

Mötesplats Funktionshinder 6–7 april 2022

Seminarier och workshoppar
för dig som jobbar inom
verksamhet Funktionshinder





Göteborgsregionen (GR) består av 13 kommuner som har valt att jobba tillsammans. Vi driver utvecklingsprojekt, har myndighetsuppdrag, forskar, ordnar utbildningar och är storstadsregionens röst i Västsverige, bland mycket annat. I våra nätverk träffas politiker och tjänstepersoner för att utbyta erfarenheter, bolla idéer och besluta om gemensamma satsningar. Allt för att regionens en miljon invånare ska få ett så bra liv som möjligt.

Göteborgsregionen 2022
Box 5073, 402 22 Göteborg
gr@goteborgsregionen.se
Text: Märit Malmberg Nord, GR
Layout: Tony Dahl, GR
Foto om inte annat anges: Tony Dahl, GR

Mötesplats Funktionshinder – en mötesplats för medarbetare och chefer

Mötesplats Funktionshinder är till för oss som arbetar inom verksamhet Funktionshinder. Det är också vi som står för innehållet under dagen. Syftet är att vi ska lära av varandra, inspireras till nytt tänkande och nya perspektiv inom våra verksamheter och stärka yrkesrollen.

Mötesplatsen skulle ursprungligen ägt rum för två år sedan men pandemin kom emellan. Ett nytt datum bestämdes men även den gången satte pandemin stopp. Men så äntligen! Nästan 500 deltagare samlades 6–7 april 2022 på Radisson BLU Scandinavia i Göteborg för att inspireras och lära av varandra.



Moderatorer under dagarna var tre representanter från Nätverket för chefer inom funktionshinderområdet i Göteborgsregionen: Petra Runevik, Partille; Angelica Bron, Lerum och Camilla Hesselroth, Göteborg.

Att gå ifrån en åsikt till att få en insikt

Egon Rommedahl, teolog, legitimerad psykoterapeut och handledare



Hur ska vi få till samtal som leder till nya tankar och insikter som leder till att vi ser något vi inte har sett innan? Här kommer tre ord som hjälper oss att gå från åsikt till insikt:

Kritiskt tänkande handlar om att jag vill veta, förstå och begripa. Det är att vara hungrig på att vilja lära och det är viktigare än att tro sig vara lärd. Ju mer vi får in det i en arbetsgrupp – desto mer levande blir gruppen.

När jag möter en människa för första gången skapar jag en bild av det jag tror att jag ser men den bilden berättar mer om mina fördomar än om människan som står framför mig. Om jag inte är beredd att ifrågasätta min bild av dig kommer jag att möta dig fördomsfullt. En arbetsgrupp som är frågande och lärande blir levande och intressant att tillhöra.

Nyfiken. Nyfikna människor lever ett intressantare liv än de som tror sig veta allt. Utan nyfikenhet tvärstannar utvecklingen. Samtidigt gör nyfikna bort sig förr eller senare. En arbetsgrupp i utveckling måste tolerera att allt inte blir helt hundra och tillåta att det ibland blir lite provande.

Vi behöver hitta sammanhang i våra arbeten där vi tar oss tid att tänka, förstå, begripa och se lite mer. Att testa en tanke på sina arbetskamrater ger god utveckling.

Reflektion. Det går inte att möta en annan människa utan att göra något med henne. Vill jag veta vad jag gör eller är jag nöjd med det jag tror? Att gå från att vara omedveten till att bli medveten kräver reflektion. Med reflektion

kan jag bli mer medveten och få möjlighet att utvecklas och gå från åsikt till insikt.

När jag möter något som jag inte riktigt känner igen kan det tvinga mig att tänka tankar jag inte tänkt innan. Om jag får låna dina ögon kommer jag se andra saker än jag har sett innan. När vi möter människor som vi upplever som knepiga eller svåra har vi för lite kunskap. Min övertygelse är att om vi ska möta någon på ett bra sätt måste vi ha lite insikt i vem den personen är.

Hur jag möter andra bygger i hög utsträckning på hur jag har det själv. Mitt sätt att se på dig bottnar i hur jag ser mig själv. Oro i mitt inre stökar till det i mötet med andra. Etik hör ihop med hur jag ser på mig själv. Min självbild avgör i hög utsträckning hur jag möter andra. Hur vi samtalar om andra berättar också alltid något om oss själva, om vi till exempel pratar skit om andra.

