

Kan vi prata sex idag...?

En skrift för att professionalisera samtal om sex och sexualitet för personal inom LSS



Materialet är framtaget med ekonomiskt stöd från statanslaget Insatser mot hiv, aids och andra smittsamma sjukdomar, som syftar till att nå målen i den nationella strategin mot hiv/aids och vissa andra smittsamma sjukdomar. (Prop. 2005/06:06)

ISBN 978-91-637-8349-4

Förord

Ett liv med en intellektuell funktionsnedsättning idag är annorlunda jämfört med hur det såg ut för några decennier sedan. Borta är exempelvis stora anstalter, utan tillstymmelse till en privat sfär inom dessa slutna världar. Idag bor man i eget hem med helt andra möjligheter till ett självständigt och fritt liv. Kunskapen om och respekten för personer med intellektuella funktionsnedsättningar i det omgivande samhället är dessutom stor. Så även synligheten. Vem har inte närmast en personlig relation till ICA-Jerry idag? Vem har inte under valåret 2014 tagit del av politikerutfrågningar i Miffo-TV?

Den ökade kunskapen, respekten, självständigheten och synligheten har även främjat sexualiteten hos den som lever med en intellektuell funktionsnedsättning. Det låter måhända konstigt att behöva inskräpa att det handlar om personer som har samma längtan efter närhet till andra, önskan att leva i relationer och strävan efter sexuella möten som de flesta andra. Det handlar ju om människor. Men det har i praktiken sällan varit enkelt, ofta inte ens möjligt att omsätta sin längtan och strävan. Omgivningen har satt regler och begränsat möjligheterna. Ofta har det skett godtyckligt och utan reflektion. Den ökade kunskapen och synligheten har lett till att omgivningen idag är mer medveten än någonsin tidigare om att varje person med en intellektuell funktionsnedsättning är en fri och obunden individ med samma potential som andra.

Samtidigt visar studier att sexualiteten hos den som lever med en intellektuell funktionsnedsättning fortfarande begränsas och kontrolleras av andra. Man är utan praktiska förutsättningar att välja partner och man har begränsad kunskap om sexuella praktiker. Man saknar ett erkännande för sin sexuella läggning eller könsidentitet på ett sätt som andra aldrig skulle acceptera. Dessutom omgärdas såväl sexualiteten som synen på kön av en rad stereotyper hos omgivningen. Så kan flickor och kvinnor tillskrivas en potentiell offerposition medan män och pojkar ses som presumtiva förövare. HBTQ-personer med intellektuella funktionsnedsättningar osynliggörs, eller så ses de som en problematisk utmaning.

Personal som arbetar med personer med intellektuella funktionsnedsättningar fyller en förebildsfunktion och är ofta motiverad att närma sig frågor runt sexualitet. Ofta saknar man dock ett uttalat stöd från sin ledning och kollegor. Dessutom brister det vad gäller färdighet och tydligt mandat att reflektera kring eller att samtala om den där olyckliga förälskelsen eller felaktiga onanitekniken med en brukare. I sin osäkerhet huruvida man som yrkesperson gör rätt eller inte väljer man, förståeligt nog, ofta att inte göra något alls.

Den här skriftens syfte är att inspirera alla yrkespersoner och andra som möter personer med intellektuella funktionsnedsättningar att se sin egen kapacitet och möjligheter att förändra. Det handlar om att medvetandegöra egna värderingar och åsikter men också om att alla kan göra något, litet eller stort spelar ingen roll. I förlängningen handlar det om att främja ett gott liv för alla.

Jack Lukkerz, socionom, master i sexologi, fil.lic i socialt arbete

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Kapitel 1 - Varför en skrift?

Kapitel 2 - Vad är sex och sexualitet?

Kapitel 3 - Varför och hur ska vi jobba med det?

Kapitel 4 - Policy

Kapitel 1 - Varför en skrift?




VARFÖR EN SKRIFT?

Vad innebär det att arbeta som personal inom LSS-verksamhet i mötet med brukare? Vad innehåller arbetet mer specifikt när det kommer till det konkreta mötet med brukarens sexualitet och sexuella uttryck? Är det tydligt för personal vad begrepp som sex och sexualitet innebär? Finns det samsyn kring bemötandet av personernas sexualitet och sexuella uttryck i det dagliga arbetet? Hur påverkar föräldrars syn på sexualitet och specifikt deras egen ungdoms sexualitet? Detta är frågor och funderingar som det är värdefullt att det finns forum för att diskutera. Erfarenhet visar att det finns behov och en önskan att få kunskap och verktyg för detta arbete, då det finns vilja, intresse men också en osäkerhet för vad personal kan – får – ska göra.

Som personal arbetar man utifrån målet ”brukaren i centrum/bic”. Detta innebär att på ett professionellt sätt förstå, hantera, ha kunskap och beredskap att på flera områden möta brukaren. Ett holistiskt synsätt sätter hela personen i fokus vilket också inkluderar personens sexualitet. Det senare är den del som ibland blir eftersatt och där det från personal efterfrågas kunskap och verktyg för till fullo kunna sätta brukarens behov i centrum.

