

ATT SÄTTA PRÄGEL PÅ SIN VARDAG:  
OM SÄSONGSSAMTAL SOM ETT ARBETSSÄTT INOM HANDIKAPPOMSORG

Kent Ericsson      Patricia Ericsson

En rapport från EU-Projekt STEPS/Lidingö

Program Handikapp & Omsorg  
Pedagogiska Institutionen, Uppsala Universitet  
Uppsala

Äldre- och Handikappomsorg  
Lidingö Stad, Lidingö

## FÖRORD

För att motverka diskriminering av medborgare inom EU erbjöds anslag för att kunna genomföra europeiska projekt för detta. På så sätt skapades EU-Projekt STEPS (Structures Towards Emancipation, Participation and Solidarity). Projektet har genomförts under 2 år av perioden 2002-2004. I detta EU-Projekt har ingått nationella projekt i Barcelona, Hamburg, Lidingö, London och Rotterdam. STEPS har samordnats av en grupp i Hamburg.

STEPS/Lidingö är det svenska nationella projektet. Dess ledningsgrupp har bestått av Kent Ericsson, Pedagogiska Institutionen i Uppsala, Kerstin Lundberg, Lidingö kommun och Adriana Buzea, Lidingö kommun. Patricia Ericsson, från Institutet Skinfaxe i Uppsala, har varit projektets konsult vad gäller dess arbetsmetod.

I projektgruppen har dessutom ingått de sex personer med funktionshinder som varit kärnan i projektarbetet. Deras företrädare, familjer eller gode män, har också ingått liksom deras personal i boende och daglig verksamhet samt enhetschefer för dessa omsorger.

Projektet har finansierats genom ett anslag från EU, samt med medfinansiering från Institutet Skinfaxe i Uppsala och från Lidingö kommun.

Vi önskar på detta sätt framföra vårt tack till samtliga personer som medverkat till att detta blivit ett mycket intressant och givande projekt. Vi önskar också framföra vårt tack till dem som med sina anslag gjort detta projekt möjligt.

Projekt STEPS/Lidingö presenteras närmare på [www.skinfaxe.se](http://www.skinfaxe.se)

Uppsala och Lidingö i september 2004

Kent Ericsson

Kent Ericsson, Fil. dr, Psykolog  
Program Handikapp & Omsorg  
Pedagogiska Institutionen, Uppsala Universitet  
Box 2109, 750 02 Uppsala  
[kent.ericsson@ped.uu.se](mailto:kent.ericsson@ped.uu.se)

ATT SÄTTA PRÄGEL PÅ SIN VARDAG:  
OM SÄSONGSSAMTAL SOM ETT ARBETSSÄTT INOM HANDIKAPPOMSORG

Kent Ericsson      Patricia Ericsson

## DEN SVENSKA HANDIKAPPREFORMEN

För alla som på något sätt är berörda av de livsvillkor som personer med funktionshinder lever under framgår det att detta är en samhällssektor stadd i förändring. Granskar man denna närmare finner man att denna pågått sedan 40-talet. I och med att utvecklingen av ett välfärdssamhälle då tog sin början väcktes också frågorna om hur välfärd för personer med funktionshinder skulle tillgodoses. I den kommitté som tillsattes för att diskutera detta, Kommittén för partiellt arbetsföra, formulerades en idé som blivit vägledande för det förändringsarbete som följt inom den svenska handikappsektorn under mer än en 50-årsperiod.

Kärnan i denna nya idé var att öppna upp det välfärdssamhälle som skulle skapas för allmänheten och göra det tillgängligt också för personer med funktionshinder. Denna tanke kan sägas ha förverkligats gradvis. Däremot kan man inte hävda att den är avslutad utan arbetet med innebörden av denna idé och dess konsekvenser pågår fortfarande. Man kan se denna förändring av samhällets handikappomsorg som en svensk handikappreform.

### **En ny socialpolitisk idé**

Med ett välfärdssamhälle skulle allmänheten ges stöd till ett gott liv under tider då de exempelvis saknade möjligheter till egen försörjning. För detta krävdes moderna former för social service. Den dåvarande handikappreformen ställde dock frågan om huruvida personer med funktionshinder skulle få del av denna kommande välfärd eller om de också fortsättningsvis skulle vara hänvisade till de gamla institutioner där man nu fick sin vård.

Rekommendationerna från Kommittén för partiellt arbetsföra blev att ordinarie välfärdsorgan skulle öppnas upp också för personer med funktionshinder. Därmed hoppades man att dessa skulle få tillgång till mer normala livsvillkor än som tidigare hade varit de vanliga för denna samhällsgrupp. Man motiverade också sitt beslut med att markera sin uppfattning om denna grupp som medborgare med rätt att utnyttja dessa välfärdsorgan. Därmed menade man att deras utnyttjande av dessa var en demokratisk fråga. Detta var en ny socialpolitisk idé som man kallade normaliseringsprincipen.

Med detta ställningstagande påbörjades en utveckling av ett stöd till personer med funktionshinder på de platser i ett samhälle där allmänheten bor och arbetar för att de skall kunna få leva under mer normala livsvillkor. Denna utveckling påskyndades av den kritik som kommittén framförde när det gäller de gamla vårdinstitutioner som då var i bruk. Därmed togs också ett första steg bort från institutionen som vårdform.

Valet av denna utveckling motiverades dock inte enbart av humanitära skäl utan här fanns också ett samhällsekonomiskt intresse. Ett gemensamt välfärdssamhälle för allmänheten och för personer med funktionshinder ansågs fördelaktigt ur ekonomisk synpunkt så samhällets välfärdsresurs därmed inte skulle behöva splittras.

### **Förändrad handikappomsorg för personer med begåvningshandikapp**

Den idé som kommittén formulerade var naturligtvis en vision om hur man önskade en utveckling. Den har dock i allt högre grad blivit en realitet för personer med funktionshinder av alla slag. Den förändring som ägt rum har huvudsakligen genomförts steg för steg genom en serie sociala lagar. I dessa har de spelregler skrivits in för hur ett samhällsstöd skall förmedlas, vilka former för stöd som skall erbjuda och vilka grupper som skall ha tillgång till dessa. Lagarna anger också omständigheterna för hur detta skall ske.

