

*Goran Puaca, Lina Palmqvist  
& Margareta Carlén*

# Om aktörskap och självbestämmandets villkor inom LSS

## On agency and the conditions for self-determination in “Service for Persons with Certain Functional Impairments”

In this article, we approach the significance of moral stands in professional practices among practitioners in Support and Service for Persons with Certain Functional Impairments from the perspective of Bourdieu's concept of symbolic order and ethos. Our study illustrates how negotiations about agency takes place within a network of relationships, where the normative and professional judgment of staff in practice becomes crucial in relation to how self-determination for users is conditioned in everyday life. This involves questions about how rights, obligations and norms are conveyed, negotiated and implemented. These everyday practices involve individual planning, follow-up, and relationships with support staff in various professional categories. The results illustrate how staff motivation in regard of their work to support and help others rests on emotional and ethical attributes linked to the professions. These ethic dispositions become indicative of the meaning that the concept of self-determination has for the staff. Ethos, is in this context regarded as a focal professional attribute of being able to place the ideal of users as active subjects within a social service context.

*Keywords:* Disability, LSS, agency, ethos, self-determination.

*Goran Puaca* är universitetslektor vid Institutionen för arbetsliv och välfärd, Högskolan Borås.  
*Lina Palmqvist* är universitetslektor/postdoktor vid Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet.

*Margareta Carlén* är universitetslektor vid Institutionen för arbetsliv och välfärd, Högskolan Borås.

*Kontakt:* [goran.puaca@hb.se](mailto:goran.puaca@hb.se)

## Inledning

I den här artikeln undersöks arbetssätt och förhållningssätt inom daglig verksamhet (DV) och bostad med särskild service (BmSS) enligt lagen om stöd till vissa funktionshindrade (LSS 1993:387). Fokus riktas mot självbestämmande för de personer som verksamheterna är till för, vilka vi i den här texten benämner som individer, personer eller brukare<sup>1</sup>. Självbestämmande är en central del i att stärka individers förmåga att leva ett självständigt liv i enlighet med intentionerna i LSS och är alltså ett viktigt mål i verksamheterna. De personalgrupper som studeras är stödpedagoger, stödassistenter, arbetsutvecklare samt chefer.

Utmaningarna för självbestämmande är flerfaldiga. I en tid där lednings- och styrningsideal som new public management (NPM) i offentlig sektor har kommit att fokusera på ekonomisk rationalisering finns en risk för att stöd och service till personer med funktionsnedsättning försämras i likhet med personer i hög ålder och andra grupper som ofta är beroende av samhällets stöd (Altermark, 2020; Bylund, 2022; Jönsson, 2018; Strandell, 2019). Parallellt med åtstramningar inom välfärdsområdet ses utvecklingen i kölvattnet av NPM även ha lett till ökad fragmentering, byråkratisering (Hall, 2020) och samordningsproblem (Socialstyrelsen, 2017). Samtidigt som effektiviseringskrav inom offentlig sektor är påtagliga betonas också individens rättigheter och möjligheter att påverka stöd och serviceinsatser. Det är å ena sidan en pågående individualisering som borde leda till ökat inflytande för den enskilde, men som å andra sidan också leder till ökade krav på förmåga till självbestämmande. I realiteten finns hinder för självbestämmande, dels på grund av den sociala underordning personer med funktionsnedsättning lever i, dels för att funktionsnedsättningen i sig kan påverka möjligheten att kunna utöva självbestämmande i enlighet med LSS (Giertz, 2012). Personalen inom DV och BmSS är på så vis aktörer inom en social stödkontext och är utifrån sin roll del av en social interaktion med andra aktörer som betingar förutsättningarna för stöd och service, och i förlängningen brukarnas vardag i stort.

Mot bakgrund av detta är artikelns syfte att nå ökad kunskap om och illustrera hur ett yrkesomdöme formas i ett nätverk av relationer inom LSS-verksamhet. De frågor vi specifikt lyfter är (1) hur ideal av arbetet inom LSS villkoras genom relationer på arbetsplatsen och (2) hur ett yrkesomdöme formas utifrån institutionaliserade värderingar.

Studiens frågeställningar är vägledande för att illustrera hur praktik och ideal skapas inom LSS utifrån klassificeringar av stöd och service. Det är i sin tur frågor som är relaterade till de organisatoriska villkoren, där ledning, resurser, kompetenser och

---

<sup>1</sup> Vi använder begreppet *brukare* både för de inom daglig verksamhet och inom grupp- och serviceboende för att öka tydligheten i texten och följer Socialstyrelsens rekommendation att använda termen när en bredare grupp avses. Parallellt med begreppet brukare använder vi *individ*, *individer* eller *person/er*.

samordning är centrala för att möta utmaningarna med ett individanpassat stöd som ska visa respekt för självbestämmanderätten. I vår studie riktar vi dock framför allt fokus mot en yrkespraktik (jfr Larsson, 2021). Det har inom forskningslitteraturen uppmärksammats hur personalens arbets- och förhållningssätt både kan möjliggöra och hindra ett aktörskap samt den betydelse som mötet mellan personal och brukare har för att kunna leva upp till målsättningarna i LSS (Giertz, 2012; Gäddman Johansson, 2021; Larsson, 2021).

## Den villkorade självständigheten

En viktig bakgrund till att förstå hur självbestämmande kan främjas inom LSS är att se till den institutionaliserade ordningen. Institutioner utgör i sammanhanget den kontext där handling äger rum (Douglas, 1986) och som vägleder innebörden av stöd och service inom LSS. Inom LSS betonas individens rätt till inflytande och självbestämmande i vardagen och lagstiftningen bygger på ett grundläggande ideal för att främja självständighet – i bemärkelsen att leva som andra. Innebörden av att leva som andra har dock problematiserats utifrån att det inte nödvändigtvis handlar om en möjliggörande rättighet, utan även kan innebära en tvingande samhällsnorm, eftersom den utgår från icke-funktionsnedsättning som ideal (Söder, 2003).

Vad som blir väsentligt är hur möjliggörande skapas i en vardag. I praktiken är interaktionen mellan brukaren och personalen avgörande för att LSS intentioner ska uppfyllas.

Det innebär rimligtvis att verksamheter inom LSS bör präglas av principer om respekt för självbestämmanderätten och främjande av individen som ett självständigt subjekt med rättigheter och möjligheter att uttrycka sig och kunna agera självständigt. Samtidigt är självständighet över lag, och inte minst inom LSS, i någon mån alltid betingad av de omständigheter som kringgärdar människor (Giertz, 2012). Personalens inställningar till att arbeta inom LSS och hur de formas är centralt, vilket i sin tur relaterar till en organisations- och samhällskontext. Det är i sammanhanget i stor utsträckning en fråga om hur yrkesideal och praktik skapas i en verksamhet. När det gäller LSS handlar det om hur relationen som uppstår mellan brukare och personal kan förstås i ett nätverk av relationer påverkade av en asymmetrisk fördelning av makt. Brukaren är ofta underordnad, på grund av sitt särskilda beroende, men också på grund av den statusmässiga och materiella ojämlikhet som präglar levnadsvillkoren för personer med funktionsnedsättningar (Thomas, 1999). Kroppslig funktion är hierarkiskt strukturerad i vårt samhälle, där personer som saknar funktionsnedsättningar utgör en grupp som privilegieras och formar en outtalad samhälllig norm (Bylund, 2022).