Projektet "Sex, nätet och känslor" har under några år mött och utbildat personal inom LSS-verksamhet och erfarenheterna från detta projekt utgör också grunden till denna skrift. I enkätsvar från utbildningarna har flertalet av personalen uppgett att:



"Sexualitet är ständigt aktuellt i mitt arbete"

"Önskar mer kunskap kring sexualitet"

"Anser mig ha dålig beredskap att tala om ämnet"

Dessa svar belyser vikten av att kunna arbeta med sexualitet på ett professionellt plan inom LSS.

Vi kommer i denna skrift att få ta del av personal inom LSS-verksamhet och deras erfarenheter. Deras röster kommer både beskriva, utmana, reflektera, problematisera och bidra till en utveckling av omsorgsarbetet utifrån holistisk människosyn med fokus på sexualitet hos brukaren.

För att beskriva och bidra med igenkänning kring omsorgsarbetet i allmänhet och sexualitet i synnerhet kommer personalens arbete och erfarenheter presenteras utifrån:

Vad personalen ser

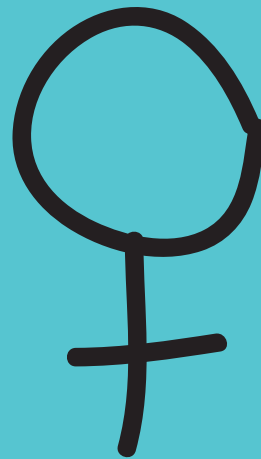
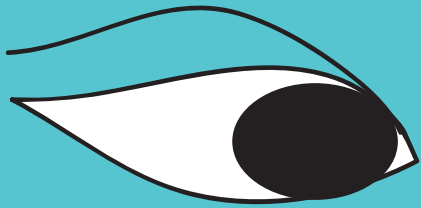
Vad personalen gör

Vad personalen vill

Vad personalen behöver

Vi kommer att definiera och beskriva begrepp som sex och sexualitet, privat och professionellt, hinder och möjligheter. Vi kommer att ge förklaringsmodeller som förhoppningsvis skapar tydlighet inom flera olika områden. Slutligen visar vi och ger förslag till strukturellt förändringsarbete via policy och handlingsplan.

Kapitel 2 - Vad är sex och sexualitet?



VAD ÄR SEX OCH VAD ÄR SEXUALITET?

Det har gjorts många olika tolkningar och försök till att definiera begrepp som sex och sexualitet. De allra flesta personer utgår från sin egen tolkning och sin personliga erfarenhet i ett försök att förklara orden separat. Genom att dela upp och behandla sex och sexualitet går det att vidga både innehållet och öka förståelse kring den mångfald av betydelser som begreppen rymmer.

För de flesta har ordet sex betydelsen olika sexuella aktiviteter. Ordet sex likställs oftast med samlag och omgärdas av normer och tabun. Exempel på normer kan vara ålder, kön, sexuell läggning, ensam, i relation, med eller utan funktionsnedsättning. Det kan finnas synpunkter kring, med vem, när, var och hur det är möjligt att ha sex.

Vad ryms då inom begreppet sexualitet? En bredare definition ger innebörden närhet, kärlek, lust och relationer. Det är känslor och behov som är allmängiltiga men även unika och individuella. En bred definition av sexualitet inbjuder till att varje person ges möjlighet att både beskriva sin personliga bild av sin sexualitet men även ge uttryck för sina önskningar och behov.



WHO:s beskrivning av sexualitet

Sexualitet är en integrerad del av varje människas personlighet, och det gäller såväl man som kvinna som barn. Den är ett grundbehov och en aspekt av att vara mänsklig, som inte kan skiljas från andra livsaspekter. Sexualitet är inte synonymt med samlag, den handlar inte om vi kan få orgasmer eller ej, och är inte heller summan av våra erotiska liv. Dessa kan men behöver inte vara en del av vår sexualitet. Sexualitet är mycket mer: den finns i energin som driver oss att söka kärlek, kontakt, värme och närhet. Den uttrycks i vårt sätt att känna och väcka känslor samt att röra vid varandra. Sexualiteten påverkar tankar, känslor, handlingar och gensvar och därigenom vår psykiska och fysiska hälsa.

Att som personal förstå och förhålla sig till sex och sexualitet utifrån tanken om psykisk och fysisk hälsa kan bidra till att omsorgsarbetet och mötet med brukarens sexualitet kan få en vidare innebörd och större betydelse. Att bemöta och inkludera känslor av sexualitet borde ske lika självklart som andra starka känslor, exempelvis ilska, sorg eller glädje. Därmed inte sagt att detta är så enkelt att hantera i den vardagliga situationen. I vardagen finns även många andra aspekter att hantera och respektera som exempel föräldrars syn på sin ungdoms sexualitet, sexuella uttryck och förutsättningar/möjligheter till att skapa relationer. Likaså kvarstår upplevelsen av brist på kunskap i ämnet, osäkerhet kring förhållningssätt/bemötande liksom kännedom om vad personal kan – får – ska göra utifrån arbetsbeskrivning, policydokument och handlingsplaner.

DET DAGLIGA ARBETET

Här ges beskrivningar av händelser som kan utspela sig i vardagen inom LSS – verksamhet såväl fritids, boende som korttidsboende. Förhoppningen och tanken är att dessa händelser väcker igenkänning, och blir föremål för samtal, kunskapssökande och utgångspunkt till ett inspirations- och förändringsarbete.

Vad ser personal?

De ser och upplever brukare/ungdomar som söker närhet, gärna kramas, visar sin sexuella lust och även öppet sexuell aktivitet som onani. Den omedelbara behovstillfredsställelsen är vanligt förekommande och kräver personalens vägledning och bemötande.

