk för att vidmakthålla

För att kunna vidmakthålla arbetet med Active support nämner intervjupersonerna hur viktigt det är att bygga på introduktionen av arbetssättet med fler utbildningstillfällen, både för att upprätthålla och fördjupa kunskaperna. Flera menar att det behövs en nationellt ansvarig huvudman som håller i utbildningstillfällen och att de behöver ges regelbundet, via webben eller på plats. Utbildningstillfällena skulle kunna vara till för samtliga i personalstyrkan eller för en utvald person som sedan förmedlar kunskapen på boendet. Det efterfrågas en möjlighet för uppföljning som ett led i att "fräscha upp minnet" och hålla sig "up to date" kring Active support.

Jag tycker det är bra att följa upp det. [...] Jag tycker de här utbildningarna som vi gör inom vården, de är påminnelser. Man har ju pluggat det där och sen blir det påminnelser. Samma sak kan man göra i Active support kanske. (Stödassistent)

Ett förslag från flera är även att skapa ett forum för diskussion med andra utanför den egna verksamheten, som ett "Active support-nätverk". Någon nämner att en ansvarig i personalgruppen skulle kunna medverka i sådana träffar och sedan vidareförmedla informationen till övriga i personalgruppen. Ett nätverk för de praktiska ledarna har också redan initierats av den utbildningsansvariga forskaren. Det upplevs av de praktiska ledarna minska känslan av ensamhet i rollen och bidra med en form för samverkan och utbyte av idéer och tankar. De är positiva till nätverket och vid tillfället för den tredje intervjun ser de till att boka in en egen träff. Att det faktiskt sker blir ett slags bevis för att det är viktigt att träffas och hålla sådana nätverk vid

liv. Ytterligare ett forum för samverkan som har initierats är ett mellan två olika boenden med samma huvudman. Tanken är att boendenas stödpedagoger ska samarbeta bland annat kring Active support, genom att sätta gemensamma rutiner och förkovra sig i utbildningsmaterialet för att kunna förmedla kunskapen vidare till personal.

Diskussion och slutsatser

Den här studien har haft som övergripande syfte att analysera möjligheter och hinder att implementera Active support i Sverige, för att på så vis skapa kunskap som kan komma till nytta vid fortsatt implementering av Active support eller liknade metoder i verksamheter för personer med intellektuell funktionsnedsättning. Studiens empiri består av upprepade intervjuer med såväl personal som chefer/praktiknära ledare om deras erfarenheter av implementeringen. Fokus har legat på främjande och hindrade faktorer men i intervjuerna har även informanternas bedömningar av effekter av att arbeta med Active support och praktiknära ledarskap nämnts. I detta avslutande kapitel sammanfattas inledningsvis svaren på de frågeställningar studien haft. Därefter diskuteras mer utförligt implementeringserfarenheterna och vilka lärdomar som kan dras.

Sammanfattande svar på frågeställningarna

1. Hur beskriver de som arbetar på gruppboenden förutsättningarna för implementeringen av Active support och praktiknära ledarskap?

Värderingsmässigt beskrivs programmets innehåll passa in mycket väl med arbetskultur, värderingssätt och lagstiftning. I de tidiga faserna av implementeringen finns uttalade behov av ett tydliggörande av utbildningsstrukturen (vad som ”komma skall”, vem som har fått vilken del i utbildningen och när) samt frigörande av tid och extra resurser.

2. Vilka möjligheter och hinder beskriver personal och chefer efter att ha prövat arbetssättet Active support och praktiknära ledarskap under en tid? Vad har fungerat bra? Vad har fungerat mindre bra?

Programmet upplevs berika och fördjupa arbetet utifrån redan befintlig värderingsgrund. Utbildningen och arbetssättets innehåll upplevs som tydligare efter att viss tid har förflutit. Genom feedback och självreflexion utvecklar och nyanserar personalen sitt förhållningsätt på ett sätt som får synbara effekter på brukares delaktighet och självbestämmande i det vardagliga livet på boendet. Att som verksamhetschef vara den som utför praktiskt ledarskap upplevs däremot innebära svårigheter, främst utifrån ett resursperspektiv. Andra upplevda hinder är att hitta avsatt tid för att verkligen diskutera och planera för arbetet med Active support och olika typer av svårigheter att sammankoppla arbetssättet med dokumentationssystem.

3. På vilka sätt behövs Active support och praktiknära ledarskap anpassas utifrån den svenska kontexten?

Praktiskt ledarskap behövs utföras av någon som är på plats varje dag, vilken verksamhetschefer på gruppboenden inte alltid är. Därför bör tillsättande av rollen som praktiknära ledare noga övervägas och bestämmas utifrån ledarens faktiska närvaro på boendet. Den praktik nära ledaren behöver också rätt kompetens och en legitimitet hos personalen. Pedagogisk skicklighet och god kunskap om målgruppen blir särskilt viktigt. Filmer på svenska med innehåll som speglar svenska förhållanden behöver konstrueras.

4. Hur förändras sättet Active support och praktiknära ledarskap används på över tid?

Utifrån resultaten från den här studien leder insikten om att verksamhetschefer ofta är för upptagna till att annan personal sätts in som praktisknära ledare. Eftersom införandet av Active support sker inom ett avgränsat forskningsprojekt så tenderar införandet av praktiskt ledarskap att minska över tid och hamna i skymundan.

Implementering av Active support i Sverige

Faktorer kopplade till utförarkontexten

Meyers och andra forskare lyfter fram översättning, passform, organisatoriska förutsättningar, kunskap, utbildning, motivation och förankring som grundläggande implementeringsaspekter kopplade till utförarkontexten.

Analysen tyder på att arbetssättet Active supports innehåll och grundläggande människosyn passar bra med personalens och chefernas värderingar liksom med den svenska lagstiftningen och funktionshinderpolitiken. Detta gör att det redan från början finns en motivation till att pröva det nya. Active support verkar inte heller förutsätta en stor omläggning av existerande arbetssätt utan mer ses som en konkretisering av existerande arbete. Det kan därför beskrivas som icke-radikalt och anpassningsbart, vilket är en framgångsfaktor för implementering. Intervjumaterialet visar tydligt att Active support, särskilt i början av implementeringen hjälpt till att konkretisera värderingar och människosyn. Det fanns en utvecklingspotential i det existerande sättet att arbeta, som Active support bidragit till att ringa in: Hur kan exempelvis självständighet och delaktighet beskrivas och konkretiseras och hur förhåller begreppen sig till varandra? På sikt leder sådana diskussioner till en ökad medvetenhet. Tilltron till arbetssättet stärks ytterligare genom att personalen upplever att det relativt snabbt ger synbart goda resultat och det motiverar personalen att fortsätta att arbeta i linje med Active support. Att synbara resultat är viktiga för en fortsatt implementeringen har också lyft inom generell implementeringsforskning (Durlak & DuPre, 2008).