Handikappreformen får här illustreras av vad som skett för personer med begåvningshandikapp. För denna grupp är det fyra omsorgslagar från 1954, 1967, 1985 och 1993 som dominerat utvecklingen under denna 50-årsperiod. De två tidigare lagarna föreskrev en omfattande utveckling av handikappomsorg genom att landsting i en särskild organisation fick ett ansvar för all den omsorg som dessa personer ansågs behöva. Andra samhällsorgan friskrevs därmed från ett ansvar för dem. Lagarna angav också att det huvudsakligen skulle vara genom institutioner av olika slag, vårdhem och specialsjukhus, som denna utveckling skulle genomföras. Man fortsatte således med den verksamhet som redan då pågick på institutionerna. Men i dessa två lagar introducerades också samhällsbaserade former för stöd och service då de angav att det under vissa omständigheter skall finnas icke-institutionell undervisning för barn, samt boende och daglig verksamheter för vuxna. Ett avgörande steg i denna utveckling var också den tanke om allas möjlighet och rätt till undervisning som 1967 års lag angav.

De två senare lagarna från 1985 och 1993 har dock en helt annan karaktär då de anger att den säromsorg som landstingen bedrev skall avvecklas. Istället blir det samhällets ordinarie välfärdsorgan, främst i kommunal regi, som får ansvaret för stöd och service. Institutionerna som bedrevs av landstingen skall vara avvecklade före år 2000. I dessa lagar får också personen med funktionshinder en tydligare roll som medborgare då de får rätten till juridisk prövning av den handikappomsorg som de erbjuds.

Efter år 2000 råder helt nya möjligheter för att erbjuda handikappomsorg. Man kan tro att den handikappreform som ursprungligen avsågs är genomförd när en önskvärd avveckling är genomförd och när ordinarie välfärdsorgan har fått ta sitt ansvar. Istället behöver det nu ske en utveckling av sådan handikappomsorg som blir naturlig att erbjuda med de nya huvudmännens förutsättningar.

De personer som nu kommer att begära stöd och service är inte längre de som levt på institution och som behöver flytta därifrån. Istället gäller det nu de som vuxit upp i sin egen familj. De har erfarenheter och önskemål om vad ett gott liv kan vara. De har också med stöd i lagen möjlighet att framföra sina behov och önskemål och rätt till att hävda dem juridiskt. Till sitt stöd har de också en familj som väl känner deras behov och intressen. Det representerar en helt ny generation med nya förväntningar.

Denna förankring i familjen bidrar till en personligt präglad handikappomsorg. Till detta kommer också att kommunen är en liten enhet, i förhållande till den organisation som landstingens säromsorg en gång drev. Med mindre grupper skapas möjligheter att erbjuda stöd och service som bygger på sociala relationer och kunskaper som vuxit fram mellan personen och företrädare för handikappomsorg.

En lokalt präglad handikappomsorg framstår också som en ny möjlighet med kommunen som huvudman. När kommunen skall svara på en begäran om stöd och service för t.ex. boende eller arbete behöver man inte skapa särlösningar för en handikappgrupp. Istället disponerar man bostäder för allmänheten som kan anpassas och förses med stöd, för att skapa ett hem för personen med funktionshinder. För arbete eller annan verksamhet

under dagtid finns platser, miljöer och verksamheter i en kommun som, med adekvat anpassning och stöd, låter sig användas. Lokala resurser i en kommun blir användbara om man ser sin uppgift som en som skall svara mot de önskemål om ett gott liv som en person uttrycker.

Den handikappreform som skisserats här har dock inte skett isolerat från övrig samhällsutveckling. Socialtjänstens verksamhet förändrades i och med 1980 års socialtjänstlag och blev på så sätt en förutsättning för den inriktning som 1985 och 1993 års lagar fick. På samma sätt kan man se hur den ordinarie skolans ändrade inriktning mot en undervisning med individuellt innehåll fick till konsekvens att man uppgav tanken om att det finns personer med begåvningshandikapp som är obildbara. Man kan också se hur en allmän utveckling av bostads- och arbetsmarknadspolitik under denna 50-årsperiod får konsekvenser för en utveckling av boende och arbete för personer med begåvningshandikapp. Detta har dock inte varit en mekanisk utveckling utan en process som påskyndats av personer inom olika grupper som engagerat sig för ett bättre liv för denna handikappgrupp.

## TVÅ OMSORGSTRADITIONER

### **Ett skifte mellan omsorgstraditioner**

Man kan se denna handikappreform som ett skifte mellan två omsorgstraditioner. Medan en institutionell tradition tidigare har dominerat samhällets stöd till personer med funktionshinder har den gradvis ersatts av en samhällelig omsorgstradition. Den institutionella traditionen etablerades under 1800-talets senare del, under den industrialisering som då ägde rum. Krav ställdes på befolkningen som innebar att personer med funktionshinder, de som inte kunde klara av de nya kraven, blev synliga. Därmed växte ett behov fram av att ta hand om dem. Detta skedde genom att man skapade anstalter av olika slag. En handikappgrupp fick den typ av anstalt som ansågs bäst kunna ge dem den tillvaro man ansåg de hade behov av. På så sätt lade man grunden till särinstitutioner för olika grupper. Medan en viss typ av anstalt riktade sig till exempelvis till dem med begåvningshandikapp, fanns det andra där man tog hand om dem med psykiatriska problem. Epileptiker fick också sina särskilda anstalter, liksom döva och blinda. Genom dessa olika institutioner kunde man ta hand om dem som i detta samhälle sågs som avvikande.

Den omsorgstradition som växte fram under 40-talet var samhälleligt orienterad. Här fanns visionen om att samhällets välfärdsorgan skulle vidgas till att omfatta alla och här fanns tanken om att personer med funktionshinder skulle få möjlighet att leva det liv som levs av andra. Den grundläggande värderingen var dessa personers rätt till ett deltagande i ordinarie samhällsliv. Vid denna tid fanns en demokratisk optimism och internationellt fanns FN:s tillkomst och med denna en deklaration om mänskliga rättigheter. Denna samhälleliga tradition blev helt naturlig i det samhälle som då växte fram.

Vad som illustreras genom dessa traditioner är att de former man väljer för stöd till personer med funktionshinder avspeglar de villkor som finns i ett samhälle. Institutionerna som tillkom under 1800-talet var helt naturliga i detta samhälle. I det välfärdssamhälle som man strävade efter att skapa 100 år senare finns helt andra förutsättningar. Då blir det naturligt att erkänna dessa personers rätt till ett deltagande i det liv som andra lever. Idén bakom den svenska handikappreformen blir då helt naturlig i det samhälle där den växte fram.

### **Handikappomsorg inom den samhälleliga traditionen**

Den svenska handikappreformen blir då uttryck för hur man lyckats förverkliga sådana former för stöd och service som tillhör den samhälleliga traditionen. En rad omsorger har skapats som inte fanns vid periodens början, dvs under 40-talet. Undervisning sker inte längre på särskilda skolanstalter utan inom ramen för den ordinarie skolan.