Att se på dig så som du vill bli sedd

Empati bygger på självkänedom. Du kommer aldrig lära känna någon bättre än dig själv. Lika mycket som du kan lära känna andra, kan du lära känna dig själv. Empati är att jag ska se på dig så som du vill bli sedd. Därför behöver jag ta reda på hur du vill bli betraktad. Det tar tid och jag måste veta något om dig. Det handlar om att försöka hitta vad det finns för något som gör att



du betar dig som du gör eller bemöter mig som du gör.

Vi behöver ta ansvar för vad vi vet och kan belägga med fakta och vad vi har åsikter om. Vi får ha åsikter men vi ska inte prata om dem som om de vore fakta. När vi jobbar med människor är det viktigt att skilja på vad vi vet och vad som är vår åsikt.

Alla människor är under konstruktion

Alla människor är under konstruktion och ingen människa är färdig. Vi utvecklas och går vidare. Att bli medveten om att jag kan påverka hur jag kan utvecklas är att ta ansvar. Därför är det fel att fråga vem du är utan fråga istället vem du vill bli. Fråga inte arbetsgruppen vilka de är utan vilka de vill bli!

Ju mer jag skyller ifrån mig, desto mer maktlös blir jag. Arbetsgrupper som skyller på chefen eller politikerna blir apatiska och maktlösa för då ger de andra makten att rätta till. En arbetsgrupp som tar ansvar jobbar efter de förutsättningar som finns för att skapa en så bra situation som möjligt.

Förståelse – en nyckel till bättre bemötande

Lär vi känna en person är det lättare att bemöta honom eller henne på ett bra sätt. Om jag ska förstå dig behöver jag höra lite av din livsberättelse och regelbundet ställa frågor. Att jobba personcentrerat handlar för mig om att få en berättelse om en människa som gör att jag förstår varför den här personen gör det den gör. Förstår jag dig är det lättare att bemöta dig och begriper jag dig får jag nycklar till att hjälpa, förstå och komma vidare. Förståelsen för den andre är

nyckeln. Livsberättelsen kan vara nyckeln till hur livet har varit innan. Du blir någon du vill vara och jag blir den jag vill vara.

När vi pratar om etik i arbetsgrupper handlar det mycket om kultur. Kultur är en social konstruktion. Blir vi medvetna om den kultur vi har kan vi jobba med den men om vi inte fattar får vi knepiga relationer och blir något vi inte vill vara.

Social feedback styr kulturen

Social feedback styr mycket av hur kulturen utvecklas och den utvecklas mycket genom mimik och kroppsspråk. Folk nickar, ler och hummar. Vi styrs mer av social feedback än mentala idéer om saker och ting! En grupp som får syn på sin sociala feedback kan förändra sin kultur.

Hur många av brukarna har visat er att de är i centrum?

När vi pratar om etik kommer vi förr eller senare in på värderingar. Det är otroligt svårt att leva efter sina värderingar och därför behöver vi tid att reflektera. Vi har brukaren i centrum men en moralfråga: Hur många av brukarna har visat er att de är i centrum? Hur många av era brukare vaknade idag och kände att det är en meningsfull dag och vad tänkte de på då? Hur kan vi utveckla vårt arbete så att fler vaknar upp och tänker att idag är en meningsfull dag? Ofta handlar det om rätt personal snarare än vilka aktiviteter som står på schemat. Det handlar om attityder och hur våra ögon möter den andre. Vi kan prata etik hur mycket som helst men det är ett hantverk att möta den andre så att den kommer till sin rätt.



FILMTIPS!

Från idiot till medborgare
- 100 år av omsorg om de
utvecklingsstörda

Från idiot till medborgare 2
- så blev livet efter
institutionseran

Internutbildning Alingsås – en utbildning i pedagogiskt förhållningssätt

Peter Jonsson och Malin Karlsson, metodutvecklare LSS, Alingsås kommun

I Alingsås har man genomfört en utbildnings-satsning för all personal inom verksamhets-området LSS. Utbildningen har tagits fram av metodutvecklarna och det är också de som håller i utbildningen.