## Etos som vägledande för ett yrkesmässigt omdöme

Frågor som väcks teoretiskt är hur normalitet över lag kan relateras till personalens omdöme i ett institutionellt sammanhang. Det medför fokus på de nätverk av relationer som blir bärande för ett yrkesmässigt förhållningssätt för att främja det "goda stödet" och hur det tar form. Det berör hur personalens engagemang och motivation formas i en yrkesmässig miljö och påverkar självbestämmande för dem som har insatser enligt LSS. Genom att använda sociologen Pierre Bourdieus begrepp *etos* riktar vi i artikeln uppmärksamheten mot hur känslomässiga och normativa värderingar i arbetsgrupper leder till särskilda dispositioner, uppfattningar och sätt att agera (Bourdieu, 2007, s. 77). Begreppet dispositioner förstås här som egenskaper eller tendenser som påverkar hur människor agerar eller reagerar i olika situationer. Hos Bourdieu är *etos* nära besläktat med hans bredare begrepp *habitus*. *Habitus* avser det system av dispositioner och praktik som individer förvärvar genom sin socialisering och som formar deras handlingar och uppfattningar (Bourdieu, 2007). *Etos* är en av de viktigaste komponenterna i *habitus*. Medan *habitus* hänvisar till det breda system av dispositioner och praktiker som individer förvärvar, hänvisar *etos* specifikt till den uppsättning värderingar, övertygelser och praktiker som formar och vägleder individers och grupper beteende inom ett visst socialt sammanhang (jfr Emmerich, 2021). Ett *etos* blir med andra ord tongivande för hur personer engagerar sig i förutgivna förståelser och antaganden som bärs upp kollektivt i praktikgemenskaper (jfr Trowler & Knight, 2000). *Etos* kan ses som de specifika kulturella och sociala normer som individer internaliserar och som formar vanor och beteenden (Bourdieu, 1993).

Men det handlar också om att agera och utöva sitt omdöme i relation till en institutionell logik. I relation till institutionella sammanhang kan *habitus* ses som vägledande för aktörer i hur de gör bedömningar, handlar och skapar kategorier (Wacquant, 2005). Institutioner innebär i sammanhanget de processer som gör att handlingsmönster, regler, normer och rutiner etableras som givna och accepterade riktlinjer för socialt beteende i en social kontext (DiMaggio & Powell, 1991; Douglas, 1986). Det innebär att institutioner bärs upp av aktörer inom ett specifikt arrangemang av relationer (t.ex. brukare, personal, ledning) och som i sin tur bidrar till en specifik organisation där positioner och uppgifter blir bärande sociala strukturer i en verksamhet. LSS-verksamheter kan i sammanhanget ses som institutioner med standardiserade beteenden som överförs mellan grupper och individer och som är av betydande vikt för en symbolisk ordning. Enligt Bourdieu (1993) hänvisar begreppet *symbolisk ordning* till det ofta hierarkiska systemet av betydelse och mening som styr våra tolkningar av världen liksom den påverkar våra sociala relationer och samhällsposition.

Hur normer och värderingar formas i en verksamhet är inte är en neutral process. Institutioner blir riktlinjer för att koppla samman föreställningar och ideal och för-

dela dispositioner på ett sätt som ses som rätt och önskvärt. Det vill säga vad som ses som värdefull kunskap och vilka processer som får erkännande och legitimitet som påverkar hur det yrkesmässiga förnuftet i aktörers praktiska resonemang uppstår (jfr Wacquant, 2005). Men det finns också en uppenbar reflexiv sida hos människor. Som Andrew Sayer (2010) påpekar utvärderar vi ständigt det vi tillskriver betydelse utifrån den etiska dimensionen. Människor inkluderar alltid etiska överväganden i någon mån och där känslor kan ses som en respons på objektiva omständigheter. Det yrkesmässiga omdömet blir utifrån detta tankesätt inte reducerat till enbart strategiska utfall väglett av habitus. Det förnuft som präglar omdömet blir till betydande del etiska ställningstaganden grundade i känslor och i förlängningen ett etos som vägleder handling.

## Makt och relation – Bourdieu som analytisk lins

Inom Independent living-rörelsen (IL), som kämpade för och bidrog till genomförandet av LSS och liknande reformer i andra länder, ses en konstruktiv hjälprelation som byggd utifrån brukarens självständiga beslut och instruktioner (Ratzka, 2017). Denna ideala förståelse av stöd och service har problematiserats utifrån att det kan finnas både fysiologiska och sociala hinder för att realisera denna typ av självständighet. Särskilt när det gäller personer med intellektuella, neuropsykiatriska eller psykiska funktionsnedsättningar, vilket ofta föreligger inom BmSS, har de relationella aspekterna lyfts som viktiga (Egard, 2011; Kelly, 2016). Det är i samspelet mellan brukare och personal/hjälpperson som självbestämmande förverkligas. Men relationer av stöd och service är komplexa och spänningen mellan hjälp och förtryck är ständigt närvarande eftersom dess själva utgångspunkt är att den ena parten är mer beroende än den andra och därmed mer utsatt (Kelly, 2016).

I synen på personer med funktionsnedsättning lever ett medicinskt och paternalistiskt synsätt kvar såväl inom utbildning i socialt arbete som i det sociala arbetets praktik, trots betoningen av individens bestämmanderätt i förhållande till stöd och serviceinsatser (Apelmo & Alftberg, 2022; Burghardt m.fl., 2021). Paternalism innebär att individens valmöjligheter eller handlingar begränsas utan hens uttryckliga medgivande, eftersom det anses vara för hens bästa, där det är personalen som har kvalifikationerna att göra den bedömningen (Reamer, 1983; se också Apelmo & Alftberg, 2022). Levy Simon (1994) beskriver det som att brukaren hamnar i ”den paternalistiska fällan”, som innebär att ses som någon som saknar förmågan till handledningsberedskap och mobilisering av egna resurser. Paternalism kopplas ofta ihop med hur enskild personal bemöter brukare, men paternalism uttrycks även på organisatorisk nivå, där beslut i flera olika led kan resultera i att individens bestämmanderätt förflyttas till andras händer (Palmqvist, 2020; se även Larsson, 2021).