Boendeformer av flera slag har skapats som gör det möjligt att förmedla stöd till personer i deras hem. Dagliga verksamheter sker också utanför hemmet på platser och i miljöer i kommunen. Kunskaper har också skapats för att kunna avveckla de stora institutionerna. Detta är enbart några exempel som illustrerar att sociala innovationer skett som gjort verklighet av den samhälleliga traditionen.

Som nämndes innebär skiftet av huvudman, med kommunens nya ansvar för personer med begåvningshandikapp, att en utveckling fortsätter för att finna former som blir naturliga i denna nya omsorgsmiljö. Det är denna uppgift som idag framstår som dagens stora utmaning. För att kunna ta sig an denna behöver man medvetandegöra innebörden av handikappomsorg inom ramen för den samhälleliga traditionen.

*Den idémässiga grunden:* Ursprunget finns i den socialpolitiska idén från 40-talet där man markerade den demokratiska rätten för personer med funktionshinder att som andra få ta del av välfärdssamhällets service. Här finns således tanken om dessa personer som fullvärdiga medborgare. Under de år som gått har man inom FN:s ram också utvecklat den idémässiga grunden till denna samhälleliga tradition. Man finner då FN:s mänskliga rättigheter från 1948. Gradvis har man sedan utvecklat innebörden av dessa. Idag finns ett flertal deklARATIONER som utgör dessa mänskliga rättigheter och tillsammans utgör dessa den plattform som FN:s agerande bygger på. Själva kärnan i det synsätt som denna tradition representerar är att personer med funktionshinder inte är en avvikande grupp utan tillhör den mänskliga gemenskapen med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta.

*Uppdraget för handikappomsorg:* Inom den samhälleliga traditionen karaktäriseras inte en person med funktionshinder av detta utan av det faktum att man först och främst är person och medborgare. Som sådan har man behov av och önskemål om att få leva ett gott liv som alla andra. I detta ligger uppdraget för en handikappomsorg: att bidra till att ett gott liv blir en verklighet. Här uppfattas således inte personer med samma funktionshinder som en grupp, i behov av samma stöd och service. Istället ser man ett antal personer med olika behov och önskemål.

Men vad utgör då ett gott liv? Detta innehåller såväl en önskan om att få leva ett vardagsliv som att få del av insatser för en personlig utveckling. Vardagslivet är bl.a. det som består av att få tillgång till en god bostad och ett hem, ett arbete eller annan daglig verksamhet, fritid och rekreation samt relationer till familj och vänner. Redan här finns variationen mellan personer vad gäller behov och önskemål om ett vardagsliv. När det gäller personlig utveckling är insatserna kopplade till exempelvis personens funktionshinder, hans hälsa och andra egenskaper som han önskar skall kunna utvecklas. Också dessa blir personliga då det inte är självklart att alla med ett begåvningshandikapp har behov av samma insatser för utveckling.

*Vilket liv vill personen leva?* Med uppdraget att bidra till ett gott liv för personen med funktionshinder har man formulerat ett generellt svar på frågan om målet för handikappomsorg. Men vad är dess innebörd för den enskilde personen? Det finns inte något generellt svar på denna fråga utan detta finns hos personen själv. Det är han som vet vilket liv det är som han skulle vilja leva! För att få ett svar på frågan måste man därför fråga personen själv! Detta blir den inledande frågan för ett arbete med att utforma stöd och service för en person.

*Samtal mellan personen och dennes personal:* Inom den samhälleliga traditionen finns inte givna lösningar vad gäller insatser för stöd och service utan dessa får ett personligt innehåll för att kunna bidra till ett gott liv för en person. Det innebär att insatser växer fram ur den process som uppstår när personen, tillsammans med sin företrädare, samt den som svarar för att förmedla samhällets service, för en diskussion om i vilken utsträckning och på vilket sätt som ett gott liv skall kunna förverkligas.

Denna process bygger därför på att man för samtal med varandra. Relationen i dessa skall jämföras med den relation som gäller inom den lag, LSS, som sätter spelreglerna för handikappomsorg. Personen begär en insats som denne sedan erbjuder, men den

kan överklagas om denne så finner önskvärt. Även i dessa samtal måste denna jämlika relation finnas avpeglad, då dessa samtal måste kunna utmytna i överenskommelser som måste respekteras när de sedan skall förverkligas.

*En personlig vardag med lokala resurser:* Det liv som personen önskar leva blir verklighet i den vardag som denne får uppleva. Då han har framfört sina önskemål och den organisation som förmedlar hans stöd och service kommer att fylla veckan med aktiviteter, uppstår den vardag som personen önskar sig. Inom den samhälleliga traditionen finns två krav på detta vardagsliv. Det ena är att det blir personligt, för att kunna svara på den enskildes önskemål om ett gott liv. Det andra kravet är att, så som var grundtanken med den samhälleliga traditionen, att det är ordinarie organ och lokala resurser som skall svara för innehållet i detta vardagsliv.

*Blev det ett liv med kvalitet?* I en processororienterad handikappomsorg, som är fallet inom den samhälleliga traditionen, finns risken för att personens behov och önskemål skall tappas bort eller förfuskas. Det behöver således finnas en form för kontroll av huruvida det vardagsliv som skapats, verkligen har ett innehåll och en kvalitet som är relaterad till sin uppgift att bidra till ett gott liv för personen. Svaret på huruvida det blev ett vardagsliv med kvalitet finns i relationen mellan den ursprungliga frågan om vilket liv personen önskar leva samt i en beskrivning av huruvida det vardagsliv som skapats verkligen bidrar till att förverkliga detta.

## SÄSONGSSAMTAL

I ett projekt för utveckling av handikappomsorg söktes efter former för att ge personen med funktionshinder, i den anda som den samhälleliga traditionen uttrycker, möjlighet till inflytande över sitt vardagsliv. Detta utmynnade i ett arbetssätt som kom att kallas säsongssamtal. Innebörden av detta var att det inom den omsorgsform som personen använder sig av, ett boende eller en daglig verksamhet, regelmässigt skulle genomföras en serie samtal för att ge personen utrymme att kunna påverka den verksamhet som pågår där. För att ge en struktur till dessa samtal fann man det önskvärt att de genomfördes för att personen skulle kunna delta vid planering av var och en av årets fyra säsonger. Med fyra årstider under ett år ger detta möjlighet för en person att delta vid fyra tillfällen under ett år.