– Tidigare fanns ingen tydlighet om vilken pedagogisk plattform vi utgår ifrån när vi ser ett visst beteende eller en viss situationen. Personalen gjorde det på olika sätt, berättade Peter.

Fyra ledstjärnor

En arbetsgrupp fick därför i uppdrag att ta fram ett pedagogiskt förhållningssätt. Inspiration hämtades från föreläsare som kommunen anlitat tidigare, Socialstyrelsens rekommendationer med mera. Förhållningssättet består av fyra ledstjärnor som tar sikte på att brukaren ska vara huvudperson i sitt liv. De fyra ledstjärnorna är:

- Människor uppför sig om de kan
- Beteendet är bara toppen på ett isberg
- Vi kompenserar för funktionsnedsättning
- Delaktighet och inflytande

Metodutvecklarna fick i uppdrag att med utgångspunkt i det pedagogiska förhållningssättet ta fram en avdelningsövergripande internutbildning. Syftet är att i egen regi säkerställa att de cirka 500 medarbetarna får de redskap de behöver för att jobba i enlighet med det pedagogiska förhållningssättet.

Obligatorisk utbildning

Utbildningen är obligatorisk för medarbetare inom LSS (ej administrativ personal) och enhetschefer. Den består av följande delar:

1. Lagstiftning, social dokumentation och Lex Sarah.
2. Historik (hur har det sett ut för målgruppen genom historien), begrepp, kommunikation och kognition (för att kunna kompensera för funktionsnedsättningar måste vi kartlägga och förstå och lära oss anpassningar).
3. Stress, energi och belastningsfaktorer.
4. Begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.
5. Lågaffektivt förhållningssätt och professionellt bemötande.



Peter Jonsson och Malin Karlsson.

Forts. ►

Olika upplägg

De olika delarna av utbildningen genomförs på lite olika sätt:

Del 1 Pedagogisk konferens i anslutning till APT.

Del 2 Föreläsning för nästan 100 personer/tillfälle.

Del 3–5 Seminarier med cirka 20–25 deltagare/tillfälle med möjlighet till reflektion, fallbeskrivningar m.m.

Det finns även ett uppföljningsmaterial som man kan jobba vidare med ute i verksamheterna.

– Del 1 och 2 finns numera som webbutbildning. En utmaning är att utbildningen är svår att uppdatera för den görs långt ifrån verksamheten, så där har vi ett utvecklingsområde, säger Peter.

Komprimerad version för vikarier

Utbildningstillfällen för ny personal erbjuds löpande. Det finns även en komprimerad version av utbildningen för vikarier som är fyra timmar lång. Den genomförs i juni varje månad för nya vikarier.

Utvärderingen visar att utbildningen ger många insikter.

– Utmaningen framåt är att hålla kunskaperna levande i verksamheterna, på verksamhetsmöten, APT och pedagogisk konferens. Översikt bilden över det pedagogiska förhållningssättet sitter på anslagstavlor överallt, berättar Malin.

Det personliga engagemanget

Hon beskriver en implementeringsmodell för att förverkliga det pedagogiska förhållningssättet som tar fasta på att det personliga engagemanget ökar över tid.

– Det är en resa som varje verksamhet och individ behöver göra. Genom att vi har anammat detta förhållningssätt och för att det ska få fäste ute i grupperna måste vi få in mer kunskap om kognition i verksamheterna. Att all personal ska dit är en resa.

Cheferna har också tagit in det pedagogiska förhållningssättet i löne- och utvecklingssamtal.

FILMTIPS!

Boendestödsfilmen – en film om energi, stress och om boendestöd till personer med autismspektrumdiagnoser. Filmen har tagits fram av Autism och Aspergerförbundet.

Lågaffektiva filmcirkeln – en filmcirkel i 8 delar av psykolog Stefan Boström.

Filmcirkeln finns på hans blogg, www.psykologiskt.net



Teknikmentorer – ett steg mot full delaktighet för brukare

Teknikmentorerna Per-Anders Karlsson, Zoltan Litavszky och Ulrica Selenius samt André Andersson, daglig verksamhet, Sydväst och Nordost, Funktionsstöd Göteborg

Vill man jobba med inkludering erbjuder tekniken stora möjligheter.

– Alla kan vara med! Tekniken är jättebra, sa Per-Anders.

