



Gränslöst ledarskap – en utvärdering

Lennart Sauer



Innehåll

Kapitel 1 Inledning	3
Bakgrund	4
Syfte.....	5
Disposition.....	5
Kapitel 2 Metod	6
Metodologiska utgångspunkter – om processutvärdering och effektutvärdering	6
Om ett inifrånperspektiv	7
Genomförande och tillvägagångssätt	8
Deltagande observationer	8
Kvalitativa intervjuer.....	9
Analys och empiriskt material.....	9
Forskningsetiska överväganden.....	10
Kapitel 3 Tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter	12
Teoretiska perspektiv på funktionshinder	12
Utvecklingsstörning, personal och normalisering	13
Personer med utvecklingsstörning och eftergymnasial utbildning.....	14
Folkbildning	15
Personer med utvecklingsstörning och folkbildning	16
Utbildning, bildning eller omsorg	17
Empowerment och bildning	17
Kapitel 4 Analys och Resultat	19
En presentation av de studerande	19
Projektet Gränslöst ledarskap	20
Verksamhet, innehåll och genomförande	21
En cirkelledarutbildning startar	21
Att praktisera som cirkelledare.....	22
Utåtriktad verksamhet	23
Att formas till cirkelledare.....	24
Medaktör och medskapare av sin utbildning.....	24
Examensdags	25
Mål och måluppfyllelse	26
Att utveckla en arbetsmetod som syftar till att personer med lindrig utvecklingsstörning kan få en yrkesroll som ledare	27
Att bidra till en förändrad syn på och attityder till personer med utvecklingsstörning både inom och utanför handikappomsorgen.....	28
Att deltagarna har kunskap att kunna arbeta som ledare i någon form	28
Att deltagarna utvecklar en stärkt självkänsla och självförtroende	29
Upplevelser och erfarenheter av utbildningen vid Gränslöst ledarskap.....	30
Social gemenskap och medaktör	30
Personlig växt och ny roll.....	31
Gränslandet mellan utbildning/bildning, arbete och omsorg	32
Kapitel 5 Avslutning - en ny generation kräver nya lösningar	35
Referenser	37
Bilagor	39

Kapitel 1 Inledning

Denna rapport är en utvärdering av projektet *Gränslöst ledarskap*. Projektet genomfördes i Umeå kommun och i lokaler som tillhandahölls av ABF. *Gränslöst ledarskap* syftade till att utbilda personer med lindrig utvecklingsstörning i ledarskap och i synnerhet till en yrkesroll som cirkelledare. Bakgrunden till projektet, enligt projektbeskrivningen (2007), är den besvärliga situationen vad gäller arbete och sysselsättning men också den otillfredsställande situationen för just denna målgrupp på daglig verksamhet. Arbets- och sysselsättningssituationen för gruppen personer med lindrig utvecklingsstörning är problematisk, de befinner sig många gånger i gränslandet mellan att kunna delta i mer reguljärt lönearbete och att vara i behov av olika former av arrangerade sysselsättningsformer.

Både tidigare studier och erfarenheter från handikappomsorgen vittnar också om att gruppen personer med lindrig utvecklingsstörning har svårt att hitta en meningsfull sysselsättning via den dagliga verksamheten.

Projektet startade i september 2008 och avslutades i juni 2010. Projektet drevs av ABF i Umeå, som också var projektägare, och i nära samverkan med Socialtjänsten i Umeå kommun, Studieförbundet vuxenskolan och FUB (Föreningen för utvecklingsstörda barn, ungdomar och vuxna).

Projektet finansierades med medel från allmänna arvsfonden och socialtjänsten vid Umeå kommun. I den utbildning som drevs inom ramen för projektet deltog två projektledare, en man och en kvinna samt sju studerande, tre kvinnor och fyra män.

Gränslöst ledarskap utgjorde ett projekt som var unikt, dels då det var en utbildning som erbjöd just eftergymnasial utbildning för personer som kategoriserats som personer med lindrig utvecklingsstörning, dels då huvudambitionen var att bidra till att de studerande förvärvade en yrkesutbildning i form av cirkelledare.

Det fanns flera dimensioner nedlagda i projektet *Gränslöst ledarskap* som gjorde det både angeläget och intressant att studera och utvärdera. Övan har nämnts projektets övergripande syfte och ambition, att via ett utbildningsprojekt bidra till att den aktuella målgruppen erövrar en yrkesroll är i sig intressant med tanke på den situation som råder för denna grupp i arbetslivet. En annan angelägen och intressant dimension är att utbildningen genomfördes som en eftergymnasial utbildning. Som kommer att framgå är utbudet av eftergymnasial utbildning för personer med utvecklingsstörning begränsat. Projektet väcker också frågor om den sociala position som målgruppen innehar på olika samhällsliga och välfärdsstatliga arenor. Ytterligare en intressant dimension är att utbildningen vägledades av folkbildningens ideal, pedagogiska idé och tanketradition. Motiven till varför projektet skulle utvärderas var således flerfaldiga.

Utvärderingsuppdraget gavs författaren av UFFE (Umeå kommuns fältforskningsenhet) och har finansierats av både UFFE och Institutionen för socialt arbete, Umeå universitet. Rapporten är författad av Lennart Sauer, lektor och filosofi doktor, vid institutionen för socialt arbete & Centrum för handikappvetenskap, Umeå universitet.

I utvärderingen har kvalitativa metoder i form av deltagande observationer och intervjuer använts. Alla nio personer i projektet (sju studerande och två projektledare) har intervjuats tre gånger, i samband med starten av utbildningen, i mitten och mot slutet av den två åriga utbildningen. Deltagande observationer har genomförts vid totalt fyrtio tillfällen. Utvärderingens resultat redovisas på följande sätt; resultatkapitlet inleds med ett mer beskrivande avsnitt där projektet, dess mål, organisation, innehåll och verksamhet redovisas. Detta avsnitt tjänar syfte som både en bakgrund till den analys som redovisas och som en dokumentation av projektet. Därefter följer ett avsnitt som handlar om målen och måluppfyllelsen hos projektet. Denna del är också mer beskrivande och bygger huvudsakligen på de upplevelser, uppfattningar och erfarenheter som deltagarna i projektet redogjort för i samband med intervjuerna. Resultatkapitlet avslutas med ett mer analytiskt avsnitt där det empiriska materialet har tolkats och tematiserats.

Bakgrund

Projektet *Gränslöst ledarskap* hade ambitionen att inte bara vara en eftergymnasial utbildning för personer med utvecklingsstörning utan också att skapa en meningsfull sysselsättning och yrkesroll för deltagarna. Det övergripande syftet med utbildningen var att utbilda personer med funktionshinder i ledarskap och i synnerhet till en yrkesroll som cirkelledare.

Utbildningen inom ramen för projektet *Gränslöst ledarskap* handlade om mycket mer än en utbildning, det blev till en social arena, där gemenskap och vänskap växte fram och odlades, där personliga svårigheter och problem kunde diskuteras och där man också erhöll stöd och förståelse och där frågor om framtida arbete och sysselsättning ständigt var närvarande.

De sju studerande var inte bara elever utan medskapare av sin egen utbildning och de två ledarna hade inte enbart rollen som lärare och ledare, de iklädde sig också rollen som socialarbetare. *Det är mer än en utbildning, här får vi stöttning...* berättar Joakim under en av intervjuerna. En liten stund tidigare har han pratat om hur han ser på Viktor och Josefin, de två ledarna: *... de är kanon! de har humor, man kan skämta, de är inte så gravallvarliga, de stöttar alla, vi har bra gemenskap, de bryr sig om man mår dåligt eller så, då kan man fråga... kan jag få prata med dig, Javisst säger dom och så kan man få det .*

Projektets titel *Gränslöst ledarskap* är väl funnet. Titeln tydliggör att man ville spränga de gränser som finns för personer med utvecklingsstörning på många olika samhälleliga arenor och inte minst vilken roll och position som denna grupp får inneha. På en individuell nivå har, hos de sju studerande, deltagandet i utbildningen också bidragit till att skapa hopp om en förändrad syn på funktionshinder och den sociala position som personer med utvecklingsstörning tilldelas på olika samhälleliga arenor.

Följande utdrag ur en intervju med Erika illustrerar dels hur hon uppfattar att funktionshinder förstås dels den förhoppning och förväntan hon hade att deltagandet i utbildningen skulle medföra:

... och så säger jag åt folk att man jobbar som cirkelledare åt ABF så tycker de att det inte är något konstigt, men de fattar ju att jag har ett funktionshinder om jag säger att jag jobbar på daglig verksamhet, det tycker jag då är konstigt fast jag egentligen är samma person. Det är lite jobbigt att det är så... egentligen så känner jag att, just nu, där jag står i livet, ja, jag vill ju klara av att ha ett jobb och kunna tjäna pengar på det och inte leva på bidrag om man säger så...

Ovanstående passage illustrerar inte bara en syn på funktionshinder som kan förstås i termer av att det är ett stigma som man vill frigöra sig från, det handlar också om en vilja att arbeta på den reguljära arbetsmarknaden och inte ett arbete i form av en sysselsättning inom ramen för den dagliga verksamheten. För de sju studerande i utbildningen utgjorde projektet *Gränslöst ledarskap* mer än en utbildning, det väckte förväntningar och ambitioner om en tillvaro utanför handikappomsorgens dagliga verksamhet.

De sju studerande har det gemensamt att de kategoriserats som tillhörande gruppen personer med utvecklingsstörning. *Det låter ju som en bra utbildning, jag kanske ska söka den!* Sade jag till Erik under en av intervjuerna med honom, jag hade just innan bitt Erik berätta för mig om vad de gör på utbildningen och vad han tycker om den. Mitt konstaterande var inte så seriöst avsett, vilket också Erik uppfattade, han brast ut i skratt och därefter sade han något, som jag menar, är centralt för förståelsen av hur, Erik och andra personer som kategoriserats som personer med utvecklingsstörnings, livssituation ser ut:

E: (leende), *Du, du har inte de rätta kvalifikationerna Lennart!*

L: *Vilka kvalifikationer ska man ha då?*

E: *Man måste vara inskriven i LSS*

L: *Ok.*

E: *Sedan åldern, du kanske är 45 år?*

L: *Ok, så jag är för gammal och så har jag inte LSS.*

E: *Ja det är min åsikt men mest handlar det om det där med LSS, det är den gruppen som den här utbildningen är tänkt för, personer som har stöd enligt lagen, enligt LSS, personer som har funktionshinder.*

Ovanstående dialog mellan mig och Erik åskådliggör det faktum att utbildningen är tillför personer som kategoriserats som funktionshindrade och som får stöd av LSS. Dialogen sätter fingret på att för personer med utvecklingsstörning är i många sammanhang rättigheter såsom arbete, boende, utbildning och fritid frågor som regleras av, hanteras och förmedlas av välfärdsstaten, dess organisationer och dess aktörer. Detta har förstås betydelse för vilka möjligheter Erik och de andra deltagarna i utbildningen *Gränslöst ledarskap* har på olika samhälleliga arenor.

Utbildning och arbete är de två områden där samhälleliga barriärer reser hinder som gör att personer med utvecklingsstörning både har lägre utbildningsnivå än övrig befolkning och befinner sig långt ifrån den reguljära lönearbetsmarknaden. Intervjuerna med deltagarna illustrerar med all tydlighet problematiken med frågan om arbete och sysselsättning.

Att erhålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden, något som flera av deltagarna i samband med intervjuerna gett uttryck för att de skulle vilja, är ett näst intill oövervinnerligt mål. De har blivit hänvisade till daglig verksamhet men också på denna arena, menar deltagarna, har de haft svårigheter att få en meningsfull sysselsättning. Daglig verksamhet är en insats enligt lagen om stöd och service för vissa personer med funktionshinder (LSS: SFS, 1993) och syftar till att tillförsäkra bl.a. gruppen personer med utvecklingsstörning, meningsfull sysselsättning.

Syfte

Ambitionen med utvärderingen har varit att beskriva och analysera den process som sker i genomförande av projektet och den process som deltagarna i utbildningen genomgår. Då projektet haft både mål och delmål har utvärderingen också i viss omfattning förhållit sig till dessa mål.

Syftet med utvärderingen har formulerats mot bakgrund av ovanstående och har varit att:

Beskriva och analysera den process som sker i genomförandet av projektet samt att beskriva och analysera de upplevelser och erfarenheter de studerande och ledarna har av sitt deltagande i utbildningen Gränslöst ledarskap.

Disposition

Efter detta kapitel följer en redogörelse för de metoder som använts i utvärderingen. Här beskrivs de metodologiska utgångspunkterna, hur genomförandet av intervjuerna och de deltagande observationerna gjordes samt hur det empiriska materialet bearbetats och analyserats.

Därefter följer ett kapitel i vilket de teoretiska utgångspunkterna och den tidigare forskning på området redogörs för och diskuteras. De teoretiska utgångspunkterna utgörs av handikappvetenskaplig teori om personer med utvecklingsstörning samt teori om folkbildning och folkbildningspedagogik. Den tidigare forskningen som redovisas i kapitlet består av aktuell och relevant forskning om funktionshinder och forskning om folkbildning.

Det kapitel som följer efter metodkapitlet är resultat och analys, här beskrivs projektet, dess mål, organisation, innehåll och verksamhet. Därefter följer ett avsnitt som diskuterar projektets måluppfyllelse. Resultatkapitlet avslutas med ett avsnitt där det empiriska materialet har tolkats och tematiserats. Rapporten avslutas med ett kapitel i vilket resultaten diskuteras i relation till en mer samhällelig kontext.

Kapitel 2 Metod

Utvärderingen har skett fortlöpande och genomförts med utgångspunkt från en processutvärderingsansats. Analysen och resultatet i utvärderingen bygger på tre olika tillvägagångssätt; kvalitativa intervjuer, deltagande observationer samt analys av olika former av dokument från *Gränslöst ledarskap*. I kommande avsnitt redgörs för hur dessa tre tillvägagångssätt användes och hur det empiriska materialet bearbetats och analyserats.

Avsikten med processansats har varit att beskriva och analysera den process som sker i genomförande av projektet och den process som deltagarna i utbildningen genomgår. Nedan redogörs utförligare för vad processutvärderingsansatsen innebär och hur den har väglett mig i utvärderingen. De mål som fanns med projektet *Gränslöst ledarskap* har i viss omfattning också undersökts. Utvärderingen av målen har gjorts mot bakgrund av de upplevelser, erfarenheter, tankar och åsikter som de sju studerande förmedlat till mig i samband med intervjuerna. En del av resultatet när det gäller projektets mål har också genererats av de iakttagelser som gjorts i samband med de deltagande observationerna.

De övergripande målen med *Gränslöst ledarskap* har varit (ur Projektbeskrivning *Gränslöst ledarskap* 2007):

- *Att utveckla en arbetsmetod som syftar till att personer med lindrig utvecklingsstörning kan få en yrkesroll som ledare*
- *Att bidra till en förändrad syn på och attityder till personer med utvecklingsstörning både inom och utanför handikappomsorgen*
- *Att deltagarna har kunskap att kunna arbeta som ledare i någon form*
- *Att deltagarna utvecklar en starkt självkänsla och självförtroende*

I kommande avsnitt finns en utförligare diskussion om den målrelateradeansatsens roll (effektutvärderingsansatsen) i denna utvärdering. Här ska bara kort nämnas att denna ansats spelat en underordnad roll i utvärderingen.

I utvärderingsuppdraget har också en formativ ansats ingått. Denna ansats innebar att jag under projektets gång bistod projektledarna med information och utgjort ett bollplank i diskussioner om projektets innehåll, utformning och fortskridande. Denna ansats har framförallt inneburit att jag genom att kontinuerligt under utvärderingsprocessen återfört och diskuterat resultat och erfarenheter under utvärderingsprocessen till både deltagarna i projektet och till den referensgrupp som varit knuten till projektet.

Metodologiska utgångspunkter – om processutvärdering och effektutvärdering

Denna utvärdering kan nog bäst karakteriseras som ett mellanting mellan en utvärdering och en mer traditionell kvalitativ studie. Projektet *Gränslöst ledarskap* kan i denna studie ses som ett intressant fall och kan på så sätt i denna rapport liknas vid en kvalitativ Casestudie (Merriam 1994). *Gränslöst ledarskap* är ett unikt projekt som inte bara handlade om en utbildning för och med sju personer med funktionsnedsättningen utvecklingsstörning utan också berörde andra dimensioner som handlade om frågor om arbetsliv och social position för personer med utvecklingsstörning.

Det som skiljer sig från en mer traditionell renodlad kvalitativ studie är att projektet har (ut)värderats i föreliggande rapport. Denna utvärdering befinner sig, för att travestera på det utvärderade projektets rubrik, i gränlandet mellan en kvalitativ studie och en utvärdering. Karlsson (1999) uppmärksammar likheterna mellan utvärdering och forskning och menar att det finns flera likheter. Frågan handlar enligt Karlsson om vad som skiljer de två aktiviteterna och konstaterar att en viktig skillnad är just den värdering som sker i en utvärdering. Stevrin (1991) beskriver utvärdering som en verksamhet:

... som innebär att bedöma ändamålsenlighet, effektivitet och utvecklingsförmåga hos en viss typ av verksamhet. Den bedömning som utförs sker efter det att en viss åtgärd vidtagits och kan avse effekter, processer och strukturer (sid. 13).

En utvärdering kan således utformas t.ex. med utgångspunkt i att man avser att analysera, i det här fallet, projektets effekter dvs. utvärdera om projektets mål uppnåts eller att studera de processer som sker i verksamheten. Ovan har nämnts att ansatsen varit processutvärderingens. Stevrin (1991) menar att effektansatsen innebär en analys av relationen mellan de förväntade effekterna (mål) i relation till de uppkomna effekterna (resultat).

Denna ansats skulle omsatt till denna utvärdering betyda att uppgiften hade varit att analysera om de mål som fanns med projektet *Gränslöst ledarskap* uppnåts. Analysen hade i detta fall handlat om att studera om t.ex. målet att *bidra till en förändrad syn på och attityder till personer med utvecklingsstörning både inom och utanför handikappomsorgen* uppnåts. Problemet med detta, och de andra målen, är att det i denna utvärdering är mycket svårt att uttala sig om det resultatet erhållits.

Svårigheterna är dels metodologiska, hur mäter man om projektet bidragit till en förändrad syn på och attityd till personer med utvecklingsstörning? Dels teoretiska dvs. när ska attityderna ha ändrats? Och på vilket sätt skall de ha ändrats? Vidare, utgångspunkten för denna målformulering är att det råder attityder och synsätt som behöver förändras, men vad vet man om hur de attityder som behöver ändras ser ut?

Stevrin (1991) pekar på dessa svårigheter med effektansatsen och menar att denna ansats behandlar ett system, i detta fall, projektet *Gränslöst ledarskap* som en "black box", den är bara intresserad av input och output men den kan inte uttala sig om vilka processer och skeenden som leder fram till resultatet.

Processansatsen menar Karlsson (1998) och Stevrin (1991) har som ambition att analysera och beskriva de processer som ligger bakom ett resultat. Karlsson menar att en processutvärderingsansats riktar sin fokus mot genomförandet, dvs. hur genomförandet, arbetssättet och innehållet, vid *Gränslöst ledarskap* såg ut. Resultatet av projektet är, med utgångspunkt från Karlssons beskrivning av processansatsen, positivt om man i analysen kan komma fram till att det motsvarar de ställda kraven.