För att förstå hur förhållningssättet bland personal formas inom och av organisationen är Bourdieus teorier förklarande. Bourdieus tankegångar har bland annat använts i en social stödkontext för att analysera hur typiska förklaringsmodeller formas inom det egna yrkesområdet och hur beteenden och arbetsmetoder ger upphov till föreställningar kring brukare som minskar deras inflytande (Järvinen, 2002). Bourdieu (1984, s. 468) beskriver hur den praktiska kunskapens logik formar det som tas för givet, det självklara, och som på så vis också bidrar till gränsdragningar mellan vad som ses som rimligt, riktigt och önskvärt. Järvinen (2002) visar med fallet med aktiveringssamtal i socialtjänsten hur oskrivna regler skapar gränser för vad som anses relevant och att tala om. Det kan till exempel handla om att frågor kring arbete, utbildning och hälsa lyfts i samtal medan andra aspekter som initieras av brukare tonas ner. Det kan med andra ord uttryckas som oskrivna regler för hur relationen mellan personal och brukare ska vara som utgår från en förståelse som formas i det specifika fältet och där personalen får tolkningsföreträde.

## Material och metod

I projektet undersöks BmSS, både gruppboende och serviceboende, och DV i två kommuner. I båda dessa kommuner pågick ett förändringsarbete för att utveckla LSS-verksamheten för att möta nya brukare, öka deras delaktighet i samhället och utveckla personalens kompetens. Det handlade i praktiken om hur LSS tolkas och omsätts i praktiken utifrån områdena boende, arbete och fritid.

Vi har i projektet utgått ifrån semistrukturerade intervjuer med berörda yrkesgrupper för att studera hur LSS-verksamhet organiseras och upplevs fungera i kommunerna. I projektet undersöks hur ideal av arbetet inom LSS villkoras genom relationer på arbetsplatsen och hur ett yrkesomdöme formas utifrån institutionaliserade värderingar bland olika yrkesgrupper. Totalt 18 intervjuer genomfördes under 2022 på BmSS och DV.<sup>2</sup> Att studiedesignen bygger på intervjuer innebär att vi har kunnat få en förståelse för hur ett etos formas inom olika yrkesroller som alla i någon mån har brukaren i fokus, men utifrån skilda tolkningar av hur omdömet gällande mötet med brukare inom LSS bör vara. Det handlar dels om olika perspektiv på vad som är möjligt och rimligt inom LSS och som utgår ifrån dels organisatoriska ramar, dels personalens yrkespraktik och omdöme.

Övergripande områden som vi har samtalat om i våra intervjuer med personal och chefer har varit följande:

---

<sup>2</sup> Av de 18 intervjuerna genomfördes 6 med chefer, 11 med stödpedagoger och boendestödjare samt 2 som vi i artikeln benämner som arbetsutvecklare av anonymitetsskäl. De är strategiska yrken med rollen att planera och följa upp arbete inom LSS.

- Vad beskriver personalen som kännetecknande för relationen till brukare i sitt arbete?
- Vilka resurser finns för att kunna utföra arbetet på ett sätt som ses som önskvärt av personalen?
- Hur skapas en unik relation till brukare?

De frågor som vi har ställt har övergripande berört hur ett yrkesomdöme och en yrkespraktik formas i ett nätverk av relationer inom LSS-verksamhet samt hur relationer till brukare kan främjas och vad som ses som både möjliggörande och hinder i deras vardagsarbete.

Intervjuerna spelades in och analysen av det transkriberade materialet har utgått ifrån att identifiera meningsskapande delar. Det innebar inledningsvis ett omfattande antal kategorier som först togs fram för att i ett senare skede utkristalliseras till ett antal centrala kategorier (Vaughan, 2002). Analysen utgår ifrån en abduktiv ansats utifrån att kategorierna skapades genom en balans av en teoretiskt driven process att analysera intervjuutskriften och en flexibilitet att generera nya meningsskapande kategorier utifrån de mönster som identifierades (jfr King 2012). Det var mönster som kunde förklara vårt fall och i förlängningen generera en omarbetad teoretisk struktur för omdömet villkor.

När talat språk skrivs ner som text upplevs det ofta som osammanhängande. Vi har valt att anpassa citaten från informanterna så att de passar bättre i en skriftspråklig form för att tydliggöra betydelsen i intervjuцитaten. Detta val handlar också om att undvika att framställa intervjupersonerna som ostrukturerade och därmed riskera att förstärka förutfattade meningar kring kompetens mellan olika hierarkiskt strukturerade yrkesgrupper (jfr Kvale & Brinkmann, 2009, s. 204). Vi har till exempel ändrat ordföljd och strukit upprepningar och stakningar utan att därför frånga principen att själva betydelsen ska vara så ursprunglig som möjligt. Vi bedömer att omskrivningarna inte påverkar studiens överförbarhet eller giltigheten eftersom vi är intresserade av meningsskapandet hos informanterna. Omskrivningarna kan snarare ses som ett sätt att stärka giltigheten, genom att vi försöker renodla informanternas utsagor och plocka fram det som är relevant i sammanhanget.

Studien har etiskt godkännande från etikprövningsmyndigheten (dnr 2021-06146) och har utgått ifrån Vetenskapsrådets riktlinjer för god forskningssed (2017) och principer i Helsingforsdeklarationen (2017). Varje deltagare skrev under en samtyckesblankett som inkluderade information om studien och bekräftade deras rätt att dra sig tillbaka från studien utan förklaring. Andra etiska frågor relaterade till dataskydd och säkerhet hanterades genom att följa den svenska dataskyddslagen (SFS 2018:218, 2018). Ingen information om deltagares identi-

tet eller plats har inkluderats. Med tanke på det begränsade antalet deltagare togs särskild hänsyn till att säkerställa att enskilda inte kunde identifieras (t.ex. av kollegor eller chefer).

## Resultat

De centrala teman som vi utgår ifrån i analysen av vårt resultat är "Ett nätverk av relationer", "Tillitsfull närhet och professionell distans" samt "Delaktighet och självbestämmande genom dokument". Genom dessa teman illustrerar vi hur relationer tar form och vilken påverkan det innebär för möjligheter till självbestämmande för brukarna. Vi illustrerar även hur verksamheters organisering påverkar övervägningar i det praktiska arbetet, framför allt genom krav på dokumentation och resursbrister.

