

SIVUS – gruppdynamik för social utveckling

Sophian Walujo

Cecilia Malmström

SIVUS (= Social Individ Via Utveckling i Samverkan) är en gruppdynamisk metod som främst används inom omsorgerna för utvecklingsstörda. Särskilt stort är användningsområdet för dem som står i ett beroendeförhållande till andra människor och kan behöva extra stöd för sin personliga frigörelse.

SIVUS-arbetet som bedrivits sedan 1974 har visat att det finns möjligheter att använda modellen även inom andra områden tex mentalvård, långvård, äldreomsorg och barnomsorg.

Fil dr Sophian Walujo är SIVUS-projektledare vid Socialstyrelsen och Cecilia Malmström, omsorgspsykolog vid Omsorgsnämnden, Stockholm.

SIVUS-metoden omfattar tre viktiga delar: ett mål, en metod för att uppnå målet och en grundsyn (människosyn och personalroll) att bygga på.

Mål

SIVUS syftar till att utvecklingsstörda med hänsyn till sin förmåga skall kunna fungera så självständigt som möjligt i sitt dagliga normala liv, både individuellt och socialt.

För att man skall kunna fungera både individuellt och socialt behöver man utveckla sitt *självförtroende*, sin *självständighet* och *samhörighetskänsla*.

Den handikappades individuella och sociala utveckling följer samma mönster som gäller för alla människor. Utvecklingen sker dels på grund av en inre drivkraft dels genom de erfarenheter man får.

Det är viktigt att göra vardagens livsmönster tillgängligt för handikappade. Detta är en viktig del av normaliseringsprincipen. Vill man normalisera tillvaron för handikappade blir kravet på integrering en naturlig och logisk följd.

Metod

Metoden utgår från att individens utveckling sker genom konkret samverkan med andra människor i små, fasta och demokratiska grupper.

Principen med små, fasta grupper, dvs samma deltagare, personal/handledare och en bestämd huvudaktivitet (huvudverksamhet) ger gruppdeltagarna möjlighet att utveckla sociala kontakter och bli trygga i sitt arbete (sin aktivitet) inom gruppen.

Varje verklig förändring och utveckling sker utifrån det man själv vill, gör och upplever och inte utifrån det andra vill och gör. Denna princip medför följande konsekvenser.

1. att verksamheten bör bygga på de enskilda medlemmarnas egna behov och intressen;
2. att varje deltagare själv efter sin förmåga bör få medverka i samarbete med andra, (sociala förmåga) samt vidareutveckla sin planerings-, arbets- och bedömningsförmåga; ”— — — från egen idé, genom eget arbete till eget resultat — — —”;
3. att vid sidan om huvudaktiviteten som utgår från medlemmarnas gemensamma intressen kan det inom varje grupp finnas olika kompletterande aktiviteter;
4. att gruppindelningen sker med utgångspunkt från ett gemensamt intresse för huvudaktiviteten och inte efter begåvningsnivå, tilläggshandikapp, social mognad, kön, ålder etc. Grupperna är ofta heterogena;
5. att man stödjer en vidareutveckling av den handikappades resurser, — — — från vad han kan, genom vad han kan men inte vågar, till vad han inte kan — — —;
6. att utrymme bör ges för både individuellt och gemensamt arbete inom gruppen: individuellt, i par eller hela gruppen gemensamt eller i samverkan med andra grupper, inom omsorgsverksamheten och ute i samhället tillsammans med icke-handikapp-

pade (= de fem utvecklingsstadierna).

Utvecklingsstadierna är var för sig indelade i tre delstadier (steg) efter graden av individens självständighet gentemot handledaren, nämligen a) visa intresse för något eller göra något med omfattande stöd, b) fungera med mindre stöd och c) fungera självständigt.

Människosyn och personalroll

I allt arbete tillsammans med människor är människosynen mycket viktig. Lyhördhet för individens behov, respekt för medmänniskan och en tro på möjlighet till utveckling är betydelsefulla begrepp.

Speciellt när man arbetar med människor som på något sätt är i beroendeställning får människosynen en helt avgörande roll. "Är de handikappade människor med svårigheter eller medmänniskor med möjligheter?"