Forskning i form av utvärdering handlar, såsom all forskning, också om kunskapssyn (Karlsson 1998). Karlsson skriver: *Tankesättet att mäta mot på förhand fastställda och stabila mål är inspirerat av en syn på utvärdering som liktydig med experiment under kontrollerade betingelser.*

Detta tankesätt kan, menar Karlsson, kopplas till en tekniskt orienterad kunskapssyn som går ut på att studera om man nått målen och vilka objektiva mätbara resultat som kan påvisa detta. En annan kunskapssyn är den som är kopplad till processansatsen. Enligt Karlsson (1998) är den riktad mot tolkande och beskrivande kunskap. I denna ansats är kunskapsintresset riktat mot förståelse av enskilda individer i relation till sammanhanget samt hur verksamheten och arbetsmetoderna ser ut, beskrivs, erfars och upplevs av deltagarna och ledarna i projektet.

Utgångspunkten i denna utvärdering är att målen är viktiga och intressanta att förhålla sig till, men de utgör en del i helheten av den komplexitet som studerats. Analysen i denna rapport kommer inte att kunna uttala sig med bestämdhet om målen uppnåts och således kunna säga något om projektet *Gränslöst ledarskap* nått de effekter man avser med målformuleringarna i projektet. Däremot kommer analysen att ge de sju deltagarnas och de två ledarnas upplevelse, egna uppfattningar och erfarenheter i relation till målen. I fokus står, när det gäller målen och uppfyllelsen av dem således hur de nio personer som var involverade i projektet själva upplevde, erfart och berättat för mig om målen och måluppfyllelsen.

Om ett inifrånperspektiv

Den metodiska ansatsen präglas av ett inifrånperspektiv, en ambition som Taylor och Bogdan formulerar på följande sätt: *The researcher seeks not "truth" or "morality", but rather a detailed understanding of other people's perspective* (1984 sid. 6). Denna ansats kännetecknas av att man vill förstå människor utifrån deras egna utgångspunkter samt av en subjekt – subjekt relation mellan forskaren och undersökningsdeltagarna (Taylor och Bogdan 1998, Holme och Solvang 1991). Genomförandet har mot bakgrund av ovanstående med andra ord tagit sin utgångspunkt i "verkligheten" där aktörerna och det fenomen som varit intressant att utforska finns (Dahlgren 1996 sid. 80, se också Taylor & Bogdan 1998 samt Merriam 1994).

Resultatet har konstruerats i en interaktion mellan mig och undersökningsdeltagarna och jag har inverkat på den verklighet jag studerat. Genomförandet gick längs upptäckens väg, från öppna frågeställningar till mer fokuserade. Wadel (1990) menar att denna typ av forskning inte går att planlägga i detalj, flexibilitet med avseende på genomförandet, metoder och teorier som använts kan snarare karaktärisera forskningsprocessen.

Metodologiskt har det empiriska materialet erhållits via kvalitativa metoder, ett tillvägagångssätt som är lämpligt om man vill analyseras en verksamhet och de processer som sker i den samt om fokus är riktat mot människors upplevelser och erfarenheter (Karlsson 1998).

Denna utvärdering har huvudsakligen gjorts med utgångspunkt från de sju studerandes erfarenheter och upplevelser av sitt deltagande i den utbildnings som gavs inom ramen för projektet, men också ledarnas erfarenheter, upplevelser och uppfattningar har varit av betydelse. Analysen bygger också på material i form av interna dokument från projektet (såsom t.ex. studieplaneringar och policydokument).

Genomförande och tillvägagångssätt

Analysen och resultatet bygger, som ovan redogjorts för, på en kombination av kvalitativa intervjuer och deltagande observationer. Att kombinera kvalitativa intervjuer med deltagande observationer har den fördelen att utvärderingen både kan fånga det som görs och genomförs i projektet och fånga de upplevelser och erfarenheter som projektdeltagarna ger uttryck för. Vidare kan man i intervjuerna fånga upp och få fördjupade berättelser om de teman, processer och händelser som observerats i de deltagande observationerna och vice versa. De två metoderna kompletterar och fördjupar varandra på ett förtjänstfullt sätt. Nedan redogörs för både dessa två metoder använts i utvärderingen.

Deltagande observationer

Valet av deltagande observationer har styrts av vad det är för verksamhet som undersökts där ambitionen varit att studera de involverades perspektiv på sin tillvaro. Genom observationerna har empiri om mänskliga handlingar och sociala skeenden i den miljö där undersökningsdeltagarna finns genererats (Patel & Davidson 1991, Taylor & Bogdan 1998 samt May 1993). Henriksson & Månsson (1996) menar att:

... ett av målen med den deltagande observationen är att inifrån, dvs. genom att på olika sätt delta i gruppens inre liv, upptäcka och avtäcka de normer, värderingar, tolknings- och kommunikationsmönster som är typiska... Syftet är att försöka se verkligheten som de sociala aktörerna själva ser den (sid.12-13).

Observationer är också ett bra tillvägagångssätt vid undersökningar med personer som har ett konkretare sätt att kommunicera på eller som kommunicerar på annat sätt än verbalt menar Patel & Davidsson (1991).

I utvärderingen har ostrukturerade observationer använts. Detta innebär att observerandet inte utgått ifrån ett på förhand uppgett observationsschema. Ambitionen har varit att fånga det som sker, intryck och reflektioner. Observationerna har använts som erfarenhets- och kunskapsgivare och som metod att skapa empiri. Öppna observationer förutsätter tillåtelse och tillit. Detta ger forskaren en viss grad av frihet, man blir inte helt en av gruppen utan man förväntas tvärtom att uppfylla de krav som ställs på en observatör (sid. 128-129, Holme & Solvang 1991).

I genomförandet av observationerna har jag omväxlande betonat att *observera aktiviteterna* (en passiv roll) eller att *delta i aktiviteterna* (en aktiv roll) (Price & Barron 1999). Vilken roll som intagits har bestämts av karaktären på den aktivitet som observerats. I samband med möten, samlingar, teorigenomgångar, föreläsningar etc. har observerandet betonats. Vid andra aktiviteter, i samband med deltagandet i någon av undersökningsdeltagarnas cirklar eller aktiviteter där man arbetat i grupp, eller i par eller i aktiviteter som luncher, pauser har en aktiv mer deltagande roll betonats.

Dokumentationen har skett via fältanteckningar som nedteknades löpande eller via fältanteckningar som förts i direkt anslutning till observationspasset. Observationerna har också vid vissa tillfällen talats in på digital diktafon som sedan transkriberats.

De deltagande observationerna har under projektets första fas varit öppna och explorativa för att under projektets gång bli mer fördjupande och fokuserade vid vissa specifika teman. Vidare syftade de deltagande observationerna till att generera teman till intervjuerna. Deltagande observationer har genomförts under sammanlagt fyrtio tillfällen omfattandes mellan 2-6 timmar per tillfälle.

Kvalitativa intervjuer

Ambitionen med intervjuerna var att få beskrivningar av undersökningsdeltagarnas egna perspektiv och upplevelser samt att tolka meningarna med beskrivningarna. Kvale (1997) menar att en intervju är ett samtal som har en struktur och ett syfte, styrkan med intervjuer ligger i att de liknar vardagen och ett vanligt samtal (Holme & Solvang 1991). Intervjuerna och de intervjuguider som utarbetats karaktäriseras som icke-standardiserade och halv-strukturerade. De har med Kvales ord varit:

Varken ett öppet samtal eller ett strängt strukturerat frågeformulär. Den genomförs enligt en intervjuguide som koncentrerar sig till vissa teman och som kan omfatta förslag till frågor (sid 32).

Intervjuerna kan karaktäriseras som en process där de första intervjuerna varit öppna, explorativa och utgått ifrån ett antal teman som genererats via de deltagande kvalitativa observationerna samt projektets mål och delmål, till att bli mer fokuserade vid vissa specifika teman och fördjupande i relation till den första intervjun.

I intervjuerna användes totalt sex olika intervjuguider (se bilaga 1- 6), tre av dem utformades för intervjuerna med deltagarna i utbildningen Gränslöst ledarskap och tre av dem för intervjuerna med ledarna.

Den första intervjuguiden (till både utbildningsdeltagarna och till ledarna) användes i den första explorativa intervjun. Vid den andra intervjun användes en guide som utarbetades utifrån de kunskaper och första tolkningar som gjorts av både observationerna och de explorativa intervjuerna. Vid den tredje intervjun användes en intervjuguide som fokuserade på teman relaterade till projektets mål och intervjupersonernas erfarenheter av de två år som projektet fortgått.

Alla intervjuer genomfördes i en avskild och lugn miljö i utbildningslokalerna. Alla intervjuer blev digitalt lagrade i en diktafon och transkriberades. Längden på intervjuerna med de sju deltagarna i utbildningen varierade från 20 minuter till 60 minuter. Intervjuerna med ledarna omfattade mellan 1 timme till drygt 1,5 timme. Alla sju deltagare och de två projektledarna har intervjuats sammanlagt tre gånger, förutom en av deltagarna som under utbildningen gjorde en paus som inföll under den period då den andra intervjun genomfördes.

Intervjuerna genomfördes i samband med projektstarten (hösten 2008), i mitten av projekttiden (slutet av våren 2009) samt i samband med att projektet fasades ut (april – maj 2010). Den andra och tredje intervjuomgången har varit fördjupande i relation till de föregående intervjuerna. Syftet med detta har varit att fånga upp de nya teman som genererats under utvärderingsprocessen samt att vid flera tillfällen kunna fånga upp deltagarnas upplevelser och erfarenheter av projektet.

Analys och empiriskt material

Som framgår av figuren nedan, som illustrerar vid vilka tillfällen i tid under projektet och hur ofta observationer och intervjuer genomförts, så är det empiriska materialet mycket rikt och omfattande. Det empiriska materialet har utgjort en god källa att ösa ur. Denna rikedom av empiri har lett till att det bearbetats och redovisas i resultatkapitlet på olika sätt.

I den inledande delen av resultatkapitlet återfinns en mer beskrivande del där ambitionen är att läsaren ska få en illustration av både verksamheten vid projektet *Gränslöst ledarskap* och en bild av den process som skedde under utbildningen. En utförligare beskrivning av hur empirin använts och återges i denna del av resultatet återfinns i resultatkapitlet. Den resultatdel som följer efter den beskrivande delen handlar om projektets mål och måluppfyllelse. I denna del har materialet från observationerna och intervjuerna bearbetats med utgångspunkt ifrån de mål som projektet haft.

Den tredje delen i resultatkapitlet är mer analytisk till sin karaktär. Liksom genomförandet av observationerna och intervjuerna varit explorativa har analysen varit det. Analysen har gått från den empiriska nivån till att tolkas för att sedan sättas i relation till tidigare forskning och teori. Materialet från intervjuerna och de deltagande observationerna har i ett första steg bearbetats för att finna mönster och

gemensamma kännetecken. I ett andra steg har de mönster och kännetecken tematiserats för att sedan sättas i relation till tidigare forskning och teori.

Denna mer stegvisa beskrivning av en analysprocess äger förvisso en giltighet men i den analysprocess som skedde har också mönster som erhållits förkastats för att i stället formulerats om i takt med analysprocessen fortskridit. Vidare har det empiriska materialet under analysen satts i relation till de teman som genererats och till tidigare forskning och teori i en växelverkan.

Detta prövande och omprövande och den tankeprocess som sker när de teman som formulerats satts i relation till teori och tidigare kunskaper har i slutändan genererat de tre teman som återfinns i resultatkapitlet. Dessa tre teman är; *social gemenskap och medaktör*, *personlig växt och ny roll* samt *gränslandet mellan bildning/utbildning, arbete och omsorg*. De illustrerar de erfarenheter och upplevelser de sju deltagarna har förmedlat i samband med observationerna och intervjuerna.

Dessa tre teman är också de som bäst illustrerar den samstämmighet i erfarenheter och upplevelser som de sju deltagarna förmedlat. I redovisningen av de tre temana varvas utsagor hämtade från intervjuerna och iakttagelser från observationerna med teoretiskt stoff och med resultat från tidigare studier. De citat som valts, från intervjuer och från observationerna, är de som bäst fångar, eller bäst illustrerar, ett tema. Ambitionen har varit att låta alla sju studerande komma till tals.

2008	Deltagande observation: totalt 40 tillfällen	Intervjuer: totalt 26
September	3 tillfällen	
Oktober	4 tillfällen	Intervju 1 med 4 studerande
November	2 tillfällen	Intervju 1 med 3 studerande och de 2 ledarna
December	2 tillfällen	
2009		
Februari	6 tillfällen	
Mars	2 tillfällen	
Maj	4 tillfällen	
Juni		Intervju 2 med 6 studerande * och de 2 ledarna
Oktober	2 tillfällen	
November	5 tillfällen	
December	2 tillfällen	
2010		
Februari	4 tillfällen	
Mars	1 tillfälle	Intervju 3 med de 7 studerande
April	2 tillfällen	Intervju 3 med de 2 ledarna
Maj	1 tillfälle	

*en av de studerande gjorde under perioden för de andra intervjuerna ett uppehåll under utbildningen

Figur 1.2 Observations- och intervjutillfällen

Forskningsetiska överväganden

Alla undersökningsdeltagare (såväl de sju studerande vid *Gränslöst ledarskap* som de två ledarna) har blivit informerade om utvärderings syfte och metod och informerat samtycke har inhämtas. Frågan om informerat samtycke kan vara svårhanterligt när det gäller personer med utvecklingsstörning då det kan finnas anledning att förvissa sig om man förstått innebörden i vad man gett samtycke till (Sauer 2000).

Att erhålla samtycke från någon som är en deltagare i ett forsknings- eller utvärderingsprojekt är ett forskningsetiskt krav som det råder konsensus om. I Codex, samling av regler och riktlinjer för forskning (<http://www.codex.uu.se/>) och Lag (2003:460) om etikprövning av forskning som avser människor har detta krav formaliserats.

Informerat samtycke består av två delar, information och samtycke. Det första ledet, information, består av att man förmedlar information och att den som tar emot informationen förstår den. Informationen skall handla om undersökningens syfte, metod samt vinster och risker med deltagandet. Samtycket består av att det ges frivilligt och att man är kapabel till att fatta beslut om att samtycka. Frivilligheten innebär att personen fått adekvat information, förstått den, inte gett samtycke under hot och att det inte är "köpt" med löften om fördelar om man deltar i studien. Vidare innebär samtycke att undersökningens personerna har rätt att avbryta sitt deltagande när som helst.

I denna utvärdering har samtycket betraktats som provisoriskt. Genom kontinuerlig information och genom att förvissa mig om att deltagarna förstått informationen har jag samtidigt bett om ett nytt samtycke. Den första informationen gavs i samband med att *Gränslöst ledarskap* startade sin verksamhet hösten 2008. Utbildningen startade genom ett kickoff internat på en annan ort. Vid denna kickoff bestod programmet av gemenskapsövningar, lära känna varandra övningar samt föreläsningar. Jag fick tillfälle att informera om utvärderingen, dess syfte, metod och genomförande. Vidare gavs information om informerat samtycke samt konfidentialitetskravet, vid detta tillfälle erhöles också samtycke. Informerat samtycke efterfrågades också i samband med varje intervjutillfälle och information om hur konfidentialitetskravet kommer att eftersträvas gavs också vid dessa tillfällen.

Då det rör sig om en begränsad och för socialtjänsten relativt känd grupp är det mycket svårt att helt garantera konfidentialitet för de personer som deltagit i utvärderingen. Alla uppgifter har publicerats på sådant sätt att personuppgifter och eventuell känslig information svårigen låter sig identifieras, det innebär att vissa personliga förhållanden utelämnats och att alla personer fått alias. Dock är det svårt att beskriva vissa förhållanden på sådant sätt att anhöriga, gode män, personal och tjänstemän inom omsorgsverksamheter, personer i projektets referensgrupp inte kan identifiera vilken person det är frågan om. Jag kan således inte garantera att det inte går att identifiera vissa personer och uppgifter.

För att förvissa mig om att de utsagor i form av citat, från intervjuerna och observationerna, som används i resultatkapitlet inte upplevs som brott mot integriteten hos de sju studerande har jag redogjort för både rapportens innehåll och för de citat som används för respektive studerande. I samband med denna genomgång har jag åny frågat och erhållit samtycke samt fått medgivande att använda de citat och beskrivningar som används.

Kapitel 3 Tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter

Projektet *Gränslöst ledarskap* handlade förvisso om en utbildning för och med personer med utvecklingsstörning men projektet handlade också, inte minst för de sju studerande, om innebörder i att leva i dagens samhälle med funktionshindret utvecklingsstörning. Det handlar, som inledningsvis antytts, om hur de upplever sin situation och sociala position i relation till arbetslivet, som brukare till välfärdsstaten och som människor som av och till bemöts som i första hand som utvecklingsstörda i det civila samhället.

Personer med utvecklingsstörning förstås sällan som personer som kan bidra till andra människors kunskapsutveckling, som cirkelledare. I de flesta fall tilldelas de rollen som brukare av välfärdsstatliga insatser såsom t.ex. arbetstagare inom ramen för en daglig verksamhet eller som boende på en bostad med särskild service för vuxna (Sauer 2004, Ineland, Molin & Sauer 2009).

Projektet *Gränslöst ledarskap* har således haft till ambition att inte bara utbilda sju personer till cirkelledare utan också att bidra till att förändra den roll som personer med utvecklingsstörning traditionellt tilldelas i samhället. För att kunna beskriva och analysera det empiriska materialet hämtas de teoretiska utgångspunkterna som använts i analysen från relevant handikappvetenskaplig teori om personer med utvecklingsstörning samt till teori om folkbildning och folkbildningspedagogik. Vidare redogörs för aktuell och relevant forskning om funktionshinder och forskning om folkbildning. De tidigare studier och den teori som nedan redogörs för har använts, som tidigare redogjorts för, i den resultatdel som är mer analytisk och tolkande till sin natur.

Teoretiska perspektiv på funktionshinder

Funktionshinder är ett komplext socialt fenomen som innefattar dimensioner som kropp, kultur, identitet och samhälle (Priestley 2003), vilket också illustreras av att det finns flera olika perspektiv i förståelsen av vad funktionshinder är.

Att besvara frågan om vad funktionshinder är kan vid en första oreflekterad anblick förefalla enkel. Man skulle kunna besvara frågan genom att nämna t.ex. blinda. Ett sådant svar utgår ifrån den egenskap, att inte kunna se, som kännetecknar denna grupp. Genom detta svar har man också sagt att det är egenskapen, i detta fall att inte kunna se, som skiljer ut gruppen från det som anses vara det normala i allmänhet. Svaret ovan pekar således ut både den egenskap som individen är bärare av och att denna egenskap gör att individen avviker från det som anses som normalt i vår kultur. Detta är den individuella eller medicinska modellen för funktionshinder (Sauer & Lindqvist 2007). Den utgår från skador och sjukdomar vilka antas leda till funktionshinder som i sin tur kan undanröjas eller minska genom vård och behandling och olika slag av rehabiliteringsinsatser. Modellen implicerar också att personer med funktionshinder hamnar i beroendeställning, deras problem blir medikaliserade och de blir föremål för diverse professioners bedömningar.

Ett alternativ till den individuella modellen är ett perspektiv som, i stället för att fokusera på individens tillkortakommanden, riktar fokus mot olika samhällseliga barriärer. Sådana barriärer hänger vanligtvis också samman med och legitimeras med hänvisning till materiella och ekonomiska (makt)förhållanden samt med hänvisning till det som är de dominerande kulturella värderingarna i varje given tidsepok. Enligt Olivers (1996) definition är funktionshinder de nackdelar och aktivitetsbegränsningar som orsakas av det samhälle vi lever i och som tar lite eller ingen hänsyn till människor med funktionsnedsättningar vilket exkluderar dem från vanliga sociala aktiviteter. Funktionshinder ses som en produkt av samhället.