Säsongssamtalet är personens samtal och det är därför denne som avgör att det skall genomföras (man kan naturligtvis avböja att samtal sker) och under vilka omständigheter som det skall äga rum. Personen har sin företrädare med sig vid samtalet som deltar i den utsträckning som det är önskvärt. I samtalet deltar också den i personalgruppen som förmedlar stöd och service. Innebörden av detta är att det i en mindre grupp skall kunna föras en öppen diskussion om sådana frågor som personen finner det önskvärt att föra fram för att låta dessa kunna sätta prägel på den vardag han lever under. Alla frågor som personen finner viktiga för sitt vardagsliv är därmed möjliga och lämpliga att diskutera vid säsongssamtal.

Men det är inte enbart en diskussion som skall ske vid ett samtal utan denna skall leda fram till en överenskommelse om att en eller flera aktiviteter skall äga rum under kommande säsong. En överenskommelse är ett dokument som skrivs under av personen, med sin företrädare, och den personal som deltar i samtalet, vilket dokumenteras på ett sätt så att det blir offentligt för båda parter. Ett resultat från ett säsongssamtal kan exempelvis utmytna i fem överenskommelser om aktiviteter under kommande säsong. Personen har därmed fått ett formellt inflytande över innehållet i sin kommande vardag.

Samtal som genomförts har vanligtvis varit uppskattade tillfällen då diskussion har ägt rum av frågor som personen funnit viktiga. Men det finns naturligtvis också situationer där man inte omedelbart kommer överens. Samtalen får då mer karaktär av förhandling. Ett samtal kan också avbrytas om man inte kommer överens för att fortsätta vid ett senare tillfälle. Det är dock viktigt att markera att detta är personens samtal och att det

därför sker på personens villkor. Säsongssamtalet är inte någon ny typ av konferens som initieras av handikappomsorgens administration. Det står naturligtvis denna helt fritt att skapa de konferenser som man finner önskvärda.

När det gäller det praktiska genomförandet av ett samtal är det personen som begär att ett sådant skall ske. Denne har då synpunkter på när det skall ske och på vilken plats det skall äga rum. Det blir sedan personalens uppgift att förbereda detta och att svara för att samtalet kommer till stånd. Dokumentationen av de överenskommelser som kommer till stånd blir också en uppgift för personalen.

Säsongssamtalet innehåller också en uppföljning av tidigare säsongers aktiviteter med avseende på huruvida de överenskommelser som gjordes verkligen blev genomförda. Detta ger utrymme för en diskussion om personens vardagsliv och om hur han vill leva detta. Här finns också plats att kommentera eventuella orsaker till att gjorda överenskommelser inte blev verklighet.

Inom en verksamhet som arbetar med säsongssamtal som arbetssätt finns möjlighet att använda detta som grund för kvalitetsuppföljning. Vid funktionell kvalitet granskar man huruvida insatser verkligen bidrar till att göra verklighet av det liv personen önskar leva. Gjorda överenskommelser kan då ses som uttryck för önskemål om detta från personens sida. När man sedan vid exempelvis årets slut analyserar i vilken utsträckning som överenskommelserna blev verklighet under det gångna året kommer man att finna att en andel, hög eller låg, blev verklighet. Detta kan då tas som uttryck för den kvalitet med vilken en person erhåller sina omsorger. Om man granskar denna kvalitet för samtliga personer inom en enhet på detta sätt får man ett uttryck för den kvalitet med vilken en enhet verkar.

## ERFARENHETER AV SÄSONGSSAMTAL

### **Introduktion till ett projekt**

Ett projekt genomfördes med syfte att pröva det arbetssätt som innebär att man använder sig av säsongssamtal för att låta personen öka sitt inflytande över sin vardag. Detta lokaliserades till Lidingö kommun därför att det fanns ett tidigare samarbete kring utveckling av handikappomsorg med denna kommun. Det är också en kommun som skapat en omsorgskultur som visat sig öppen för den syn på handikappomsorg som detta arbetssätt bygger på.

Med de ramar som gavs för projektet kunde man erbjuda sex personer att delta. När det gäller dessa erbjöds personer med varierande grad av funktionshinder att ingå. Var och en skulle också ha en företrädare, en familjemedlem eller en god man, för att assistera under projektets gång. Personal inom såväl dessa personers boende som deras dagliga verksamhet skulle också delta. Ledningsgruppen för projektet bestod av en forskare från Pedagogiska Institutionen i Uppsala, en person ansvarig för handikappomsorg samt en person ansvarig för ekonomi i Lidingö kommun. Till denna grupp knöts också en konsult med kompetens av och tidigare erfarenheter från arbete med säsongssamtal. Personerna, deras företrädare och personal, tillsammans med administratörer för berörda omsorger och projektets ledningsgrupp, blev de som till slut kom att utgöra projektet.

När denna grupp blivit etablerad genomfördes ett förberedelsearbete för att introducera säsongssamtal som arbetssätt. Detta program handlade dels om innebörden av den samhälleliga traditionen och personers önskemål om och rätt till inflytande och kontroll över sitt vardagsliv, dels om den metodik som det innebär att arbeta med säsongssamtal.

Efter denna introduktion genomfördes serien med säsongssamtal under ett arbetsår. Målet var att för var och en av de sex personerna genomföra fyra säsongssamtal i boende och fyra i daglig verksamhet. Det var personal inom dessa omsorger som skulle



driva dessa samtal. Konsulten i projektets ledningsgrupp fanns till hands för att följa upp och att ge stöd till denna del av projektet.

Efter utgången av detta arbetsår dokumenterades erfarenheterna av dessa samtal genom att intervjuer genomfördes med var och en som deltagit. Syftet med dessa var att samla de erfarenheter som gjorts inom denna projektgrupp när det gäller säsongssamtal. En enkät genomfördes också för att beskriva projektgruppens uppfattning om detta arbetssätt.

### **Genomförda säsongssamtal**

Säsongssamtalen genomfördes under år 2003 enligt den planering som fanns för projektet. Inför de intervjuer som påbörjades under februari månad 2004 gjordes en sammanställning av vilka samtal som faktiskt hade genomförts. Enligt modellen för säsongssamtalen fanns en förväntan om att det för varje person skulle genomföras fyra samtal inom boendet och fyra inom daglig verksamhet. För varje person skulle det också finnas en företrädare.

Det faktiska utfallet under detta år blev följande. Person 1 blev ett bortfall i detta avseende då denna insjuknade under början av projektperioden och därför inte kunde fullfölja den samtalsserie som var planerad.

Person 2: 2 samtal av 4 inom boendet och 3 samtal av 4 inom daglig verksamhet.  
Person 3: 4 samtal av 4 inom boendet och 4 samtal av 4 inom daglig verksamhet.  
Person 4: 4 samtal av 4 inom boendet och 4 samtal av 4 inom daglig verksamhet.  
Person 5: 5 samtal av 4 inom boendet och 4 samtal av 4 inom daglig verksamhet.  
Person 6: 4 samtal av 4 inom boendet och 3 samtal av 4 inom daglig verksamhet.