Det är relativt vanligt att nya metoder förpackas som något som kan passa in i det reguljära arbetet och inte kräver extra resurser (Hasson & von Thiele Schwartz, 2024). Vid införandet av Active support händer mycket på gruppboendena. De har just tagit sig ur en pandemi och på något boende finns det akuta problem att hantera och en önskan om mer personalresurser under införandet av Active support är något som några stödassistenterna uttrycker. Det saknas dock entydiga svar på om ökad bemanning kan leda till effektivare implementering av just Active support (Stancliffe et al., 2011; Stancliffe et al., 2008; Totsika et al., 2008), men generell implementeringsforskning visar att om arbetssätt och sammanhang karaktäriseras av komplexitet (A. Shiell et al., 2008) så behövs ofta extra resurser tillsätts, åtminstone initialt. Så även om arbetet på gruppboendena sällan är så ansträngt som det blev under Covid-19-pandemin, så verkar en implementering Active support under ”normala omständigheter” inledningsvis underlättas av ett resurstillskott. På sikt bedöms arbetssättet frigöra tid i takt med att de boende utvecklar sin självständighet, men åtminstone det första året kan extra resurser behövas för att arbetssättet ska ”sätta sig”. När implementeringen fortskridit ett tag behöver gruppboendenas relativt rörliga och komplexa karaktär tas med i beräkningen. Sjukskrivningar och personalbyten samt boende som under perioder behöver ett intensifierat stöd hör till realiteten och det blir viktigt att planera utifrån den kunskapen och inte utifrån ett slags idealtillstånd.

Vad gäller utbildningen som ges på plats så är det en tydlig fördel att den innehåller praktisk övning på plats, en faktor som generellt är känd för att vara mer effektivt än enbart ett passivt kunskapsinhämtande (Meyers et al., 2012). En studie av Active support visar även den att aktiva och praktiska utbildningsformer är mer effektiva än att passivt kunskapsinhämtande (Flynn et al.,

2018). Annan forskning om Active support visar att både klassrumsbaserad undervisning i kombination med träning på plats ger goda förutsättningar för implementering (Bigby et al., 2020) men att den interaktiva träningen är den del som stärker personalen mest (Riches et al., 2011). Utifrån den här studiens resultat framstår kombinationen av teori och praktik som främjande för implementeringen. Utbildningsdagarna tillsammans med de efterföljande observationer med feedback har skapat en god grund för implementeringen. Intervjupersoner lyfter också den inledande föreläsningen som en viktig möjlighet för dem att sätta Active support i ett större sammanhang.

Den som håller i utbildningen i AS behöver ha stor kunskap om målgruppen, helst ha erfarenhet från eget arbete på gruppboende och en god förmåga i att ge feedback. Detta har varit fallet i denna studie. Vissa tydliggöranden kring strukturen för utbildningen verkar dock behövas, så att de som får utbildning vet vad som väntar och kan återgå till ett informationsmaterial som tydligt illustrerar innehållet. Resultaten indikerar också att repetition och ytterligare stöd vid den praktiska användningen av Active support behövs för personal. Förslag som ges är att projektledaren skulle stärka införandet av AS genom att vara mer på plats. Även regelbundna reflektioner i arbetsgruppen kan hållas från början för att möjliggöra diskussioner kring verkliga händelser som personalen erfarit på gruppboendet och olika möjligheter att hantera dem på ett så utvecklande sätt som möjligt.

Struktur för genomförande

Meyers med flera (2012) lyfter fram att det behöver vara tydligt vilka som är huvudansvariga för implementeringen i den egna organisationen och att tidsplaner bör formuleras. Samtidigt behöver chefer och ledare vara flexibla med tider om det skulle behövas.

Vikten av praktiktäna ledarskap, som en bärande faktor för framgångsrik implementering, lyfts återkommande i tidigare studier av Active support (Beadle-Brown et al., 2015; Beadle-Brown et al., 2014; Bould et al., 2018; Stancliffe et al., 2008). I Active support är praktiktäna ledarskap och feedback särskilt viktiga för att personal ska kunna översätta den teoretiska kunskapen till praktik och öka kompetensen hos personalen (Riches et al., 2011). Genom att observera och pröva i realtid ökar chanserna för att ett nytt arbetssätt ska bli enklare att förstå och lära sig. Det handlar om att stärka den egna säkerheten hos användarna och att ”det här klarar vi av att genomföra”, något som inom forskningen ofta kallas för ”sense of self-efficacy” eller ”tilltro till den egna förmågan” (se tex Durlak & DuPre 2008). Det vi har lärt från den här studien är att den praktiktäna ledaren bör vara en person som har tillräckligt med tid till att regelbundet genomföra observationer och feedback och att det behöver vara någon som är på plats på boendet nästan dagligen. Även australiensisk forskning visar att en praktiktäna ledare behöver kunna vara just närvarande och inte ha alltför splittrade åtaganden (Bigby et al., 2020). Det framstår som specifikt för just den svenska kontexten att ansvarig verksamhetschef inte alltid är bäst lämpad för rollen som praktiktäna ledare utifrån att de har för många konkurrerande uppgifter och inte heller finns på plats i verksamheten tillräckligt ofta. Det är också så att lednings- och arbetskulturen på gruppboenden i Sverige skiljer sig från de Australiensiska vad gäller på synen på en chefsroll, men också vanan att bli individuellt ”bedömd” i sitt arbete av närmsta chef. När vi jämför med den australiensiska förlagan av praktiktäna ledarskap, så behöver arbetssättet anpassas till svenska förhållanden och fråga att första linjens chef alltid har ansvaret att fungera som praktiktäna ledare. Utformningen av det praktiktäna ledarskapet ska inte tolkas som ett ”programfel”. Det vill säga att själva komponenten praktiktäna ledarskap skulle vara dålig i sig. Det handlar snarare om behov av en kulturell anpassning utifrån hur organiseringen och ledningen av gruppboenden i Sverige kan se ut. En rekommendation kring vilken kompetens och vilka resurser den praktiktäna