Teknikmentorer inom daglig verksamhet är brukare som har både kunskap om och intresse för välfärdstekniska lösningar. Det är en projektidé som kom till hösten 2020 och som är under utveckling.

Självförtroende och meningsfullhet

Resultatet så här långt visar att brukare genom att bli teknikmentorer kan se fler möjligheter att komma ut på den reguljära arbetsmarknaden. De uttrycker att de har fått bättre självförtroende och känner större meningsfullhet i sitt arbete genom att deras kompetens och synpunkter tas tillvara.

– Det finns många stereotyper kopplade till funktionsnedsättningar men jag vill inte bli bemött på grund av min funktionsnedsättning utan på grund av den jag är och vad jag kan, sa Ulrica.

Vad personalen kan – eller vad brukarna vill

André beskrev att bakgrunden till idén om teknikmentorer bland annat handlar om att digitaliseringsarbetet i verksamheterna riskerar att styras av vad personalen kan, inte vad brukarna vill.

– Ur det föddes idén att testa teknikmentorskap. Vi kunde se att personalens kompetens varierade men det fanns massor av brukare som kunde mycket. Så vi började på Språnget media som är en daglig verksamhet och frågade deltagarna vad de ville att vi skulle satsa på.

Bygger på intresse

Teknikmentorskapet bygger på vad brukaren kan och är intresserad av. Teknikmentorer kan till exempel utbilda personal, föreläsa och testa produkter. André berättade att man bland annat har bjudit in till inspirationsdagar där företag träffar brukare och visar hjälpmedel och verktyg.



Zoltan Litavszky, Per-Anders Karlsson, André Andersson och Ulrica Selenius. Foto: Lars Printzén.

Forts. ►



Idén om teknikmentorer handlar bland annat om att digitaliseringsarbetet i verksamheterna riskerar att styras av vad personalen kan, inte vad brukarna vill.

– Som personal är det min roll att stötta men det är teknikmentorerna som gör. Jag tar alltid med mig brukarna i verksamhetsutvecklingen så att jag inte bär deras tankar utan att de gör det själva, sa André.

Teknikmentorerna har påverkats av pandemin på olika sätt och en del idéer har fått vänta.

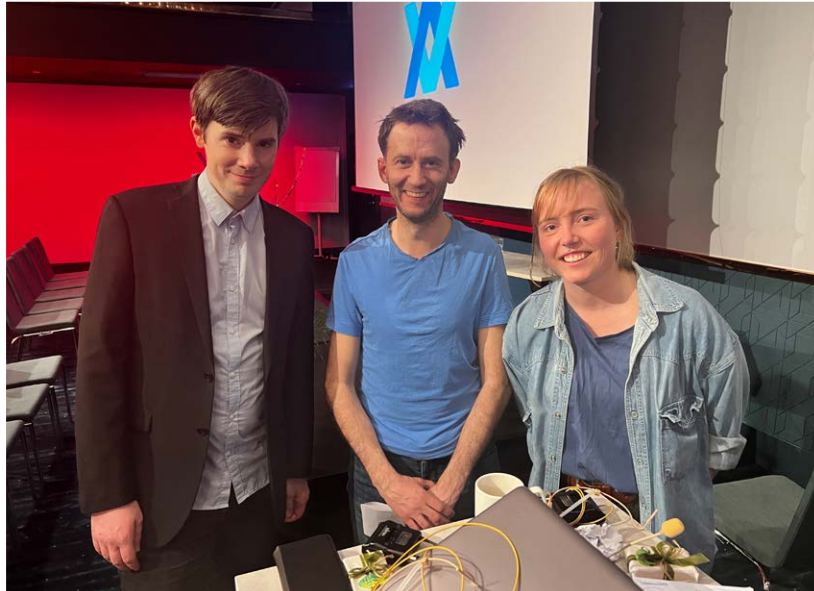
Samtidigt finns det exempel på hur teknikmentorerna jobbat för att lösa problem som uppstod under pandemin. Zoltan visade ett exempel i form av ett ställe online på appen Discord, där de som ville kunde ses kring jul och nyår. Det blev ett sätt att trots restriktioner bryta isoleeringen.