De noterar ungdomarnas okunskap om sin kropp och kroppens funktion. De upplever att det hos ungdomarna kan finnas en oförmåga att hantera sexuella känslor. En svårighet blir att veta när, var och hur det är möjligt att visa sina känslor. De noterar sökandet kring ungdomarnas förståelse av sin sexuella identitet och sexuella läggning.

De ser och möter föräldrars förklaringar kring sin ungdoms behov och omsorg. När det kommer till behov och omsorg kring sexualitet blir dessa oftast osynliggjorda och outtalade från föräldrarnas sida. Föräldrars osynliggörande av sexualitet sker oftast av en stor omsorg men också rädsla för att deras barn ska bli sexuellt utsatta eller själva begå övergrepp. Personalen ser att de i sitt omsorgsarbete ska ha fokus på ungdomen, de ska vara intresserade och ställa frågor kring vad de noterar. De ser att sexualitet är ständigt närvarande i deras arbete, men också att de har för lite kunskap och känner sig osäkra i sitt bemötande.

Vad gör personal?

Utifrån de händelser som de möter i sin vardag allt från närhetsbehov i allmänhet, till de mer sexuella uttrycken i synnerhet (exempelvis onani), beskriver personalen att de känner sig osäkra i sitt bemötande. De noterar en avsaknad av gemensam hållning inom personalgruppen vilket de menar beror på en avsaknad av samtal kring, kunskap om och verktyg för hur de ska hantera sexuella beteende som exempelvis onani. Beroende av respektive personals egen trygghet att hantera uttryck för sexualitet, överlämnas därför vissa frågor till den personal som känner sig mest bekväm att hantera situationen.

Detta innebär att sexualitet bemöts på olika sätt vid olika arbetsplatser. Detta bidrar till att personalen ibland upplever situationerna som tillfredsställande och ibland som bristfälliga.

Reflektioner som framkom i enkätsvar visar på att personal:

- Oftare följer föräldrarnas vilja och behov
- Pendlar mellan olika roller och ansvarsområden
- Bemöter ämnet/frågan enskilt, istället för gemensamt som arbetsgrupp
- Ofta ser de det negativa kring sexuella uttryck

Vad vill personal?

När personal återger berättelser från sin vardag kopplat till sina ungdomars kunskap om sig själv/sin kropp/sin sexualitet, sin förmåga att skapa relationer, ge uttryck för sin förälskelse och aktiviteter sprungna ur sexuell lust vittnar de om behovet och viljan att ge ett bra bemötande. Ett bemötande som dels är pedagogiskt utifrån kunskapsbehov, men som också är bekräftande, stödande och inkluderande. De ger uttryck för ett behov av samsyn kring förhållningssätt och bemötande: hur gör vi – vad säger vi – när säger vi – vem säger vad.

Föräldrarna och deras betydelse/roll finns ständigt med i det vardagliga arbetet och även där efterlyser personal en samsyn kring bemötande och förhållningssätt. När det gäller ämnet sexualitet kopplat till deras ungdom är erfarenheten att detta ibland är en ”het potatis” som inte riktigt förs tas om hand. För att bättre bemöta föräldrarna vill personal ha betydligt tydligare riktlinjer och stöd.

Ett axplock av vad personal vill:

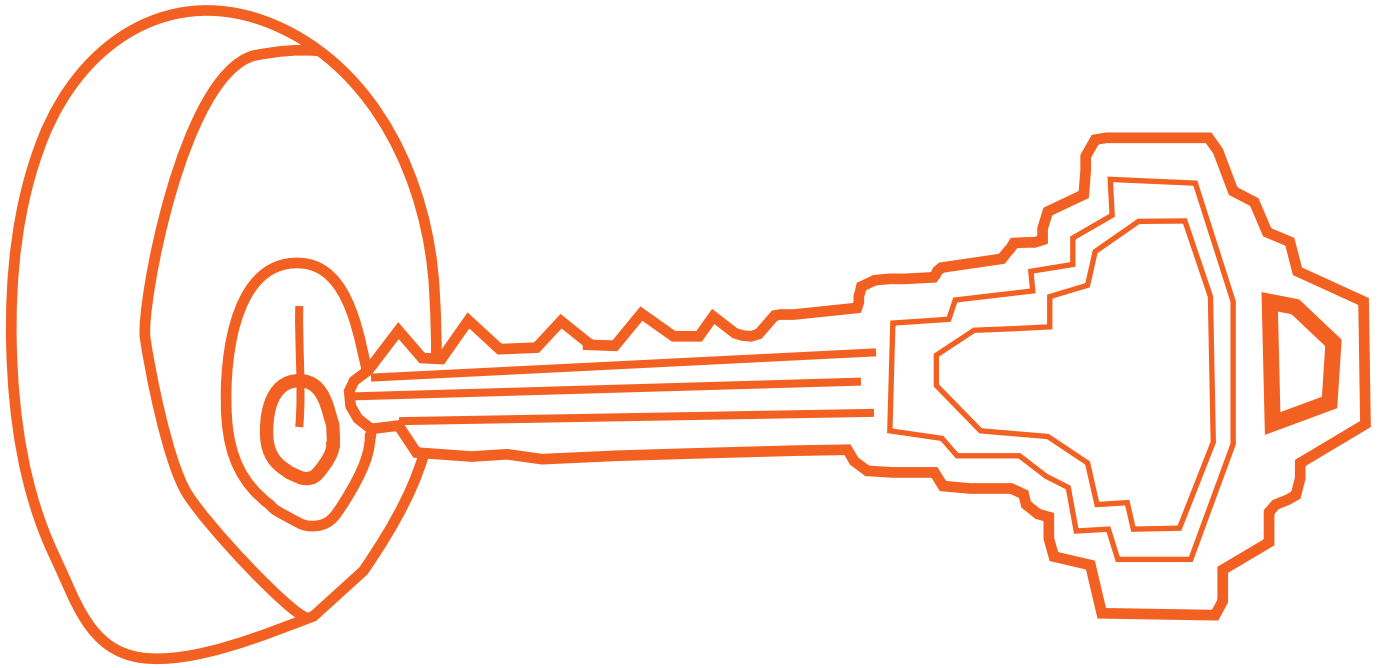
- Sex och samlevnad borde få mer plats i arbetet
- De ska fortsatt vara öppna
- De vill förbättra nya sätt att tänka och fundera över sina normer och värderingar
- Ha tydligare roller personal kontra föräldrar (inte applicera föräldrarollen)
- Ge ett bra och konkret bemötande
- Få mer kunskap och verktyg i sitt arbete