ledaren bör ha för att lyckas med uppdraget skulle därför kunna skrivas i arbetssättets svenska instruktioner, eftersom rollen inte självklart bör axlas av verksamhetschefer. Istället kan erfarna stödpedagoger/stödassistenter få rollen som praktiktära ledare. Även om verksamhetschefer i Sverige oftast inte kommer att kunna ta just rollen som praktiktära ledare är de centrala när ett arbetssätt som Active support ska genomföras. Ledarskap är generellt sett grundläggande vid införandet av nya arbetssätt och chefen är den som har legitimitet och mandatet att leda. En verksamhetschef behöver vara förespråkare för det nya sättet att arbeta på men också ta ansvar för att skapa möjligheter för personal att kunna genomföra det nya. För att kunna göra det på ett bra sätt så behöver verksamhetschefen i sin tur ha stöd från den egna organisationen. Vid införandet på de fyra gruppboendena i Sverige har samtliga huvudmän varit införstådda och velat satsa på implementeringen av Active support. Samtidigt visar resultaten på en viss grad av okunskap kring vad arbetssättet verkligen innebär och det finns tex indikationer på att Active support används som ett lockbete utan tillräcklig grund vid anställningar. Kunskaperna om Active support och praktiktära ledarskap på högre nivåer i organisationerna som ansvarar för gruppboendena kan ökas ytterligare för att tillförsäkra både införande och utveckling av arbetssätten.

Struktur för ett vidmakthållande

När ett nytt arbetssätt på riktigt har börjat användas behöver en rad strukturer för att vidmakthålla arbetet vara på plats.Handledning och återkoppling är grundläggande och kan stärka personalens förmåga att använda arbetssättet så som det från början var tänkt (Meyers et al., 2012). Att personal själva känner att de är förmögna och har rätt förutsättningar att använda en metod är i sig implementeringsfrämjande när interventioner ska införas, sådan ”self-efficacy” skapar ett slags självförtroende och trygghet i att pröva det nya (Durlak & DuPre, 2008).

Utifrån studieresultaten framstår det vid införandet av Active support som grundläggande att redan i förväg planera för och skapa lokala implementeringsstrategier, eftersom både arbetssättet i sig och verksamheterna präglas av komplexitet. Helst bör förutsättningar för integrerad dokumentation, utrymme för reflektion och diskussion samt personalresurser genomlysas redan innan implementeringen påbörjas. Active supports förhoppnings kommande svenska handbok/manualer skulle kunna vidareutveckla basen från Australien till att mer tydligt föreslå specifika strategier för att skapa en god implementeringsstruktur anpassat till svenska gruppboendena redan *innan* ett genomförande (Meyers et al., 2012). Formuleringar och råd kring vilka strategier som behövs är något som skulle kunna främja implementeringen. Exempel på sådana kunde vara en plan för rollfördelning och tidsåtgång för det praktiktära ledarskapet, en struktur för att koppla Active Support till dokumentation och rutiner samt strategier för återkommande uppdatering och påfyllnad för personal och chefer samt förankring inom organisationen.

Ett hinder vid implementeringen på de boendena som deltog i studien var den tidvisa personalomsättning med vikarier och nyanställningar. När ny personal inte har genomgått utbildningen i Active support blir det svårt att upprätthålla ett konsekvent användande av arbetssättet. Något som bekräftas av en tidigare studie av implementeringen av Active support där hög personalomsättning på grund av dåligt löneläge medförde att Active support-utbildad personal efter hand ersattes av utbildad, vilket försämrade programföljsamhet (Qian et al., 2017). Just ett relativt lågt löneläge, i kombination med arbetsscheman som kräver flexibilitet hos de anställda, är ett rekryteringsproblem som intervjuade verksamhetschefer i den här studien också lyfter. Därför bör strategier för den personalomsättning som är en realitet på gruppboendena i Sverige, byggas in i instruktionerna för en svensk version av Active support.

Samtidigt pekar resultaten på att just Active support både lockar kompetent personal till verksamheterna och troligen bidrar till att personalomsättningen relativt sett är låg.

Den personal som har en utbildning i arbetssättet behöver också kontinuerlig uppföljning av arbetssättet och det kan genomföras på olika sätt: Genom att se på filmerna igen, genom att Active Support får särskilt avsatt tid på möten och återkommande påfyllnadsdagar är sådana exempel. Särskilda strukturer för att i förväg planera individuellt stöd utifrån Active support efterfrågades specifikt av studiens intervjupersoner. Behovet av fortbildning och fördjupning är ett studieresultat som behöver tas i beaktande vid ett utvecklat av arbetssättet till att passa den svenska kontexten.

Resultaten indikerar också att befintliga system för dokumentation behöver kunna kopplas till arbetet med Active support för att främja arbetet. Vissa dokumentations- och planeringssystem är främst konstruerade utifrån andra syften och synsätt (Skillmark, 2012) och bygger mer på att ”boka av arbetsuppgifter” och ”dokumentera tidsanvändning”, vilket står i kontrast mot med arbetssättets principer om flexibilitet, spontanitet och kreativitet.

Implementeringsutfall och stärkande faktorer

De utfall som kan utvärderas när en intervention som Active support införs kan enligt Proctor et al (2004) delas in i tre kategorier: implementeringsutfall, serviceutfall och brukarutfall. Det sistnämnda, dvs effekterna för brukarna av Active support, studeras i en doktorsavhandling av Aspling (kommande). Implementeringsutfall, som denna rapport handlar om, visar att arbetssättet kommit till praktisk användning. Arbetssättet har accepterats och befunnits lämplig av de som arbetar på gruppbestäderna, den ligger i linje med rådande värderingar och riktlinjer, den har anpassats något för att stämma bättre med de lokala förutsättningarna (som byte av praktiska ledare på några gruppbestäder) och den har sett över en tvåårsperiod blivit en integrerad del av vardagsarbetet. Implementeringsutfallen måste således bedömas som goda. Serviceutfallen, att arbetssättet medför nytta för verksamheten och leder till en mer individanpassad verksamhet är också goda. Eftersom vi också kan konstatera att brukarutfallet rapporteras som gott och att effekterna på personalens arbetssätt är mycket goda och hållbara över tid, kan implementeringen av Active support i Sverige bedömas som framgångsrik. Det innebär inte att det skett utan problem eller behov av justeringar men att alla tre kategorierna av utfall enligt Proctor et al (2004) får anses uppfyllda.