Av 20 förväntade samtal inom boendet har 19 (95%) blivit genomförda och av 20 förväntade samtal inom daglig verksamhet har 18 av 20 (90%) blivit genomförda.

Detta gäller samtalen under år 2003. I verkligheten har dessa samtal mer karaktär av process där det finns en variation för flera. Person 5 har t.ex. önskat genomföra flera samtal inom boendet under år 2003. För person 3 fanns en planering av ett 5:e samtal inom daglig verksamhet. För person 6 fanns en planering av ett 4:e samtal inom daglig verksamhet. Det skall också nämnas att person 1, som här har setts som ett bortfall, inte lämnades utanför projektet utan dennes personal fortsatte med sitt deltagande och tillämpade dess tankar utan att för den skull genomföra formella säsongssamtal.

När det gäller deltagande av företrädare fanns detta för 4 av de 5 personerna. En av personerna hade valt att inte låta sig företrädas av annan än sig själv. 3 av dessa företrädare var föräldrar medan 1 var formell god man.

### **INTERVJUER MED PERSONERNA, DERAS FÖRETRÄDARE OCH PERSONAL**

En intervjuiserie genomfördes med dem som deltagit i samtalen under år 2003. Projektets konsult genomförde denna intervjuiserie. Det fanns en huvudfråga som intervjun började med och denna gällde hur man uppfattade att detta arbetssätt med säsongssamtal hade fungerat. Samtidigt var det en öppen intervju där det fanns möjlighet att mer fritt föra fram sina synpunkter om detta arbetssätt. Det innebär att personerna, deras företrädare och personal i boende och daglig verksamhet personligen fick tillfälle att berätta om sina erfarenheter och upplevelser av att ha deltagit i dessa samtal.

När personerna fick välja plats för intervju valde man att detta skulle ske i det egna hemmet. Intervjuerna med familjer och god man genomfördes vid ett tillfälle i hemmet, vid ett annat på en arbetsplats. Övriga två genomfördes i organisationens lokaler. När det gäller intervjuerna med personal skedde dessa i organisationens lokaler.

Varje intervju dokumenterades genom löpande anteckningar. Dessa har sedan legat till grund för bearbetning av intervjuerna. Denna har skett genom att man tematiserat materialet från intervjuerna. Ur dessa har därigenom ett antal tema kunnat formuleras. Ett tema skall därför ses som ett sätt att sammanfatta ett antal uppfattningar som framförts i intervjuerna. I redovisningen av intervjuerna är det därför dessa tema som presenteras tillsammans med en kommentar till deras innebörd. Denna tematisering har skett av informationen från var och en av de fyra grupperna, dvs personerna, företrädarna, personal i boende och personal i daglig verksamhet. I den redovisning som följer kommer dessa fyra gruppers tema att presenteras var för sig.

### **Personerna om samtalen**

Av de sex personer som ingick i projektet deltog fyra i en avslutande personlig intervju. Enligt eget önskemål valde dessa att delta utan sin företrädare för att kunna föra sin egen talan. De hade förberett sig inför intervjun vars tid och plats man hade kommit överens om per telefon. En person genomförde intervjun i sällskap med sin mor, då personen inte kunde föra sin egen talan. Denne gav dock intryck av att förstå innebörden av det samtal som fördes med modern.

“Att får vara ensam”

Samtliga ansåg det vara värdefullt att ha en regelbunden avsatt tid som var personens egen tid, som ej skulle störas av andra eller av tidsbrist. Att det skedde avskilt, antingen i den egna bostaden eller i en ostörd miljö inom daglig verksamhet, hade stor betydelse. Några kunde uttrycka denna uppskattning mycket tydligt t.ex genom att beskriva den känsla man hade när man alltid finns i eller behandlas som en grupp. Att få vara ensam, för sig själv, bara “du och jag” med sin företrädare och personal, var något som uppskattades.

“Så här borde det vara”

Samtliga personer ansåg att detta arbetsätt borde ses som en självklarhet. “Så ska det vara ...”. Att man har en utsedd kontaktperson inom personalgruppen var inte något nytt, men att relationen till denna kunde utvecklas på detta sätt har varit en ny upplevelse som uppskattades. Samtliga var väl medvetna om personens roll som kontaktperson och tyckte att den utveckling av denna roll som ägt rum inom projektet var bra. “Nu vet man vad de är till för ...”.

“Val av kontaktperson”

Det fanns också synpunkter från två som ansåg att man själv borde kunna välja vem i personalgruppen som skulle vara ens kontaktperson. Kön och ålder nämndes som viktiga aspekter. Ingen uttryckte något direkt missnöje med den som hade utsetts, men man såg en utveckling där det skulle vara bättre om man själv fick välja. Som en person uttryckte det “Nästa gång vill jag välja själv”.

“En stund när man fick tänka efter”

I dessa samtal berördes inte bara vardagliga frågor och rutiner som mat, inköp, arbetsuppgifter och aktiviteter inom daglig verksamhet eller fritid. Man nämnde även några mer övergripande frågor som att man talade om sin barndom, om önskan att göra besök till gamla miljöer eller till den släkt som man hade förlorat kontakt med. Man ville också tala om mer generella frågor, bl.a. om sin egen livssituation. Genomgående beskrev man innehållet i samtalen som något man själv hade kunnat styra, en upplevelse som uppfattades som positiv. “Jag fick fundera och prata om det jag vill”.

Att berätta om innehållet i sina samtal för andra var inte självklart. Dessa hade varit förtroendefulla stunder kring personliga frågor och önskemål fanns om att man *inte* skulle “snacka om det ...” i en vidare krets. Att detta kunde vara en del av en överenskommelse var något som uppskattades och visade att flera personer ansåg att

de ofta blir utlämnade, att alla skall veta allt om deras personlig liv. I deras berättelser fanns genomgående hänvisning till en önskan om att man inte berättade "allt för alla". Önskan om att kunna ha ett förtroendefullt samtal var något som var viktigt och något som påpekades under intervjun.

"Önskemål finns"

Samtliga fyra berörde sitt boende under samtalen inom projektet. Någon hade i sitt samtal önskat, och erhållit, en större bostad, medan en annan planerade en förändring av sitt boende. En person hade erhållit tillgång till en kolonilott. Inte bara utformning av boendet men även vardagens innehåll och rutiner var ämnen som hade diskuterats. Det visade sig att personerna hade haft synpunkter och önskemål som andra inte varit medvetna om, t.ex om tider och former för att förmedla ett personligt stöd. Dessa erfarenheter blev en illustration på, dels att personer har önskemål som är högst individuella och personliga, och som andra inte alltid är medvetna om, dels behovet av en lyhörhet och flexibilitet i en organisation för att finna och kunna respektera personliga önskemål.