Teknikmentorerna har väckt stort intresse runtom i landet. I publiken satt personer från Socialdepartementet, SKR och Nämnden för funktionsstöd i Göteborg: Malin Larsson, Carina Cronsoie, Axel Ingvarsson, Åsa Furén Thulin, Anne Thomassen, Åsa Hartzell, Jens Adamik och Åsa Nielsen. Foto: Lars Printzén.

Impro Deluxe med Göteborgs improvisationsteater

Efter en god måltid är det lätt att känna sig lite trött och däst – men det är ingen risk när Göteborgs improvisationsteater har första passet efter lunch. Skrattsalvorna ekade och energin flödade när Martin Gustavsson, Bengt Sanzén och Ida Lingegård stod på scen.



En handbok om samsjuklighet och missbruk inom socialpsykiatri

Anna Johansson, Goitom Aebyo, Zainou Deen, Mahabad Ali Salin, Funktionsstöd Göteborgs stad

Zainou berättade att på boendet där han och hans kollegor arbetar bor sex hyresgäster. Det är ett boende med särskild service med målgruppen LSS och SoL. Inriktningen är socialpsykiatri och de boende har ett aktivt missbruk.

”Krav som inte tidigare var anpassade till brukaren”

– Tidigare hade vi en situation där vi inte visste hur vi skulle hantera starkt utmanande beteende. Personalengagemanget var högt, viljan att hjälpa fanns men vi ställde stora krav som inte var anpassade till brukaren. Det ledde till utmanande beteende. I handledning insåg vi att vi måste backa och anpassa vårt sätt att arbeta utifrån varje individ. Oftast reagerade vi genom tvång, begränsning och att larma. Det ledde bara till att det utmanande beteendet ökade.

Att bygga relation och tillit var svårt, berättade Goitom.

”Metodförvirring”

Personalen fick utbildning i en rad olika metoder och förhållningssätt: Ett självständigt liv, Vård och stöd, Motiverande samtal, Lågaaffektivt bemötande, Återhämtningsinriktat förhållningssätt och Återfallsprevention. Men en viss ”metodförvirring” uppstod och personalen reflekterade över hur de skulle använda de olika metoderna. Utgångspunkten var vad brukarna får ut av metoderna, vilken nytta de har av dem och hur metoderna skulle börja användas i verksamheten på ett bra sätt. Alla medarbetare på enheten blev ”ambassadörer” för en viss metod och arbetade i grupp fram implementeringsplaner för de olika metoderna.



Goitom Aebyo, Anna Johansson, Mahabad Ali Sali och Zainou Deen.

Forts. ►

– För att se hur vi använder metoderna ska man när man skriver daganteckningar ta med vilken metod man använt med brukaren, sa Mahabad.

Synbara resultat

Ganska snart gick det att se att metodarbetet gav utdelning genom att det utmanande agerandet minskade.

– Vi kunde också bygga relation på ett annat sätt. Tilliten till oss ökade och vi kunde nå och hjälpa brukarna i det vardagliga livet, sa Goitom.

Hot, våld och allvarliga tillbud har fortsatt att minska samtidigt som brukarnas delaktighet har ökat. Personalen upplever också att samarbetet kollegor emellan har blivit mycket bättre och att de har blivit mer strukturerade och samspelade i arbetet med brukarna.

”Vi har skapat en bra kultur”

– Idag har vi bra rutiner under arbetsdagen och reflekterar ofta över tuffa situationer. Varje fredag reflekterar vi över vad vi har gjort bra, mindre bra och vad vi kan göra bättre. Vi är öppna, vågar komma med nya idéer och bolla med varandra.Handledningen var tredje vecka är viktig för där får vi hjälp att gå vidare och hitta på nytt. Vi har skapat en bra kultur, sa Mahabad.

Hot och våld har minskat

Att de grövre hot- och våldssituationerna har minskat så mycket har även bidragit till att arbetsmiljön förbättrats.

– Tidigare fanns ingen dynamik kring säkerheten – man larmade på grund av brist på metoder. Idag finns en dynamisk säkerhet som är starkt kopplad till hur personalen jobbar med bemötande och relationer, sa Anna.

Handbok: Resan till att implementera välfungerade metoder

Den här handboken beskriver de metoder som används på boendet utifrån fyra fiktiva fallbeskrivningar. Personalen beskriver hur de hanterar olika utmanande beteenden och försöker bygga relation, trygghet och tillit. Fokus är hela tiden IBIC (Individens behov i centrum) och att ge individen verktyg för att hen ska kunna hantera olika situationer självständigt. Syftet med handboken är att personalen vill dela med sig av de olika utmaningar man kan stå inför inom socialpsykiatri i mötet med personer med samsjuklighet.