Ett tredje perspektiv på funktionshinder är den relationella modellen. Enligt detta perspektiv uppstår funktionshinder som ett resultat av samspelet mellan individen och hennes omgivning, funktionshinder förstås som något relativt och relationellt (Sauer & Lindqvist 2007). En skada eller sjukdom behöver alltså inte innebära ett funktionshinder. Den relationella modellens synsätt har en stark ställning i Skandinavien, det ingår som en central föreställning i handikappolitiken att funktionshinder är en konsekvens av hur omgivningen ser ut.

Både den sociala och relationella modellen implicerar att funktionshinder är något som konstrueras antingen av samhällseliga strukturer eller av relationen mellan individen och samhällseliga strukturer. Det

konstruktivistiska perspektivet bygger på att den sociala verkligheten är konstruerad. Sociala fenomen konstrueras och rekonstrueras av människor när de skall förstå verkligheten. Vi betraktar dock ofta dessa konstruktioner som om de vore fakta, som objektiva ting. Konstruktionerna organiserar våra tankar, språk och handlingar och ger oss vägledning i hur vi ska uppfatta verkligheten (Berger & Luckman 1991). Genom en konstruktion blir verkligheten hanterbar och vi kan förstå den. Vi tillskriver sociala fenomen benämningar, innebörder, karaktäristik och egenskaper.

En sådan konstruktion är i detta perspektiv utvecklingsstörning. Utgångspunkten för konstruktionen av utvecklingsstörning är, jämfört med föreställningen om vad som anses vara normalt, den kognitiva förmåga man menar de har. Konstruktionen bygger på detta "råmaterial" men blir också till en beskrivning, som om de vore fakta, av utvecklingsstörning.

Solvang (2002) beskriver funktionshinder som en blandning av tre olika förhållanden. Det första utgörs av dikotomin mellan avvikelse (funktionshinder) och normalitet (icke-funktionshinder), det andra förhållandet handlar om ekonomi och resurser och det tredje utgörs av relationen mellan vi (funktionshindrade) och de (icke-funktionshindrade). Dessa tre förhållanden utgör grunden för tre diskurser: *normalitet/avvikelse*, *jämlikhet/ojämlikhet* samt *vi/de*. Funktionshinder är en blandning av dess tre diskurser. Personer med utvecklingsstörning måste t.ex. underkasta sig rollen som avvikare (normalitets/avvikelsediskursen) för att få omsorgsinsatser, samtidigt som funktionshindret i andra sammanhang saknar betydelse eller är det som förenar och utgör grund för identifikation och gemenskap (*vi/de*-diskursen). För att en person med utvecklingsstörning ska kunna vara delaktiga i samhällslivet och få sina rättigheter tillgodosedda krävs att välfärdsstaten möjliggör detta via resursfördelning (*jämlikhets/ojämlikhets*diskursen).

Normalitets/avvikelsediskursen handlar om normalisering och integrering och är grundad i ett medicinskt perspektiv, således kan den individuella eller medicinska modellen placeras i denna diskurs. En central dimension i förståelsen av vad funktionshinder är, utgörs således av normalitet som tankemodell och denna tankemodell kännetecknar många gånger organisationer och verksamheter inom handikappomsorgen. Uppgiften för organisationerna och för de professioner som verkar inom handikappomsorgen är att via träning, habilitering och rehabilitering åtgärda funktionsnedsättningen. Sandvin (1992) formulerar det på följande sätt:

Normalisering anses som det å bringe livsmönster, levkår og velferd for mennesker med psykisk utviklingshemming mest mulig i pakt med det som er vanlig i samfunnet forøvrig (s 183).

Jämlikhets/ojämlikhetsdiskursen, är en välfärdsstatlig diskurs som säger att funktionshinder genererar sociala, materiella och ekonomiska problem. Både den sociala modellen och den relationella modellen kan placeras i denna diskurs. Den skandinaviska välfärdsmodellen är ett exempel på hur man sökt eftersträva materiell och ekonomisk jämlikhet för olika grupper t.ex. genom socialpolitiska transfereringssystem och genom förmedlandet av insatser i form av vård och omsorg (Esping Andersen 1990, Lindqvist & Borell 1998). I denna diskurs ryms också de funktionshindrade gruppernas krav på ökad demokrati, inflytande och sociala rättigheter.

Funktionshindrade människor känsla av samhörighet och personlig identitet, kan man knyta till *Vi/de*-diskursen. Identifiering är huvudkonceptet i denna diskurs, menar Solvang (2000). Det handlar om hur grupper, t.ex. de döva, söker sig till andra döva som identifierar sig med samma värden och sätt att förstå verkligheten på och har på sätt byggt upp en dövidentitet och en dövkultur. I denna diskurs är det funktionshindret som förenar och skapar en *vi*-känsla.

Diskursen handlar alltså om att förstå funktionshinder inte som något avvikande utan som en del av normalvariationen i samhället. I vissa fall handlar det om att människor, som vi traditionellt betecknar som funktionshindrade, själva strävat mot en omformulering av sin sociala position (som med exemplet de döva). I andra fall handlar det om att hylla annorlundaskapet och att vara stolt över sitt funktionshinder och i ytterligare andra handlar det om att inte alls erkänna rollen som funktionshindrad.

Utvecklingsstörning, personal och normalisering

En central aspekt av det dagliga livet för många personer med utvecklingsstörning är det behov av stöd som man kan ha. Den roll som personer med funktionshinder erhåller i relation till olika professioner inom handikappomsorgen är en position som kan kännetecknas som asymmetrisk. En aspekt av denna ojämlikhet är att brukarna, per definition, saknar de kunskaper som de professionella besitter (Barron

1995). De har vanligen inte bara ett kunskapsövertag utan också tillgång till den egna organisationens administrativa resurser. Det ingår i de professionellas uppdrag att bedöma om brukarna tillhör rätt kategori för att få stöd, om behoven är tillräckligt stora, hur mycket och hur länge stöd ska ges. En annan viktig aspekt av relationen mellan professioner och funktionshindrade är den ideologi som finns inbäddad i handikappomsorgen.

En sådan viktig ideologi är normaliseringsideologin (Nirje 1992). Utgångspunkten har varit den sociokulturella förståelsen som samhället har av vad som är normalt för människor. Det övergripande målet är inte att normalisera individen, ambitionen är att normalisera levnadsvillkoren. Det handlar således om att t.ex. personer med utvecklingsstörning skall leva under normala materiella, ekonomiska och sociala villkor (Nirje 2003, Askheim 2003).

Normaliseringsprincipen har medverkat till att frambringa den handikappomsorg som vi har idag, men den har också skapat en spänning mellan den normativa utgångspunkten för vad som skall anses vara normalt och friheten för den enskilde individen att gestalta sitt liv (Askheim 2003). Spänningen menar Askheim, handlar om att vi å ena sidan menar att personer med utvecklingsstörning har rätt till det som normativt anses vara normalt (boende, arbete, skola etc.), så som människor i allmänhet har det, och att vi å andra sidan menar att de också har rätt att leva på ett sätt som bestäms av de individuella valen och livsprojekten. Spänningen blir dock tydligare och satt på sin spets i många omsorgssammanhang. Personer med funktionshinder måste många gånger underkasta sig hjälparnas föreställning om vad som är ”normalt”, eftersträvansvärt samt social- och kulturellt accepterat (Evertsson & Sauer 2007).

Sandvin m.fl. (1998) analyserar i en studie det sociala livet på gruppboende för personer med utvecklingsstörning. På gruppboendena strävar personalen efter att upprätthålla ”normala” beteenden och livsmönster för de boende. Det som personalen uppfattar som det normala är det för givet tagna, en slags gemensam common – senseuppfattning om vad som är normalt. Samtidigt, menar Sandvin m.fl., utgör detta outtalade förhållningssätt (att sträva efter att upprätthålla det normala) den ideologi som till stor del styr verksamheten.

Personalens makt är en ofrånkomlig aspekt av omsorgsarbetet, deras arbete handlar ju om att upprätthålla det ”normala”. Denna makt kommer tydligast till uttryck i personalens strävan efter att ge de boende bestämmanderätt över sitt liv. De boendes möjligheter att bestämma över vardagliga ting villkoras dock av personalens uppfattning av vad som är önskvärt och normalt. Normaliseringsarbetet blir på så vis ett sätt att disciplinera de boende till det normala, menar Sandvin m.fl.

Denna disciplinering till det normala är dock inget medvetet av illvilja genererat förhållningssätt från personalen. Det är ett resultat av den ambivalens som i mycket hög utsträckning kännetecknar arbetet. Ambivalens handlar om att man både strävar efter det normala och accepterar det avvikande; personalen måste ständigt förhålla sig till vad som är normalt och till var gränserna för det normala går. Balansen mellan avvikelse och normalitet, professioners normaliseringssträvanden och den spänning och ambivalens som genereras därav, är en i allra högsta grad påtaglig och konkret verklighet för människor med utvecklingsstörning.

Personer med utvecklingsstörning och eftergymnasial utbildning

Ett för utvärdering relevant tema är utbildning, och då i synnerhet eftergymnasial utbildning och personer med utvecklingsstörning. Alla sju studerande vid *Gränslöst ledarskap* har fått sin skolgång via den kommunala grund- och gymnasiesärskolan. För fem av de sju ligger dessa erfarenheter bara några få år tillbaka i tiden. Forskning (Lövgren 2007 & 2010, Molin 2008, Ineland, Molin & Sauer 2010, Bergh, Skogman & Tideman 2010) visar att de, i likhet, med alla andra personer med utvecklingsstörning har små möjligheter att erhålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden också möjligheterna till eftergymnasial utbildning också begränsade (Bergh m.fl. 2010).

Gränslöst ledarskap utgjorde ett projekt som är unikt dels då det var en utbildning som erbjöd just eftergymnasial utbildning för personer, i och för sig en liten grupp, med utvecklingsstörning dels då huvudambitionen var att bidra till att de studerande förvärvade en yrkesutbildning i form av cirkelledare.

I Sverige utgör den kommunala verksamheten vid Särvox tillsammans med folkbildningens olika verksamheter det sammantagna utbudet av eftergymnasial utbildning för personer med utvecklingsstörning. Den kommunala Särvox verksamheten är en frivillig egen skolform inom ramen för det offentliga skolväsendet (www.skolverket.se). Utbildningen vid Särvox riktar sig till personer som är 20 år eller äldre med utvecklingsstörning. Utbildningen finns i två former, Grundläggande särvox som ska

motsvara den obligatoriska grundsärskolan och Gymnasial särvox. Den Gymnasiala särvoxutbildningen ska motsvara utbildning på nationella eller specialutformade program inom gymnasiesärskolan. Särvox på den Gymnasiala nivån ska erbjuda utbildningen i enstaka ämnen och en fullständig yrkesutbildning (SISUS, Socialstyrelsen 2007).

Det finns således få möjligheter för personer med utvecklingsstörning att delta i vuxenutbildning och det finns ännu färre möjligheter för personer med utvecklingsstörning att delta i yrkesutbildningar (Bergh.m.fl. 2010). Studier på högskola och universitet är för personer med utvecklingsstörning i princip stängda då den kommunala särskoleutbildningen på gymnasienivå inte ger behörighet för högskolestudier. Utbildningen vid *Gränslöst ledarskap* syftade till att utbilda deltagarna till cirkelledare för att efter utbildningen kunna verka som ledare av studiecirkel. Pedagogiken vid *Gränslöst ledarskap* hämtade sin inspiration och sitt ideal från studiecirkeln som studieform. Mot bakgrund av detta är det angeläget att redogöra för den, om än ringa, forskning som finns om folkbildning och dess relation till personer med utvecklingsstörning. Studiecirkelverksamheten vid studieförbunden utgör tillsammans med folkhögskolorna en betydande del av den svenska folkbildningstraditionen.

Folkbildning

Folkbildningen utgörs av verksamheten vid drygt 150 folkhögskolor och 10 studieförbund, utbildningen är fri och frivillig och har till uppgift att sörja för vuxna medborgares behov av utbildning och bildning. Folkbildningsrådet karaktäriseras sin verksamhet på följande sätt: *Folkbildning ska alltså vara något mer och något annat än den utbildning som ges via det formella utbildningsväsendet* (Folkbildningsrådet 2010, sid. 10). Pedagogiken kännetecknas av att läraren tillsammans med de studerande skapar sin kunskap samt att den är deltagarstyrd och utgår ifrån de studerandes erfarenheter och behov (Berg m.fl. 2010).

Gougoulakis (2006a, 2006b, 2001, 1996) redogör för att folkbildningen uppstod som en bildningsrörelse i samband med industrialiseringen och urbaniseringen på slutet av 1800-talet. Den är intimt sammanflätad med folkrörelsens framväxt. Folkbildningen har kommit att bli till en nationell infrastruktur för bildning och utbildningen för den vuxna befolkningen.

Det intressanta och unika med *Gränslöst ledarskap* är att utbildningen i detta projekt skedde inom ramen för folkbildningens ideal och pedagogik samtidigt som den har haft till syfte att bidra till utbildning för personer med utvecklingsstörning i folkbildningspedagogiken. Tidigare har denna målgrupp varit en grupp som huvudsakligen tagit del av folkbildningens olika kurser och utbildningar, i projektet *Gränslöst ledarskap* har dock idén varit att utbilda personer med utvecklingsstörning till medaktörer i folkbildningen och dess traditioner.

Gougoulakis (2006a, 2006b & 2001) har i sina studier undersökt studiecirkeln som fenomen, som pedagogik, dess betydelse och sociala mening för deltagarna och menar att studiecirkeln som studieform utgör en modernistisk svensk bildningsdiskurs:

Att träffas i samkvämsliknande former i studiecirkel visade sig vara ett genuint mötes- och kommunikationsmönster. Med samtalet som medel utvecklades en särskild pedagogik, genom vilken deltagarna tränades i att uttrycka sig, att argumentera och att lära sig på egna villkor (Gougoulakis 2006, sid. 169).

Gougoulakis menar att studiecirkeln vilar på både universella pedagogiska utgångspunkter och en kontextuellt inramad praktik. Den universella utgångspunkten för pedagogiken består av ingredienser som respekt för mångfald, kommunikation och hänsynstagande. Den kontextuella inramade praktiken utgörs av dels den ideologi som utmärker det studieförbund som arrangerar studiecirkeln, dels det utbildningsbehov som deltagarna i cirkeln har. Studiecirkelverksamheten innebär, enligt Gougoulakis (2006), en mångfald av positiva effekter för deltagarna.

Studiecirkelpedagogiken sammanfattas med följande karaktäristik; kommunikation på lika villkor, självreflexion, självförtroende och kritiskt förhållningssätt. I en studie av Gougoulakis (1996) redogörs för en deltagarstudie där cirkeldeltagares upplevelser och uppfattningar av sitt deltagande analyseras. Studiecirkeln som form för bildning och utbildning kan beskrivas i form av kollektiv lärandemiljö (man studeras tillsammans via kommunikation), en informell utbildningssituation (lättsam stämning,

stressfrånvaro och fria arbetsformer), en språngbräda för vidare studier, en arbetslivsanpassad bildningsform samt som en arena för samhällsorienterad kommunikation.

Gougoulakis menar att kombinationen av föregående kännetecken för en studiecirkel skapar en form för studier som möjliggör att kunskap bearbetas från flera olika perspektiv och att den kan leva upp till individens skiftande behov. Gougoulakis (1996) skriver:

Kanske ligger studiecirkeln sät i den balansering mellan målinriktat lärande och informell samvaro som är möjlig att åstadkomma i denna speciella studieform (sid. 145).

Personer med utvecklingsstörning och folkbildning

Folkbildningens engagemang för personer med utvecklingsstörning har en lång tradition. De två studieförbunden ABF (Arbetarnas Bildningsförbund) och SV (Studieförbundet Vuxenskolan) utgör enligt en rapport från nätverket SIP (2009) de två största studieförbunden som har verksamhetsavtal med handikapporganisationerna. Dessa två studieförbund har en omfattande studiecirkelverksamhet för personer med utvecklingsstörning. Vidare har olika folkhögskolor runt om i landet arrangerat och erbjudit både kurser i olika ämnen och hela utbildningar till personer med utvecklingsstörning (Sisu, Socialstyrelsen 2007, Bergh m.fl.2010).

Folkbildningen har ett särskilt ansvar för att erbjuda och möjliggöra utbildning för just personer med funktionshinder. I folkbildningens regeringsuppdrag ingår att göra utbildning tillgänglig för personer med funktionshinder (se t.ex. SISUS, Socialstyrelsen 2007, Proposition 2005/06:192 och Regeringsbeslut 2009-12-17). Folkbildningens mål och uppdrag (se regeringsbeslut 2009-12-07, Proposition 2005/06:192 samt Folkbildningsrådet 2010) är att stödja verksamheter som syftar: till att stärka och utveckla demokratin, att göra det möjligt för människor att påverka sin situation och skapa engagemang att delta i utvecklingen av samhället, medverka till att utjämna utbildningsklyftor samt höja utbildnings- och bildningsnivån samt bidra till ett ökat intresse för och ökad delaktighet i kulturlivet.

Mot bakgrund av föregående så ligger det så att säga i sakens natur, eller i folkbildningens självförståelse, att vända sig till gruppen medborgare med funktionshinder.

Det finns endast några få studier som undersökt folkbildning i relation till personer med utvecklingsstörning. Rapporten till Specialpedagogiska skolmyndigheten författad av Bergh m.fl. (2010) utgör dock ett undantag. Studien är intressant och mycket relevant för denna utvärdering då den undersökt de erfarenheter och värderingar personer med utvecklingsstörning har av sina studier av längre folkhögskolekurser.

Studien bygger på intervjuer med 19 studerande som deltagit (10 personer) eller som deltog (9 personer) i utbildningar vid sex olika folkhögskolor. Slutsatsen i studien är att deltagandet i folkhögskolestudier har positiva bildningsmässiga effekter men att effekterna för sysselsättning på arbetsmarknaden verkar vara mycket begränsade. Studien konstaterar att de studerande genomgående var nöjda med sina studier vid folkhögskolorna men att deltagandet i folkhögskolornas utbildningar inte förbättrar chanserna att erhålla ett arbete på den skyddade arbetsmarknaden eller den reguljära öppna arbetsmarknaden. Majoriteten av de studerande hade innan studierna sysselsättning via handikappomsorgens dagligverksamhet och majoriteten hade återgått till denna form av sysselsättning efter studierna.

Bergh m.fl. redogör också för, med referens till statistik från SCB och SISUS, att personer med funktionshinder efter folkhögskolestudier har en högre arbetslöshet jämfört med icke funktionshindrade studerande. Tidigare studier (se bl.a. Molin 2008, Ineland m.fl. 2009) visar att det är mycket svårt för personer med utvecklingsstörning att erhålla arbete och att de ofta blir hänvisade till den dagliga verksamheten. Socialstyrelsen (2008) redogör i sin kartläggning av den dagliga verksamheten att antalet personer som erhåller dagligverksamhet ökat från 20 500 personer år 2002 till 25 800 personer år 2006. Socialstyrelsen (se också Bergh m.fl. 2010, Molin 2008 samt Ineland m.fl. 2009) menar att denna ökning har att göra med det ökade antalet elever som erbjuds skolgång via särskolan. Under perioden 1993-2006 har en drygt 100 procentig ökning av antalet elever i särskolan skett (Ineland m.fl. 2009 och Berg m.fl. 2010).