Vad behöver personal?

Eftersom det tydligt framkommer i våra samtal och möten med personal samt i deras enkätsvar: att sexualitet ständigt finns närvarande i deras arbete, att en stor vilja och ett stort intresse finns hos merparten av personalgrupperna är förutsättningarna de allra bästa för ett utvecklingsarbete. Ett arbete som utgörs av inhämtande av ytterligare kunskap och kompetensutveckling men även av att ta fram konkreta riktlinjer såsom handlingsplaner och policydokument.

Vad som framkommer som behov:

- Önskemål om material och tips
- Organisationsförändring i form av tydligare mandat och stöd i arbetet
- En handlingsplan för arbetsplatsen
- Hjälp och stöd i mötet med föräldrarna
- Handledning för att utveckla sitt arbete på bästa sätt



Reflektioner

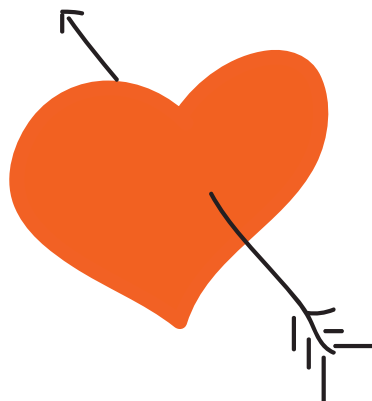
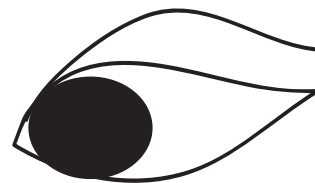
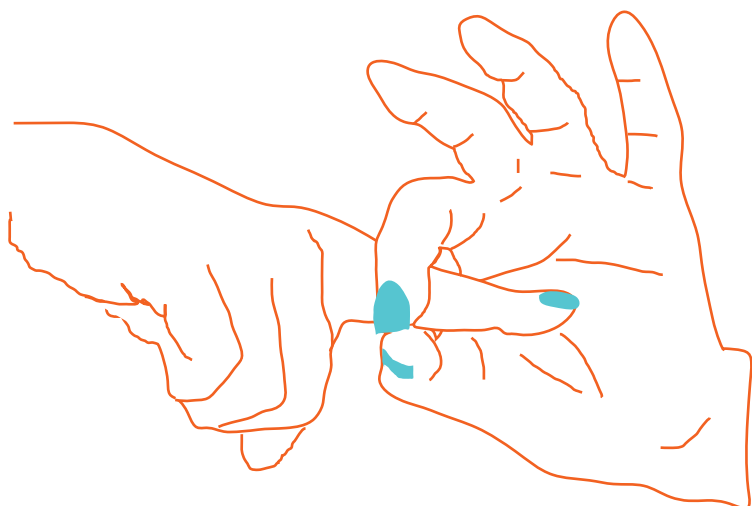
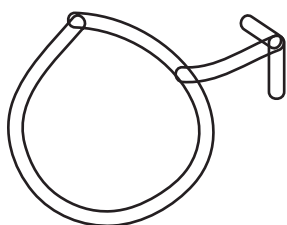
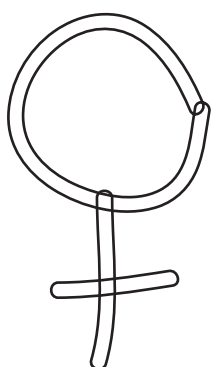
Den reflektion vi gör utifrån våra träffar och samtal med personal är att det finns en stor närvaro och delaktighet från personalen sida i mötet med sina ungdomar. Personalen delar ungdomarnas vardag och tar del av deras frågor kring sin livssituation, inte minst när det gäller frågor om sex och sexualitet. Trots personalens engagemang upplever de svårigheter och tillkortakommanden vad gäller sin kunskap, förhållningssätt och bemötande.