### *Ett nätverk av relationer*

Kännetecknande för de intervjuer som presenteras här med stödassistenter, stödpedagoger, ledning och arbetsutvecklare inom LSS-området är att de alla är en del av ett nätverk av relationer som vi uppfattar betingar skilda möjligheter till inflytande och delaktighet för personer som har stöd. Cheferna har självklart mer strategiska arbetsuppgifter. Men det finns också andra roller med mer strategiska uppdrag, såsom arbetsutvecklarna. Ett nätverk av relationer utgörs i sammanhanget av skilda enheter, personalgrupper, ledning och inte minst brukare som binds samman av att alla verkar med LSS som ram. Det handlar också om ett tolkningsföreträde av vad som är långsiktiga mål och en helhetsbild. De som innehar de mer strategiska yrkesrollerna uttrycker också att de har en nära dialog med ledning om hur de planerar det dagliga arbetet med personal och brukare. I en vardagspraktik kan det handla om målsättningar och nyckelbegrepp som behöver översättas och tillämpas av andra personalgrupper. Att verka strategiskt i sin yrkesroll kan ses som ett påtagligt inflytande för den verksamme att i praktiken planera och forma verksamheten och som ger ett tolkningsföreträde av vad självbestämmande bör innebära för brukare. En arbetsutvecklare beskriver sig vara "spindeln i nätet" och betonar det nätverk av relationer där vissa roller får en omfattande insikt över helheten och i viss utsträckning inflytande över hur verksamheten bedrivs. I rollen som arbetsutvecklare beskrivs också en stor möjlighet till egenkontroll av sitt arbete. Det är ett yrkesperspektiv som betonar en "helhetsbild" av behoven i verksamheten och hos individuella brukare samt vad som fungerar över tid för att stärka brukares självbestämmande.



Jag försöker tänka ganska långsiktigt och ganska ... vi står i den här situationen nu, jag brukar tänka igenom ... jag tar inte snabba beslut, väldigt sällan utan jag försöker se vad individen behöver. Vad blir bäst för individen nu och vad blir bäst som håller i längden? Vi vill inte skapa situationer nu som gör att det blir kaos för personen längre fram, jag försöker få med helheten och se helikopterperspektivet. (Arbetsutvecklare)

De mer strategiska rollerna tar också övergripande ansvar för hur genomförandeplaner utformas och såtillvida är de även en av de parter som påverkar definitionen av brukares behov och önskemål. En utvecklad analys av den nyckelroll som just genomförandeplaner spelar återkommer vi till senare under rubriken "Att skapa en normal tillvaro genom dokument".

När fokus på kärnuppdraget i verksamheten beskrivs från ett ledningsperspektiv betonas betydelsen av medarbetarnas individuella omdöme och drivkrafter som utgår ifrån brukarnas behov för att leva upp till LSS intentioner.

Vad är mitt varför? Det tror jag är viktigt att kunna utgå från det. Har man sitt varför, man känner till sitt grunduppdrag och har fått förutsättningarna, att det är tillräckligt mycket personal och de delarna, då tror jag att du har skaffat en stadig botten, en platta att bygga på, där du kan ... jobba på relationerna och vad brukarna har för behov. Utmana dem i det och samtidigt vara en trygg person där man kan få göra fel. (Enhetschef)

Innebörden av "mitt varför" och "utmana" i citatet ovan handlar om att ställa krav på medarbetare att inordna ett yrkesomdöme som bygger på att relationer till brukare präglas av lyhördhet. Enhetschefen beskriver att det krävs av personalen att ha egenskaper för att vara flexibla och bemöta alla olika brukare utifrån deras individuella behov. Hen skrattar när hen säger: "... vad det optimala är, var en kameleont".

I stora drag finns det en samsyn kring vad som idealt ska utgöra yrkesmässigheten i relation till brukare mellan de olika yrkesgrupperna. Respekt, trygghet, tillit och flexibilitet lyfts fram som viktiga värden och som en förutsättning för att främja brukarnas aktörskap, både bland de olika personalgrupperna och cheferna. Dessa uttryck ligger i linje med tidigare studier om BmSS där trygghet kopplats samman med boendetillfredsställelse för brukarna (Roos m.fl., 2016; Tsemberis, Gulcur & Nakae, 2004).

Men även om det framkommer en påfallande samstämmighet om hur önskvärda relationer beskrivs, finns det skillnader i hur en praktik skapas och formar relationer mellan olika personalgrupper. Stödassistenter och stödpedagoger, som arbetar närmast brukarna, fokuserar mer på hur de praktiska övervägandena i vardagen påverkar relationen och i någon mån innebörden av stöd och service, snarare än att beskriva ideal av relationer.

IP: Brukarna, att de ska må bra ... och vara nöjda och glada och få allt de har rätt till och lite till, tycker jag. Det lilla extra vill man ge.

L: Vad skulle du säga är det lilla extra?

IP: Jag tycker att det är viktigt att få göra roliga saker ihop. Livet kan inte bara bestå av tjat och gnat och städ och tvätt. Ska vi få dem att göra de tråkiga sakerna så måste vi få dem att göra roliga saker och då tycker jag, vad den personen tycker är kul att göra, det vill jag göra för det tycker jag också är kul då. Och att de kommer ut. Att de kommer i väg på sina grejer och lite till. (Stödpedagog)

Att nå fram till brukarna, bidra till deras välmående och en meningsfull vardag ses som centrala värden och kan sägas utgöra en del av ett etos av meningsfullhet i arbetet. Här framträder en holistisk syn på vad ett gott liv innebär som i yrkesrollen blir viktig att inordna i upplevelsen av vad ett gott arbete innebär. Lika tongivande är en strävan mot att uppmuntra självbestämmande och aktörskap, men ganska ofta med en underton av otillräcklighet.

Framträdande i stödassistenternas och stödpedagogernas berättelser är utmaningarna och hindren som finns för att arbeta i enlighet med LSS. Att främja ett aktivt självbestämmande förutsätter en lyhördhet för varje enskild brukare som många gånger är svår att leva upp till på grund av organisatoriska förutsättningar och krav (se även Strandell, 2019). Här nämns exempelvis kravet på dokumentation som tar tid från brukarna. Dilemmat med en ökad dokumentation bland yrken i offentlig sektor är något som generellt lyfts fram i forskningen (Lindgren, 2014) och som riskerar ta fokus från kärnuppdraget att främja självbestämmande inom LSS. Personalen lyfter också resursbrister där till exempel aktiviteter utanför boendet ofta sker på gruppnivå i stället för utifrån brukarnas individuella behov och önskemål, vilket illustrerar hur organisationen villkorar vad som i praktiken blir självbestämmande.

IP: Det kändes så skönt och fint och det är sånt man vill ha mycket mer. De mår bra av aktiviteter en och en och inte att klumpas ihop hela boendet och åker, då mår de inte lika bra.

L: Och förhållande där emellan, hur ser det ut ... mellan att klumpa ihop och att kunna åka i väg ... när det är en personal.