När ett arbetssätt eller en metod är införd och en del av det dagliga arbetet är tanken att den ska kunna vara relativt självgående, om än med hjälp av vissa stödfunktioner. Därför gäller det att välja interventioner som har rimliga förutsättningar att också bli lyckosamma på längre sikt. Det handlar om att införa en metod som på sikt stärker och/eller ändrar människors arbetssätt och beteende. Michie et al (2015) definierade i en metastudie en rad olika faktorer som visat sig främja beteendeförändring. Flera av dem bekräftas i implementeringsanalysen av Active support:

- Att höja kunskapsnivån, vilket skett genom utbildning.
- Att övertyga, genom att kommunicera innehållet på ett sätt som skapar positiva känslor hos utförare (och målgrupp) är något som uppfyllts genom utbildning och feedback men också av att Active support är ett sätt att konkretisera värderingar och ideologi inom området.
- Att skapa incitament för användning. I fallet Active support är den positiva återkopplingen från brukare och synbara förändringar belönande i sig, liksom att metoden uppfattas som kompetenshöjande.

- Att modellera, genom att visa ”hur” något kan genomföras. Detta har skett exempelvis via filmerna om hur personal kan stötta boende eller hur boende själva kan delta och genomföra olika aktiviteter samt genom observationer med feedback till personalen.
- Att erbjuda färdighetsträning, vilket gjorts genom olika typer av förfaringssätt och praktisk träning.
- Att möjliggöra, något som i stor utsträckning funnits genom att organisationen tillhandahållit resurser som möjliggör förändring.
- Att begränsa möjligheterna att inte använda metoden. Här kan strategin med att utbilda all personal samtidigt och följa upp det med regelbundna observationer begränsa möjligheterna att inte använda Active support.
- Förändringar i social och fysisk kontext. I fallet Active support handlar det främst om den sociala miljön och sådant som mer användning av bildstöd i miljön, att uppmuntra personal till att inte ”bestämma” åt brukarna och att skapa en bas att stå på i arbetet på gruppboendena.

Förbättringar för fortsatt användande

När ett arbetssätt använts fullt ut under en period behöver det dels utvärderas hur arbetssättet ska kunna leva vidare på sikt, dels hur det i förlängningen kan spridas till andra platser och verksamheter. Självreflektion och olika typer av retrospektiv utvärdering av hur arbetssättet fungerat är något implementeringsforskare rekommenderar (Meyers et al., 2012).

Det som framkommer tydligt i studien att intervjupersonerna ser goda effekter hos brukarna och att det upplevs vara att ett arbetssätt som är meningsfullt och fungerar. Detta ligger i linje med det som implementeringsforskningen sedan länge identifierat som en främjande faktor (Durlak & DuPre, 2008). Denna typ av erfarenheter är det som talar tydligast för att arbetssättet har goda möjligheter att leva vidare och även spridas till andra verksamheter i Sverige. En faktor som kan utgöra hinder när det kommer till fortsatt användning är den förändring och komplexitet (Fyffe et al., 2008; Qian et al., 2017) som de facto präglar gruppboendenas förutsättningar. Brukare med ökade stödbehov, sjukskrivningar, personal- och chefsbyten, nyanställda och vikarier utan utbildning är exempel på faktorer som behöver hanteras inom ramen för arbetet. Att införa andra nya arbetssätt samtidigt bör därför om möjligt undvikas eftersom Active support i sig är ett komplext och genomgripande arbetssätt. Det behöver finnas tillgång till både grundutbildning, repetition av utbildning och utbildning av ny personal. Att ytterligare involvera brukarna och deras anhöriga är andra aspekter som bör skrivas in i den svenska versionen. Vidare kan en spridning av Active support inte ske isolerat, utan är beroende av annat som existerar kring de boende: hur man arbetar inom andra verksamheter som daglig verksamhet, dokumentationssystem, policy på lokal nivå och ytterst en nationell strategi för ett införande.

De kulturella skillnader som kommer till uttryck i utbildningsmaterialets filmer visar att filmerna behöver förnyas och uppdateras. Utöver en översättning till svenska och filmer som är inspelade på svenska boenden finns andra aspekter som visar att instruktionerna behöver uppdateras för att passa svenska gruppboendena. Chefer i Australien skildras som att de är på plats i betydligt större utsträckning än vad chefer på svenska på gruppboenden är, filmerna måste i större utsträckning skildra situationer med personer med olika grader av intellektuell funktionsnedsättning och även om gruppboendetsmiljön är snarlik så präglas den i filmerna av hur det ser ut i ett australienskt sammanhang. Den australienska ledarstilen framstår också som mer auktoritär än i Sverige. Sammantaget utgör detta ytterligare argument för att det vid en fortsatt spridning av AS i Sverige behövs spelas in svenska instruktionsfilmer som speglar en delvis annan

ledarstil och personer med olika grad av funktionsnedsättning men också en fysisk miljö som är igenkänningsbar för svensk personal.

Implementeringen av Active support i Sverige har införts inom ramen för ett avgränsat projekt. Det som i de allra flesta fall kännetecknar projekt är att de är tidsbegränsade och beroende av extern finansiering. När projektet avslutas och utbildaren inte längre finns tillgänglig är risken överhängande att implementeringen stannar av. Vid en spridning av arbetssättet införande i kommunerna över hela landet behövs en nationellt ansvarig för grundutbildning, fördjupningsutbildning och nätverkskoordination. I nuläget saknas ett huvudmannaskap och finansiering för utbildning i Active support och praktisknära ledarskap. Ett annat möjligt scenario är att Active support integreras i utbildningsprogram som alla stödassistenter får ta del av.