Dessa elever har således under sin skoltid kategoriserats som ”utvecklingsstörda” och erbjuds efter sin skolgång sysselsättning via den dagliga verksamheten då arbetsmarknaden utanför handikappomsorgen är

stängd. Bergh m.fl. konstaterar att detta troligen innebär ett *livslångt beroende av samhällets handikappomsorg och socialisering in i rollen som "handikappad"*.

Utbildning, bildning eller omsorg

Bergh m.fl. (2010) pekar också på att i studierna vid folkhögskolorna så utgör inte den teoretiska kunskapsutvecklingen huvudfokus utan man tenderar till att vara mer omsorgsinriktad. Detta skapar en spänning eller balansgång mellan behovet av omsorg, utbildning och bildning. Här finns paralleller till erfarenheter som gjorts i andra studier om personer med utvecklingsstörning i relation till olika arenor inom handikappomsorgen.

I tidigare studier av teaterverksamheter för personer med utvecklingsstörning inom ramen för den dagliga verksamheten har detta beskrivits i form av att teaterverksamheterna blir till en hybrid mellan en ordinär teater och en omsorgsverksamhet, man strävar efter att både uppnå konstnärliga mål och omsorgsinriktade, terapeutiska mål. Detta medför att verksamheterna måste balansera mellan att å ena sidan producera en teaterföreställning där konstnärliga ideal och mål är vägledande å andra sidan bidra till att omsorgsinriktade, handikappideologiska mål realiseras (Se Sauer 2004, Ineland 2007, Gjürgens – Gjaerum, Ineland & Sauer 2010).

Ineland och Sjöström (2007) har i en intressant analys illustrerat att olika verksamheter inom handikappomsorgen har ett imitations- och autenticitetsdilemma. Boende som ett exempel, inom ramen för socialtjänstens handikappomsorg, för personer med utvecklingsstörning är både ett hem och en arbetsplats på en och samma gång. I detta ligger att man å ena sidan vill uppnå hemmets logik å andra sidan en omsorgslogik. Hemmets logik utgörs av betydelsefulla kulturella värden som vi i vårt samhälle tillskriver hemmet. I hemmet känner vi oss trygga, vi uttrycker vår identitet med vårt boende, vi lever vårt familjeliv i vårt hem och vi uttrycker vår kärlek och sexualitet i våra hem.

Omsorgslogiken kännetecknas av normaliseringssträvande, personalens uppgift är att bidra till personer med utvecklingsstörning utvecklas, blir mer självständiga, klarar av praktiska göromål i sin vardag på egen hand. Omsorgshemmet är på en och samma gång både ett hem enligt hemmets logik och en terapeutisk arena enligt omsorgslogiken. Imitationsdilemmat innebär således att man på boenden för personer med utvecklingsstörning imiterar det vanliga, det normala, hemmet vilket genererar ett autenticitetsproblem. Det är inget hem i den "vanliga" meningen, relationerna mellan de boende och mellan de boende och personalen är av helt annat slag än de relationer som finns mellan medlemmarna i en familj som lever sitt liv i ett hem.

Flera studier, bl.a. de som redogjorts för ovan om relationen mellan personer med utvecklingsstörning och personal, illustrerar att verksamheter som riktar sig till personer med utvecklingsstörning innefattar en spänning mellan å ena sidan strävan efter det normala, det vanliga, och strävan efter att realisera omsorgsförankrade mål. Det finns således paralleller till resultaten från studien av Bergh m.fl. (2010) som handlar om spänningen mellan å ena sidan teoretisk kunskap och bildning och å andra sidan omsorgsinriktade behov.

Empowerment och bildning

Även om folkhögskolestudierna inte tenderar till att möjliggöra förbättrade chanser på arbetsmarknaden för personer med utvecklingsstörning och att det finns en nedlagd spänning mellan omsorgsinriktade mål och bildningsmål så visar studien av Bergh m.fl.(2010) på många positiva effekter för de studerande.

Deltagandet i folkhögskolestudier har en stor betydelse för intervjupersonernas självförtroende, självkänsla och självbild och här har de studerande haft god kamratskap och socialgemenskap. Vidare har folkhögskolorna mycket goda förutsättningar att verka som bidragsgivare och möjliggörare av empowerment för de studerande.

Begreppet empowerment, menar Askheim (2003), innefattar överföring av makt, att makt ges till eller återtas av utsatta grupper. Begreppet är komplext och innefattar många dimensioner såsom frigörelse och kontroll över de insatser som förmedlas till mig som brukare samt reell möjlighet att som brukare att få kunna utöva inflytande och vara delaktig i de beslut och insatser som rör mig som individ. Begreppet innefattar också ett perspektiv som säger att utsatta människor, såsom funktionshindrade, är aktörer som själva är experter på de livsomständigheter man lever under (Starrin & Askheim 2007).

Askheim (2003) redogör för att empowerment ideologin har fått stark ställning i den skandinaviska funktionshinderpolitiken och omsorgen. Människor med funktionshinder har idag rätt till att t.ex. anställa

sin egna hjälpare (personlig assistans) och i alla insatser som förmedlas skall verksamheten förvissa sig om att brukaren har rätt till inflytande och delaktighet.

På folkhögskolorna, menar Bergh m.fl., får de studerande möjligheter att komma till rätta med tidigare erfarenheter av misslyckanden i skolan och bristande självförtroende. Folkhögskolornas pedagogik och bildningsideologi som betonar delaktighet, gemenskap, frivillighet och kunskapsskapande via kamratskap och dialog har goda förutsättningar att åstadkomma egenorganisering menar Bergh m.fl.

Egenorganisering förutsätter att man är aktivt medverkande och delaktig, något som det således finns goda förutsättningar för i den folkbildningstradition och pedagogik som finns nedlagd i folkhögskolorna. Personer med utvecklingsstörning har ofta den tilldelade rollen, som tidigare nämnts, passiva brukare av omsorg. En roll som innebär att de är objekt för olika professioners hanterande av dem i habiliterande syfte (Sauer 2004, Ineland m.fl. 2009).

Bergh m.fl. (2010) menar att på folkhögskolorna finns goda förutsättningar att detta mönster bryts. Det är frågan om en process som kan förstås i termer av empowerment eller en bildningsprocess som medför att man formar sig själv med utgångspunkt från sina individuella förutsättningar och önskemål i en social gemenskap och enskilt. Genom deltagandet i folkhögskoleutbildningar, menar Bergh m.fl.: *ska man få möjlighet att förbereda sig i att enskilt och tillsammans med andra träda fram som myndig vuxen/medborgare i ett gemensamt samhälle* (sid. 52).

Kapitel 4 Analys och Resultat

Detta kapitel är strukturerat efter fem delar. I den första delen, *en presentation av de studerande*, ges en beskrivning av de sju personer som utgör projektets huvudaktörer dvs. de studerand. I den andra delen, *projektet Gränslöst ledarskap*, ges en beskrivning av projektet, organisation och idé. I den tredje delen återfinns en beskrivning av projektets verksamhet, innehåll och genomförande. Denna del är relativt omfattande och etnografisk till sin karaktär. Ambitionen med avsnittet är att illustrera och återge de processer och det sociala liv som utspelade sig under utbildningen.

I detta kapitelns fjärde del, *mål och måloppfyllelse*, presenteras och diskuteras utvärderingens resultat vad gäller projektets mål och hur dessa har uppnåtts. Som tidigare redogjorts för i metodkapitlet görs detta med utgångspunkt ifrån de sju studerandes uppfattningar om och hur målen uppnåtts.

I den femte och avslutande delen, *upplevelser och erfarenheter av utbildningen Gränslöst ledarskap*, sker en tematiserad redovisning av, i huvudsak, de studerandes erfarenheter och upplevelser av sitt deltagande i projektet. Den tematiserade redovisningen är mer analytisk till sin karaktär och här presenteras de tolkningar av det empiriska materialet som gjorts. I detta avsnitt relateras tolkningarna till den forskning och de teoretiska utgångspunkterna som redovisats i kapitel 3.

En presentation av de studerande

De sju studerande, tre kvinnor och fyra män var vid projektets avslutande i åldersspannet 23 år till just över 40 år. Då utvärderingen utgått ifrån ett inifrånperspektiv där de studerandes egna erfarenheter och upplevelser av sitt deltagande står i fokus är det viktigt att de sju studerandes ges en kortare presentation. En människas erfarenheter och upplevelser uppstår inte ur tomma intet, tidigare gjorda livserfarenheter av skolgång, utbildning, sysselsättning men också erfarenheter som genereras av att man lever sitt liv med ett funktionshinder är väsentliga för att förstå de erfarenheter och upplevelser de sju studerande har av sin utbildning vid *Gränslöst ledarskap*.

Erik är 25 år, sin tid på grundsärskolan och gymnasiesärskolan beskriver han har varit upp och ner, framförallt på högstadiet. Teater är hans stora hobby. Han berättar att han bor i en egen lägenhet och att han har hemtjänst 2 gånger i veckan, *det fungerar bra, jag trivs bra* berättar han. Innan han började utbildningen på *Gränslöst ledarskap* jobbade han i en verksamhet inom daglig verksamhet.

Joakim är i samma ålder som Erik och jobbade tidigare på daglig verksamhet med att producera en tidning för personer med funktionshinder, *för personer med Downs syndrom och de som har svårt att läsa och skriva*, berättar han. I hans arbetsuppgifter ingick också att göra radio. Han berättar att han *trivdes sådär, det var samma att göra varje dag, skriva, spela in radio*. Joakim har liksom Erik sin skolutbildning från Särskolan, han bor i en Gruppbostad där han trivs. Joakims stora intresse är framförallt innebandy men också fotboll. Han spelar innebandy med en innebandyörening som tillhör handikappidrottsförbundet, han är mycket aktiv i föreningen.

Erika är något år äldre än Joakim och Erik, hon har haft olika sysselsättningar inom ramen för den dagliga verksamheten. Hon berättar att hon haft svårt gå en vanlig skola och hoppade av gymnasiet: *jag hade svårt att koncentrera mig, svårt att hitta på skolan, sedan märktes det väl att jag var lite annorlunda, så det känns tryggt och bra att vara här på (gränslöst), jag känner ju ledarna sedan tidigare*.

Mikael är något år yngre än de tre som presenterats ovan. Han har ganska nyligen gått ut skolan vilket gör att han ännu inte haft sysselsättning inom Daglig verksamhet. Skolgången beskriver han på följande sätt: *Det gick inte bra på gymnasiet, det blev för krångligt*.

Per är jämnårig med Joakim och Erik. Han berättar för mig att han trivdes på Särskolan, han bor i en egen lägenhet och har stöd från personal från en närbeläggen gruppbostad. I samband med att jag redogör för honom att utvärderingen kommer att mynna ut i en rapport berättar han för mig; *jag skriver en bok själv, den handlar om mitt funktionshinder, Damp, den ska jag ge till lärarna, till särskolelärarna runt om i Sverige. Den ska börja ända från historien, fortsätter han, T Rex hade Damp, men dinosaurierna hade inga läkare*, avslutar han skrattande. Han har ännu inte jobbat, berättar han, men gjort praktik två år på ett naturbruksgymnasium. Pers stora intresse är djur, framförallt fåglar och han berättar att han vill utbilda sig inom det och starta cirklar om fåglar för förskolebarn.

Evelina är drygt 40 år, hon lever tillsammans med sin sambo och sin son. Evelina berättar att särskolan inte fungerade alls: *så det känns kul att det funkar nu här på gränslöst, jag har fått slåss hela livet, tyvärr har jag haft lite otur med myndigheter, har fått lite hjälp inom skolan, för det funkade ju inte alls. Jag har haft väldigt mycket med myndigheterna att göra och har tyvärr det också idag, jag har ju en son som ... med myndigheter och skit, så jag känner att man har dem upp i huvudet... man vill ju sin sons bästa, man vill ju inte att han ska gå igenom samma skit en annan fått gjort. Man vill ju att han ska få all hjälp han kan få.* Evelina har haft olika arbeten och sysselsättningar både inom den skyddade arbetsmarknaden (Samhall) och inom daglig verksamhet. Hon trivdes bra på samhall: *vi var ett lagom gäng, blandade uppgifter, och träffade mycket folk.* Därefter har Evelina varit hemma några år och började sedan på olika verksamheter inom Daglig verksamhet. Evelinas stora intresse är hästar och framförallt trav. Hon berättar att hon började jobba först med att hjälpa till med Handikappridningen, via denna sysselsättning: *fick jag en kompis som håller på med trav och det var hon som hjälpte mig till travet, så nu är jag på ponny travet. Jag ska starta cirkel i trav på ponnytravet, jag har som mål att bli trav cirkelledare.*

Emma är jämnårig med Evelina, hon har en fästman och två barn som hon inte bor tillsammans med. Om sin skolgång säger hon följande: *Särskolan var si å så, vissa lärare var "kokko". Min yngsta son går i särskolan, och han trivs bra, så det har ändrat sig mycket.* Hon har haft olika jobb på utflyttade verksamheter inom Daglig verksamhet sedan hon gått ut särskolan. Emma berättar att hon sökt utbildningen på *Gränslöst ledarskap* för att det skulle kunna ge henne ett arbete: *Jag tänkte att de skulle kunna ge mig ett jobb. Jag har ju gått i särskolan i 10 år och jag har fått sådant dåligt bemötande på arbetsförmedlingen, När jag var dit (AF) och försökte hitta något jobb så hade man ju sina särskolebetyg och de sa här finns inget jobb för dig så det var bara att vända och gå till daglig verksamhet.* Drömjobbet för Emma är, berättar hon: *att leda vattengympa med ungdomar med begåvningsnedsättning och äldre personer inom äldreomsorgen, jag har valt det ämnet här på gränslöst.*

Projektet Gränslöst ledarskap

Bakgrund till projektet, enligt projektbeskrivningen (2007) är den otillfredsställande situationen vad gäller arbete (utanför den skyddade arbetsmarknaden) och på daglig verksamhet för personer som definieras som personer med lindrig utvecklingsstörning. Arbets- och sysselsättningssituationen för denna grupp är besvärlig de befinner sig många gånger i gränlandet mellan att kunna delta i mer reguljärt lönearbete och att vara i behov av olika former av arrangerade sysselsättningsformer.

Att projektets utgångspunkter tar sin avstamp i en reell situation som också uppmärksamts av myndigheter och forskning har ovan redogjorts för. Molin (2008) ger en bra beskrivning av detta förhållande i en studie av övergången mellan gymnasiesärskolan och arbetslivet. Molins studie visar att just denna grupp har svårt att hitta arbete på den öppna arbetsmarknaden och att efter gymnasiesärskolan slussas de vidare till den dagliga verksamheten. Vidare upplever också många personer i denna grupp att de sysselsättningsformer som erbjuds av den dagliga verksamheten inte motsvarar de önskemål och kompetenser som dessa personer besitter (Ineland, Molin & Sauer, kommande).

I projektet erbjöds deltagarna utbildning i både olika kulturella uttrycksformer (såsom t.ex. film, musik, teater, bild) och i ledarskap. Den pedagogiska metoden som användes i projektet, kan som tidigare beskrivits, placeras inom folkbildningspedagogiken och då närmare bestämt i studiecirkeltraditionen. Utgångspunkten i utbildningen var att utgå ifrån deltagarna egna intressen och val av ämne att utbilda sig i. Av projektbeskrivningen framgår också att projektet inspirerats av den handikappolitiska ideologin.

De i LSS formulerade målen om delaktighet, inflytande och självbestämmande utgjorde vägledande principer för projektet. Ytterligare en utgångspunkt för projektet var det skulle bidra till att deltagarna *"utvecklar en ny roll, från att vara en som blir ledd till att själv bli en som leder andra i en aktivitet"*. Projektets övergripande idé och ambition var således att utbildningen i *Gränslöst ledarskap* skulle leda till ett meningsfullt arbete/sysselsättning för deltagarna. Detta kan illustreras med följande skrivning i projektbeskrivningen:

Projektets ambition är att denna grupp skall kunna erbjudas ett arbete där de finner personlig utveckling och ett stärkt självförtroende. Projektets ambition är således att möjliggöra för personer med lindrig utvecklingsstörning att via projektet utbildas till ledare. Konkret syftar projektidén till att utbilda

personer med lindrig utvecklingsstörning till att bli cirkelledare i någon form (Projektbeskrivning Gränslöst Ledarskap 2007).

För att borga för att deltagarna efter utbildningen skulle kunna erhålla en sysselsättning som cirkelledare kom de två studieförbunden ABF och Vuxenskolan, i ansökan om medel till allmänna arvsfonden, att erbjuda deltagarna sysselsättning som cirkelledare efter projektet.

Projektet genomfördes i samverkan mellan FUB Umeå (föreningen för utvecklingsstörda barn, ungdomar och vuxna), ABF södra Västerbotten i Umeå, Studieförbundet Vuxenskolan och socialtjänsten i Umeå Kommun.

ABF var projektägare och förvaltare de medel som projektet erhöll från Allmänna arvsfonden. Projektet medfinansierades av socialtjänsten i Umeå kommun. Projektorganisationen utgjordes av följande organ; ledningsgrupp, referensgrupp samt projektet *Gränslöst ledarskap*. Ledningsgruppen bestod av projektägaren, ABF södra Västerbotten i Umeå, ansvariga för handikappomsorgen vid Umeå kommun samt projektledarna.

Ledningsgruppens syfte var att leda projektet, ansvara för ekonomistyrning samt det övergripande ansvaret. I detta ansvar ingick också att se till att projektets mål och intentioner följdes. Projektets referensgrupp bestod av representanter från; FUB Umeå, ABF, Studieförbundet Vuxenskolan, handikappomsorgen vid Umeå Kommun samt några resurspersoner (personal från handikappomsorgen och särskolan). Referensgruppens roll var rådgivande och fungerade som en resurs för projektledarna i genomförande av projektet.

Verksamhet, innehåll och genomförande

Ovan har en redogörelse av projektets organisation och ambitioner gjorts. För att beskrivningen av *Gränslöst ledarskap* skall bli ännu mer illustrativ och för att ge ett mer levande innehåll följer här nedan ett relativt omfattande avsnitt som bygger på en del av de deltagande observationer som genomförts.

Ett illustrativt sätt att beskriva verksamheten är att via några nedslag i tiden under de två år som utbildningen gavs spegla vad som gjordes. Nedslagen är strategiskt valda, likaså de situationer och scener som återges. När det gäller tidsdimensionen så syftar nedanstående beskrivning till att spegla början, mitten och avslutningen av projektets genomförande. På så sätt ges också en, om än ryckt ur sitt sammanhang, illustration av hur utbildningen och de sociala processerna som skedde såg ut.

De nedslag som ges nedan utgörs av utdrag och sammanfattningar, hämtade från de fältanteckningar som fördes i samband med de deltagande observationerna. Avsnittet är strukturerat linjärt dvs. efter de tidpunkter som de deltagande observationerna genomfördes.

En cirkelledarutbildning startar

Det är den 30 september, 2008, projektet *Gränslöst ledarskap* har nu varit i gång i en dryg månad och det mesta är nytt för både ledarna och de studerande. På förmiddagen har några av de studerande tillsammans med Josefin och Viktor arbetat med en övning som handlar om att lära känna sig själv och varandra.

Övningen går ut på att välja 8 olika kort, med förtryckta ord som betecknar positiva egenskaper. Där efter ska man välja ut två nya kort som man tycker karaktäriserar var och en av de personer som deltar i övningen. I nästa steg ska man för övriga berätta om sig själv med utgångspunkt från de kort man valt och därefter ska man berätta, med utgångspunkt från de två nya korten man valt, hur man uppfattar de andra deltagarna i övningarna.