IP: Stor skillnad, jag tror också att de här brukarna bor ihop, de jobbar på exakt samma ställe och avdelning, de är tillsammans 24/7. Sen kan man klumpa ihop dem och åka i väg med personal, men det är alltid tjafs. Alla är i behov av en personal själv och så ska de jämföra sig med varandra och bråkar om att du ska ha den personalen och den vill jag ha, det är orättvist. Sen stör man sig på varandra, de kanske inte säger något eller tittar ... det blir mycket, man försöker dela upp sig, man behöver inte gå på samma ställen, men vi åker alltid bilen ihop. Sen har de

sina funktionsnedsättningar, behovet av kontroll och veta vem gör vad och hur och vad gör den här personen? Det blir för mycket att tänka på, det är lättare att åka en personal för då behöver man bara fokusera sig själv och personalen och vi är här nu, då behöver man inte tänka på sina grannar. Det stämmer för de flesta här. (Stödpedagog)

Aspekter på tid och hur verksamheten organiseras blir bärande överväganden i det praktiska arbetet att främja brukares självbestämmande och hur relationer formas. Det är en praktisk verklighet som uttrycks sätta ramar för bemötandet av den enskilde brukaren. Att vara en "kameleont" och ha ett individualiserat bemötande av varje brukare framstår som svårt när det inte ges tillräckligt med tid och utrymme att bemöta brukarna var och en för sig. Som citatet ovan beskriver så skapar detta även situationer som kan påverka känslan av trygghet. Att tvingas samman med andra personer, såsom grannar som sällan är självvalda, har i flera studier identifierats som en central källa till otrygghet (Bengtsson-Tops, Ericsson & Ehliasson, 2014). I en av kommunerna genomfördes ett arbete med att ändra hela organiseringen av arbetsuppgifter på DV efter just brukarnas önskemål. Att låta brukarnas självbestämmande styra organiseringen av arbetet krävde en omfattande stödjande process. Här går det att anta att genom ökat självbestämmande över arbetsuppgifterna och möjligen även då i större utsträckning kunna styra över vem man arbetar med ökar tryggheten. Utan att veta vad utkomsten av denna förändring innebar går det att anta att en tryggare arbetsmiljö för deltagarna på DV i bästa fall ökar deras känsla av aktörskap generellt och benägenhet att uttrycka sina egna åsikter i andra situationer.

Vi tolkar det som att trygghet, tillit och flexibilitet är svårt att alltid upprätthålla för personalen, vilket gör det svårare att stödja brukarnas aktörskap. En del i detta handlar om organisatoriska orsaker snarare än personalens individuella motivation eller "egna varför". Viljan att uppmuntra självständighet hos brukarna och bekräfta deras aktörskap är framträdande hos personalen och utgör en del av ett etos av meningsfullhet i arbetet, även om de inte alltid kan följa detta etos. Att stödja brukarna i att utöva självbestämmande och delaktighet är med andra ord inte bara något som är beroende av mötet mellan den individuella personalens yrkesmässighet eller etos utan också hur själva organiseringen av insatser och aktiviteter ser ut.

### ***Tillitsfull närhet och professionell distans***

Hur den optimala relationen bör vara mellan personal som jobbar närmast personerna som har stöd i deras vardag framkommer i intervjuerna som byggda på närhet och ett individualiserat bemötande.

Att man har en bra och ganska nära relation och att den är personlig ... och att man jobbar lika, men när jag utför något så blir det min touch på det och att man utgår från dem, att man kan prata om allt och ... att man kan hjälpa dem att reda ut saker som tynger dem och att de vågar komma och säga det. [XXX] kan jag prata med, henne litar jag på och att man kan hjälpa dem när det blir för svårt och att man ser det innan man ser ... nu är det så här. Att man anpassar sig. (Stödpedagog)

Tongivande för hur en relation till brukare ska kunna präglas av närhet är att det finns tillit hos de boende till personalen. De ska våga initiera en kontakt och personal ska kunna vara ett stöd som inger förtroende (jfr Gäddman Johansson, 2021). För att kunna skapa unika och tillitsfulla relationer krävs det av personalen att vara personliga och visa vilka de är. De beskriver hur det är viktigt att vara genuin och den egna personen och livssituationen ser ut att bli viktiga inslag för att skapa närhet. Något som en stödpedagog uttrycker som "att de ser att man har ett äkta intresse [...] för det känner de av".

Ett motto som har uttryckts i verksamheterna är att relationen till brukaren ska vara "professionell och personlig, men inte privat". Men det verkar vara ideal av förhållningssätt som i praktiken inte blir självklara att förhålla sig till.

[...] tycker jag att man ... kan vara personlig, men inte privat, att man kan skilja den linjen. Nu känner de oss väldigt väl, men skulle man bara hela tiden vara jätteprofessionell utan att någon gång bli personlig, då tror jag inte att det blir en bra relation. Mina barn har varit med här ibland när de var mindre, dels för att jag tyckte att mina barn behövde se att det finns andra människor samtidigt som de här personerna som bor här pratar mycket om våra familjer. Vi blir deras ... anhöriga, låter fel ... de undrar hur mår din katt, hur mår barnen, de pratar om våra barn. Det blir ett samtalsämne eller någon sorts gemenskap ... nu har han tagit körkort, vad stor han har blivit ... det kan vara sådana saker och det anser jag blir ... man kan skoja om mycket saker, man kan säga att nu gick det inte så bra på körkortet. Det blir samtalsämnen som man kan hänga upp andra saker på än bara deras fritid, hur har du haft det på jobbet ... (Stödpedagog)

Personal uttrycker att det är vanligt att brukare tyr sig till vissa mer än andra och att de näst intill betraktas som familjemedlemmar av några. Även om alla intervjuade understryker betydelsen av att inte vara alltför familjära är det inte gränsdragningar som brukare alltid kan förhålla sig till. I personalens berättelser framträder också hur brukare är utlämnade till personalens liv och det kan på så vis också sägas utgöra ett riktmärke för det normala.

Du vet att man känner sig, när man går hem, när man går från jobbet, om du har haft en riktigt fin dag, då svävar du molnen hem. Du är så nöjd och glad och uppfylld med lycka ... sen är det... alltid så att vi ska vara professionella. Du ska inte ... vi är inte deras släktingar, man måste hålla professionella avståndet. Jag säger ofta ... vi är deras fönster eller dörrar ut till samhället, till livet utanför, men ... vi är gäster här. Vi hjälper dem ... vi är inte deras ... söner eller mammor ... vi gör vårt jobb, men så klart, vi jobbar med människor. (Boendestödjure)

Personalen utgör ett viktigt stöd, till exempel genom att skapa en relation med brukare på ett sätt som möjliggör delaktighet och medbestämmande utifrån brukarnas förutsättningar. Det förutsätter också en yrkesmässig hållning som bygger på ett etos av att främja ett aktivt subjekt inom LSS-verksamhet. En återkommande devis bland både personal och chefer var att se brukare som människor bortanför diagnosen och synsättet sågs i sammanhanget som en grundbult för att bygga relationer.

Men det beskrivs också som påfallande utmanande att bygga en relation för att kunna ge det stöd som möjliggör delaktighet och självbestämmande. Kåhlin (2015) menar att möjligheten för personer med intellektuella funktionsnedsättningar att uttrycka sin erfarenhet och sin vilja omgärdas av en rad utmaningar där funktionsnedsättningen villkorar vissa delar, men där också sociala hinder är närvarande. För personer som under stora delar av sina liv varit i beroendeställning och underläge kan det vara svårt att uttrycka sina egna åsikter.