Om du vill ha en digital version av handboken är du välkommen att mejla till anna.3.johansson@funktionsstod.goteborg.se.



Heltidsresan och samplanering inom funktionsstöd i Härryda kommun

Anders Augustsson, bemanningsplanerare; Kasper Bergvall, enhetschef daglig verksamhet; Cecilia Lauri, enhetschef bemanningsenheten och Emma Magnusson, projektledare bemanningsenheten

År 2016 fick Cecilia som chef för socialtjänstens bemanningsenhet i Härryda ett uppdrag som gick ut på att antalet visstidsanställningar skulle minska, sysselsättningsgraden skulle öka och kontinuiteten och arbetsmiljön skulle bli bättre.

I april 2020 hade all personal inom funktionsstöd heltidsanställning men det fanns problem.

Organisation byggd på deltid

Ett exempel: Organisationen hade tidigare byggt på att medarbetare jobbade deltid med kortare pass. På ett boende behövs personal några timmar på morgonen innan brukarna åker till sin dagliga verksamhet. På boendet behövs det sen ingen personal förrän på eftermiddagen. Lösningen för att få till längre arbetspass blev att enheter med korta morgonturer började följa brukarna till den dagliga verksamheten. Personal på daglig verksamhet fick då börja jobba

helg och luckorna som skapades på vardagarna täcktes av boendepersonal.

En stor förändringsprocess

– Min arbetsgrupp var inte emot helheten men de var kanske inte jättepositiva till att börja jobba helg. Detta ledde till diskussioner i gruppen och jag hade också individuella samtal, vilket jag tycker är bra vid stora förändringsprocesser. Då kunde jag lyssna ordentligt inte bara på de som tyckte att förändringen var jobbig utan även på de som var okej med den men inte sa så mycket i gruppen, berättade Kasper som är enhetschef inom daglig verksamhet.

Under hösten 2019 skapade man samplaneringsgrupper som arbetade med olika frågor som dök upp. Hur säkerställer du till exempel en pedagogisk organisation med personal som flyttar runt inom flera olika verksamheter?



Cecilia Lauri, Kasper Bergvall, Anders Augustsson och Emma Magnusson.

Forts. ►

– Det var också svårt att få ut heltiderna på grund av för lite personal på daglig verksamhet. När de började jobba helg gick boendepersonal in på vardagarna men det höll inte. Vi fick fylla på med timanställda, sa Anders.

Vem sjukanmäler man sig till?

Andra nya frågor som behövde hanteras var till exempel vem man skulle sjukanmäla sig till. Vem är ens chef när man byter enhet – om jag på morgonen jobbar på ett boende och sen går med brukaren till daglig verksamhet? Vem beställer vikarie till vart när någon är borta?

– Det upplevdes också som stressigt att jobba två pass med små marginaler för resor och detta blev ett arbetsmiljöproblem. Lösningen blev att samplanera geografiskt för att slippa långa resor och för att klara det fick vi göra lite avkall på kompetensdelen. För att undvika förvirring kring vem som är chef sker samplanering numera inom samma chefsområde, sa Anders.

Förutsägbarhet

Grundanställningen inom daglig verksamhet ökades också på och nu finns ett grundschema som sträcker sig över fyra veckor. Tanken är att det ska vara förutsägbart och mer effektivt.

– Som enhetschef är jag van att ha mitt mandat vad jag kan ta beslut om utifrån de behov vi har. Men här behöver vi ett gemensamt helhetstänk. Det jag gör, exempelvis väljer att inte anställa, påverkar någon annan på en annan enhet, sa Kasper.

Bemanningshandbok

En del av det här förändringsarbetet har handlat om att införa en bemanningshandbok. Uppdraget har bestått av flera deluppdrag: minska timanställda, öka andelen tillsvidareanställda och öka kontinuiteten, kompetensen och kvaliteten – inom givna budgetramar.