Något om andra viktiga resultat

Active Support är mer att beteckna som ett arbetssätt än som en strikt manualbaserad metod. Arbetssättet utmanar traditionella föreställningar om vad delaktighet kan vara. Enligt ICFs svenska definition av delaktighet ingår *engagemang* som en del av definitionen (Socialstyrelsen 2016). Det innebär att delaktighet utifrån en sådan vidgad definition *också* kan innebära att en boende kan ”stå bredvid” och utöva inflytande utan att de facto ”göra något praktiskt”. Sådana exempel ges av intervjuad personal och vittnar om att Active support bidragit till en vidgad tolkning av vad delaktighet för boende på gruppboenden kan vara. Resultaten visar också att arbetsgrupperna får en mer samstämmig syn på hur de ska arbeta, vilket framstår som extra viktigt i arbetsgrupper där utbildning och erfarenhet varierar. Studie visar också att personalen upplever att de boende relativt snabbt blir mer självständiga, vilket förutom fördelarna för individerna, kan frigöra tid för personalen att planera för arbete med Active support och lägga mer tid på att stödja ytterligare delaktighet utanför boendets väggar, något det endast finns enstaka exempel på i den här studien. Delaktighet i sociala relationer i lokalsamhället och delaktighet på samhällets olika arenor kan lyftas mer i framtida utbildningar i Active support.

Tidigare forskning om implementering av Active support

Inledningsvis redogjordes för den begränsade forskning som finns om faktorer som påverkar implementering av Active support. Vi kan konstatera att de faktorer som den internationella forskningen lyfter fram i stor utsträckning konfirmeras av de svenska erfarenheterna. De faktorer som är gemensam främjande är klassrumsundervisning med blandning av teori och praktik, observationer av stödarbete med efterföljande feedback, ett närvarande och kompetent ledarskap, ett begränsat antal boende/gruppboende samt tillit till ledarskapet och organisationen. När det gäller hindrade faktorer lyfter forskningen fram hög personalomsättning och bristande ledarskap, vilket också stämmer med de svenska erfarenheterna. En faktor som identifierades utomlands, att personalen hade ett grundläggande förhållningssätt som gick på tvärs med Active support kunde inte återfinnas i den svenska studien.

I relation till tidigare implementeringsforskning när det gäller Active support kan vi konstatera att den studie som redovisas i denna rapport bidrar med nya kunskaper. Inte minst är de upprepade intervjuerna, som ligger till grund för resultaten, och som genomfördes under en längre tidsperiod unika. Detta talar för att det finns ett bra underlag för de slutsatser som kan dras.

Slutsatser

Mot bakgrund att införandet av Active support och praktiktära ledarskap på fyra gruppboende för personer med intellektuell funktionsnedsättning i Sverige har visat sig ha goda effekter för såväl boende som personal, och dessutom effekter som är hållbara över tid, (se Aspling kommande), är implementeringserfarenheterna väsentliga. Detta både för en ev. fortsatt spridning av arbetssättet i Sverige och för kommande försök att använda internationellt utvecklade arbetssätt och metoder inom funktionshinderområdet i Sverige.

Att införa ett internationellt utvecklat arbetssätt i Sverige kan ses som en intervention. För att den ska bli lyckad i en komplex kontext krävs en implementeringsprocess som tar hänsyn till olika faktorer. De huvudsakliga slutsatserna baserat på den i den här rapporten presenterade empirin är kopplade till implementeringsforskningens modell (Meyer et al 2012) följande:

1. Utförandekontexten: Active support kan användas i en svensk kontext med smärre anpassningar, revideringar och tillägg. Arbetsmetodens grundpelare passar väl med nationella styrdokument och med rådande värderingar inom funktionshinderområdet. Det innebär också att det är lätt att få acceptans för arbetssättet från personal och chefer. Med stöd av den mångåriga erfarenheten från Australien när det gäller uppläggning och innehåll kan konceptet för utbildning och handledning liksom praktiskt ledarskap användas med tillägg av påfyllnadsutbildningar efter att arbetssättet använts ett tag.
2. Struktur genomförande: Implementering av Active support och praktiktära ledarskap kräver förankring i organisationen och att rimliga förutsättningar skapas för den initiala fasen. En tidsmässig planering av utbildning, observationer och handledning behövs samtidigt som en flexibilitet kan behövas utifrån varje verksamhets situation och förutsättningar.
3. Vidmakthållande: En betydande faktor för en lyckosam implementering av Active support är god kvalitet på utbildning och handledning. Särskilt viktigt är att få konstruktiv feedback av någon som har legitimitet (genom erfarenhet och kompetens) tillsammans med möjligheter för personalen att regelbundet reflektera kring arbetet.
4. Förbättringsfasen: Här är reflektionsmöjligheter liksom erfarenhetsutbyte mellan verksamheter centrala för att arbetssättet ska leva vidare och utvecklas. Att som på en gruppboende involvera de boende i observationer och feedback till personal är ett sådant exempel.

Med utgångspunkt i den samlade implementeringsforskningens kunskaper om egenskaper hos arbetssätt som ökar sannolikheten för framgång (Hasson & von Thiele Schwartz 2024) kan konstateras att Active support uppfyller kravet på att vara ”okomplicerad”. Active support upplevs gå väl i linje med värdegrund och tidigare arbete i Sverige och erbjuder en väg för att tydligare konkretisera de målsättningar som finns. Det är också okomplicerat och innehåller inte en mängd detaljerade instruktioner och riktlinjer, sådant som ibland utmärker olika arbetsmetoder. Inte heller kan Active support beskrivas som radikalt i den bemärkelsen att det utmanar den egna organisationens värderingar i för hög utsträckning. I en människovårdande miljö, som ett gruppboende, behöver arbetssätt också vara anpassningsbara efter de individer som finns där. Det stämmer väl överens med Active supports grundidé. Det sista egenskapen är att arbetssättet ska vara ”snyggt förpackat” och ge ett gott intryck. Det kravet uppfyller Active support också.

Rubrikerna i resultatkapitlet tar upp både möjligheter och hinder för implementeringen av Active support och hur arbetssättet ska kunna vidmakthållas på gruppboendena. Möjligheterna har nämnts ovan och utifrån analysen kan följande beskrivas som hindrade eller i behov av anpassning för att implementeringen ska bli framgångsrik.

- Kulturella skillnader mellan Australien och Sverige kommer till uttryck både i filmer och i ledarstil. Det innebär att det behövs svenskproducerade filmer som både visar miljö och ledarstil som är förankrade i vår kultur och att det inte är självklart att den formella chefen/ledaren på gruppboendet också är den mest lämpliga praktisknära ledare.
- Mer uppföljande utbildning och tid till reflektion för personalen
- Utveckla och stärka det organisatoriska stödet för arbete med Active support
- Utveckla en strategi för hur vikarier och nyanställda på bästa sätt inlemmas i arbetet med Active support
- Stärka medvetenheten om att olika samtidiga arbetssätt och system kan berika varandra men också hindra den flexibilitet som Active support kräver.
- Även om arbetssättet över tid med stor sannolikhet frigör tid för personalen finns behov av extra resurser under införandets första fas.