Detta är inte i sig någon unik företeelse som gäller just för personal som arbetar med funktionsnedsatta personer utan är något vi har erfarenhet av i vårt arbete med utbildning av andra personalgrupper (*ex. pedagoger, behandlingshempersonal, vårdpersonal*) som möter ungdomar/unga vuxna. Vår erfarenhet är däremot att just personal som arbetar med intellektuellt funktionsnedsatta ungdomar i betydligt högre grad och mer ocensurerat får ta del av ungdomarnas sexualitet och sexuella uttryck.



För att erhålla de bästa förutsättningarna och möjligheterna i arbetet blir vår sammanfattande reflektion att:

1. Personal erhåller stöd och hjälp genom utbildning och handledning för ett professionellt bemötande i sitt arbete.
2. Ett strukturellt förändringsarbete genom handlingsplaner och policydokument bidrar till att roller blir tydligare och skapar trygghet.
3. Ge anhöriga information om policydokument samt möjlighet att få mer information och utrymme för diskussion om sexualitetsfrågan.



Kapitel 2 - Varför och hur ska vi jobba med det?

Möjlighet

Omvårdnad

Yrkesoll

Risker

Njutning

Obekväml

Yrkesoll

Rättighet

Ansvar

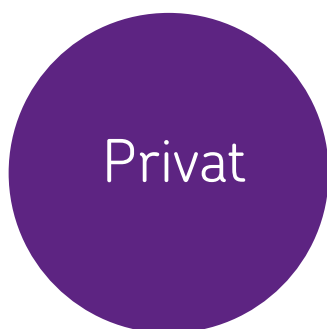
Utnyttjande

Kunskap

Privat

DE TRE P:na - EN FÖRKLARINGSMODELL

I vårt arbete med personalutbildningar använder vi oss bland annat av en modell som tjänstgör som ett pedagogiskt hjälpmedel för att tydliggöra och förklara skillnader, förutsättningar, hinder och möjligheter i arbetet. Denna modell benämns som de tre P:na.



Egen upplevelse

Privat är där vi samtliga befinner oss. Vi förhåller oss på olika sätt till vår egen privata sexualitet där kunskap, sexualsyn och erfarenhet utgör den referensram som är grunden i hur vi reagerar och agerar. Detta är fullkomligt förståeligt i allmänhet men utgör en klar begränsning i det professionella arbetet kring sexualitet i synnerhet, där det är nödvändigt att lyfta bort vårt "privata jag".



Uttrycksättet

Personlig kan betraktas som det sätt som vi verbalt uttrycker oss i samtal och möten och även blir vårt sätt att hantera frågor kring sexualitet. Eftersom personligheter är olika kan sättet vi närmar oss eller pratar om sexualitet också bli olika. Det kan handla om svårigheter att benämna vissa ord och aktiviteter. Det kan innebära att göra tydliga markeringar i vad som anses rätt och riktigt i frågan eller exempelvis via skämt och avståndstagande. Men det kan också ske med en tillåtande attityd, inbjudan och självklarhet att sexualitet ska kunna vara talbart.



Kompetens

Professionell blir i en förlängning av det personliga, att personal med självklarhet, kunskap och trovärdighet möter och förhåller sig till den enskilda individens sexualitet. Ett professionellt förhållningsätt innebär att ha arbetat med sig själv, sin egen sexualitet, sitt synsätt (normer/värderingar), ha tillägnat sig kunskap och därför förmedlar att "jag kan lyssna på dig och möta dina behov".

NÄTVERKET KRING UNGDOMEN

Chef

Som chef har du möjligheten att inspirera, ge stöd och legitimera för din personal värdet av att sexualitet, samlevnad och relationer finns som en naturlig del inom omsorgsarbetet. En väg till denna legitimitet är genom ett strukturellt förändringsarbete. Att skapa handlingsplaner och policydokument som bidrar till att personalens roll och funktion blir tydligare och därmed skapar trygghet i arbetet. En handlingsplan och ett levande policydokument kan också bli användbart som ett politiskt verktyg för att beskriva ett omsorgsarbete som är i ständig utveckling.

Personal

Som enskild personal eller i samverkan med kollegor kan du/ni genom att identifiera och beskriva ert dagliga arbete vad gäller händelser kring sexualitet, samlevnad och relationer hålla ämnet levande och därmed påverka förändringsarbetet. En möjlighet för ett kompetenshöjande arbete är att erhålla stöd och hjälp via utbildning och handledning för ett professionellt bemötande i arbetet. En ytterligare möjlighet är att i genomförandeplanen beskriva varför sexualitet, samlevnad och relationer är viktigt i omsorgsarbetet. Genomförandeplanen är även ett värdefullt dokument som information i mötet med anhöriga.

Anhörig

Att vara anhörig eller förälder till ett barn, en ungdom som är beroende av omsorg och tillsyn kan sannolikt väcka kluvna känslor. Det innebär att rollen som omsorgstagare, förälder och anhörig, numera delas med personal. Det kan bli en rollförskjutning som innebär att fler personers normer, värderingar och handlingar påverkar ungdomens vardag och utveckling. Erfarenheter visar att kring frågor som sexualitet, samlevnad och relationer kan det uppstå olika synsätt och förhållningssätt som kan upplevas bekymmersamma, både för anhöriga som för personal. En möjlighet för samtliga parter att samtala och mötas kring ämnet är att det finns ett policydokument som anhöriga kan förhålla sig till och känna sig trygga med. Ett dokument som kan vara levande och utgöra möjlighet för anhöriga och personal att lyfta in nya frågor eller erfarenheter som uppstår?