– Handboken är ett levande dokument. Vi omvärldsbevakar och ser hur andra kommuner gör. Vi tittar på hur det ser ut i nuläget och tar fram rapporter och statistik innan vi förändrar. Vi skickar månadsrapporter till enheterna att prata om för att få en gemensam målbild kring antalet heltids- respektive visstidsanställningar. För att få medarbetare positiva till införandet av bemanningshandboken är enhetscheferna viktiga. Det gäller också att öka samarbetet mellan enhetscheferna och att tänka större och tänka vi för att få till en kulturförändring, sa Emma som har haft i uppdrag att införa bemanningshandboken.

Utmaningar kvarstår

Så det kvarstår ett antal utmaningar på Härrydas heltidsresa. En av dem handlar om att öka grundbemanningen och skapa en överkapacitet på daglig verksamhet, servicebostäder och gruppboendestäder. Men var ska den läggas för att bäst få ut den med tanke på kompetens och geografi? Detta kräver samplanering. Ytterligare en stor utmaning är kommunikation, att centralt via åtta enhetschefer kommunicera med 200 medarbetare.



Jag hade två val – och jag valde att leva

Shahrzad Kiavash

Shahrzad kom till Sverige från Iran när hon var barn. Hon växte upp i Borås, flyttade till Stockholm och pluggade till ingenjör på Kungliga tekniska högskolan (KTH). År 2012 var hon 28 år och hon hade inlett sin yrkeskarriär och levde ett liv där hon tränade, levde hälsosamt och umgicks med vänner. Som en blixtnedslag från en klar himmel drabbades hon då av en mycket allvarlig blodförgiftning, sepsis.

Över 40 operationer

Efter två månader och över 40 operationer tvingades Shahrzad amputera båda benen nedanför knäna men hon var fast besluten att kunna gå igen.



– Hur svårt kan det vara? Jag tänkte att jag skulle vara uppe och gå efter tre dagar.

Men det tog inte tre dagar utan snarare tre månader innan Shahrzad kunde ta sina första steg.

– Jag var besviken. Det var tungt, det gjorde ont och det var svårt att hålla balansen. Folk tittade på mig när jag var ute på stan. Jag tappade också allt mitt hår och det kan låta som en skitsak. Hår växer ut, oftast. Det gör inte ben. Men det finns alltid en sista droppe som gör att man känner att nu skiter jag i det här.

Bestämde sig för att leva

Så Shahrzad bestämde sig för att ta sitt liv och hade nog gjort det om det inte varit för hennes älskade lillebror. Istället bestämde hon sig för att leva – och göra en stor förändring i sitt liv. Hon kände att hon var skyldig sin bror det.

Hon började med att lära sig gå, så varje dag ökade hon på antalet steg. Hon sökte aktivt efter ljusglimtar i sitt liv och utmanade sig själv. När hon fick höra att hon inte kunde göra knäböj gick hon till en personlig tränare som hjälpte henne att lyckas med det. Tränaren tyckte att Shahrzad med sin vinnarskalle borde tävla i något och vips var hon anmäld till en triathlon-tävling!

”Det är jag som är annorlunda som äger min situation”

Shahrzad fick dock höra att det inte skulle gå eftersom hon var nyskadad, saknade idrottsbakgrund och så vidare.

– Vi lever i en värld där alla vill bli likadana, men det är jag som är annorlunda som äger min situation. Ingen annan får äga den! När jag lyckades tänka så blev det mycket enklare.

Shahrzads satsning fick massmedial uppmärksamhet och i augusti 2015 var det så dags för Stockholm triathlon – den olympiska distansen. Forts. ►

Tyvärr hade hon mycket ont i det ena benet den dagen och hennes tränare tyckte att hon borde avstå tävlingen.

– Men mitt *varför* var starkare och viktigare än allt i världen. Mitt varför var min lillebror. Det handlade inte om en idrottsprestation utan jag gjorde det här för min bror. Jag ville visa att jag klarar mig.

Livet blir inte som man har tänkt sig

Shahrzad genomförde tävlingen och hennes triathlonkarriär tog inte slut där. Trots omvärldens tvivel lyckades hon ta sig till Paralympics i Rio de Janeiro 2016.

– Livet blir inte som man har tänkt sig och det är det ingen som lär dig! Man måste lära sig massor i skolan men ingen lär oss krishantering.