Handikappade är, som alla andra människor, personer med behov av att utvecklas både individuellt och socialt, som människor i ständig utveckling, vilka utvecklas av egen inre drivkraft. Från eget behov/önskemål, genom egen aktivitet, till egen utveckling.

Handikappade är, som alla andra, medmänniskor (subjekt) som vi umgås och samarbetar med i motsats till människor som vi vårdar eller tar hand om.

Personalrollen är en återspeglning av människosynen.

Personalens roll är både handledande och medverkande i motsats till vårdande/omhändertagande. Dels stödjer och handleder vi de handikappades utveckling utifrån deras behov, intressen och förutsättningar, dels medverkar vi aktivt i gruppens aktiviteter som en gruppmedlem.

Personalen ger det stöd som behövs så att den handikappade får en verklig möjlighet att pröva sig fram. Man kan säga att personalen är den handikappades verktyg. Personalen tar reda på vad den handikappade kan och bygger vidare på detta, i stället för att framhäva vad personen inte kan. Att ta tillvara individens resurser gäller även i personalgruppen. Man kan komplettera tex när det gäller utbildning, erfarenheter, intressen. (*Figur 1*)

Läs och tolka modellen nedifrån:

Att utvecklas i samverkan med sina medmänni-

skor, genom att umgås och samspela, planera/förbereda, arbeta/genomföra och bedöma/tänka efter, med eller utan stöd från handledare, i olika arbetsformer (individuellt, i par, i grupp, mellan grupper), både inom omsorgsverksamheten och ute i samhället för att uppnå målet: dvs en självständig person, både individuellt och socialt, efter sin förmåga.

SIVUS på dagcenter

Alla vuxna utvecklingsstörda bör delta i någon form av organiserad verksamhet under dagen, dvs dagverksamhet oavsett vilken grad av utvecklingsstörning de har. Det innebär att denna princip också gäller gravt utvecklingsstörda. Med gravt utvecklingsstörda menas här de som fungerar på A-stadiet enligt Gunnar Kyléns definition.

Dagverksamheten för utvecklingsstörda har medvetet uppdelats i små och fasta grupper kring ett gemensamt intresse för huvudaktiviteten, tex sömnad, träarbete, vävning, läderarbete, emballagetillverkning, gjuteri, keramik, trädgårdsarbeten, förpackning.

Antalet arbetstagare varierar mellan tre och åtta, beroende på behov och resurser. Att välja en huvudaktivitet innebär samtidigt att man väljer en grupp. En eller två ur personalen hör till varje grupp och fungerar som handledare. När gruppen deltar i andra verksamheter som har särskild personal, tex bad, undervisning, skapande drama, följer vanligen också gruppens egen handledare med.