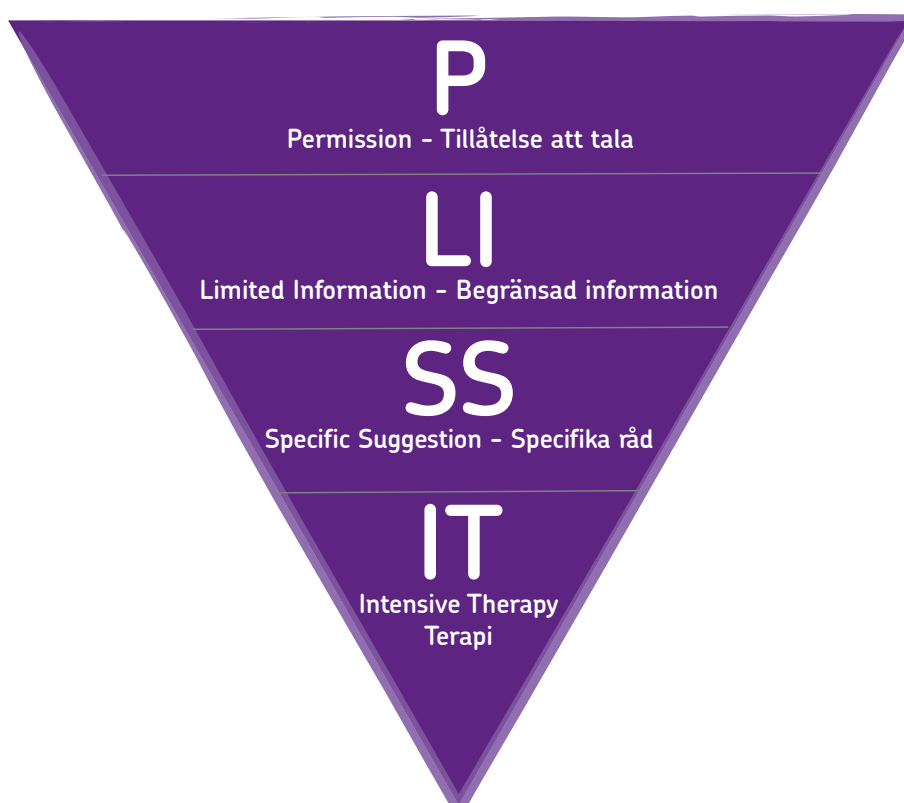
VARFÖR SKA PERSONALEN JOBBA MED DET?

Eftersom ni möter brukaren i deras mest privata och personliga sfär är sex och sexualiteten ett naturligt inslag i det mötet. Därför är det viktigt att utifrån ett professionellt perspektiv skapa trygga förutsättningar för dig som är personal, att möta brukarnas frågor och känslor kring sex och sexualitet.

Metoder

Det finns flera metoder att använda sig av. Många av dessa finns säkert att hitta i det pedagogiska arbete som ni redan använder. En metod kan vara svår att applicera om det inte finns en naturlig väg in i ämnet. Det kan kännas obekvämt och påtvingat att ta upp ett ämne som man inte är van att arbeta med. PLISSIT-modellen är ett bra verktyg för att kunna se vad ni kan göra, hur stort ert utrymme är för att göra något och hur ni kan öka ungdomarnas utrymme att tala om sexualitet på er arbetsplats.

PLISSIT är ett verktyg som är bra att gå igenom med arbetsgruppen för att tydligt klargöra vilket ansvar som är personalens och vilket ansvar som ska lösas med hjälp av andra insatser.





Tillåtelse att tala

För personal som arbetar inom LSS verksamhet handlar det främst om att vara på modellens två första nivåer. Hur visar vi på vår arbetsplats att det är tillåtet att tala om frågor som rör kroppen, känslor eller sexualitet? Detta görs alltid med just arbetsplatspecifika insatser. Är det en plansch på väggen som säger, här finns plats för kärlek, är det en bok om kroppen i bokhyllan, är det en regnbågsflagga som hänger i köket, en tub glidmedel i badrumsskåpet, är det en ny film bland filmerna? Detta kan tyckas vara små förändringar men dessa sänder ut signalen om att det är ok att prata om sexualitetsfrågor här. Bara den tillåtelsen gör stor skillnad. Att arbetsgruppen gemensamt arbetat med detta, funderat tillsammans och kommit fram till vad just ni ska göra för att visa att tillåtelsen finns, kan göra just denna skillnad.

Begränsad information

I modellens andra steg handlar det om att göra plats åt ungdomarnas frågor och ge svar i de fall som det går. Här kan en policy i hur just er arbetsplats förhåller sig till exempelvis onani, ge er en trygghet och en tydlighet som behövs för att våga svara på frågor. Här gäller det att just er kompetens om ungdomarna tas tillvara för att deras frågor och handlingar ska bli tagna på allvar. Oftast räcker det långt.

Specifika råd

På denna nivå rör vi oss kring specifika frågor runt brukarens behov. Det kan handla om kunskap, hjälpmedel för onani exempelvis eller pedagogiska verktyg för att hantera specifika situationer. Vems ansvar är det att hjälpa just era brukare att kunna få tillgång till anpassade onanihjälpmedel? Finns kunskapen på arbetsplatsen eller blir det snarare att hänvisa vidare till andra instanser. Kanske är detta frågor som ska hanteras av personal inom habilitering.