Från den resa hon har gjort tar Shahrzad med sig tre saker:

- 1. Vikten av att omge sig med bra människor.** Ensam är stark men du är mycket starkare om du är backad av bra människor, i Shahrzads fall hennes tränare. Lika viktigt är det att släppa de negativa energijuvarna som tvivlar på dig.
- 2. Success.** Det finns ingen rak väg till framgång för det kan handla om ett steg fram och fem steg tillbaka ibland. Du måste jobba hårt för det och du måste också vara villig att ta vissa risker.
- 3. Fira och belöna dig själv!** Om du ser firandet framför dig medan du sliter så orkar du lite till.

Be your own superhero!

Shahrzads uppmaning till oss alla är enkel: Be your own superhero!

– Triathlon lärde mig att det finns superkrafter i oss och att vi är kapabla till så mycket

mer än vi ger oss själva cred för. Be your own superhero! Många människor är ofta sin egen största bromskloss. Ta reda på vad just dina superkrafter är!



FILMTIPS!

What if no mountain is too big to climb?

Shahrzad Kiavash | TEDxGöteborg



Enkät: Vad tar du med dig från den här dagen?

Farzaneh Shamiri, personlig assistans, Göteborgs stad

– Jag ser fram emot att lyssna på Shahrzad Kiavash. Jag tror att det är jätteviktigt och bra att lära sig mer om hur man kan motivera människor att ändra sina liv med bara positivt tänkande.



John Matsborg, gör sin VFU (verksamhetsförlagt utbildning) på funktionsstöd i Lerums kommun

– Det är jättespännande att få vara här och lyssna och få olika perspektiv på saker. Det jag tar med mig är nog möjligheten till möjligheter. Det är inte ett sätt att göra allting på för det är ändå människor vi jobbar med men det finns lösningar och det går att göra saker bra.



Lars Lundblad, Gåsevadhols servicebostad, Kungsbacka kommun

– Egon Rommedahl lyfte fram saker som vi i vardagen tar för givet. Det är bra att bli påmind. Jag lyssnade på seminariet om Datorspelsklubben också där de träffas och spelar dataspel. Jätteintressant! Jag jobbar i Kungsbacka och där har vi inget liknande. Det lät som något man borde ta med sig.



Josefin Bunis, funktionsstöd, Göteborgs stad

– Det Egon sa om arbetsplatskultur och hur man kan jobba för att utveckla den tycker jag var intressant. Men också Shahrzad som gav inspiration till när man stöter på svårigheter och saker som man måste bemöta och hantera i livet. Det behöver vi alla göra oavsett funktionsnedsättning eller inte.

Samtliga seminarier på Mötesplats Funktionshinder 2022

"43 år för 28 år sedan" – mitt liv med autism och Asperger, då, nu och sedan?

"Ingen annan insats har fungerat för honom, vi har testat allt möjligt. Men, till Datorspelsklubben näst intill dansar han iväg!"

"Om jag lever här och nu måste här vara vackert och nu vara skönt!"

Att tala om våld i nära relation och normer i funktionshinderverksamhet

Heltidsresan och samplanering inom funktionsstöd

Internutbildning Alingsås – en utbildning i pedagogiskt förhållningssätt

Hur jag har lett digital utveckling – ett exempel på en digital utvecklingsresa, där syftet i första hand var att förbättra kvaliteten i en mindre fungerande verksamhet

Best of Å-huset

Berättelsen om Dagligverksamheten Villan i Lerum

Halvtid för Testbädden AllAgeHub

Teknikmentorer – ett steg mot full delaktighet för brukare

IPS som metod i arbetslivsinriktat arbete inom daglig verksamhet, Arbetslivscentrum (ALC)

Aktivitetshusen och Recovery College, Göteborg stad

Hur fångar vi barns röster i boenden?

En handbok om samsjuklighet och missbruk inom socialpsykiatri

Vill du ha en Powerpointpresentationerna från något av seminarierna?

Välkommen att kontakta Susanne Vannerberg, se kontaktuppgifter nedan.

Kontakt:

Nicholas Singleton, GR, nicholas.singleton@goteborgsregionen.se

Susanne Vannerberg, GR, susanne.vannerberg@goteborgsregionen.se

Aktuella kurser och konferenser:

www.goteborgsregionen.se/kurser

www.linkedin.com/company/goteborgsregionen/