De studerande som deltar har lite svårt med att välja kort och att förstå betydelsen av en del ord på korten samt att berätta om sig själva med utgångspunkt från de kort man valt. Innehållet den första tiden på utbildningen fokuserar på temana lära känna varandra, teambildning samt att gemensamt renovera och rusta upp de lokaler man håller till i. Eftermiddagen ägnas åt att planera och genomföra inköp av olika saker som behövs för renoveringen och upprustningen av lokalerna.

Jag anländer till *Gränslöst ledarskap*, det är den 16 oktober 2008, det är bara jag och Viktor närvarande ännu. Viktor visar mig runt i lokalerna och berättar om renoveringsarbetet med lokalerna, man har målat väggar, förskönat innertaket i ett av rummen med tyg och det tredje rummet som skall användas

för danscirklar och teatercirklar är nästa färdigt. I ett av rummen har man målat en av väggarna randigt med två olika färger, en kompromiss mellan de som ansvarat för renoveringen av just det rummet. Renovering av lokalerna har de studerande, med viss assistans av ledarna, ansvarat för själva i arbetsgrupper.

Jag noterar att man i undervisningslokalen flyttat bort ett större ovalt, sammanträdesbord. Viktor berättar att de flyttat det till det rum där han och Josefin har sina arbetsplatser. Detta gjordes för att de studerande inte tordes gå in i de rum där de två ledarna har sina arbetsplatser, de stod utanför och väntade på tillåtelse att få komma in. Viktor och Josefins tanke var att genom att göra om rummet med deras arbetsplatser till ett rum med multipla funktioner (sammanträdesrum, arbetsplats, uppehålls- och vilrum) så ville man åstadkomma en atmosfär (vilket man också lyckades med) som talade om att det är en gemensam utbildning där alla äger tillträde till alla ytor och rum.

Viktor berättar också att man lagt om utbildningen. Den ursprungliga idén var att man skulle ha ett teoriavsnitt om ledarskap, men Josefin och Viktor har gjort den bedömningen att de sju studerande befinner sig på olika nivå och i olika fas. Det har gått lite för fort fram vad gäller de teoretiska delarna. Detta har inneburit att man nu istället börjat arbeta med den konkreta delen i utbildningen, att utbilda sig till cirkelledare.

De sju studerande arbetar nu med att planera de cirklar man ska leda. Utbildningen till cirkelledare bygger på de studerandes eget intresse eller hobby. Någon är intresserad av teater, någon annan av trav och en tredje av vattengymna. Pedagogiken bygger således på den egna drivkraften och motivationen att lära sig själv mer om sitt eget intresse/hobby och att med utgångspunkt från detta planera, genomföra och leda cirklar i detta intresse.

Dagen inleds med en gemensam samling, Viktor ber Joakim sammanfatta gårdagen. *Vi planerade och diskuterade hur man kan lägga upp en cirkelutbildning, hur den ska se ut, vilket innehåll den ska ha osv.* berättar Joakim. Viktor informerar om att man idag ska fortsätta jobba med planering av sina cirklar. Per säger: *jag tänker ha fågelcirklar med 5-6 åringar, då kan man inte hålla på i två timmar, de kan inte sitta still så länge* Viktor svarar: *Ja, det ser olika ut beroende på ämne, målgrupp, pedagogik, hur tänker du?* Mattias svarar att han tänkt sig ha 30 minuters pass.

Erik frågar Viktor: *När du säger 45 minuter för en lektionstimme, så måste jag planera om, Jag har planerat för mycket innehåll.* Viktor svarar att man kan ju planera ett innehåll för 45 minuter och sedan ha ett innehåll i reserv om det blir tid över.

Alla börjar arbeta individuellt med att planera sina cirklar utifrån de ämnen man valt. Per vänder sig till Josefin för att få assistans med sin planering, han berättar att han tänkt sig gå ut i skogen och titta på fåglar vid den första cirkelträffen och vid nästa träffa ska man bygga fågelholkar. Josefin frågar vad som kan vara viktigt att tänka på när det gäller planeringen av en cirkel med barn i fem – sex års ålder. Jag förflyttar mig till dans och teaterlokalen, där Viktor och Erik övar praktiskt på hur man kan starta upp en cirkel. Viktor spelar en cirkeldeltagare och Erik agerar som sig själv i rollen som cirkelledare.

Att praktisera som cirkelledare

Den 5 februari 2009, utbildningen har nu kommit till den fas då de sju studerande ska praktisera som cirkelledare, Erik säger *det är för att träna mitt ledarskap.* Detta görs under några veckor under våren och de som deltar i cirkelarna är de studerande och de två ledarna. Praktiken sker alltså i detta skede med den grupp man själv är medlem i.

Den pedagogiska tanken är att de studerande under 6-9 veckor dels ska få praktisk träning och erfarenhet i att genomföra en cirkel dels ska få praktisk träning och erfarenhet av ledarskap. Varje cirkel avslutas med att man samlas och diskuterar genomförandet av cirkeln. De studerande och ledarna ger den som hållit i en cirkel feedback, kommenterar och ger tips om vad som fungerat bra och vad som kan utvecklas och förbättras.

Under denna period i utvärderingsprocessen gör jag deltagande observationer i Evelinas travcirkel, i Eriks teatercirkel, i Emmas vattengympacirkel, i Pers fågelcirkel, i Mikael's Line Dance cirkel, i Joakims innebandycirkel samt i Erikas cirkel i Hawaiiansk massage.

Under senare delen av våren kommer man sedan att praktisera på att genomföra cirklar för deltagare utanför *Gränslöst ledarskap.* Man erbjuder personer på daglig verksamhet, särskolan och andra omsorgsverksamheter möjligheter att delta i cirklar i form av workshops. Denna mer utåtriktade praktik

och tillämpning av cirkelledarkunskaperna initieras och marknadsförs under en två dagars konferens på Folkets hus, där man både informerar och presenterar utbildningen vid *Gränslöst ledarskap* samt visar praktiskt, via bildspel och berättande om de olika cirklar man har att erbjuda.

I dag, den 4 mars 2009, är det teori och färdighetsövning med en inbjuden föreläsare som under några dagar hållit i undervisning om digitala berättelser. Uppgiften för de sju studerande är att skapa digitala berättelser, en slags digital film. De studerande har tidigare arbetat med att göra manus och idag skall man omsätta manus till digitala filmer. Den inbjudne föreläsaren går pedagogiskt och metodiskt igenom programvaran, hur man arbetar med den och hur filmskaparprocessen går till.

Emma och Erika tycker inledningsvis att det går lite för fort och ber föreläsaren att sänka tempot, vilket sker. Man arbetar sedan med att skapa sina filmer och lägga på en berättarröst. Tanken med detta inslag i utbildningen är att de studerande ska kunna få ett instrument som de kan använda sig av i sina cirklar eller för att kunna marknadsföra de cirklar man erbjuder.

Under fika pausen samtalar Erika med mig, hon diskuterar relationer med mig, ett tema som hon ofta återkommer till. Vi diskuterar vänskapsrelationer och kärleksrelationer och om Erikas nyfikenhet över hur relationer fungerar och skapas.

Överhuvudtaget sker det mycket intressanta diskussioner i samband med fika och luncher. Vid ett tillfälle är Erik upprörd, han har just läst i en av kvällstidningarna att antalet barn som föddes med Downs syndrom minskar pga. av det ökade antalet föräldrar som väljer fosterdiagnostik och som vid konstaterandet av en kromosomavvikelse hos fostret väljer att abortera fostret. Denna artikel har sedan följts av en läsarfråga på kvällstidningens webbsida där frågan var är det rätt att välja abort om fostret har Downs syndrom. En övervägande majoritet av dem som besvarat frågan tycker att det är rätt. Erik har själv inte diagnosen Downs syndrom men menar att de precis som alla andra personer med funktionshinder har rätt att föddas och finnas till. Erik riktar sedan en fråga till mig: *Lennart, du som är forskare vad beror det på att folk inte vill föda barn med funktionshinder?* Eriks fråga sätter inte bara fingret på etiska frågor om abort utan också på frågor om identitet och om vår kulturs sätt att förstå funktionshinder.

Vid de diskussioner som förs i pauser, på luncher och mellan olika aktiviteter avhandlas allt från politiska frågor till frågor som har att göra med hur det är att leva med ett funktionshinder. Personliga svårigheter och problem, motgångar och konflikter med personal på boenden eller inom andra verksamheter inom handikappomsorgen är teman som de sju studerande ofta diskuterat. Många gånger handlar det om att få stöd, råd eller tröst och förståelse.

De två ledarna Viktor och Josefin, tilldelas och tar på sig rollen som mer än ledare av utbildningen, de ikläder sig också rollen som kamrat, kurator och ibland som terapeut. Jag har tidigare noterat att de sju studerande och de två ledarna har utvecklat en social gemenskap och en kamratskap som möjliggör ett öppet samtalsklimat där de studerande tillåts diskutera och ta upp frågor hämtad från livet utanför utbildningen. Den sociala gemenskapen och den kamratliga atmosfären möjliggör den förtroelighet de studerande har för de två ledarna och för varandra.

Utåtriktad verksamhet

Under hösten 2009 har projektet utökat sin utåtriktade verksamhet. Under hösten 2009 och våren 2010 föreläser man i många olika sammanhang för bl.a. personal på särskolan, omsorgsverksamheter, studenter på socionomprogrammet, man blir inbjuden till konferenser och möten för att berätta om sin verksamhet. Den 21 oktober 2009 håller man ett seminarium, vid folkbildningsrådets årliga konferens, på hotell Sheraton i Stockholm. *Gränslöst ledarskap* har blivit inbjudna för att hålla i ett inspirationsseminarium. Denna inbjudan fick man efter en presentation som man haft i samband med studieförbundens rikskonferens/studiedagar på en folkhögskola i Roslagen.

Att *Gränslöst ledarskap* framstår som en unik och banbrytande utbildning också på folkbildningsområdet illustreras av det faktum att man fått i uppdrag att föreläsa på den konferens som arrangeras av folkbildningens ansvariga myndighet, Folkbildningsrådet. Att hålla en föreläsning i Stockholm för en stor publik och i det sammanhang det görs, är för de sju studerande både spännande och nervöst, det intryck jag får är det finns en känsla av att det nu är upp till bevis. När sedan de sju studerande och deras ledare anträt scenen och påbörjat sin presentation är nervositeten som bortblåst. Presentationen inleds med en digital berättelse, i vilken de sju studerande ställer frågor till publiken,

Joakims röst i den digitala berättelsen frågar *Kan jag lära dig något?* Och Pers röst frågar *Hur ser en ledare ut för er?*

Med denna digitala film vill man väcka frågor om fördomar och föreställningar om personer med utvecklingsstörning och de föreställningar som finns om de kompetenser personer med utvecklingsstörning har. I mångt och mycket anspelar berättar rösterna på det tidigare redogjorda. I allmänhet tillskriver vi inte denna grupp rollen och den sociala positionen som personer som kan bidra till andra människor lärande. I allmänhet uppfattas gruppen som beroende, som brukare av omsorg, stöd och service. Den digitala "fördomsfilmen" är effektiv och sätter agendan för resten av presentationen.

Att formas till cirkelledare

Under hösten 2009 har utbildningen följande moment och teman; att planera, genomföra, leda, strukturera samt innehåll i cirklar. Vidare har man teori och övning på temana ledarskap och pedagogik. Den praktiska övningen är strukturerad på så sätt att man under två fem veckors perioder skall hålla i sin cirkel 1 gång i veckan självständigt, utan närvaro av Joakim eller Josefin. Detta innebär att de studerande har till uppgift att lägga upp sin cirkel, planera för den, leda den och genomföra cirkeln.

På kvällen måndagen den 26 oktober deltar jag i Eriks teatercirkel, det är den tredje cirkelträffen. Totalt är vi sju personer med Erik som deltar, en av dessa är Eriks ämnesperson.

Var och en av de sju studerande har en ämnesperson knuten till sig, deras uppdrag är att bistå de studerande i genomförandet av cirklarna, reflektera och tillsammans med den studerande utvärdera sitt genomförande och ledarskap, ämnespersonen fungerar som en handledare. Ämnespersonerna är också kunniga i det ämne som cirkeln handlar om och besitter en ämneskompetens som inte alltid de två ledarna Viktor och Josefin besitter. Ämnespersonerna har rekryterats från organisationer, verksamheter och föreningar utanför socialtjänstens handikappomsorg och är för flera av de studerande en viktig part och ett viktigt bollplank i läroprocessen.

Erik inleder cirkeln med att hälsa alla välkomna och sedan har vi uppvärmningsövningar, dans till musik. Därefter har vi en räkneövning där vi får till uppgift att säga en siffra mellan 1-20 i rätt ordningsföljd. Därpå följer olika teater- och dramaövningar. Ibland går övningarna i stå eller spårar ut, men Erik leder cirkeln med fast och följsam hand, instruerar och berättar, stoppar övningar som inte leder till önskat resultat. Efter fika pausen kör vi i gång med en ny övning, Erik berättar om övningen och ger instruktioner.

En av deltagarna frågar Erik om syftet med övningen. Frågan ställer Erik, han blir osäker, svarar att han *inte riktigt tänkt så långt*. Han vänder till sin ämnesperson, som med tilltro vänder sig till Erik och uppmuntrar honom att berätta. Erik redogör för att övningen handlar om att öva sig i att spela teater, att använda fantasi och att vara följsam. Det handlar om att spela upp en scen och om man inte är följsam och deltar i spelet så blir det ingen teater av det, säger Erik.

Avslutningsvis samlar Erik alla deltagare i kvällens cirkel för en utvärdering. Erik frågar alla i tur och ordning om vad som fungerade bra och vad som kan utvecklas i hans cirkel. Ämnespersonen ger Erik beröm och berättar om det som utvecklats sedan tidigare cirkelträffar, det är bättre struktur, klarare och tydligare information och instruktioner från Erik. Erik ingriper också tydligare i övningarna när det behövs avslutar ämnespersonen.

Medaktör och medskapare av sin utbildning

Den andra punkten i Josefins och Viktors genomgång är planering och diskussion inför våren 2010. Det är tisdag den 17 november 2009, Viktor delar ut en grov planering över vårterminen och frågar de studerande, *hur tänker ni kring våren? Och vad känner ni att ni behöver med tanke på att ni ska bli ledare?* Erika säger att hon vill att innehållet ska vara fortsatt cirkelverksamhet, att praktisera det. Viktor och Josefin tar fram ett schema på den digitala white board tavlan med rubriken hur skall mitt schema se ut? Med utgångspunkt från detta görs en individuell genomgång av respektive studerandes idéer och tankar inför innehållet i utbildningen under våren 2010, diskussionen sker i helgrupp men utifrån respektive individs behov, önskemål och tankar.

Evelina redogör för att hon vill fortsätta arbeta med sina travcirklar, men att det är avhängigt intresset hos folk att delta. Emma vill fortsätta med vattengympa cirkeln samt starta en cirkel i måleri. Hon vill

också att man sprider utbildningen *Gränslöst ledarskap*, t.ex. genom ett reportage i tidningen. Erika säger att hon vill bli klar med sin skrift om Hawaiiansk massage och fortsätta hålla i sin cirkel samt starta upp en ny cirkel, inom temat friskvård, kanske meditation. Hon säger att hon vill få fördjupade kunskaper i det nya cirkeltemat och undrar om det finns resurser så att hon kan gå någon kurs i t.ex. meditation. Diskussionen och planeringen av vårterminen fortsätter med de övriga fyra studerande.

Genomgången avslutas med att de studerande får i uppgift att under resten av dagen fortsätta planeringen av vårterminen. *Den här gången ska vi vara ute i god tid att erbjuda och marknadsföra våra cirklar*, säger Viktor, de övriga instämmer. Evelina och Per sätter igång med att planera arbetet med att utveckla sina cirklar i trav respektive djur. Joakim brottas med att få Internet att fungera, han vill söka information för att kunna påbörja planeringen av en cirkel på något nytt tema.

Examensdags

Examensdagen för de sju studerande närmar sig, en dag som de flesta ser fram emot med blandade känslor. Under vårens intervjuer har de berättat för mig dels om den oro de känner inför de framtidsplaner man har dels de dubbla känslor man har inför att sluta utbildningen. Att starta ett brukarkooperativ innebär både ett stort engagemang och ett stort ansvarstagande. En del tycker det är en mycket bra idé, andra är lite mer osäkra och ställer sig frågan om man verkligen kan klara av det. Att slutet på utbildningen närmar sig ser alla förstås fram emot samtidigt som man också känner lite oro för att gå miste om den gemenskap man utvecklat och man vet inte riktigt hur framtiden kommer att gestalta sig.

Dagens tema, den 23 mars 2010, är framtidsplaner för *Gränslöst ledarskap*. De två ledarna och de studerande diskuterar framtiden. Utbildningen kommer, är tanken, att ges av en Folkhögskola i länet men vara lokaliserad till Umeå och erbjudas en ny omgång av studerande. Viktor och Josefin kommer, är det tänkt, att fortsätta, men nu i rollen som handledare för folkhögskolans lärare. De sju studerande som snart avslutar sin utbildning kommer också att fortsätta i rollen som mentorer och handledare för den nya kullen av studerande.

Man har under hösten 2009 och våren 2010 arbetet intensivt med att utveckla ett socialt brukarkooperativ. En del av kooperativets verksamhet skall utgöras av den utbildning som man nu i snart två år genomfört. Idén är att kommunens handikappomsorg köper platser i utbildningen i form av daglig verksamhet för ett antal brukare och att kooperativet i sin tur köper in lärar-/ledarresurser från folkhögskolan. Verksamhetsidén med kooperativet omfattar förutom utbildning i gränslöst ledarskap, kultur och fritidsaktiviteter som erbjuds handikappomsorgen, föreläsningar, butik, hunddagis samt ett café. De två ledarna arbetar som bäst med att göra en EU-ansökan för att få finansiering för att starta upp kooperativet.

Efter denna diskussion vidtar förberedelsearbetet med att ta emot ett studiebesök från Gymnasiesärskolan. Josefin och Viktor går igenom en power point presentation som man ska visa för eleverna från gymnasiet. En av bilderna sammanfattar de sju studerandes upplevelser och erfarenheter av utbildningen. Rubriken är: Vad utbildningen har gett mig, där under finns följande ord; *gemenskap, kunskap, utmaningar, kamratstöd, jag kan mer än jag tror* samt *att våga*. Dessa ord har de sju studerande gemensamt kommit fram till som karaktäristiska för utbildningen.

Efter genomgången och förberedelsen inför studiebesöket berättar Joakim och Erika för mig att de deltagit i en cirkelledarutbildning hos Studieförbundet vuxenskolan, denna utbildning ger de studerande ett intyg som certifierar dem som cirkelledare. Ett sådant formellt intyg kan inte projektet *Gränslöst ledarskap* utfärda, även om de sju studerande har kompetensen. Med intyget från vuxenskolan har de nu också formellt ett kvitto på att de är cirkelledare. Joakim förklarar det hela för mig: *Det räcker inte med att vi gått på Gränslöst ledarskap, vi måste ju också ha ett intyg på att vi är cirkelledare och det får vi från vuxenskolan.*

Den 29 april deltar jag i den utvärdering Josefin har med Evelina och Emma har av sin 2 åriga utbildning. De övriga är ute och har en konsert på en fritidsgård. Vi sitter i klassrummet och diskussionen handlar om man tycker att projektet uppnått målen. Evelina berättar för de församlade att hon tycker att man inte riktigt nått målet när det gäller ledarskap, att få en yrkesroll som ledare.