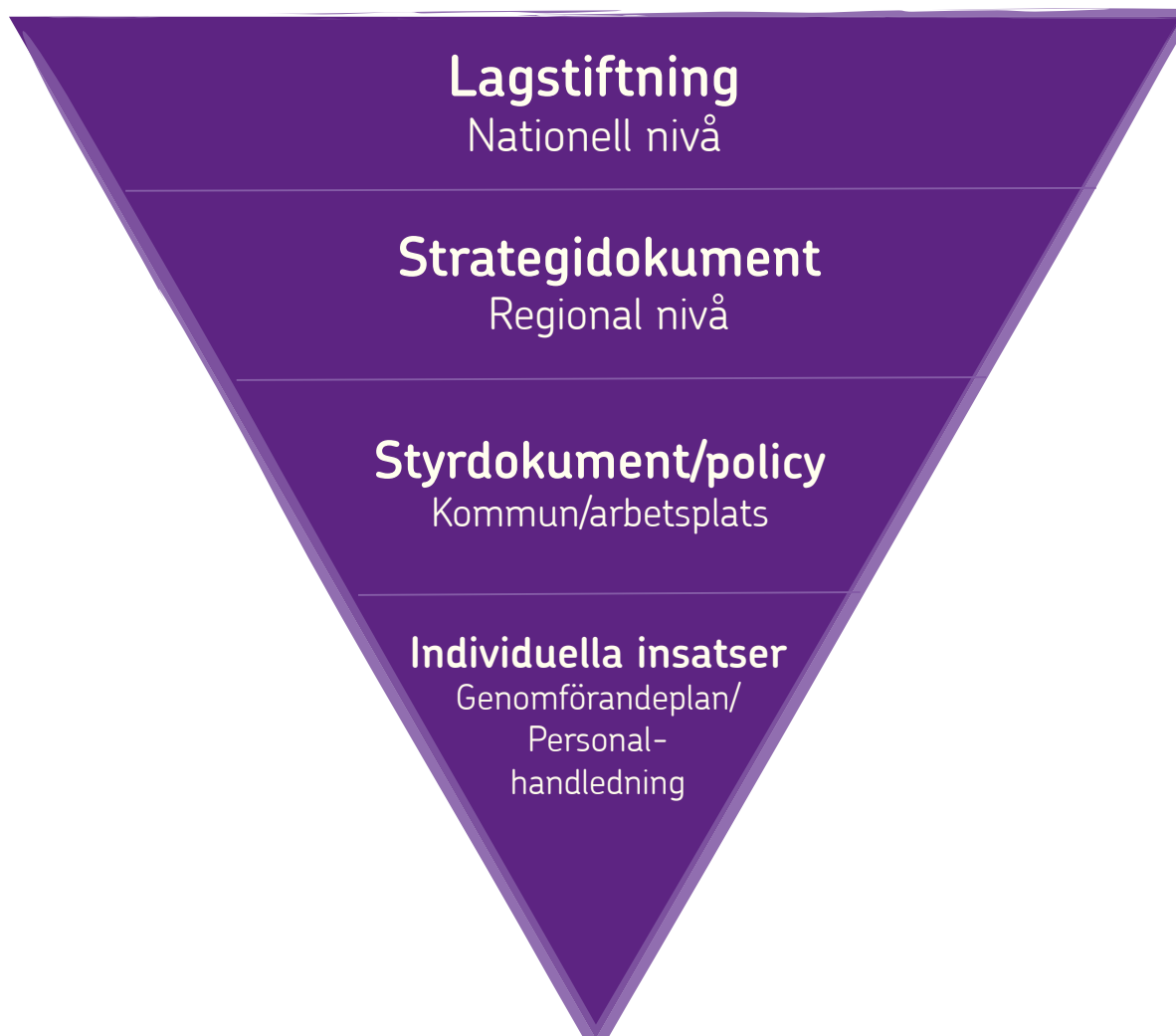
Terapi

På denna nivå handlar det mer om djupare problematik som kan röra sig om kroppen i form av funktion eller om beteenden som brukaren behöver få hjälp att lära sig hantera. Att arbeta på denna nivå kräver specialistkompetens.



VAD, NÄR, VAR OCH HUR FÅR JAG...

Detta är frågor som arbetsgruppen bör hålla levande. Det går att skapa ramar för att enklare kunna förklara för exempelvis anhöriga hur ni som professionella handskas med sexualitetsfrågor. För att veta vad ni får göra bör vi titta på ett strukturellt perspektiv där vi kan applicera PLISSIT-modellen för att förklara handlingsutrymme samt ansvar på olika nivåer.



LAGSTIFTNING - Nationell nivå

Lagstiftning finns för att värna om individen och ge personal handlingsutrymme i sin yrkesutövning.

Inom LSS-verksamhet finns det flera lagar som påverkar arbetet och hjälpen som brukaren får. Vad säger Socialstyrelsens etiska rådets utskott för sociala frågor kring sexualitetsfrågan inom ramarna för yrkesutövningen?

Kan en personlig assistent hjälpa en person med funktionsnedsättning att onanera?

“Att bistå någon med insatser för att underlätta för denne att själv utföra en sexuell handling såsom onani anser rådet är förenligt med en professionellt bedriven vård och omsorg förutsatt att detta är ett frivilligt åtagande från personalens sida.