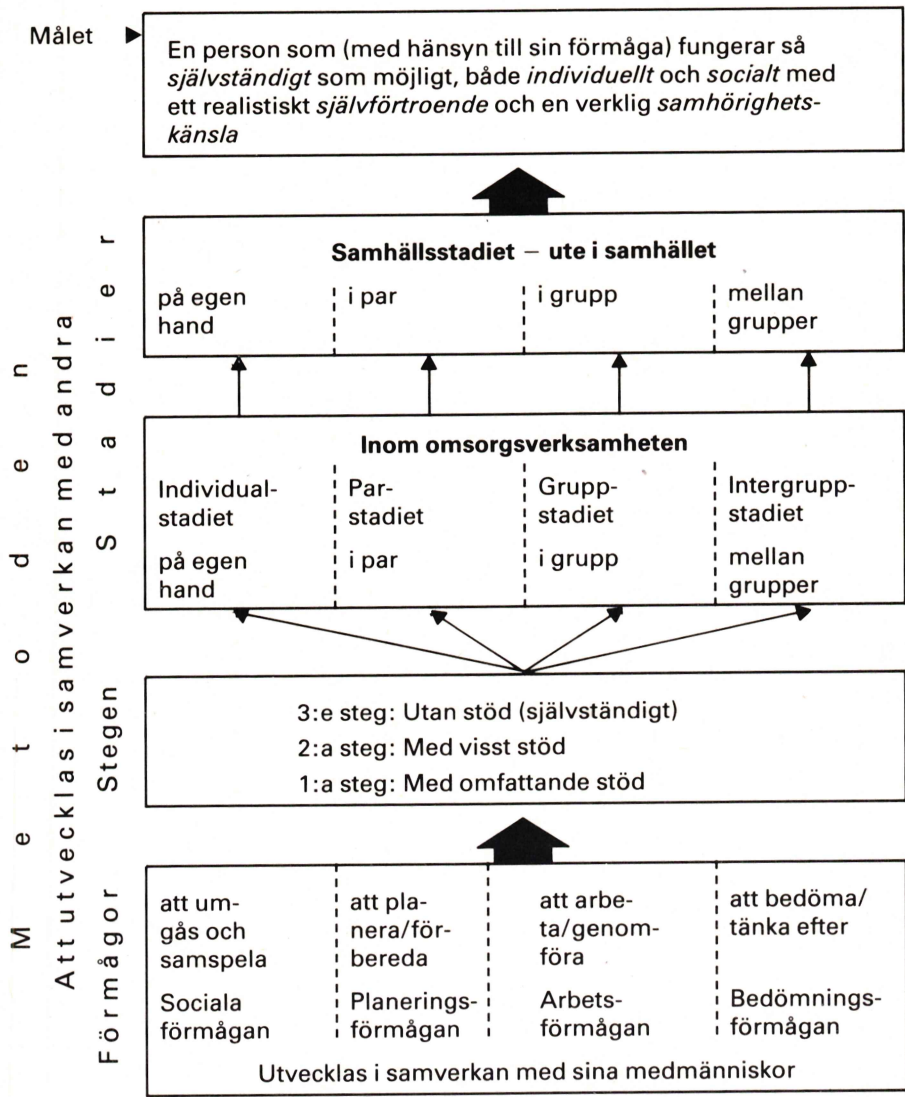
Varje grupp arbetar vanligtvis under en längre tid med sin huvudaktivitet som gruppens fasta "arbete". Däremot kan gruppen variera de kompletterande aktiviteterna/ämnena under olika tidsperioder.

När man skall tillämpa SIVUS-metoden är det fördelaktigt om deltagarna har ett gemensamt intresse för gruppens mål. I övrigt kan det vara en tillgång att ha personer med olika egenskaper i gruppen: när man kompletterar, stimulerar och inspirerar varandra känner man att man fyller en funktion. I en välfungerande grupp blir då de inneboende resurserna mer än summan av de enskilda individernas resurser.

När man har positiva erfarenheter av samarbete i en grupp ligger det nära till hands att vid behov söka samarbete med andra grupper. Detta kan ske både

Figur 1. Sammanfattning av SIVUS-modellen

SIVUS står för Social Individ Via Utveckling i Samverkan
SIVUS omfattar både en målsättning och en metod samt en grundsyn (människosyn och personalroll)



inom ett dagcenter, inom omsorgsverksamheten i stort och ute i samhället, i integrering med icke-handikappade.

Erfarenheter från dagcenter

Under de elva år som gått har erfarenheter kommit

från dagcenter med huvudsakligen måttligt och lindrigt utvecklingsstörda, där ett fåtal gravt utvecklingsstörda ingår i grupperna.

Vi har kunnat se hur många utvecklingsstörda har fått större självständighet, självförtroende och samhörighetskänsla. Dynamiken i grupperna har ökat,

deltagarna kommunicerar inte bara till eller via handledaren. Att utgå från ett gemensamt intresse vid gruppsammansättningen samt att man ger sig tid att prata om problem som uppstår har även gjort att gruppen blivit en dynamisk enhet.

Vi har märkt att utvecklingsstörda som byter grupp eller börjar på ett arbete utanför dagcentret har med sig erfarenheterna av sociala samspel till nya gruppbildningar. Många dagcentergrupper har flyttat ut i egna lokaler (satelliter) i närsamhället tex som trä- eller syverkstäder, läderverkstad eller emballagegrupp. Andra grupper har sin *bas* inom dagcentret och har som huvudaktivitet tex musik (Liljeholmsrocken), lagning av kommunens trasiga möbler, trädgårdsodling, monteringsarbeten, skrotarbeten, gjuteri och keramik.

Inom SIVUS betraktar man även personalgruppen som en arbetsgrupp där målet är att fungera efter samma principer som övriga grupper inom dagcentret.