Hon menar att det till stor del beror på omgivningen, den har fördomar mot funktionshindrade. *De tror inte att vi kan jobba som ledare, det sätter käppar i hjulet* avslutar hon sitt inlägg i diskussionen. Emmas replik är: *jag är en bra ledare. Punkt slut! Det är tack vare Gränslöst ledarskap, jag har fått bättre självförtroende och självkänsla. Jag är en bra ledare.* Evelina: *Jo, jag håller med, en bra ledare har jag*

blivit, men det är när man berättar för andra, då märker man att de ser ut... ja de ser ut som om de inte riktigt tror det. Emma fortsätter och säger sin åsikt angående målet om att förändra attityder. Jag tycker jag har fått ett bra bemötande. När vi har varit ute och föreläst då märker jag att de är nyfikna och vill veta. Men här ute i samhället... det får vi leva med. Evelina fyller på: jag håller med, människor runt mig de har ändrat sin syn på mig, de tycker jag vuxit. Jag tycker... ja, det smakar mer... jag vill mer. Jag har vuxit t.ex. alla föreläsningar vi har hållit, det var jättejobbigt i början, men nu, nu är det ingenting, nu vill jag mer.

Josefin frågar de studerande om deras åsikter angående målet att man fått kunskap att kunna arbeta som ledare i någon form? Emma säger *ja, jag är cirkelledare, jag tycker att jag är en bra ledare. Jag har fått kunskap och känner mig trygg och säker. Jag vet vad jag ska göra när jag ska leda en cirkel.*

När diskussionen fortsätter angående målet om att utveckla sin självkänsla och sitt självförtroende utspelar sig nedanstående intressanta och belysande dialog mellan Emma och Evelina. Emma menar att hon som cirkelledare känner att hon har ett bra självförtroende men när det gäller andra saker, utanför utbildningen, så tycker hon att hon fortfarande känner att hon inte kan och inte klarar av saker. *Det är så mycket som hänger kvar sedan barndomen... jag tänkte att jag var dum och knäpp. När jag är här då känner jag mig stark, känner att jag blir accepterad för mitt funktionshinder. På boendet känner jag att personalen inte förstår mig... jo det finns en personal som försöker sätta sig in i min situation. Evelina: man får försöka lämna det gamla bakom sig... Emma: jag förstod att du skulle säga så. Evelina: jag vill dig bara väl... att vi har gått i särskolan... Evelina: det är ju bara en liten del, det handlar också om uppväxten ... jag har gått i särskolan med förståndshandikappade och CP – skadade... det... Evelina: jo, jag också, men det är bara att lämna det bakom sig. Man ska inte gräva ner sig. Jag känner att jag vuxit, att jag kan.*

Utbildningen till cirkelledare utgick från de sju studerandes egna intressen och i början utvecklade de sju olika cirklar. När utbildning avslutades hade de studerande utvecklat, utbildat sig i, genomfört och varit ledare för totalt 20 olika ämnen/cirklar. Det sociala brukarkooperativet, som tidigare nämnts, har inte kunnat realiseras, man erhöll inga pengar från EU. Utbildningen i gränslöst ledarskap fortlever, i alla fall under läsåret 2010 -2011, den drivs av Folkhögskolan som planerat och Viktor och Josefin har den roll som ovan beskrivits. De sju studerande har också den roll och den uppgift som beskrivits ovan.

Mål och måluppfyllelse

För det första, jag tycker att vi också ska få synas i samhället – vi med funktionshinder, för det andra, vi har rätt att få finnas till och vi har rätt att få ett jobb, därför är det bra med den här utbildningen. Orden är Emmas, hon säger detta till mig vid den tredje och avslutande intervjun och hon gav då uttryck för en uppfattning som hon delar med de övriga studerande. De har genomgående, med lite olika ord, gett uttryck för att utbildningen för dem har fyllt en viktig funktion.

Som tidigare redovisats baserar sig diskussionen om hur projektets mål uppnåts huvudsakligen på de sju studerandes tankar och uppfattningar om detta, men också det som de två ledarna berättat i samband med observationer och intervjuerna med dem har haft betydelse. Då utvärderingen ej haft ambitionen att mäta och analysera måluppfyllelsen ska denna del av utvärderingen förstås som en deskriptiv återgivning av det som förmedlats i samband med intervjuer och deltagande observationer. Detta görs i relation till projektets övergripande mål.

I ovanstående avsnitt där Evelina och Emma diskuterar sina uppfattningar om målen nåtts indikeras att de studerande själva menar att målen nåtts. Redogörelsen nedan bör också sättas i relation till det kommande avsnittet där de studerandes upplevelser och erfarenheter av deltagandet analyseras. De studerandes uppfattningar om måluppfyllelsen och deras upplevelser av sitt deltagande i utbildningen utgör olika delar av samma helhet och är på så sätt intimt länkade till varandra. En tydlig illustration av detta är att de studerande upplever att utbildningen inneburit en personlig utveckling vilket förstås korresponderar med deras uppfattningar om hur målet *att deltagarna utvecklar en stärkt självkänsla och självförtroende* uppnåts.

Projektets övergripande mål (projektbeskrivning 2007) har varit:

- Att utveckla en arbetsmetod som syftar till att personer med lindrig utvecklingsstörning kan få en yrkesroll som ledare
- Att bidra till en förändrad syn på och attityder till personer med utvecklingsstörning både inom och utanför handikappomsorgen
- Att deltagarna har kunskap att kunna arbeta som ledare i någon form.
- Att deltagarna utvecklar en starkt självkänsla och självförtroende

Att utveckla en arbetsmetod som syftar till att personer med lindrig utvecklingsstörning kan få en yrkesroll som ledare

De studerande ger alla uttryck för att projektet utvecklat en arbetsmetod som leder till att de kan erhålla en roll som ledare, det som de studerande refererar till är dock inte en roll som ledare i allmänhet. Det man refererar till är det konkreta innehållet i utbildningen att den handlat om att utbilda sig till en cirkelledare. Emmas utsaga i samband med, som ovan återgivets, den utvärdering hon och Evelina deltog i, *ja, jag är cirkelledare, jag tycker att jag är en bra ledare. Jag har fått kunskap och känner mig trygg och säker* är en bra illustration av hur de studerande förhåller sig.

Att beskriva en pedagogisk metod, hur den ser ut och hur den ska tillämpas kan förstås vara svårt. Den metod som använts i utbildningen är ingen manualbaserad metod med steg för steg anvisningar. Metoden har konstruerats och skapats i det dagliga arbetet och den kan betecknas som en tyst kunskap som inte alltid är så enkel att verbalisera. De studerande har dock kunnat beskriva och berätta vad som gjorts, hur man gått tillväga för att utbilda sig till cirkelledare.

I samband med en av deltagande observationerna presenterade Josefin och Viktor en bild som illustrerade deras sätt att förstå och beskriva den arbetsmetod som används i utbildningen. Bilden bestod av tre cirklar, där den innersta cirkeln benämndes ”jag utgår ifrån mig själv”, den andra cirkeln benämndes med orden ”mitt ämne är min kunskap” och den yttersta cirkeln ”ledarskapet är viljan att dela med sig”.

Bilden är en bra illustration av den idémässiga utgångspunkten för metoden och de studerande har alla på olika sätt gett uttryck för att de uppfattar metoden på så sätt. Själva fundamentet är således de förutsättningar och kompetenser som man själv är bärare av. I nästa steg sker ett lärande med utgångspunkt från det egna intresset och den individuella inlärningsstilen. I det tredje steget handlar det om att bidra till andras lärande via studiecirkeln som pedagogisk form och miljö.

När de studerande ombads berätta hur arbetsmetoden såg ut redogör de för inte bara konkreta inslag i utbildningen utan också att den sociala gemenskapen och det öppna klimatet varit en viktig ingrediens i arbetsmetoden. Vidare redogör de för att självständigheten, att själv få planera, lägga upp och genomföra cirkelarna varit ett viktigt inslag i deras läroprocess.

Erik sade t.ex. så här: *gemenskapen har varit bra i gruppen och det är en av arbetsmetoderna. Vi har fått bestämma en hel del själva också, ledarna har inte bestämt allt som det kan vara på vissa ställen inom omsorgen. Man har fått friheter här kan man väl säga t.ex. när det gäller cirkelarna har vi fått friheter, när man jobbar med det, då är jag ledare.*

Joakim beskriver det på följande sätt, *genom att vi provat på att hålla i cirklar och varit cirkelledare och Josefin och Viktor har inte varit med.*

Arbetsmetoden såsom de beskrivs av de studerande handlar om alla de inslag och allt det innehåll som man varit en del av under utbildningen. Det handlar om de föreläsningar man deltagit i, om de samarbetsövningar man haft, om de teoripass och tillämpningsövningar i konflikthantering man deltagit i, om att planera, lägga upp och genomföra cirklar, om samarbetet med de ämnespersoner som knutits till de studerande. Vidare handlar det om de själva sökt kunskap och information i de ämnen som de ansvarat för i sina cirklar, om de föreläsningar man hållit för personal, chefer, tjänstemän, andra personer med utvecklingsstörning och pedagoger inom folkbildningen.

Ett viktigt inslag har den praktiska utbildningen varit, genomgående berättar de studerande hur betydelsefullt det har varit. Att få praktisera och utöva sitt cirkelledarskap först tillsammans med sina medstuderande och sedan med andra utanför utbildningen har varit mycket viktigt.

Stora delar av arbetsmetoden kan karaktäriseras som *learning by doing* och att lära av varandra. Erika ger vid den tredje intervjun en utförlig redogörelse för hur hon uppfattat arbetsmetoden: *Ja, ju vi har ju, jag vet ju att våra lärare har jag tagit ur olika litteratur, för att lära oss hur vi ska bli ledare, vi har haft övningar och tränat och vi har olika föreläsare som pratat om ledarskap, om hur man är en bra ledare.*

Och sedan så lär man sig ju varje gång man föreläser, man lär sig av det om det här med ledarskap. Sedan har vi ju haft egna cirklar hela tiden och fått lära sig av det. Då får man ju vara lyhörd och lära sig eftersom. Vi har haft samarbetsövningar, fått övningar om cirkelledare, hur lägga upp cirklar, hur man kan planera, Jag tycker faktiskt att det har varit mycket inspirerande att vara ledare för andra, utmanande också. Det var mycket olika metoder, vi har fått läsa, genomgångar på tavlan, väldigt improviserat, mycket efter hur vi tar till oss kunskaper. De (ledarna) improviserar mycket, övning, precis, vi övade mycket på varandra i våra cirklar. Ja, mycket praktik.

Att bidra till en förändrad syn på och attityder till personer med utvecklingsstörning både inom och utanför handikappomsorgen

Detta mål utgör det mål som de studerande hade som svårast att verbalisera och förhålla sig till i samband med intervjuerna. Dels så har de, förstås, svårt att veta om projektet bidragit till att attityder och synsätt förändrats dels så har de inte riktigt vetat hur projektet arbetat för att åstadkomma det. Det man berättat i samband med intervjuerna handlar om de utåtriktade aktiviteter man genomfört, i huvudsak de föreläsningar man hållit samt de studiebesök man tagit emot.

Erik berättar t.ex. följande: *det är mycket föreläsningar och att visa att vi kan, vi har haft våra cirklar, vi har haft workshops och visat våra cirklar och så har vi haft den där fördomsfilmen. Sedan har vi haft mycket studiebesök här, från kulturchefen och olika för att se vad vi gör här.*

När det gäller om man upplever att projektet bidragit till att ändra attityder och synsätt är det, som nämnts, svårt att veta om det uppnåtts. På min fråga om Joakim kan ge några exempel när han märkt att folk ändrat sin syn? Svarar han: *svårt att svar på, det är svårt att veta vad de har när de kommer in hit. Erik menar att projektet lyckats väl, när det gäller arenor utanför handikappomsorgen. Jag tycker att utanför (handikappomsorgen) har vi väl lyckats ganska bra, vi har kommit en bit på vägen sedan vet jag inte om vi kommit lika långt på vägen inom handikappomsorgen, jag tror att det kan vara svårare, för... det finns väl gamla arbetsmetoder som, som folk jobbar efter, som folk som jobbat där länge jobbar efter, dom är inte lätta att övertyga.*

Att deltagarna har kunskap att kunna arbeta som ledare i någon form

Detta mål med utbildningen menar de sju studerande att projektet med råge uppnått. De har, framförallt, under utbildningens andra år i samband med både intervjuerna och vid olika tillfällen under de deltagande observationerna talat om sig själva som cirkelledare. De upplever och känner att de har den kunskap och kompetens som behövs för att kunna utöva sitt ledarskap i cirkelsammanhang.

Bland de studerande finns de som inte känner någon osäkerhet inför sin kunskap och kompetens att leda cirklar och de som menar att de kan komma att behöva ett visst stöd. En illustration av hur de som känner sig säkra är följande uttalande från en intervju där jag frågar om personen känner sig redo att vara cirkelledare: *ja absolut, jag vågar mer och har fått upp självförtroendet, från början var jag ju blyg och försiktig, nu är jag mer framåt, vågar mer.* Ett annat exempel är följande: *ja jag har ju blivit en väldigt bra ledare, jag har ju lärt mig att lära ut till andra, det kunde jag ju inte förut. Hur det är att själv att vara ledare och att stå där i centrum, det har jag lärt mig. Jag var är väl kanske inte en sådan person som... men det får man ju göra som cirkelledare, stå i centrum . Det känns ok.*

Bland de studerande som menar att de kan komma att behöva ett visst stöd är följande ett exempel: *Att jag klarar det, ja, jo det känner jag. Men jag behöver nog stöd givetvis, någon person man kan kontakta och få stöd av, det tycker jag. Det har varit så blandat, det har varit ledarskap, cirkelledare, föreläsningar osv., hade det bara varit om cirkelledare så hade jag kanske känt det här klarar jag själv, men jag vet ju inte då kanske jag hade känt likadant, det har ju med självkänsla att göra. Jag tycker det är svårt att fokusera på flera saker samtidigt. Ett annat exempel är följande: *det beror på vilket ämne det är, om man tar mitt ämne t.ex. så behöver man mycket stöd och hjälp för att komma igång även om man jobbat mycket med det tidigare... folk behöver olika mycket stöd.**

I samband med att frågor om projektets mål diskuterade under den tredje och avslutande intervjun, någon månad innan utbildningen skulle avslutas gör flera av studerande en skillnad mellan informell och formell kunskap. De menar att de har den kunskap och den kompetens som behövs för att kunna verka som cirkelledare men det räcker inte eller med Joakims ord: *vi har också gått en certifierande utbildning på studieförbundet vuxenskolan för att vi ska få ett certifikat att vi är cirkelledare. För skulle vi bara gå ut här, ja vi är cirkelledare vi kan jobba åt ABF, men vi har inget bevis på det.*

Det man ger uttryck för är att ett formellt intyg utfärdat av ett etablerat studieförbund ger både på en symbolisk nivå och i relation till omvärlden ett bevis på att man är cirkelledare. Erika beskriver det på följande sätt: *vi kommer ju att få ett diplom sedan när vi går ut och vi har ju också påbörjat en cirkelledarutbildning på vuxenskolan och då kan vi ju säga att vi gått en cirkelledarutbildning när vi ska ut och söka jobb, det är det som är själva syftet med den här utbildningen.* Emmas utsaga får här representera betydelsen av intyget i relation till omvärlden: *man har ju rätt att jobba inom ABF och vuxenskolan efter utbildningen, vi får som ett intyg på att man gått den här utbildningen och man får ju lättare jobb. Jag har ju gått i särskolan i tio år, har inte gått någon utbildning efter särskolan överhuvudtaget. Den här utbildningen leder ju fram till en yrkesroll.*

Att deltagarna utvecklar en stärkt självkänsla och självförtroende

Det råder ingen tvekan om att projektet för de studerande haft en stor betydelse för deras personliga utveckling. Det är ett tema som de studerandena ofta återkom till, framförallt från och med vårterminen 2009 och det andra året i utbildningen. Evelina har under det sista halvåret av utbildningen ofta återkommit till frågan om hur hon upplever att hon utvecklats, att hon kan och vågar mer.

Det ovan redogjorda uttalandet från henne i dialogen med Emma är en bra illustration av hur hon förhöll sig till dessa frågor: *människor runt mig de har ändrat sin syn på mig, de tycker jag vuxit. Jag tycker... ja, det smakar mer... jag vill mer. Jag har vuxit t.ex. alla föreläsningar vi har hållit, det var jättejobbigt i början, men nu, nu är det ingenting, nu vill jag mer.* Även om en del av de studerande oftare än andra talat om utbildningens betydelse i detta avseende så har alla tydligt berättat, gett exempel och redogjort för att de upplever att självkänslan och självförtroendet utvecklats.

Förutsättningarna för att detta ska kunna ske är förstas goda i en miljö där gemenskap och kamratlig anda råder och där utbildningen bygger på den individuella inlärningsstilen, det egna intresset och motivationen. Läger man därtill dimensionen att transformeras från att i huvudsak förstås och hanteras som en brukare av omsorg till att bli en ledare av cirklar så är möjligheterna att nå detta mål goda. Att få utveckla en roll där man leder och bidrar till andra människors lärande och att få uppmärksamhet är en roll, som tidigare redovisats, som personer med utvecklingsstörning traditionellt sätt inte innehar.

Den stärkta självkänslan och självförtroendet beskrivs på ett bra sätt av Erika: *det känns som man får en identitet som också är starkare, det känns som man har en starkare identitet om man säger att man gått en cirkelledarutbildning än om man säger jag går på daglig verksamhet. Förstår du tanken? Det är fel att det ska vara så, men det är ändå så. Jag kan ju göra lika bra på daglig verksamhet men det räknas inte.*

I Erikas fall handlar det också om att i relation till andra kunna framstå och accepteras som någon annan än en person där funktionshindret och ens behov av daglig verksamhet är det som dominerar. För andra handlar det om den utveckling man upplever att man själv genomgått. Emma beskriver det med följande ord: *men det är väl själva, man växer inom sig, ja man växer inom sig helt enkelt. Man får lära sig saker som man inte trodde att man kunde själv att man, man trodde det här kommer jag inte att klara av i hela mitt liv, men det har faktiskt gått. Man ser ju att det har gått, vi har ju provat, provat på varandra och på andra, och då märker man wow, jag kan ju. Jag trodde aldrig att jag skulle klara av den här utbildningen själv.*

Andra beskriver utvecklingen i relation till andra arenor, framförallt i relation till daglig verksamhet eller särskolan. Joakim menar att *självförtroende och självkänslan har blivit bättre, jag har lärt känna nya kamrater, föreläsningarna vi haft, att vi har visat att vi vågar. Mitt självförtroende var dåligt på daglig verksamhet, här har det bara blivit bättre och bättre.*

Tidigare har redogjorts för, ur fältanteckningarna, en bild som visades för ett studiebesök från gymnasiesärskolan, som sammanfattade de sju studerandes upplevelser och erfarenheter av utbildningen. De ord som fanns på bilden var *gemenskap, kunskap, utmaningar, kamratstöd, jag kan mer än jag tror samt att våga.* Vid den tredje intervjun med Emma frågar jag henne hur de studerande kommit fram till att dessa ord kännetecknar utbildningen. Emmas svar får avsluta avsnittet om mål och måluppfyllelse. *Det är gränslöst ledarskap, att våga, att kunna, gemenskap ... ja vi vågar visa att vi finns. Ja jag tycker att det är en bra bild av vad man får ut av gränslöst ledarskap.*

Upplevelser och erfarenheter av utbildningen vid Gränslöst ledarskap

I denna femte och avslutande del i kapitlet redogörs för de studerandes upplevelser och erfarenheter av sitt deltagande i utbildningen gränslöst ledarskap. Redogörelsen är gjord med utgångspunkt från följande tre teman: social gemenskap och medaktör, personlig växt och ny roll samt gränslandet mellan utbildning/bildning, arbete och omsorg. Som tidigare beskrivits i metodkapitlet har dessa tre teman växt fram i tolkningsprocessen. De tre temana illustrerar det mer generella mönster som kännetecknar de upplevelser och erfarenheter som är gemensamma för de sju studerande.