... vi strävar efter att brukaren själv ska komma och be om saker. När den kommer och vill gå en promenad som brukaren kanske inte har gjort på flera månader ... vill du gå en promenad? Då gör vi det nu och så går man. Det är verkligen småsaker som gör det [nöjd med sin arbetsdag] ... Innan var det mer att lyssna på oss, men i dag ska vi lyssna på dem. Där märker man en stor skillnad. (Stödassistent)

Som stödassistenten ovan säger har sättet att arbeta förändrats över tid i och med att de nu arbetar aktivt med att uppmana brukarna att utöva självbestämmande. Det finns dock utmaningar i detta, där personalen ibland är själva hindret. Personal berättar i intervjuerna om situationer där de själva bidragit till att brukarens självbestämmande hindrats, och där de alltså utövat paternalism. Det kan handla om en situation där en brukare har uttryckt en önskan om något som de borde lyssnat på, men personalen gått in och styrt i stället.

Hon ville ha en ... shake med proteiner med havre och massa frukter i, vi skulle åka i väg till lasarettet och jag ... det är, lät jobbigt. Vi ska äta lunch, sa jag, vi har mat, det är bara att värma. Sen ... varför frågade vi inte henne? (Stödpedagog)

Bland personalen finns en medvetenhet om den maktrelation de besitter, vilket ovanstående reflektion kan ses som ett uttryck för. Kelly (2016) menar att erkännandet av att stöd och service kan innebära paternalism är förutsättningen för att arbeta mot att maktrelationen blir mer rättvis. Vi menar att den här typen av maktmedvetenhet är en del av personalens etos. Det är ett etos med inneboende spänningar att bejaka självbestämmande i en situation för att kanske vara dominant i nästa. På så sätt intar personalen en roll där de görs till uttolkare av en symbolisk ordning av hur det sociala utvärderas och klassificeras (Bourdieu, 1993). Vad som är spelrummet för det goda och rätta i en situation, med andra ord "vad är normalt", definieras av personalen i olika situationer varje dag. Här finns en risk att just upprepningen av situationer där brukarens vilja inte blir bejakad leder till att brukarna slutar uttrycka den (Gäddman Johansson, 2021).

Men relationer till brukarna präglas inte enbart av de unika mötena mellan personal och brukare utan beror till stora delar på samarbete och de värderingar som formas i arbetslagen. Det är yrkesideal som blir bärande för hur hjälprelationer institutionaliseras. Relationer bygger också på ett yrkesmässigt omdöme som innebär att ibland förbigå rutiner när det är möjligt och lämpligt. Det kan till exempel handla om att gå ut med brukare vid fint väder i stället för att städa, eller att omprioritera andra aktiviteter. Men det förutsätter också stöd i arbetet. Kollegor framträder som centrala, det är bland personalen som en yrkespraktik till stor del formas.

Jag tror att vi behöver ha ett stöd, där är vår samarbetsförmåga i personalen väldigt viktig. Vi stöttar varandra allra mest i olika situationer. Vi byter personal, ibland blir någon jättearg på mig och då behöver jag ha mina kollegor runt mig som byter med mig snabbt. Det är det stödet man behöver. Sen är stödet från [arbetsutvecklare] och [chef] viktigt i vissa situationer, för hur gör vi i den här situationen när det inte funkar. Vi måste ha en väldig tillit i personalgruppen för att det ska funka bra och kunna läsa av varandra där också. (Stödassistent)

Betydelsen av tyst kunskap blir framträdande, det vill säga en implicit och outtalad kunskap som inte nödvändigtvis är medveten, men som används i praktiken, till exempel genom att känna av behov och dagsform hos brukare (jfr Lave & Wenger, 1991). Att kunna påverka det dagliga arbetet utifrån vad som uppfattas gynna brukarna uttrycks som något som ger arbetstillfredsställelse bland personalen närmast brukarna. Att kunna nyttja ett självständigt yrkesomdöme kan på så vis även ses som ett sätt att möjliggöra brukares agens där handlingsfrihet och ett självständigt omdöme krävs hos personal för att vara lyhörd gentemot brukarnas behov. Det kan ses i sken av en praktikgemenskap, det vill säga ett normativt förhållningssätt som formar ett etos av det som ses som det rimliga och riktiga i yrkesgruppen (Bourdieu,

1998, s. 142; jfr Lave & Wenger 1991). Vad det handlar om är att normer, värderingar och innebörden av att göra ett bra jobb formas i interaktion med varandra på arbetsplatsen. Men samtidigt blir vissa ideal och praktiker mer legitima och betydande än andra och påverkar den repertoar av begrepp, rutiner och praxis som tar form.

### ***Delaktighet och självbestämmande genom dokument***

En väsentlig del av yrkesvardagen innebär att dokumentera i någon form. Dokumentation tog sig olika uttryck och kunde både ses som en tidstjuv och en trygghet. Beroende på yrkesroll skilde sig också inställningen till dokumentation åt.

Stödpedagogerna berättar att i det i deras anställningar från början inte fanns så mycket nedskrivna rutiner, vilket gjorde det svårt att vara ny på jobbet. Gemensamt för alla stödpedagoger i den ena kommunen är att de började sina anställningar med att uppdatera och utforma genomförandeplaner. En stödpedagog säger apropå att ta sig an detta arbete: "Det var väldigt svårt att vara ny och veta vad jag ska göra med alla och vad ska jag göra i verksamheten" (Stödpedagog).

Även arbetsutvecklaren i samma kommun berättar att hen inledningsvis i sin anställning tog sig an genomförandeplaner och strukturerade upp dem. Hen berättar att det var den dåvarande chefen som krävde en uppdatering av genomförandeplaner och att hen arbetade med det ensam i cirka 1,5 år. Sedan anställdes stödpedagoger och arbetet med genomförandeplaner lades mer på den yrkeskategorin.

Den dåvarande chefen satte i gång det här stora hjulet, nu ska alla genomförandeplaner vara korrekt skrivna och alla mål ska vara inlagda. Det blev ett ganska stort arbete, det pågick nästan ett och ett halvt år för då hade jag alla verksamheter och inga stödpedagoger som ... jag kunde få hjälp av.

Stödpedagogerna berättar om sin första arbetsuppgift med att uppdatera genomförandeplaner som om det var på eget initiativ, men det var också ett direktiv uppifrån. Arbetet beskrivs som tidskrävande och innefattar att etablera kontakt med olika människor i brukarens närhet.