När det gällde personernas dagliga verksamhet beskrevs det inte som något nytt eller annorlunda att tala om vilka verksamheter man skulle delta i - det har man alltid gjort! Att få göra egna val var inte heller något som man såg som en konsekvens av projektet eller ett säsongssamtal! Däremot upplevde man det som en utveckling att kunna önska sig nya eller annorlunda aktiviteter istället för att göra ett val bland ett befintligt utbud.

Man uttryckte det också som positivt att dessa samtal skulle äga rum regelbundet, och med samma kontaktperson, och att man gavs utrymme att prata om vardagens rutiner och att vara delaktig i utformning av verksamheten. Att man skulle ha ett enskilt samtal var däremot inte så annorlunda, förekomsten av en överenskommelse och uppföljning var däremot något som uppfattades som nytt och positivt.

"Även andra lyssnar på mig nu"

Man upplevde nu att fler brydde sig om vad personen tyckte och tänkte. Någon kände att det faktum att man var en person som ingick i detta projekt hade gett honom en viss "status", som innebar att fler visade respekt för dennes åsikter och önskemål. Personerna själva uttryckte också sin uppfattning om att projektet hade lett till att man räknade med att andra skulle acceptera att man hade åsikter om saker och ting. Man förväntade sig att bli visad respekt.

"Bra att få ordning"

Två personer uttryckte en förhoppning om, och uppskattning av, att projektet skulle leda till större ordning på tillvaron. Att planera, skriva överenskommelser och följa upp dessa var ett förhållningssätt som samtliga uppskattade. Man uttryckte stora förväntningar på en förbättring i detta avseende samt förhoppningar om att kunna känna sig mer insatt i vad som sker. "Man vill veta vad som händer" eller "här vet man ingenting ...".

"Inflytande i vardagen"

Även om uttrycket "inflytande" inte användes av personerna, var innebörden av deras uppfattningar ofta en önskan om att kunna ha mer inflytande över sin tillvaro. Några uttryckte till exempel en önskan om att kunna bestämma över vilken personal som svarade för olika uppgifter och att man därmed skulle ha större möjlighet att påverka hur dessa utfördes. Förekomsten av regelbunda samtal fortsättningsvis såg man som ett sätt att åstadkomma ett sådan utveckling.

"Löften skall hållas"

Som en naturlig följd på denna önskan om ordning, fanns också en förväntan om att givna löften skall hållas. Dessa personer hade en god förståelse för innebörden av en

“överenskommelse” och förväntade sig att dessa skulle hållas. Dokumentation av dessa samtal skedde på olika sätt, beroende på personliga förutsättningar men även på rutiner och traditioner inom verksamheten. Personerna hade förväntningar om att löften skulle hållas eller att en förklaring skulle ges om dessa inte uppfylldes. Personerna själva hade varierande åsikter om hur en dokumentation skulle ske och en praxis höll på att utvecklas. Medan någon använde dator, var det en annan som ville ha ett formellt protokoll påskrivet av de deltagande. En annan samlade anteckningar i en egen bok.

### **Personernas företrädare om samtalen**

Som framgått har fyra företrädare för personerna deltagit i detta projekt. Tre av dessa har varit någon av personens föräldrar och de har därför haft lång erfarenhet av denna handikappomsorg. En fjärde god man blev tillsatt i samband med att projektet påbörjades. En femte person har valt att inte låta sig företräddas av någon annan än sig själv. Tre gode män har således kunnat delta i projektet från dess begynnelse och de har alla deltagit aktivt.

“Kontinuitet är önskvärt”

Bland företrädarna var samstämmigheten stor om att man hade upplevt projektet som positivt och givande för personerna. Man ansåg det som en mycket positiv tanke att hålla regelbundna samtal. Ett avgörande värde med projektet menade man vara att detta arbetssätt också skapade nya möjligheter för en ökad insyn i verksamheten från företrädarnas sida. Ambitionen med kontinuitet var lovvärd. Det sågs som något man själv hade efterlyst men funnit svårt att åstadkomma. Detta gällde särskilt boendet där man ofta upplevt byte av personal. Man såg nu projektet som ett bra sätt att åstadkomma önskvärd kontinuitet.

“En utmaning med personens eget deltagande i samtalen”

Det faktum att personal och företrädare alltid haft möjlighet att samtala sågs som självklarhet. Projektets tanke om att samtal med personen deltagande skulle ske med viss regelbundenhet, sågs som en ny och positiv utveckling. Att tala tillsammans med personen har inneburit en nyttig utmaning för alla.

“Personerna har vuxit och tagit ett eget ansvar”

Företrädarna framförde sin uppfattning att personerna hade uppskattat projektet och vad det inneburit för deras påverkan på den egna vardagen. Man menade att de utöver detta också påverkats positivt då de vuxit i säkerhet och nu tydligare kan föra sin egen talan. “De kommer att se till att detta fortsätter - nu kan man inte vända tillbaka”.

“Bättre kunskap om verksamheten”

Som företrädare har man vanligtvis kommit i kontakt med handikappomsorg i samband med en krissituation eller vid något avgörande beslut. Genom de erfarenheter som projektet erbjudit har företrädarna fått nya möjligheter att lära känna verksamheten och få en större insyn i personens vardag i såväl boende som daglig verksamhet. Man känner sig därför mindre av en främling i denna vardag, nu när man har en uppgift i dessa samtal.

“En begränsad erfarenhet som bör utökas”

Företrädarna uppfattade det som beklagligt att projektet var så begränsat i omfattning och tid och hade därför förhoppningar om att det skulle fortsätta och även utökas till att omfatta flera personer. Detta ansågs vara nödvändigt om man skulle införa en ny kultur. I detta sammanhang efterlyste man ett större intresse och engagemang från andra inom verksamheten.

## Personal från boendet om samtalen

I projektgruppen ingick personal i boendet för var och en av personerna. Av sex personal har fyra deltagit kontinuerligt, medan en har varit frånvarande utan ersättare under en större del av projektet. En person hade haft två personal pga av att den ursprungligen utsedda slutade sin anställning. Den nya deltog därmed enbart i uppföljningar och handledningstillfällen utan att ha erhållit grundläggande introduktion. Inom denna grupp personal fanns såväl de som var relativt nyanställda utan tidigare erfarenheter från handikappomsorg, som de som hade åtskilliga års bakgrund från området. Likaså fanns en variation vad gäller utbildningsbakgrund. Medan vissa hade en traditionell anstaltspedagogisk utbildning var det andra som saknade utbildning inom området, men som hade annan yrkeserfarenhet.