Social gemenskap och medaktör

I en beskrivning av de studerandes upplevelser och erfarenheter av sitt deltagande i projektet går det inte att bortse från den betydelse som den sociala gemenskapen haft. Erika berättar vid ett tillfälle att: *vi har haft en bra gemenskap i klassen, vi har kunnat ta upp även saker som är helt utanför utbildningen* och Emma liknar gemenskapen vid en familj: *vi är ju som en familj vi bryr oss om varandra, om någon är borta så ringer man och kollar. Gemenskapen handlar också om att man har fått lära sig saker av varandra. Vi har fått upp självkänslan och självförtroendet, vi har ju fått lära av varandra, Hawaiiansk massage, teater osv. vi har ju fått testa på varandra.* Det är fullt rimligt att säga att det finns beståndsdelar i detta sätt att förstå sig själv och sin sociala position i samhället hos de sju studerande, som har paralleller med vi/de diskursen som redogjorts för i teoriavsnittet tidigare.

Vi/de diskursens utgångspunkt är att det är egenskapen att vara funktionshindrad som förenar och skapar en vi känsla. Sauer (2004) och Ineland & Sauer (2007) har i tidigare studier beskrivit att diskursen också handlar om att förstå funktionshinder som en del av normalvariationen i samhället och att det handlar om att funktionshindrade själva strävat mot en omformulering av sin sociala position.

I dessa studier har det handlat om teaterpraktiker för personer med utvecklingsstörning. Här har skådespelarna med utvecklingsstörning utvecklats och erhållit en ny roll. De har gått från att bli förstådd och att själva förstå sig som i första hand passiva brukare av handikappomsorg till att erövra rollen som producenter av kultur och kulturupplevelser - till att bli skådespelare.

Här finns klara paralleller till de studerandes utveckling från personer som arbetar på daglig verksamhet till att erövra rollen som pedagoger, som cirkelledare. Ett annat element i denna diskurs är att funktionshindrade celebrerar annorlundaskapet och att man är stolt över sitt funktionshinder. Även detta element återfinns hos de studerandes upplevelser och erfarenheter. Den sociala gemenskapen utgjorde en viktig beståndsdel i de studerandes upplevelser av sin utbildning och i den pedagogik och det pedagogiska förhållningssätt som genomsyrade projektet

Den pedagogik som kan sägas känneteckna utbildningen vid *Gränslöst ledarskap* utgick i hög utsträckning ifrån de studerandes individuella förutsättningar, tempo och inlärningsstil. Som tidigare beskrivits utgörs lärandeideologin av att de studerande med utgångspunkt ifrån sina egna drivkrafter och sin egen motivation att vilja lära och fördjupa sig i sitt eget intresseområde. Detta intresseområde utgjorde en essentiell utgångspunkt för skapandet av de cirklar de studerande fördjupade sig i, planerade, genomförde och utvecklade. Grunden för pedagogiken kan karaktäriseras i termer av handledning där de bägge projektledarnas roll bestod i att ta tillvara deltagarnas både individuella och gruppens samlade resurser och förmågor. En av de studerande beskriver de två projektledarnas förhållningssätt på följande vis; *det är jättefina lärare, de är toppen, de är bra lyssnare, man kan kommunicera med dem, de förstår, tar sig tid med privata bekymmer. Stor skillnad mot annan personal inom daglig verksamhet, Josefin och Viktor har så mycket att ge till oss.* Innehållet var mycket praktiktäna och de teoretiska avsnitten exemplifierades och varvades med praktisk tillämpning. Basen för lärandet utgjordes således av en kombination av praktiktäna, erfarenhetsbaserad tillämpning samt tillvaratagandet av de studerandes egna resurser.

Den pedagogik som genomsyrar lärandet i projektet kan karaktäriseras som folkbildningspedagogik. En pedagogik som bygger på demokratiska grunder där öppenhet, flexibilitet och kreativitet står i förgrunden (Gougoulakis 2006a, 2006b & 2001). Tidigare har redogjorts för, med utgångspunkt från Gougoulakis studier att studiecirkeln som pedagogisk form och som lärandemiljö består av universella

pedagogiska utgångspunkter (respekt för mångfald, kommunikation och hänsynstagande) och en kontextuellt inramad praktik (ideologi och de studerandes utbildningsbehov).

Omsatt till projektet *Gränslöst ledarskap* kan den universella pedagogiska utgångspunkten karaktäriseras på det sätt som görs av Gougoulakis. Man utgår ifrån den enskilda studerandes förutsättningar, inlärningsstil och tempo. Den kontextuellt inramade praktiken utgörs på *Gränslöst ledarskap* av dels projektets ambition att bidra till de studerande erhåller en utbildning som möjliggör för dem att erhålla en för dem meningsfull sysselsättning och arbete dels av de studerandes vilja och motivation att utvecklas och iklä sig rollen som cirkelledare.

Det finns tydliga paralleller mellan de upplevelser och erfarenheter som de studerande vid *Gränslöst ledarskap* gett uttryck för och de resultat Gougoulakis redogör för (1996). Hans beskrivning av studiecirkeln utgörs av att den utgör en kollektiv lärandemiljö, en informell utbildningssituation, en språngbräda för vidare studier, en arbetslivsanpassad bildningsform samt som en arena för samhällsorienterad kommunikation.

Den pedagogiska miljön och formen i projektet innebar att de studerande gjordes till och själva skapade sig som medaktörer och medskapare av sin egen utbildning och utveckling.

Joakims beskrivning från en av intervjuerna får både illustrera och avsluta detta analytiskatema.

Vi jobbar praktiskt, det är bra, hur man lär sig jämfört med gymnasiesärskolan, då skulle man lyssna på läraren, här på gränslöst - säger Josefin och Viktor: Det är du som bestämmer hur du vill göra! Det är det som är skillnaden, på gymnasiesärskolan fick man inte bestämma själv, där följde man en läroplan, du måste lära dig det här för att få ett riktigt jobb sa läraren. Här bestämmer man själv vilket ämne man ska lära sig, som man ska bli cirkelledare i.

Personlig växt och ny roll

Vid intervjuerna har de studerande, som föregående avsnitt om måluppfyllelsen tydligt illustrerar, gett uttryck för att utbildningen upplevdes som relevant, stimulerande och rolig. Ett närliggande tema som intervjuerna och de deltagande observationerna ger vid handen är temat personlig växt. De studerande har på olika sätt berättat om ökat självförtroende, stärkt tilltro till den egna förmågan och att man vågar mer.

De sju deltagarna har på olika sätt berättat om detta tema vilket de menar har att göra med både innehållet i utbildningen och med att man upplever att man får syssla med saker som upplevs som meningsfulla. Vidare handlar det om att de studerande upplevt och erfarit att de under utbildningen stärkt sin självkänsla och sitt självförtroende. Detta har gjorts mot bakgrund av de erfarenheter man gjort dels från tidigare utbildningar (gymnasiesärskolan) dels från sysselsättning i olika dagliga verksamheter. Utbildningen vid *Gränslöst ledarskap* framstår i ljuset av de tidigare gjorda erfarenheterna också som mer meningsfull och anpassad efter de individuella förutsättningarna enligt de studerandes utsagor.

Att de studerande framställer sina upplevelser och erfarenheter mot bakgrund av tidigare gjorda erfarenheter på handikappomsorgsfältet är i sig inte anmärkningsvärt. Det är ju på denna arena som deras vardag i mångt och mycket utspelar sig. Det är dock angeläget att här ge en beskrivning av den kontext mot vilken dessa tidigare erfarenheter vilar detta då det är mot bakgrund av denna som man menar att man utvecklats.

Två viktiga element i den kontext som här diskuteras är den konstruktion av utvecklingsstörning som kännetecknar den traditionella handikappomsorgen och den målsättning som denna strävar efter. På arenor som daglig verksamhet och särskolan står ofta de konsekvenser som följer av funktionsnedsättningen i fokus. Den konstruktion av utvecklingsstörning som många gånger kännetecknar verksamheter som daglig verksamhet och gruppboende är att de är personer i behov av stöd och omsorg och personer, som i första hand utvecklingsstörda (Ineland, Molin & Sauer 2009, Ineland, Molin & Sauer kommande). Här är uppgiften att bidra till att brukarna utvecklas, tränas och bibringas färdigheter som leder till att de blir mer självständiga. Detta arbete kan kännetecknas som ett habiliterande förhållningssätt där terapeutiska mål står i förgrunden.

Trots att den svenska handikappomsorgen tungt vilar på den relativa förståelsen av funktionshinder så finns många drag av den individuella modellen av funktionshinder nedlagd i dess praktiker. I det avsnitt där handikappvetenskaplig teori och forskning redogörs för illustreras hur relationen mellan personal och brukare tenderar till att gestalta sig mot bakgrund av normaliseringsprincipen. En princip som handlade om att åstadkomma normala levnadsvillkor för personer med utvecklingsstörning men som kom att tolkas på så sätt att den blivit till en omsorgsteknologi (Evertsson & Sauer 2007).

Studien av Sandvin m.fl.(1998) som tidigare redogjorts för, är ett bland flera exempel som beskriver detta. Deras studie illustrerar på ett bra sätt hur personer med utvecklingsstörning många gånger måste underkasta sig personalens föreställning om vad som är normalt och eftersträvansvärt. För de studerande utgjorde utbildningen i gränslöst ledarskap en arena och en miljö som hade andra kännetecken.

Projektet kan beskrivas som en social bildningsarena. En arena där de sju individerna fått och tagit det utrymme som behövts för att både utvecklas och att transformeras till cirkelledare. Även om den handikappideologiska retoriken går igen i projektet, där utgångspunkterna iklätts handikappideologiska principer som delaktighet och inflytande, så utgjorde för de sju studerande kontrasten den att på tidigare arenor (såsom särskolan, daglig verksamhet och boende) har personal ansvarat för att dessa mål skall realiserats. På den sociala bildningsarenan *Gränslöst ledarskap* har ansvaret i hög utsträckning legat hos individerna själva, förvisso under guidning och handledning av de två projektledarna.

Denna sociala bildningsarena har också utgjort en god mylla för de studerandes vilja och ambition att för erövra en ny roll, en roll som de själva beskriver som cirkelledare. De studerande har gett uttryck för förhoppningar och förväntningar på att utbildningen i *Gränslöst ledarskap* skall komma att innebära en förändrad situation vad gäller sysselsättning och den egna rollen efter utbildningen. Deras förhoppningar handlar om att de med hjälp av utbildningen skall kunna få arbeta med uppgifter som både är stimulerande, utmanande och meningsfulla. Att i framtiden kunna arbeta som cirkelledare både inom och utanför omsorgen om personer med utvecklingsstörning var ett mål som flera såg framför sig. Detta skulle också bidra till en förändring av deras tilldelade roll.

Vid intervjuerna gav de studerande således uttryck för en förväntan på en rollförändring. Denna rollförändring består i att de går från att vara mottagare av omsorg och brukare vid en daglig verksamhet till förmedlare av kunskaper och ledare för cirklar. Ytterligare en upplevelse flera gett uttryck för är att deltagandet i utbildning medför en ny värdering av den sociala status man menar att man tilldelats.

Denna förhoppning kan tolkas som en önskan om destigmatisering. Erika som i inledningen av denna rapport berättar om hur menar att människor i allmänhet förhåller sig till personer med funktionshinder är den av de studerande som uttryckt detta på tydligast sätt. Ett talande exempel är Erikas utsaga: *det känns som man får en identitet som också är starkare, det känns som man har en starkare identitet om man säger att man gått en cirkelledarutbildning än om man säger jag går på daglig verksamhet.*

Det finns flera slående likheter mellan de upplevelser och erfarenheter som de sju studerande förmedlat och de resultat Bergh m.fl. (2010) redogör för i sin studie av de studerandes upplevelser av sitt deltagande i folkhögskolornas utbildningar och kurser. De redogör för att deltagandet i folkhögskolestudier har haft en stor betydelse för självförtroendet, självkänslan och självbilden vidare har de studerande haft god kamratskap och socialgemenskap. Möjligen, det kanske är en för långt gången tolkning, men likheterna är så slående att det är svårt att låta bli, förhåller det sig så att folkbildningens kunskapsideal och pedagogik har en inneboende potential som är väl lämpad för gruppen personer med utvecklingsstörning.

Liksom Bergh m.fl. konstaterar att folkhögskolorna ger de studerande möjligheter att komma till rätta med tidigare erfarenheter av misslyckanden i skolan och bristande självförtroende har projektet *Gränslöst ledarskap* möjliggjort detta. I deras studie diskuterar man också att folkhögskolornas har goda förutsättningar för egenorganisering och empowerment. Begreppet empowerment innebär, som tidigare redogjorts för med referens till Askheim (2003), överföring av makt, att makt ges till eller återtas av utsatta grupper. Liksom Bergh m.fl. menar att det finns goda förutsättningar för egenorganisering i folkbildningstraditionen och den pedagogik som finns nedlagd i folkhögskolorna, så kan projektet *Gränslöst ledarskap* beskrivas som en arena där goda förutsättning fanns för handen för att utbildningen bidrog till en empowermentprocess för de sju studerande.

Gränlandet mellan utbildning/bildning, arbete och omsorg

Som tidigare redogjorts för illustrerar flera studier (bl.a. om teaterverksamheter inom ramen för daglig verksamhet och om boende) att verksamheter, inom ramen för handikappomsorgen, som riktar sig till personer med utvecklingsstörning ofta innefattar en spänning mellan å ena sidan strävan efter det normala, det vanliga, och strävan efter att realisera omsorgsförankrade mål.

Detta förhållande, kan sägas, återfinns också i studien av Bergh m.fl. (2010) om folkhögskoleutbildningar. I deras studie handlar det om relationen mellan å ena sidan teoretisk kunskap

och bildning och å andra sidan omsorgsinriktade behov. Detta skapar en spänning eller balansgång mellan behovet av omsorg, utbildning och bildning.

I projektet *Gränslöst ledarskap* återfinns en liknande balansgång som skulle kunna beskrivas med utgångspunkt ifrån att, det i projektet fanns en handikappideologisk retorik nedlagd. Där samma mål som återfinns i LSS, såsom delaktighet, inflytande och självbestämmande, återfinns i beskrivningen av projektets utgångspunkter. Detta förhållande handlar förstås också om att det är legitimitetsskapande, det är mycket svårare att erhålla stöd från socialtjänsten och finansiärer för en projektidé på funktionshinderområdet om man skulle formulera idén frikopplad från den handikappideologiska retoriken.

Man skulle också kunna beskriva den ovan nämnda balansgången med utgångspunkt ifrån det som Erik berättar för mig och som återgivits i inledningen av rapporten. För att få delta i utbildningen måste man ha de rätta kvalifikationerna. Dessa kvalifikationer handlar, med Eriks ord: *om det där med LSS, det är den gruppen som den här utbildningen är tänkt för, personer som har stöd enligt lagen, enligt LSS, personer som har funktionshinder.*

Det förfaller således som om det på en samhällelig nivå inte går att arrangera verksamheter för personer med utvecklingsstörning utan att det på ett eller annat sätt regleras via den institutionaliserade välfärdssektor som handikappomsorgen utgör. Som tidigare beskrivits, teaterverksamheter för personer med utvecklingsstörning kan inte frikopplas från omsorgsinriktade mål och ambitioner och skådespelarkvalifikationerna utgörs i dessa verksamheter av att skådespelarna har ett LSS-beslut som ger dem rätt till daglig verksamhet. Även om projektet *Gränslöst ledarskap* drevs av ABF som huvudman så sanktionerades projektet på en organisatorisk nivå av socialtjänstens handikappomsorg.

Inom ramen för den utbildning som denna utvärdering handlar om, är dock den ovan beskrivna balansgången eller spänningsförhållandet inte något som karaktäriserar den process och de upplevelser och erfarenheter som de studerande förmedlat. Det är mer frågan om att projektet och dess verksamhet befann sig i ett gränsländ mellan tre fält.

Dessa tre fält utgörs av utbildning/bildning, arbete samt omsorg. Projektet *Gränslöst ledarskap* kan inte förstås som enbart en utbildning och den kan inte heller förstås som en renodlad omsorgspraktik. Projektet kan inte heller förstås som en verksamhet som är inriktad endast på sysselsättning och arbete. *Gränslöst ledarskap* var en verksamhet som både bedrev utbildning/bildning, arbete och omsorg.

Då projektets ambition handlade om att bidra till att möjliggöra för de studerande att efter utbildningen erövra en meningsfull sysselsättning eller arbete och då det var frågan om en yrkesutbildning kom också innehållet i utbildningen att vara både praktisknära och arbetsliknande. De studerandes utbildningsprocess gick via att praktisera under så realistiska förhållanden som möjligt. Förvisso studerade man och utvecklade kunskaper via flera teoretiska inslag i utbildningen men inläringen och utvecklandet till att bli cirkelledare gick huvudsakligen via att praktisera och öva på att vara cirkelledare.

De studerande har också under intervjuerna betonat detta som ett viktigt element i utbildningen, flera beskrev också utbildningen med utgångspunkt ifrån att det både är en utbildning och deras arbete. Det är således genom deras erfarenheter och lärdomar av att arbeta som cirkelledare under utbildningen som utvecklingen av cirkelledarrollen åstadkommit.

Det är genom att projektet på samma gång både var en utbildning och en arbetsplats som det är möjligt att beskriva att projektet befann sig i gränsländet mellan utbildning/bildning och arbete. Samtidigt måste projektet också beskrivas i relation till den omsorgsinriktade dimensionen som fanns nedlagd i dess praktik.

De sju studerandes sociala liv utanför *Gränslöst ledarskap* utspelar sig i mångt och mycket i relation till olika verksamheter och aktörer inom handikappomsorgen. Detta förhållande tillsammans med tidigare erfarenheter genererade av arenor inom handikappomsorgen i en övergripande mening så som särskolan, daglig verksamhet, boende samt kontakter och relationer till olika professioner som förmedlar stöd och omsorg är av betydelse för hur de studerandes livssituation ser ut.

Denna livssituation och erfarenheter bar de studerande med sig in i den utbildnings- och bildningsprocess som skedde på *Gränslöst ledarskap*. Det är mot bakgrund av denna som de studerande menar sig att utvecklats och stärkt sin självkänsla och sitt självförtroende. Händelser och livsomständigheter som de studerande befann sig i under olika skeden av utbildningen kunde inte bara lämnas hemma på t.ex. boendet.

Som tidigare beskrivits utvecklades *Gränslöst ledarskap* till en social arena, där en social gemenskap växte fram och odlades, där personliga svårigheter och problem kunde diskuteras och där man fick

förståelse och stöd. De sju studerande var medskapare av sin egen utbildning och de två ledarna hade inte enbart rollen som lärare och ledare, de iklädde sig också rollen som socialarbetare. Denna sociala gemenskap utgjorde ett socialt kitt som av Emma liknades vid en familj och av någon annan av de studerande beskrevs som en viktig del i den pedagogiska metod som användes i utbildningen. Det är mot bakgrund av detta som den omsorgsinriktade dimensionen av Gränslöst ledarskap bör förstås.