Att bo på egna villkor

Omsättningen av SIVUS i boendet kan formuleras i parollen "Att bo på egna villkor" för att utvecklas så självständigt som möjligt, både individuellt och i samspel med andra.

Målet enligt SIVUS-grundsyn blir bland annat:

1. Rätt att utifrån sin förmåga välja en boendeform enligt *sitt* behov.
2. Rätt att välja kamrat(er), för dem som vill bo tillsammans.
3. Rätt till att själv, efter sin förmåga, få medverka i att utforma boendet.
4. Lägenheterna är *hem* för hyresgästerna (boenden) trots att de är arbetsplats för personal.

Erfarenheter av att använda SIVUS i boendet har nu börjat dokumenteras. Ett exempel är ett inackorderingshem (gruppboestad) "06-an" i Reimersholms gruppboestad, Stockholm. Utgångspunkten var att en avdelning på ett lokalt vårdhem tillsammans skulle flytta ut i mindre grupper.

Man hade en tre år lång förberedelsestid, där planeringen kunde ske i de utvecklingsstördas egen takt, och bygga på deras intressen. Inflyttningen skedde 1981 och tre år efter kan personalen konstatera att de utvecklingsstörda blivit mer självständiga

och fått ett ökat självförtroende på många sätt. Även socialt har de utvecklats. Personalens arbete har alltmer ändrat karaktär.

"Man måste lämna utrymme, ge tid och acceptera det sätt vilket var och en vill forma sitt boende och hur de ville ha det – att handleda och vägleda – men inte styra till det som vi tyckte."

Ett annat exempel på SIVUS i boendet är avdelningen BII på Klintehemmets vårdhem, Gotland. Inom ramen för avdelningen bildade man 3 grupper (4+4+3 boende). Man hade "SIVUS-aktivitet" 1 1/2 dag/vecka per grupp med fast personal (2 st). Huvudaktiviteten var personlig hygien, bäddning, viss matlagning och städning av rummen.

Redan efter några månader, kunde man se framsteg bland de boende. Många hade lärt sig nya saker. Även initiativförmågan har ökat, man gör saker man inte vågade eller fick förut. I grupperna märktes ganska snart en begynnande gruppkänsla, som har blivit starkare med tiden.

Självförtroendet har blivit bättre hos några. Personalens arbetssituation har förändrats även den.

SIVUS i skolan

Under två läsår 1978–1980 tillämpades SIVUS-metoden som en försöksverksamhet inom ämnet textilslöjd i fem särskoleklasser (tränings- och grund-särskola). Erfarenheterna kan mycket kort sammanfattas på följande sätt:

Genomsnittligt hade alla elever utvecklats individuellt och socialt. Självständigheten hade ökat hos eleverna. För lärare innebär försöksverksamheten bland annat att de blev medvetna om sin metodik, att de höll sig i bakgrunden och stödde elevernas självständighet. Någon uttryckte att det blivit mycket positivt. Svårigheter, som kom fram, var att det som lärare var svårt att hinna med att planera tillsammans med eleverna samt stödja elevernas utveckling på intergrupp- och samhällsstadiet. Det senare krävde samverkan med andra lärare vilket var svårt att hinna med samt "olustigt" då man inte ville "lägga på" andra lärare för mycket arbete. Försökslärarna hade också upplevt negativa attityder från vissa kollegor och föräldrar.

Under de senaste två åren har man försökt att tillämpa SIVUS-metoden inom utbildningar för om-

sorgspersonal, dels i en klass vid en vårdhögskola (omsorgslinjen i Stockholm) och dels en intern personalutbildning och fortbildning i Älvsborgs län. Man försökte vidareutveckla SIVUS-idéerna som en utbildningsmetodik dvs att ta till vara kursdeltagarnas/elevernas förmåga att vara delaktiga i planeringen/uppläggningsen av själva innehållet i studierna, att utföra planen och göra en bedömning av resultatet. Både elever och lärare uppskattade arbetssättet.

SIVUS i debatt

Sedan SIVUS-projektet startade har det påverkat arbetet med utvecklingsstörda. Det har fortsatt en debatt kring utvecklingsstördas arbetssituation. Det är många som känt sig styrkta av den handfasta metoden, men andra känt sig provocerade. Vi vill nämna några punkter som vällat mest diskussioner.