Vidmakthållande är en springande punkt och det upplevs ibland som svårt att ”hålla Active support levande”. Utifrån resultatet går vissa aspekter att identifiera som skulle kunna bidra till en högre grad av vidmakthållande:

- Kontinuerlig utbildning för både fast och nyanställda
- Den praktisknära ledaren bör vara en person med mandat som är på plats i den dagliga verksamheten eftersom det behövs kontinuitet och regelbundenhet i observationer och feedback
- Integrerad tid för personalen till reflektion och förberedelse av arbetet.
- Hitta sätt att tydligt integrera dokumentationssystem och andra rutiner med arbetet med Active Support
- En tydlig huvudman och ägare av utbildning i arbetssättet.

Avslutningsvis kan vi återigen konstatera att behovet av utveckling av arbetssätt inom funktionshinderområdet är stort. Från Sveriges tidigare frontposition när det gäller stöd till personer med funktionsnedsättning ser vi hur andra länder både gått ikapp och gått om Sverige. Det medför att vi kan lära av andra och Active support är ett sådant exempel. När arbetssättet nu införts och utvärderats och goda effekter kan avläsas (Aspling, kommande) bör det leda till att fler får tillgång till det. Som framgått av denna rapport finns det många främjande faktorer för en lyckosam implementering men också en del faktorer som framtida Active supportanvändare kan ta hänsyn till för att undanröja eller minska de saker som kan verka begränsande. Med stöd av de lärdomar vi kan dra borde fler boende på gruppboendena, men också andra verksamheter inom funktionshinderområdet, få del av Active support och kunna implementera det med framgång.

Fortsatt forskning

Det är ovanligt med implementeringsstudier när nya arbetssätt och metoder som är hämtade från andra länder prövas i Sverige. Särskilt inom funktionshinderområdet är det brist på

evidensbaserade metoder och på studier som hjälper oss att förstå varför vissa implementeras framgångsrikt och andra inte. Framöver skulle forskningen systematiskt behöva följa och utvärdera användning av arbetssätt och metoder. Både effekter av själva arbetssättet/metoden behöver studeras och följas under längre tidsperioder och kunskaper behöver öka om vilka förutsättningar på enhets-, lokal- och nationell nivå som behövs för att införandet av nya sätt att arbeta blir lyckosamma både för brukare och personal. Forskningen bör också involvera de som står personer, särskilt med mer omfattande funktionsnedsättning, nära och ta del av deras erfarenheter av förändringar i arbetssätt.

Det är väl känt att de flesta insatser eller interventioner som görs på kort sikt har effekt men den stora frågan är vad som krävs för att effekterna ska vara över tid. Här behövs mer kunskap om vilka faktorer som bäst bidrar till långsiktig hållbarhet.

Referenslista

- Beadle-Brown, J., Bigby, C., & Bould, E. (2015). Observing practice leadership in intellectual and developmental disability services. *J Intellect Disabil Res*, 59(12), 1081-1093.
<https://doi.org/10.1111/jir.12208>
- Beadle-Brown, J., Mansell, J., Ashman, B., Ockenden, J., Iles, R., & Whelton, B. (2014). Practice leadership and active support in residential services for people with intellectual disabilities: an exploratory study. *Journal of Intellectual Disability Research*, 58(9), 838-850. <https://doi.org/10.1111/jir.12099>
- Bigby, C. (2024). Supporting Engagement in Everyday Life at Home and in the Community: Active Support. In (pp. 121-142). Springer Nature Singapore.
https://doi.org/10.1007/978-981-99-6143-6_7
- Bigby, C., Bould, E., & Beadle-Brown, J. (2019). Implementation of active support over time in Australia. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 44(2), 161-173.
<https://doi.org/10.3109/13668250.2017.1353681>
- Bigby, C., Bould, E., Beadle-Brown, J., & Iacono, T. (2019). Organisational Structures and Processes Associated with Good Active Support. *Journal of Intellectual Disability Research*, 63(7), 710-710. <Go to ISI>://WOS:000474486301178
- Bigby, C., Bould, E., Iacono, T., & Beadle-Brown, J. (2020). Predicting good Active Support for people with intellectual disabilities in supported accommodation services: Key messages for providers, consumers and regulators. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 45(3), 279-289.
<https://doi.org/10.3109/13668250.2019.1685479>
- Bigby, C., & Humphreys, L. (2023). *Skills for Active Support*. .
<https://www.everymomenthaspotential.com.au/>
- Bould, E., Beadle-Brown, J., Bigby, C., & Iacono, T. (2018). The role of practice leadership in active support: impact of practice leaders' presence in supported accommodation services. *International Journal of Developmental Disabilities*, 64(2), 75-80.
<https://doi.org/10.1080/20473869.2016.1229524>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- Buckley, N., Glasson, E. J., Chen, W., Epstein, A., Leonard, H., Skoss, R., Jacoby, P., Blackmore, A. M., Srinivasjois, R., Bourke, J., Sanders, R. J., & Downs, J. (2020). Prevalence estimates of mental health problems in children and adolescents with intellectual disability: A systematic review and meta-analysis. *Aust N Z J Psychiatry*, 54(10), 970-984. <https://doi.org/10.1177/0004867420924101>
- Durlak, J. A., & DuPre, E. P. (2008). Implementation matters: A review of research on the influence of implementation on program outcomes and the factors affecting implementation. *American Journal of Community Psychology*, 41(3-4), 327-350.
<https://doi.org/10.1007/s10464-008-9165-0>
- Flynn, S., Totsika, V., Hastings, R. P., Hood, K., Toogood, S., & Felce, D. (2018). Effectiveness of Active Support for adults with intellectual disability in residential settings: Systematic review and meta-analysis. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(6), 983-998. <https://doi.org/10.1111/jar.12491>
- Fyffe, C., McCubbery, J., & Reid, K. J. (2008). Initial investigation of organisational factors associated with the implementation of active support. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 33(3), 239-246. <https://doi.org/10.1080/13668250802291606>
- Hagberg, B., & Kyllerman, M. (1983). Epidemiology of mental retardation—A Swedish survey. *Brain and Development*, 5(5), 441-449.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0387-7604\(83\)80072-2](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0387-7604(83)80072-2)