Kapitel 5 Avslutning - en ny generation kräver nya lösningar

Avslutningsvis måste slås fast att projektet både varit mycket intressant och unikt, detta då projektets ambition varit att via en ledarskapsutbildning och fördjupningsutbildning i de studerandes egna valda ämne bidra till både de studerandes personliga växt och till att hitta en mer meningsfull sysselsättning för deltagarna. Ambitionen med projektet har vidare varit att spränga de gränser som finns inbäddade i den traditionella dagliga verksamheten för personer med utvecklingsstörning.

Ambitionen har formulerats som att via utbildningen bidra till att de studerande utvecklar kunskaper och färdigheter som gör det möjligt för dem att iklä sig en ledande roll både inom och utanför handikappomsorgen. Denna nya roll, som projektet strävat efter, är en roll som personer med utvecklingsstörning sällan får inneha (Sauer 2004, Askheim 2003, Barron 1995). Traditionellt sätt tilldelas denna grupp rollen som passiva mottagare av olika omsorgs- och stödinsatser.

Projektet ambition har också varit att möjliggöra för de studerande att hitta en mer meningsfull sysselsättning och yrkesroll efter utbildningen. En ambition som är både viktigt och angelägen mot bakgrund av att sysselsättning och arbete, som tidigare redovisats, är ett område som är problematiskt för personer med funktionshinder generellt och i synnerhet för den aktuella målgruppen, personer med utvecklingsstörning. Deltagarna i projektet Gränslöst ledarskap har under de två år projektet genomförts gett uttryck för i huvudsak en mycket positiv upplevelse av sitt deltagande. Den positiva upplevelse man gett uttryck för gäller både innehållet i utbildningen och den pedagogik som använts.

Projektet i sig självt och de upplevelser som de studerande gav uttryck för sätter också fingret på hur unga vuxna personer med utvecklingsstörning formulerar sina livsprojekt, de ambitioner och önskningsar man har och hur detta inte upplevs kunna realiseras av den handikappomsorg som de erhåller stöd och omsorg ifrån. De studerande har vid ett flertal tillfällen gett uttryck för den livssituation de befinner sig i och de livsprojekt man vill realisera.

Flera av deltagarna är relativt unga och har inte alltför länge sedan tagit klivet ut i vuxenlivet. De har växt upp i ett samhälle och i en handikappomsorg som präglas av den handikappideologi som formulerats under 1990 talets början. En ideologi som utmärks av strävan efter full delaktighet i samhällslivet, inflytande och självbestämmande. De lever i många avseenden inkluderade i samhället och rör sig inom en mängd olika arenor både inom och utanför handikappomsorgens domäner. De kan sägas röra sig in och ut ur civilsamhället och handikappomsorgen och lever i många avseenden det liv som de flesta andra unga vuxna gör i dagens samhälle.

Denna generation av människor med utvecklingsstörning kan karaktäriseras som tillhörande en postintegreringsgeneration. Med detta avses här den generation som vuxit upp efter handikappomsorgens reformering under 1960-1980 talen. En reformering som ledsagats av normalisering och integrering. Som tidigare redogjorts för har sedan mitten av 1990-talet antalet ungdomar och yngre vuxna med särskolebakgrund ökat markant. Det är en generation som ställer andra krav och har ett annat sätt att förhålla sig till vuxenblivandet än vad tidigare generationer uttryckt, denna nya generation har en ambition att etablera ett liv utanför handikappomsorgens domäner. Ineland, Molin och Sauer (2009) diskuterar denna nya generation och menar att dessa personer delvis har andra krav, förväntningar och ideal som är kopplade till skolliv, socialt liv, arbetsliv och civilsamhälle.

En viktig fråga är hur handikappomsorgen svarar på denna nya generations preferenser om hur de vill gestalta sina livsprojekt. De livsprojekt de studerande ger uttryck för skiljer sig inte från de förväntningar andra unga människor också är bärare av. Det handlar t.ex. om en önskan om att bilda familj och att få ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Handikappomsorgen, så som de unga vuxna studerande i projektet upplever den, ligger i många avseenden inte i linje med de preferenser och ambitioner man har. Arbete på daglig verksamhet är för flera av deltagarna inte svaret på de ambitioner och drömmar man har.

Troligen kan också de upplevelser av meningsfullhet och de förhoppningar som de studerande gett uttryck för till viss del förstås mot bakgrund av detta. Vidare gav flera av de studerande uttryck för att de upplever att deras tillskrivna roll som "utvecklingsstörda" många gånger är hindrande i relation till sociala kontakter på olika arenor i civilsamhället och i relation till ambitionen att realisera de individuella livsprojekten. Många gånger handlar det om att olika stödfunktioner inom omsorgen (boende, daglig

verksamhet, gode män etc.), av de studerande upplevs, hindra dem i strävanden efter att realiseras drömmar och förhoppningar om arbete, familjeliv och fritid.

Det är möjligt att den utbildning som de sju studerande deltagit i inom ramen för projektet Gränslöst ledarskap kan bidra till att de hittar ett arbete eller en sysselsättning som ligger i linje med de preferenser om arbete som de själva har. Det är också möjligt att de sju studerande genom sitt cirkelledarskap och sin nya roll kan bidra till att vi får en ny förståelse av vilka kompetenser unga personer med utvecklingsstörning har och att de på så sätt bidrar till att nya arenor både inom och utanför handikappomsorgen öppnas för personer med utvecklingsstörning.

Referenser

- Askheim, Ole Petter & Starrin, Bengt (2007) Empowerment – ett modeord? I Starrin, Bengt & Askheim, Ole Petter (2007) *Empowerment i teori och praktik*. Malmö: Gleerups
- Askheim, Ole Petter (2003) *Fra normalisering til empowerment. Ideologier og praksis i arbeid med funksjonshemmede*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Bergh, Susanne, Skogman, Eva & Tideman, Magnus (2010) *Vågar lite mer – studerandes erfarenheter av längre folkhögskolekurser riktade till personer med utvecklingsstörning*. Rapport till Specialpedagogiska skolmyndigheten
- Esping Andersen, Gösta (1990) *The three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press
- Evertsson, Lars & Sauer, Lennart (2007) Omsorg som välfärdspolitisk ambition. I Johansson, Stina (red.) *Social omsorg i socialt arbete*. Malmö: Gleerups
- Folkbildningsrådet (2010) *Folkbildning 2010. Årsskrift om folkbildningens i samhället*. Stockholm: Folkbildningsrådet
- Gougoulakis, Petros (1996) Man lär sig mer än man tror genom att träffas. I Sou (1996:154) *Tre rapporter om studiecirklar*. Stockholm: Fritzes
- Gougoulakis, Petros (2001) Studiecirkeln: Livslångt lärande... på svenska! Akademisk avhandling. HLS förlag, Institutionen för samhälle, kultur och lärande, Lärarhögskolan, Stockholm
- Gougoulakis, Petros (2006a) *Bildning och lärande. Om folkbildningens pedagogik*. Bildaförlag, Arbetarnas Bildningsförbund
- Gougoulakis, Petros (2006b) Sverige – en studiecirkeldemokrati. I Svedberg, Lars & Trägårdh, Lars (2006) *Det civila samhället som forskningsfält. Nya avhandlingar i ett nytt sekel*. Stockholm: Riksbankens jubileumsfond & Gidlunds förlag.
- Henriksson, Benny & Månsson, Sven-Axel (1996) *Deltagande observation*. I Svensson, P-G. och Starrin, Bengt (red.) (1996) *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Holme, Ide Magne & Solvang, Bernt Krohn (1989) *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Ineland, Jens & Sjöström, Stefan (2007) Normalisering, autencitet och reflexivitet – om iscensättandet av det vanliga livet i handikappomsorg. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Nr. 4, sid. 266-279
- Ineland, Jens (2007) *Mellan konst och terapi. Om teater för personer med utvecklingsstörning*. Institutionen för socialt arbete. Akademisk avhandling, Umeå universitet.
- Gürgens, Gjeorum, Rikke, Ineland, Jens & Sauer, Lennart (2010) The Story about Theatre Organizations, the Public's Approval, and the Actors' Identity Formation in Nordic Disability Theatre. *Journal of Social work in Disability & Rehabilitation*. Volume 9, issue 4, 2010, p. 254-273
- Ineland, Jens, Molin, Martin & Sauer, Lennart (2009) *Utvecklingsstörning, samhälle och välfärd*. Malmö: Gleerups
- Ineland, Jens, Molin, Martin & Sauer, Lennart (kommande) *Normality and originality – discursive contradictions within the field of disability*.
- Karlsson, Ove (1998) *Utvärdering – mer än metod. Tankar och synsätt i utvärderingsforskning*. Åjour Nr 3, Svenska kommunförbundet.
- Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lag om etikprövning av forskning som avser människor (2003:460)
- Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (SFS:1993)
- Lindqvist, Rafeal & Borell, Klas (1998) Inledning: Organisation och välfärdspolitik. I Lindqvist R (red.) (1998) *Organisation och välfärdsstat*. Lund: Studentlitteratur
- Lövgren, Veronica (2007) *Övergången från skola till arbetsliv för elever från gymnasiesärskolan – en forskningsöversikt*. Masteruppsats, Institutionen för socialt arbete, Umeå universitet
- Lövgren, Veronica & Hamreby, Kerstin (2010) Factors of importance in the world of work for young people with intellectual disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*. Vol.12, No.3
- May, Tim (1993) *Social Research. Issues, methods and process*. Buckingham & Philadelphia: Open University press.
- Merriam, Sharon (1994) *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: studentlitteratur

- Molin, Martin (2008). *Delaktighet i olika världar: om övergången mellan gymnasiesärskolan och arbetsliv*. Trollhättan: Högskolan Väst.
- Nirje, Bengt (1992) *The Normalization principle papers*. Uppsala: Uppsala universitet, Centre for handicap Research.
- Oliver, Michael (1990) *The politics of disablement*. London: Palgrave Macmillan.
- Patel, Runa & Davidsson, Bo (1991) *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur
- Price, David & Barron, Lee (1999) Developing Independence: the experience of the Lawnmowers Theatre Company. *Disability & Society*. Vol. 14, No.6, 1999, sid. 819 - 829.
- Pristley, Mark (2003) *Disability: A Life Course approach*. Cambridge: Polity
- Proposition 2005/06:192. *Lära, växa, förändra. Regeringens folkbildningsproposition*
- Regeringsbeslut 2009-12-17. *Riktlinjer för 2010 för Folkbildningsrådet avseende användningen av sjuttonde utgiftsområdets anslag 14:1 Bidrag till folkbildningen*
- Sandvin, Johans Tveit (1992) Fra normalisering til sosial integrasjon I Sandvin, Johans Tveit. (red.) (1992) *Mot normalt? Omsorgsideologier i forandring*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Sandvin, Johans Tveit, Söder, Mårten, Lichtwark Willy & Magnusson, Tone (1998) *Normaliseringsarbeid og ambivalens. Bofellesskap som omsorgsarena*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sauer, Lennart (2000) Etiska överväganden i forskningen med personer med utvecklingsstörning. I Nygren, Lennart, Olofsson, Inger & Ågren, Per-Olof (Red.) *Forskning på gott och ont. En antologi om samhällsvetenskaplig forskningsetik*. Umeå: Umeå universitet.
- Sauer, Lennart (2004) *Teater och utvecklingsstörning: en studie av Ållateatern*. Akademisk avhandling. Institutionen för socialt arbete, Umeå Universitet: Umeå.
- Sauer, Lennart & Lindqvist, Rafael (2007) Funktionshinder, kultur och samhälle. I Lindqvist, Rafael & Sauer, Lennart (Red.) *Funktionshinder, kultur och samhälle*. Lund: Studentlitteratur.
- Sauer, Lennart & Ineland, Jens (2007) Teater, subkultur och utvecklingsstörning I Lindqvist, Rafael & Sauer, Lennart (Red.) *Funktionshinder, kultur och samhälle*. Lund: Studentlitteratur.
- SIP (2009) *Struktur, organisation och finansiering av folkbildning med fokus på funktionsnedsättning*
- Socialstyrelsen: SiSUS (Socialstyrelsens institut för särskilt utbildningsstöd) (2007) Att göra studiesituationen tillgänglig för vuxenstudier med utvecklingsstörning. Stockholm: Socialstyrelsen
- Socialstyrelsen (2008) *Daglig verksamhet enligt LSS – en kartläggning*. Stockholm: Socialstyrelsen
- Solvang, Per (2000). The emergence of an us and them discourse in disability theory. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 2(1), 3-20.
- Starrin , Bengt (1994) Kvalitativ metod och vetenskapsteori. I Svensson, P-G. & Starrin Bengt (red.) *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur
- Stevrin, Peter (1991) *Utvärdering för förändring*. Lund: Studentlitteratur
- Taylor, Steven & Bogdan, Robert (1998) *Introduction to qualitative research methods: a guidebook and resource*. New York & Chichester: Wiley.
- Wadel, Cato (1990) *Den samfunnsvitenskapelige konstruksjon av virkeligheten*. Flekkefjord: Seek.

Internetkällor

CODEX, www.codes.uu.se
 Skolverket: www.skolverket.se

Bilagor

Bilaga 1 Intervjuguide deltagare i Gränslöst ledarskap, intervju 1 hösten 2009

1. Informerat samtycke (info om syfte, metod, konfidentialitet, användning)
2. Bakgrund – berätta om dig själv (intressen, skola, tidigare utbildning, arbete)
3. Varför sökt till gränslöst projektet?
4. Vilka förväntningar har du på projektet?
5. Projektet – berätta (vad gör ni?, vad tycker du om utbildningen hitintills?, pedagogiken?, gruppen?)
6. Val av ämne? (vilket?, varför?, hur jobbar ni med det?)
7. Målen med projektet? (hur ser de ut? vad tycker du om dem? tror du ni kan nå dem?)
8. Dina egna mål? (vilka är de?)
9. Ledarna? (hur ser du på dem?)
10. Var har utbildningen bidragit med hitintills? (kunskaper, sociala relationer etc.)
11. Framtiden? (hur ser du på den? projektets framtid)
12. Avslutning (info om två intervjuer till, en under våren 2009 och en under projektets andra år)

Bilaga 2 Intervjuguide deltagare i Gränslöst ledarskap, intervju 2, juni 2009

1. Informerat samtycke (info om syfte, metod, konfidentialitet, användning)
2. Bakgrund (tidigare erfarenheter)
3. Vilka förväntningar har du på projektet?
4. Utbildningen – berätta (Vad har ni gjort under våren? vad gör ni nu?, vad tycker du om utbildningen hitintills?, pedagogiken?, gruppen)
5. Att bli cirkelledare (Hur känns det? Svårigheter? Möjligheter?)
6. Målen med projektet? (hur ser de ut? vad tycker du om dem? tror du ni kan nå dem?)
7. Dina egna mål? (vilka är de?)
8. Ledarna? (hur ser du på dem?)
9. Var har utbildningen bidragit med hitintills? (kunskaper, sociala relationer etc.)
10. Framtiden? (hur ser du på den? Din egen framtid som cirkelledare, projektets framtid)
11. Avslutning (info om ytterligare intervjuer under projektets andra år)

Bilaga 3 Intervjuguide 2010, 3 de avslutande intervjuerna med deltagare i projektet

1. Information om forskningsetiska överväganden (Informerat samtycke, konfidentialitet)
2. Vad har varit bra med utbildningen?
3. Vad har varit mindre bra med utbildningen?
4. Har syftet med projektet uppnåtts? (utveckla en arbetsmetod som syftar till att personer med lindrig utvecklingsstörning kan få en yrkesroll som ledare, bidra till en förändrad syn och attityd – inom och utanför handikappomsorgen, att deltagarna har kunskap att kunna arbeta som ledare i någon form samt att deltagarna utvecklar en stärkt självkänsla och självförtroende)
5. Hur har syftet uppnåtts?
6. Hur skulle du vilja beskriva den metod som har använts i utbildningen?
7. Din egen utveckling – hur vill du beskriva den?
8. Vad tycker du om utbildningen som helhet?
9. Var tycker du utbildningen har gett dig?
10. Hur vill du beskriva dig själv som ledare?
11. Hur tänker du om framtiden?

Bilaga 4 Intervjuguide ledare i Gränslöst ledarskap, intervju 1 hösten 2008

1. Informerat samtycke (info om syfte, metod, konfidentialitet, användning)
2. Bakgrund – berätta om dig själv (tidigare utbildning, arbete, yrkeserfarenhet)
3. Bakgrund till projektet (berätta historien)
4. Projektstarten (berätta! Hur har det gått? hur valdes deltagarna ut? hur sökte deltagarna?)
5. Varför tror du att deltagarna sökt till projektet?
6. Vilka förväntningar har du på projektet?
7. Projektet – berätta (vad gör ni?, vad tycker du om utbildningen hitintills? ,grupperna, blev första tiden som ni tänkt er?)
8. Målen med projektet? (hur ser de ut? tror du ni kan nå dem? hur arbetar ni för att realisera dem?)Dina egna mål med projektet? (vilka är de?)
9. Pedagogiken i projektet (beskriv)
10. Deltagarna? (hur ser du på dem?, samspel, relationer mellan dig och deltagarna)
11. Vad har utbildningen bidragit med hitintills för deltagarna? (utveckling, kunskaper, sociala relationer etc.)
12. Framtiden? (hur ser du på den? projektets framtid)
13. Avslutning (info om två intervjuer till, en under våren 2009 och en under projektets andra år)

Bilaga 5 Intervjuguide ledare i Gränslöst ledarskap, intervju 2 juni 2009

1. Informerat samtycke (info om syfte, metod, konfidentialitet, användning)
2. Projekt/utbildningen under våren (Berätta! Vad har ni gjort? Hur har det gått? framgångar? Motgångar?)
3. Vilka förväntningar har du på projektet idag?
4. Målen med projektet? (hur ser de ut? tror du ni kan nå dem?, hur arbetar ni för att realisera dem?)
5. Dina egna mål med projektet? (vilka är de?)
6. Pedagogiken i projektet (beskriv)
7. Deltagarna? (hur ser du på dem? samspel, relationer mellan dig och deltagarna)
8. Var har utbildningen bidragit med hitintills för deltagarna? (utveckling, kunskaper, sociala relationer etc.)
9. Framtiden? (hur ser du på den? projektets framtid)
10. Avslutning (info om ytterligare intervjuer under projektets andra år)

Bilaga 6 Intervjuguide ledare i Gränslöst ledarskap, intervju 3 maj 2010

1. Information om forskningsetiska överväganden (Informerat samtycke, konfidentialitet)
2. Vad har varit bra med utbildningen?
3. Vad har varit mindre bra med utbildningen?
4. Har syftet med projektet uppnåtts?
 - utveckla en arbetsmetod som syftar till att personer med lindrig utvecklingsstörning kan få en yrkesroll som ledare
 - bidra till en förändrad syn och attityd – inom och utanför handikappomsorgen
 - att deltagarna har kunskap att kunna arbeta som ledare i någon form
 - samt att deltagarna utvecklar en stärkt självkänsla och självförtroende
5. Hur/på vilket sätt har syftet uppnåtts?
6. Om några delsyften inte uppnåtts, vad kan ligga bakom det?
7. Vilka framgångar har projektet haft?
8. Vilka motgångar har projektet haft?

9. Hur skulle du vilja beskriva den metod som har använts i utbildningen?
10. Deltagarnas utveckling – hur vill du beskriva den?
11. Vad tycker du om utbildningen som helhet?
12. Hur skulle du vilja beskriva/vilken uppfattning har du om vad utbildningen gett deltagarna?
13. Hur tänker du om framtiden?