Det är samma med genomförandeplaner, det tar väldigt lång tid att gå igenom en genomförandeplan. Du ska göra det med brukaren och du ska höra av dig till gode man och det ska göras var sjätte månad och det får inte slarvas med utan det ska ta den tiden, men det kan vara problem att hitta tid och få den tiden det förtjänar. (Stödpedagog)

I genomförandeplanerna står till exempel när personen ska städa och hur ofta och om den är med och städar själv eller inte. Det finns även information om rutiner kring

personlig hygien – exempelvis hur ofta personen duschar. En stödpedagog ger som exempel att en kvinna ska duscha och tvätta håret två gånger i veckan. Men kvinnan gillar inte att tvätta håret och det är svårt att följa genomförandeplanen. En av kvinnans föräldrar är hennes gode man och har varit med och formulerat planen. Om till exempel hårtvätt inte gjorts blir föräldrarna upprörda och hänvisar till att genomförandeplanen inte följs. Stödpedagogen berättar att hon vid ett tillfälle gjorde en avvikelse när håret inte blivit tvättat på 1,5 vecka – eftersom kvinnan inte ville.

Innebörden av det ”normala” eller önskvärda formas här i ett sammanhang som begränsar utrymmet för brukarens självbestämmande. Det nätverk av relationer som definierar vad hjälp eller stöd ska innebära i exemplet ovan medför även en begränsad möjlighet för brukaren att styra sitt vardagsliv efter sina egna önskemål. Genomförandeplaner bidrar på så vis till att utvärdera och klassificera normalitet och bidrar till föreställningar om hur vardagsrutiner bör vara beskaffade (jfr Bourdieu, 2007).

## Diskussion

Att arbeta utifrån LSS blir i sammanhanget avvägt av att tolka och förstå, dels den egna yrkesrollen och uppgiften, dels brukare som aktiva subjekt i en social stödkontext. Vår studie visar att värdeskapande normativa praktiker formas på arbetsplatsen som i sin tur innebär relationer präglade av ytterligare dominans i termer av att kunna klassificera vad som är värdefullt, giltigt eller rimligt och vägledande för de aktiviteter som erkänns som legitima. Inom ett nätverk av relationer präglade av makto-balans formas ideal av arbetet och yrkesomdömet som i någon mån bär med sig aspekter av paternalism i form av tolkningsföreträde vilket påverkar stödet till individen. Personalens beslut sker utifrån vad som ses gynna brukarna, en beskyddande roll, motiverat utifrån de svårigheter och behov de ser hos individerna som har stöd. Ett exempel på en sådan paternalistisk praktik är hur en individ uttryckt en önskan om något som personalen borde lyssnat på men inte gjort på grund av att de bedömt det som skadligt för brukaren eller som för omständligt. Men det finns samtidigt en påfallande medvetenhet hos personalen om deras dominanta roll i relationen med brukarna, och de ger uttryck för ett reflektionsarbete mot att upprepa paternalistiska praktiker i verksamheten (Kelly, 2016).

Upprätthållandet av normalitet och främjandet av självbestämmande utgör en spänning i personalens yrkesetos. Hur ett etos formas inom en arbetspraktik och gemenskap inom LSS är en harmoniseringsprocess mellan arbetsorganisationen, de yrkesverksamma och brukarna. På ett organisatoriskt plan handlar det om resurser som finns för att personalen ska kunna bygga relationer och främja självbestämmande och inflytanden i verksamheten. Men etos har också en reflexiv dimension som uti-



från omständigheter formar vad som ses som rätt och fel samt gränsdragningar mellan vad som ses som personligt och professionellt hos personalen som i sin tur påverkar hur relationer till brukare tar form.

I mångt och mycket handlar det goda arbetet enligt personalen om att skapa tillit och trygghet genom relationer till personerna som har stöd och där självbestämmande inordnas som en del av ett yrkesetos. Relationer kräver också kontinuitet, där tid att lära känna brukare och, utifrån yrkespraktiken, utveckla "tyst" kunskap kring hur ett bra stöd ska ta form (Lave & Wenger, 1991). En vardag består ofta av många olika ställningstaganden, val och beslut som behöver fattas. Självbestämmande, delaktighet eller inflytande utspelar sig inom en relation präglad av individens beroendeposition till de som organiserar och ger stöd – och kan därmed ses utgöra en symbolisk ordning påverkad av maktobalans (jfr Bourdieu, 2007). En viktig fråga är samtidigt hur ett aktivt självbestämmande kan uppmuntras utifrån att brukarna många gånger har begränsade sociala nätverk (Merrells, Buchanan & Waters, 2019) och/eller är i behov av anpassat stöd för att kunna utöva självbestämmande. Bristen i vår studie är att vi bara tagit del av denna reflektion hos de enskilda medarbetarna i de olika personalkategorierna som ingick i studien och inte sett hur detta arbete görs kollektivt, till exempel genom observationsstudier eller utifrån brukares perspektiv.

### *Avslutningsvis*

Det mest väsentliga som resultatet visar är den förståelse personalen uppvisar för att det goda arbetet innebär att bygga relationer till brukare som gör att de litar på personalen och känner sig trygga att dela sina behov och känslor. Det är då en meningsfull relation skapas i verksamheten utifrån personalens perspektiv. De bristande förutsättningarna att organisatoriskt understödja trygga relationer – och i sin tur självbestämmande – riskerar att påverka personalens etos mot en annan riktning där brukarnas aktörskap av nödvändighet behöver bli mindre centralt. Här finns en fara att de intentioner i LSS som handlar om aktörskap blir högtflygande värden som framhålls från den strategiska nivån i organisationen, men som personalen behöver skapa en viss distans till för att klara av sitt arbete.

De resultat som vi ser illustrerar hur innebörden av det goda omdömet i yrket formuleras utifrån en asymmetrisk relation beroende av hur normer och ideal för hjälp och service etableras mellan personalgrupper och ledning. Men i vårt fall framträder också en medvetenhet om de asymmetriska relationerna hos personalen vilket inordnas ett yrkesetos. Det bidrar till diskussioner bland personalgrupper om hur de kan verka mot en mer jämlik arbetsplats där alla har inflytande och kan påverka vad som anses vara normalt och acceptabelt beteende. Det är i sammanhanget nödvändigt för personalgrupper att ha förståelse för den dominans de har i relation till brukarna och utifrån det vi har sett utgör en del av det etos som präglar de studerade arbets-

platserna med en sådan medvetenhet. Det är processer som behöver få genomslag i arbetsplatskultur, samarbetsformer och även skapa diskussioner ”nerifrån” om innebörden av det goda arbetet och hur yrket kan bidra till goda levnadsvillkor för brukarna samt stöd och omsorg som främjar självbestämmande och självständighet. Det väsentliga är att etos formas hos de yrkesverksamma genom att de i någon mån själva accepterar, införlivar och sörjer för att skapa relationer utifrån de förutsättningar som råder inom organisationen.