- Hasson, H., & von Thiele Schwartz, U. (2024). *Implementeringsboken-Så inför du nytt som gör nytta* (1th ed.). Natur och kultur.
- Mansell, J., Beadle-Brown, J., & Bigby, C. (2013). Implementation of active support in Victoria, Australia: An exploratory study. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 38(1), 48-58. <https://doi.org/10.3109/13668250.2012.753996>
- Mansell, J., Beadle-Brown, J., Bigby, C., & Mountford, L. (2012). Implementation of active support in Victoria, Australia: An exploratory study. *Journal of Intellectual Disability Research*, 56(7-8), 774-774. <Go to ISI>://WOS:000305386000628
- Maulik, P. K., Mascarenhas, M. N., Mathers, C. D., Dua, T., & Saxena, S. (2011). Prevalence of intellectual disability: a meta-analysis of population-based studies. *Research in Developmental Disabilities*, 32(2), 419-436. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2010.12.018>
- Meyers, D. C., Durlak, J. A., & Wandersman, A. (2012). The quality implementation framework: a synthesis of critical steps in the implementation process. *Am J Community Psychol*, 50(3-4), 462-480. <https://doi.org/10.1007/s10464-012-9522-x>
- Qian, X., Tichá, R., & Stancliffe, R. (2017). Contextual Factors Associated with Implementing Active Support in Community Group Homes in the United States: A Qualitative Investigation. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 14. <https://doi.org/10.1111/jppi.12204>
- Riches, V. C., Harman, A. D., Keen, D., Pennell, D., Harley, J. H., & Walker, M. (2011). Transforming staff practice through active support. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 36(3), 156-166. <https://doi.org/10.3109/13668250.2011.598499>
- Shiell, A., Hawe, P., & Gold, L. (2008). Complex interventions or complex systems? Implications for health economic evaluation. *BMJ*, 336(7656), 1281-1283. <https://doi.org/10.1136/bmj.39569.510521.ad>
- Shiell, A., Hawe, P., & Gold, L. (2008). Complex interventions or complex systems? Implications for health economic evaluation. *Bmj-British Medical Journal*, 336(7656), 1281-1283. [https://doi.org/DOI 10.1136/bmj.39569.510521.AD](https://doi.org/DOI%2010.1136/bmj.39569.510521.AD)
- Skillmark, M. (2012). *Att använda kommunikations-och dokumentationssystem i kommunal individ- och familjeomsorg: Exemplet BBIC. D-uppsats.*
- Stancliffe, R. J., Harman, A. D., Toogood, S., & McVilly, K. R. (2011). Staffing numbers and active support: a case study. *Tizard Learning Disability Review*, 16(3). <https://doi.org/10.1108/13595471111158666>
- Stancliffe, R. J., Jones, E., Mansell, J., & Lowe, K. (2008). Active support: A critical review and commentary. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 33(3), 196-214. <https://doi.org/10.1080/13668250802315397>
- Söder, M. (1982). *Handikappbegreppet. En analys utifrån WHO:s terminologi och svensk debatt* (Beredningsgruppen för internationella handikappåret 1981, Issue.
- Totsika, V., Toogood, S., & Hastings, R. P. (2008). Active Support: Development, Evidence Base, and Future Directions. *International Review of Research in Mental Retardation*, Vol 35, 35, 205-249. [https://doi.org/10.1016/S0074-7750\(07\)35006-4](https://doi.org/10.1016/S0074-7750(07)35006-4)

Bilaga 1

Intervjuguide chef på boende, tillfälle 1

Varför jobbar du inom LSS och varför jobbar du just här?
Vad inspirerar dig i ditt arbete? Vad känns svårt?
Vad vill du göra i framtiden?
Har du haft nytta av utbildningen?
Har utbildningen handlat om rätt saker?
Spelar det roll att filmerna är på engelska och från Australien?
Varför (inte)?
Finns det skillnader mellan den gemensamma utbildningen och den som riktar sig till dig som chef?
Hur är det att ge detaljerad feedback till andra?
Vad har du lärt dig av att arbeta med AS?
Hur ser du på AS (som ideologi/teori)?
Vilka är styrkorna/svaghetera med AS?
När är det lätt/svårt att följa AS?
Exempel på situationer?
Finns det utrymme för spontana aktiviteter?
Vad händer om en boende inte vill delta alls i aktiviteterna?
Om du skulle utveckla eller förändra AS, hur i så fall?
Spelar det roll att AS inte är utvecklat i Sverige? På vilket sätt i så fall?
Vad har AS betytt hittills för dig som chef?
För verksamheten?
Hur har det fungerat med anhöriga till de boende?
Hur ser du på klimatet i gruppen som arbetar på bostaden?
Vad händer om de inte är överens?
Har boendet hög personalomsättning? Varför (inte)?
Är lokalerna lämpliga för AS?
Har du vad du behöver för att följa AS?
Vilken roll spelar det att boendet ligger just här (geografisk placering)?
Hur fungerar bemanning och schema i relation till AS
Utmaningar?
Vad gör du vanligtvis när du är på plats?
Hur är det att vara chef inom AS?
Skulle AS fungera med en annan chef än just dig? Vad skulle du tipsa om?
Prioriteras AS inom organisationen?
Får du det stöd du behöver från dina chefer/ledningen?
Vad behövs för att AS ska bli ett långsiktigt arbetssätt?
Något du vill lägga till?

Intervjuguide individuell intervju med personal, tillfälle 1

Vilka arbetsuppgifter har du främst?
Hur kommer det sig jobbar du inom LSS och varför jobbar du just här?
Vad inspirerar dig i ditt arbete? Vad känns svårt?
Vad vill du göra i framtiden?
Har du haft nytta av utbildningen?
Har utbildningen handlat om rätt saker?
Spelar det roll att filmerna är på engelska och från Australien? Varför (inte)?
Hur är det att få detaljerad feedback på hur du arbetar?
Vad har du lärt dig av att arbeta med AS?
Hur ser du på AS (som ideologi/teori)?
Vilka är styrkorna/svaghetera med AS?
När är det lätt/svårt att följa AS?