### “Förvirring i början”

Personal hade ursprungligen inte fått ta ställning till sitt deltagande i projektet eftersom deras medverkan var relaterad till det faktum att de var personal till var och en av de deltagande personerna. I intervjun beskrevs detta som något förvirrande då man till en början hade en begränsad uppfattning om vad projektet gällde och vad “man hade gett sig in i”. Samtidigt hade personerna stora förväntningar på sin personal när det gäller deras stöd under projektets gång. Man såg tillbaka på inledningen som en svår tid då man upplevde förväntningar som man inte kunde leva upp till. Detta skede skulle ha kunnat utnyttjats bättre om man varit förberedd och införstådd i förväntningar på sin roll och sitt bidrag.

### “Uppskattning av sin medverkan”

I intervjuerna framfördes genomgående en uppskattning av den möjlighet som på detta sätt hade getts till att personal, personen och dennes företrädare har kunnat få umgås enskilt. Syftet med samtalen, att lyssna eller på annat sätt tolka och respektera personernas egna önskemål om sin omsorg och det liv de vill leva, sågs inte enbart som önskvärt för personerna själva, utan dessutom som en ny möjlighet för personal att få lära känna de personer för vilka man arbetade. All personal uppfattade detta som en önskvärd utveckling. Projektet hade nu gett legitimitet till ett arbetssätt som flera hade efterlyst tidigare. Man såg det som att man fått “tillåtelse” att avsätta tid och att det ansågs önskvärt att man tillsammans med personens företrädare fick ta ett mer individuellt ansvar för att lära känna personen och dennes uppfattning om vad som bidrog till ett gott liv.

### “Vem skall vara kontaktperson?”

Med kontaktperson menade man här den personal som hade det uttalade ansvaret för stöd till en person. Det förekom dock funderingar om vad som var bästa sättet att utse en kontaktperson. Vid en tillbakablick ansåg man att utrymme behövde ges för att personkemin mellan de två skulle fungera, samt att de intresseområden som personen hade borde ges en större plats vid val av kontaktperson. Betydelsen av kön och ålder sågs som viktiga aspekter att ta hänsyn till för att kunna ta det ansvar, och att utveckla den relation, som detta kontaktmannaskap innebar. Utifrån dessa reflektioner blev det naturligt att frågan om personalrollen kom upp till diskussion. Vad var t.ex. skillnaden mellan att vara anställd av en förvaltning eller av personen själv, som t.ex personlig assistent?

### “En ny yrkesroll”

Det framkom att de flesta såg dessa samtal som ett annorlunda sätt att betrakta och att relatera sig till personerna än vad de av tradition hade lärt sig. Man förväntades nämligen avstå från eller att undvika att utveckla en alltför personlig relation till en person och dennes företrädare. Istället såg man nu att det fanns ett behov av att utveckla denna relation. Man var överens om att detta var en önskvärd utveckling men man var i behov av stöd och råd i att utveckla ett lämpligt förhållningsätt.

Frågan om skillnaden mellan att vara professional personal och en kompis återkom ofta. Någon upplevde utvecklingen inom projektet som en personlig upprättelse där dennes synpunkter om det önskvärda i att utveckla en mer personlig relation nu hade fått acceptans inom projektet, dock ej i den egna personalgruppen. Övertygelsen om det rätta i denna utveckling visade sig i minskning av förekomsten av konflikter mellan person och personal. Ett problem som upplevdes starkt av vissa var när dessa skilda uppfattningar om roller förekom inom samma personalgrupp.

“Nya sidor och nya egenskaper hos personerna”

En upplevelse som uppmärksammades var att man lärt känna personen på ett annat sätt. Man kom att se och förstå nya sidor och egenskaper hos personen. Vissa ansåg att denna upplevelse gav en ny mening till den egna uppgiften som personal. Detta uttrycktes av någon på så sätt att man ifrågasatte användningen av begreppet “de boende”, ett uttryck som neutraliserade en person och som hindrade att man såg det unika hos var och en.

“En person med företrädare”

Utvecklingen av personalens relation gällde inte enbart den till personen, utan även till dennes företrädare. Utöver att det ansågs som formellt önskvärt för en person att ha tillgång till en utomstående stöd, fann man det berikande att i dessa samtal ha tillgång till den erfarenhet och kunskap som en företrädare ofta representerade. Flera redogjorde för värdet i kunskaper och förståelse som man fått genom någon som kände personen väl, ofta ända sedan barndomen. Denna upplevelse beskrevs som en illustration av innebörden av en ny tradition, där personen sågs som en medborgare med en egen bakgrund och historia.

“Att vara tolk, men utan befogenheter”

Man kände tveksamhet över att man som kontaktperson i personalgruppen enbart får rollen som tolk. Man kan stödja personen att framföra önskemål men har inte alla de befogenheter som behövs för att kunna verkställa dessa. I förverkligandet av personens önskemål blir man beroende på andra “instanser” som ej har medverkat i projektet och ej har förståelse för det perspektiv som det representerar. Konsekvensen blir att förverkligandet av personens önskemål blir begränsat till vad kontaktpersonen som “bas-personal” kan verkställa. Även om denna erfarenhet inte uttrycktes av alla fanns en gemensam upplevelse av att man ofta saknade förståelse och uppbackning från dem som ej var engagerade i projektet.

### **Personal från daglig verksamhet om samtalen**

De sex personal inom daglig verksamhet som deltog i intervjuerna hade alla medverkat under hela projektet. Av dessa hade fyra långvarig erfarenhet från arbete inom handikappomsorg, medan två var nyanställda utan tidigare erfarenhet från detta verksamhetsområde.

De sex personerna i projektet ägnade sig åt olika dagliga verksamheter vilket illustrerar det faktum att det finns ett omfattande utbud av verksamheter inom Lidingö. Så förekom t.ex. en verksamhet på ett center avsett för personer med omfattande fysiska funktionshinder, medverkan i den matpatrull som levererar luncher till stadens pensionärer, deltagande i en grupp med kontorsarbete inom stadshuset samt en snickeriverkstad.

“Givet vem som blev kontaktperson”

Inom daglig verksamhet finns en naturlig relation mellan gruppledaren för en verksamhet och de personer som ingår i gruppen. Vem som skulle bli personens kontaktperson i projektet var därmed självklar. Därför framstod det också som naturligt att man hade regelbundna och återkommande samtal kring personens vardag och önskemål.