## Referenser

- Altermark, N. (2020) *Avslagsmaskinen: byråkrati och avhumanisering i svensk sjukförsäkring*. Stockholm: Verbal förlag.
- Apelmo, E. & Alftberg, Å. (2022) Gör plats! Om ableism, paternalism och konstruktionen av normbrytande funktionalitet. *Socialvetenskaplig tidskrift*, (2): 131–150.
- Bengtsson-Tops, A., Ericsson, U. & Ehliasson, K. (2014) Living in supportive housing for people with serious mental illness: a paradoxical everyday life. *International Journal of Mental Health Nursing*, 23(5): 409–418. [doi: 10.1111/inm.12072].
- Bourdieu, P. (1984) *Distinction: a social critique of the judgement of taste*. Routledge.
- Bourdieu, P. (1993) *Sociology in question*. London: SAGE.
- Bourdieu, P. (1998) *Practical reason*. Stanford: Stanford University press.
- Bourdieu, P. (2007[1977]) *Outline of a theory of practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Burghardt, M., Edelist, T., Schormans, A.F. & Yoshida, K. (2021) Coming to critical disability studies: critical reflections on disability in health and social work professions. *Canadian Journal of Disability Studies*, 10(1): 22–53.
- Bylund, C. (2022) *Anakrona livsvillkor: en studie av funktionalitet, möjligheter och begär i den föränderliga svenska välfärdsstaten*. Doktorsavhandling. Umeå universitet. [https://umu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1656718].
- DiMaggio, P.J. & Powell, W.W. (1991) Introduction. I: M. Powell, W. Walter & P.J. DiMaggio (red.) *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: Chicago University Press, s. 1–38.
- Douglas, M. (1986) *How institutions think*. Syracuse University Press.
- Egard, H. (2011) *Personlig assistans i praktiken: beredskap, initiativ och vänskaplighet*. Doktorsavhandling. Lunds universitet.
- Emmerich, N. (2021) Ethos and eidos as field level concepts for the sociology of morality and the anthropology of ethics: towards a social theory of applied ethics. *Human Studies*, 44: 373–395. [https://doi.org/10.1007/s10746-021-09579-2].
- Giertz, L. (2012) *Erkännande, makt och möten: en studie av inflytande och självbestämmande med LSS*. Doktorsavhandling. Linnéuniversitet.
- Gäddman Johansson, R. (2021) *Managing vulnerability: everyday interaction in sheltered accommodations*. Doktorsavhandling. Uppsala universitet.
- Hall, P. (2020) Tillväxten av managementbyråkrati: ett hot mot välfärdsstaten? I: P. Ehn & G. Sundström (red.) *Statlig förvaltningspolitik för 2020-talet: en forskningsantologi*. Elektronisk resurs. Stockholm: Statskontoret.
- Järvinen, M. (2002) Mötet mellan klient och system: om forskning i socialt arbete. *Dansk sociologi*, 13(2): 74–84.
- Jönsson, J.H. (2018) Välfärdsstatens försvagning, ökade sociala problem och social mobilisering. I: S. Sjöberg & P. Turunen (red.) *Samhällsarbete: aktörer, arenor och perspektiv*. Lund: Studentlitteratur, s. 237–254.
- Kelly, C. (2016) *Disability politics and care: the challenge of direct funding*. Vancouver: UBC Press.
- King, N. (2012) Doing template analysis. *Qualitative Organizational Research: Core Methods and Current Challenges*, 426: 426–450.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Kåhlin, I. (2015) *Delaktig även på äldre dar: åldrande och delaktighet bland äldre personer med intellektuell funktionsnedsättning som bor i gruppbostad*. Doktorsavhandling, Linköpings universitet.

- Larsson, S. (2021) *Självbestämmande i LSS: en villkorad rättighet för personer med intellektuell funktionsnedsättning*. Doktorsavhandling. Ersta Sköndal Bräcke högskola.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991) *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Levy S.B. (1994) *The empowerment tradition in American social work: a history*. Columbia University Press.
- Lindgren, L. (2014) *Nya utvärderingsmonstret: om kvalitetsmätning i den offentliga sektorn*. Lund: Studentlitteratur.
- Merrells, J., Buchanan, A. & Waters, R. (2019) "We feel left out": experiences of social inclusion from the perspective of young adults with intellectual disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 44(1), 13–22. [doi: 10.3109/13668250.2017.1310822].
- Palmqvist, L. (2020) *Ålderdom, omsorg och makt: gamlas situation och omsorgsrelationer i nyliberala tider*. Doktorsavhandling. Göteborgs universitet.
- Ratzka A. (2017) *Self-determination for persons with extensive disabilities through direct payments for personal assistance*. Independent Living Institute (ILI). [https://www.independentliving.org/docs7/Self-determination-direct-payments.html. Hämtat: 2023-10-31].
- Reamer, F. (1983) The concept of paternalism in social work. *Social Service Review*, 57(2), 254–271.
- Roos, C., Silén, M., Skytt, B. & Engström, M. (2016) An intervention targeting fundamental values among caregivers at residential facilities: effects of a cluster-randomized controlled trial on residents' self-reported empowerment, person-centered climate and life satisfaction. *BMC Geriatrics*, 16 (1). [https://doi.org/10.1186/s12877-016-0306-2].
- Sayer, A. (2010) Bourdieu, ethics and practice. I: A. Warde & E. Silva (red.) *Cultural analysis and the legacy of Bourdieu: settling accounts and developing alternatives*. Centre for Research on Socio-Economic Change Series. Routledge, s. 87–101.
- SFS 1993:387 *Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade*. Socialdepartementet.
- Socialstyrelsen (2017) *Vägar till förbättrad samordning av insatser för barn med funktionsnedsättning: kunskapsstöd om samordnad information, gemensam planeringsprocess och praktiskt stöd*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Strandell, R. (2020) Care workers under pressure: a comparison of the work situation in Swedish home care 2005 and 2015. *Health Social Care Community*, 28(1): 137–147 [https://doi.org/10.1111/hsc.12848].
- Söder, M. (2003) Normalisering, handikappolitik och forskning. I: B. Nirje *Normaliseringsprincipen*. Lund: Studentlitteratur
- Thomas, C. (1999) *Female forms*. Open University Press.
- Trowler, P. & Knight, P.T. (2000) Coming to know in higher education: theorising faculty entry to new work contexts. *Higher Education Research and Development* 19(1): 27–42.
- Tsemberis, S., Gulcur, L. & Nakae, M. (2004) Housing first, consumer choice, and harm reduction for homeless individuals with a dual diagnosis. *American Journal of Public Health*, 94(4): 651–6.
- Vaughan, D. (2002) Signals and interpretive work: the role of culture in a theory of practical action. I: A. C. Karen (red.) *Culture in mind: toward a sociology of culture and cognition*. Routledge, s. 28–54.
- Wacquant, L. (2005) Habitus. I: J. Beckert & M. Zafirovski (red.) *International encyclopedia of economic sociology*. London: Routledge, s. 315–319.