"SIVUS-metoden ger för liten arbetsträning och förberedelse för arbete på öppna marknaden". Vi ser dock SIVUS som ett genuint sätt att uppnå social och samhällelig integrering, dvs att både få en arbetsgemenskap och en produktiv arbetsroll. Det är inte tillräckligt med en fysisk och funktionell integrering.

"Det är fel att blanda lindrigt och gravt utvecklingsstörda i samma grupp". Vi tycker att alla är lika mycket värda. Gruppindelningen sker utifrån ett gemensamt intresse. Detta är en viktig aspekt för att trivas med arbetet. Man skall dock inte blunda för många lindrigt utvecklingsstörda, ofta med psykiska och sociala tilläggs-handikapp, inte känner en spontan samhörighet med andra utvecklingsstörda. För vissa av dem kan det bästa vara att flytta från gruppen, men för andra har vi märkt att SIVUS-principerna ger en trygghet. Man är lika mycket värd vare sig man är personal eller arbetstagare. Dvs man känner att man är någon – en person att tycka om vilket många har saknat. Man har rätt att arbeta med det man är intresserad av, och alla behöver stöd ibland. Vi behöver varandra i gruppen och man får ta ansvar. Känner man sig så småningom trygg i sig själv behöver inte kontakt med andra utvecklingsstörda bli hotande. För gravt utvecklingsstörda är det en rättighet att få tillhöra en gemenskap. Viktiga egenskaper i en grupp är inte bara

intellekt, utan känslor, humör, omtänksamhet och konsnärlighet behövs också.

"Olika yrkeskategorier behövs ej på dagcenter, alla är 'SIVUS-handledare', det blir en utslätad personalroll". Vi tycker att SIVUS-metoden är ett "skelett" som kompletteras med yrkesspecifika kunskaper. All personal på dagcentret har en gemensam referensram.

"Det satsas för mycket på gruppen, individen kommer bort". Men SIVUS betonar mycket starkt både individens delaktighet respektive ansvar i sin egen utveckling och gruppens dynamiska funktion för individen.

"SIVUS-metoden trycks på dagcentralen ovanifrån, därför känns det fel." Det är dock viktigt att komma ihåg att SIVUS-metoden växte fram ur behovet hos personal att förändra och komplettera arbetssättet på dagcenter. Denna princip måste fortfarande gälla, annars blir inte verksamheten hållbar i längden.

"SIVUS passar enbart på dagcenter, to m kanske bara för måttligt utvecklingsstörda." Vi är dock övertygade att synsätt och metod inom SIVUS kan anpassas både till andra områden inom omsorgsverksamheten och för andra än utvecklingsstörda.

SIVUS-metoden innebär ett försök att uppnå målet att tillsammans med andra i samhället fungera så självständigt som möjligt.

REFERENSER

- Malmström, C (1981): Slöjd i utveckling – enligt SIVUS-metoden. ALA. Stockholm. Plus diabilserie.
- Socialstyrelsen (1985): SIVUS – En gruppdynamisk metod. Erfarenheter från arbete med psykiskt utvecklingsstörda. Socialstyrelsen redovisar 1985: 2. Liber distribution. Stockholm.
- Socialstyrelsen (1985): SIVUS-metoden i praktiken. En exempelsamling (dagcenter, boende, särskola etc). Socialstyrelsen PM/85. Socialstyrelsen. Handikappbyrån. Stockholm.
- Walujo, S & Malmström, C (1983): Gemenskap-Samarbete-Utveckling. Handbok i en metod för individuell och social utveckling. Ny omarb uppl LT:s förlag & ALA. Stockholm. Plus: studieplan och 3 diabilserier.
- Walujo, S (1984): Group-Dynamic Method for the Mentally Retarded. Socialstyrelsen. Handikappbyrån. Stockholm.
- Walujo, S, Olsson, K & SIVUS-ombuden (1985): Gruppverksamhet med gravt utvecklingsstörda på dagcenter. Erfarenheter från några landsting. PM 99/85. Socialstyrelsen. Handikappbyrån. Stockholm.