#### “Deltagande av en företrädare”

Att en företrädare deltog under samtalen var ett nytt inslag. Inom daglig verksamhet säger traditionen att “Mamma kommer inte till din arbetsplats”. Som framgått deltog företrädare för 4 personer i dessa samtal. Från personalens sida framfördes att det var ett nytt och berikande inslag att få en regelbunden relation till personens företrädare. Detta gav också en ny insyn av en utomstående i personens dagliga verksamhet, något som man menade skulle motverka att daglig verksamhet inte blev en sluten värld.

#### “Att ´samtala´ med den som inte talar”

Två av personerna i projektet saknade talat språk vilket kom att bli en utmaning. Diskussionen kom att gälla huruvida man skulle avstå att genomföra projektets intentioner för dessa. Slutsatsen blev dock att även dessa personer skulle ges tillfälle till sin “egen stund”. En konsekvens av denna erfarenhet blev en ökad medvetenhet om att man alltför mycket talar om en person. Under en mer personlig stund tillsammans började man upptäcka reaktioner hos personen som man tidigare inte uppmärksammat. Man ifrågasatte också huruvida man tidigare missbedömt personens förmåga att förstå vad som egentligen pågår i dennes omgivning.

#### “Ett tillfälle att förhandla”

Ibland kunde samtalen få karaktären av en förhandlingssituation. Det kunde bli diskussion om villkor och rutiner som t.ex. arbetstider, raster och organisation av pågående verksamhet. Det fanns exempel från samtalen på att personer haft synpunkter som ingen tidigare hade varit medveten om, men som hade relevans för uppläggnings av personens arbetsdag. Detta i sin tur ledde till att personen i större utsträckning gavs utrymme att medverka i organisationen av den verksamhet som pågick.

#### “Ökat inflytande över sin egen vardag”

I flera samtal hade man upptäckt att personen hade synpunkter kring en mängd frågor men tillfälle hade saknats för att dessa kunde framföras och diskuteras. Personerna hade bl.a. framfört önskemål om nya hjälpmedel, anpassning av arbetsplatsen, ett ökat ansvar för arbetsuppgifter, mer inflytande över beslut som togs och om förändringar av rutiner inom verksamhetsgruppen.

#### “Uppskattning av enskildhet”

I samtalen med personal inom daglig verksamhet förekom samma uppfattning som inom boendet, nämligen att personen uppskattade att ha en egen tid i förtroende och enskildhet. Vad man sedan talar om behöver inte redogöras för alla.

#### “En självklarhet att det skall bli en fortsättning”

Personalen menade att det var en självklarhet med en fortsättning av detta arbetssätt för de personer som redan hade deltagit i projektet. Det sågs också som önskvärdt att fler personer skulle få del av detta arbetssätt. Därmed borde de som ingick i de verksamhetsgrupper som redan vara berörda inom projektet, få tillgång till detta arbetssätt. Man menade dock att utbildning och handledning var en förutsättning för en fortsättning. Ett arbetssätt som detta har sin grund i ett synsätt som inte varit det gängse inom handikappomsorg. För att ett nytt perspektiv skall kunna införas i en organisation krävs åtminstone den typ av projekt som STEPS/Lidingö har utgjort.

#### PROJEKTGRUPPEN OM SAMTALEN UTTRYCKTA I EN ENKÄT

Intervjuerna kompletterades med en enkät för att få samtliga deltagares uppfattning om ett antal frågor av betydelse för att kunna värdera projektet. Enkäten innehöll 16 frågor fördelade över fyra områden.

Tabell 1. Enkätens fyra grupper redovisade med 3 frågor inom varje grupp. N anger antal svar och MV anger medelvärdet för svaret på en fråga.

	<b>N</b>	<b>MV</b>
<b>A. Förberedelser inom projektet</b>		
01. Jag kände mig vanligtvis väl förberedd när ett säsongssamtal skulle äga rum	(17)	4,9
02. De förberedelser som ägde rum inledningsvis var tillräckliga	(17)	4,8
03. De anföranden som presenterats under projektets gång har vidgat min syn på handikappomsorg	(17)	4,5
<b>B. Konsekvenser för mig själv</b>		
04. Min syn på P har förändrats i positiv riktning efter detta projekt	(15)	4,0
05. Mitt deltagande i detta projekt har bidragit till att utveckla min roll som företrädare/personal	(16)	3,5
06. Det har varit berikande för mig själv att delta i dessa säsongssamtal	(16)	3,1
<b>C. Konsekvenser för personerna</b>		
07. Genom det inflytande som säsongssamtalen ger, har P kunnat sätta prägeln på sin vardag	(16)	4,1
08. Personer i detta projekt får i större utsträckning än tidigare uppleva ett gott liv	(16)	3,8
09. Säsongssamtalen har upplevts som viktiga av P	(17)	3,6
<b>D. Säsongssamtal som arbetssätt</b>		
10. Det är viktigt att fler får del av detta arbetssätt	(17)	4,1
11. Säsongssamtal borde vara en naturlig del av dagens handikappomsorg	(14)	3,7
12. Att finna former för en persons inflytande över sin vardag är en viktig uppgift inom handikappomsorg	(14)	3,6

Inom A gällde frågorna de förberedelser som ägt rum inför säsongssamtalen. B innehöll frågor om konsekvenser av säsongssamtalen för de som besvarade enkäten. C var ett område som gällde hur man såg på säsongssamtalens konsekvenser för personerna. I D ställdes frågor om vad man ansåg som säsongssamtal som ett arbetssätt inom handikappomsorg. Här redovisas svaren på 12 av frågorna. De 4 frågor som utelämnats har varit parallella till dessa. Varje fråga besvarades på en 5-gradig skala med 3 som ett neutralt svar. Över 3 anger en positiv uppfattning medan lägre än 3 en negativ uppfattning. Enkäten besvarades av 17 personer, dvs personernas familjer och andra representanter samt deras personal och de administratörer som ingick i projektgruppen. Svaren ges i tabell 1.

De högsta värdena finner man inom område A, vilket uttrycker att man har känt sig väl förberedd för att delta i säsongssamtalen inom projektet. Inom område D är värdena också höga (dock ej lika höga) vilket ger ett uttryck för att man anser att detta är ett arbetssätt som borde finnas inom handikappomsorg. Man anser att projektet haft positiva konsekvenser för personerna, område C. Projektet har också varit värdefullt för dem själva, område B. Värdena är här mycket lika förutom att man inte anser att säsongssamtalen varit berikande för representanter och personal (fråga 06). När det gäller svaren på enkäten kan man konstatera att samtliga har ett medelvärde över 3. 6 svar (50%) ligger i intervallet 4-5 medan 6 svar (50%) ligger därunder. Enkäten avspeglar därför en positiv uppfattning om projektet och dess konsekvenser hos deltagarna.