Exempel på situationer?
Finns det utrymme för spontana aktiviteter?
Vad händer om en boende inte vill delta alls i aktiviteterna?
Om du skulle utveckla eller förändra AS, hur i så fall?
Spelar det roll att AS inte är utvecklat i Sverige?
På vilket sätt i så fall?
Vad har AS betytt hittills för dig som anställd? För verksamheten?
Hur har det fungerat med anhöriga till de boende?
Trivs du med dina kollegor?
Har ni stöd av varandra?
Säger ni emot varandra? Vad händer om ni inte är överens?
Hur vet du att du gör ett bra jobb?
Vad har AS betytt för er som grupp?
Har du vad du behöver för att följa AS?
Är lokalerna lämpliga för AS?
Vilken roll spelar det att boendet ligger just här (geografisk placering)?
Hur fungerar bemanning och schema i relation till AS?
Vad gör chefen vanligtvis när hen är på plats?
Får du rätt sorts stöd av din chef?
Skulle AS fungera med en annan chef?
Vad skulle krävas?
Prioriteras AS inom organisationen?
Vad behövs för att AS ska bli ett långsiktigt arbetsätt?
Något du vill lägga till?

Internjuvide chef på boende, tillfälle 2

Berätta litet om din roll i er organisation och vem du är.
Berätta om din roll i AS.
Har du varit med från början?
Hur ser du på fördelarna med AS nu när ni har varit igång ett tag?
Finns det nackdelar?
Hur ser du på den utbildning ni har fått?
Har något fattats?
Har något kunnat tas bort tror du?
Skulle något behöva ändras i själva utbildningen som ges?
Något specifikt vad gäller ledarskapsutbildningen?
Hur arbetar du med praktiska ledarskap?
Har någon varit extra lätt?
Extra svårt?
Vilket stöd behöver ni från den egna organisationen?
Får ni rätt stöd?
Hur ser du på vilken kompetens personalen behöver (utöver AS- utbildningen) för att kunna arbeta med den här metoden?
Skulle något behöva ändras i själva innehållet i AS?
Finns det något i omvärldskontexten som försvårar AS? Tex:
Samhällsstrukturer
Lagar
Regleringar
Anhöriga
Daglig sysselsättning
Vad behövs för att ni ska kunna fortsätta med AS tror du? Tex:
Personalresurser (tid kompetens)
Specifik utbildning i AS
Annat stöd
Något du vill lägga till?

Gruppintervju med personal, tillfälle 2

Efter den tid som har varit, hur har det varit att arbeta med AS?

Exempel på situationer när det fungerar bra?
När det fungerar mindre bra?
Behövs själva arbetssättet ändras på något vis (dvs AS innehåll specifikt)?
Vad? Hur skulle det kunna göras bättre?
Vad behövs för att ni ska kunna lyckas med AS?
Vilket stöd från omgivningen (chef, organisation, utbildare etcetera) har ni fått?
Någon typ av stöd som ni saknar för att kunna utföra arbetet?
När det kommer till personalresurser, hur har det sett ut för er?
Så här i efterhand, skulle ni säga att ni som arbetsgrupp var redo för att arbeta med AS?
Varför/varför inte?
Vilken kompetens behövs för att kunna arbeta med AS?
Hade ni behövt mer utbildning, på vilket sätt i sådant fall?
Hade ni behövt öva er mer praktiskt i något, vad i sådant fall?
Får ni feedback av någon kollega på ert arbete?
Hur har det känts?
Bra/dåligt med feedback i arbetet?
Vem ger feedback i nuläget?
Arbetet med de fyra grundpelarna ("Varje ögonblick har potential"
"Lite och ofta", "Graderat stöd" samt "Maximera val och kontroll")
Hur arbetar ni med dem?
Exempel på situationer när det fungerar bra?
När det fungerar mindre bra?
Vad skulle ni behöva för att det ska fungera bättre?
Finns det något som skulle kunna underlätta arbetet?
Vem har huvudansvaret för AS på er arbetsplats?
Har era olika roller i arbetet varit tydliga (dvs vem gör vad)?
Skulle ni säga att AS är något som genomsyrar ert arbete idag?
Om nej, varför inte tror ni?
Kommer ni att lyckas med att fortsätta med AS även i framtiden tror ni?
Vad behövs för att lyckas?
Anhöriga, hur har de involverats?
Något ni vill lägga till?

Gruppternju med nyckelpersoner/praktiknära ledare, tillfälle 3

Hur är det nu? Hur har arbetet med AS gått? Berätta!

Hinder?

Möjligheter?

Vilken betydelse har AS haft?

För personalen?

För brukarna?

Vilken betydelse har personalgruppens sammansättning haft för arbetet med AS?

Tex, Kön, Yrke, Ålder, Erfarenhet mm

Hur har det gått med arbetet med praktiknära ledarskap? Berätta.

Vad har det praktiknära ledarskapet innehållit mer specifikt?

Vad ansvarar den praktiknära ledaren för vad gäller AS och vad ansvarar den formella chefen för?

Har något saknats för att det ska fungera bra?

Beskriv hur det varit att vara ansvarig för det praktiknära ledarskapet? (för dem i intervjun det gäller).

Erfarenheter av att ta emot praktiknära ledarskap? (för dem i intervjun det gäller)

Hur har ni lyckat hålla arbetet levande?

Vad hade behövts ytterligare?

Vad behövs för att hålla AS levande på lång sikt?

Något ni vill lägga till?



MARIE CEDERSCHIÖLD HÖGSKOLA ARBETSRAPPORTSERIE | NR 124

Den här rapporten bygger på ett forskningsprojekt som studerat erfarenheter av att implementera ett nytt arbetssätt för personal på gruppboendestäder för personer med intellektuell funktionsnedsättning. Arbetssättet, Active Support, är utvecklat använt och beforskat i framförallt Australien och England. Åtskilliga forskningsstudier och uppföljningar visar på att Active Support förändrar personalens arbete i en riktning som har goda effekter på de boendes självbestämmande, aktivitet och delaktighet. Det råder brist på evidensbaserade arbetssätt och metoder inom funktionshinderområdet och därför togs Active Support 2020 till Sverige och har nu implementerats på fyra gruppboendestäder. Effekterna av själva arbetssättet har studerats i ett i ett doktorandprojekt medan ett parallellt forskningsprojekt har studerat erfarenheter av implementeringen. Denna rapport handlar om implementeringserfarenheterna.

Maria Ingemarsson är fil. dr. och programansvarig för socionomutbildningen

Ninna Oom är forskningsassistent

Jenny Aspling är doktorand i socialt arbete

Magnus Tideman är professor i socialt arbete med inriktning funktionshinder