Att däremot utföra den sexuella handlingen och därmed även få en sexuell relation till brukaren, är inte att betrakta som frivilligt och kan inte heller inrymmas i ett anställningsförhållande.”

En ledamot i rådet menade att även utförandet av en sexuell handling kan inrymmas i personals arbetsuppgifter förutsatt att överenskommelse om detta ingåtts helt frivilligt.”

Källa: <http://www.socialstyrelsen.se/etikisocialtjansten/skapersonligassistenthjalpaper>

STRATEGIDOKUMENT - Regional nivå

På nästa nivå har vi strategier. Vilka arbetsdokument beskriver yrkesrollens förhållningssätt till sex och sexualitetsfrågor på din arbetsplats? Finns det några sådana?

Många landsting har mer övergripande dokument om den sexuella hälsan. Dessa brukar ofta finnas under folkhälsa, om de finns överhuvudtaget. Region Skåne har ett övergripande styrdokument för arbetet med sexuell hälsa, Strategi för sexuell och reproduktiv hälsa i Region Skåne 2011- 2015.

Region Skåne strategi för sexuell och reproduktiv hälsa 2011- 2015 har följande mål:

- Att förebygga sexuellt överförbara infektioner inklusive hiv
- Att förebygga oönskade graviditeter
- Att förebygga sexuellt våld, könsstympning och prostitution
- Att förebygga våld och diskriminering på grund av sexuell läggning

I strategin understryks behovet av att utveckla det förebyggande arbetet inom sexuell och reproduktiv hälsa och även arbetet med att synliggöra särskilt riskutsatta grupper nämns som ett prioriterat arbetsområde. En sådant grupp är individer med funktionshinder som särskilt riskutsatta grupper.

<http://utveckling.skane.se/utvecklingsomraden/folkhalsa-och-social-hallbarhet/sexuell-halsa/>

STYRDOKUMENT - Kommunal-/arbetsplatsnivå

På tredje nivå har vi styrdokument och policy. Det kan vara arbetsplatser själva som tagit fram rutiner eller handlingsplan för sex och sexualitetsfrågor. Dessa dokument är ofta levande, vilket betyder att de anpassas och förändras tillsammans med verksamheten och dess brukare.

Verksamheten Sexuell hälsa inom Malmö stad arbetar med interventioner främst riktade till medarbetare och ledare inom LSS-verksamheter.

Det kan till exempel röra sig om konferenser, utbildningar och samtalsunderlag för att underlätta arbetet kring vårdtagare och sexualitet.

För att utveckla och formalisera arbetet ytterligare under 2014 har Sexuell hälsa fått medel för att utveckla riktlinjer som ska förtydliga och underlätta arbetet med vårdtagare och frågor som rör sexualitet. Detta kommer att genomföras med hjälp av nya utbildningssatsningar och marknadsföring av de nya kommungemensamma riktlinjerna.

Sexuell hälsa har bland annat tagit fram ett samtalsunderlag kring sexualitet, känslor och intimitet. Det riktar sig till dig som arbetar med personer med olika former av intellektuell funktionsnedsättning.

<http://malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Folkhalsa/Sexuell-halsa/Verksamhetsomraden/Vard-och-omsorg.html>

INDIVIDUELLA INSATSER - Brukarnivå

Genomförandeplanen är en av de dokument där sex- och sexualitetsfrågor kan lyftas för individen. På denna nivå ingår också andra parter som finns i brukarens liv, såsom skola och föräldrar. Föräldrarnas frågor och oro kring sin ungdom och skolans ansvar. Förutom brukare och föräldrar är varje individ i personalgruppen viktig på denna nivå.

Vardagen för personalen handlar om specifika situationer där det ska ges utrymme för att kunna skapa en tillåtande atmosfär men också få utrymme att reflektera över brukarnas beteende och personalbeslut vid svåra dilemman.Handledning är en utmärkt metod för personalen att upprätthålla yrkeskompetens och försäkra sig att sexualitetsfrågan inte faller bort eller att personal inte får hjälp i sin yrkesutövning.

Övningar

På följande sidor finns det två olika övningar uppdelade i tre delar. Tanken är att dessa övningar ska ge personal och personalgrupper tillfälle till diskussioner och reflektioner. De finns också för att väcka tankar kring hur arbetsplatsen kan och vill arbeta med frågorna rörande sex och sexualitet.

Sova i samma säng - Del 1

På vårt korttidsboende har vi två ungdomar som har visat intresse för varandra. De är kära och har tydligen blivit ihop. Eftersom de båda är 16 år så ser vi inte något fel med det. I början var vi oroliga över att den ena var lite mer påstridig än den andra men nu har vi försäkrat oss om att båda är lika mycket intresserade av detta. Båda säger att de är kära och brukar ofta sitta bredvid varandra och hålla handen. Vi har däremot sagt att de inte får göra det vid matbordet då det kan bli lite stökigt när andra ungdomar också vill hålla hand. Förra veckan berättade Inger att paret hade frågat om de fick sova i samma säng.

Inger menade då att eftersom de är över 15 så ska det inte vara några problem, men Karl han menade att vi måste fråga föräldrarna först och Lena hon var övertygad om att någon måste ta med flickan till ungdomsmottagningen först, för hon ville i alla fall inte ha en graviditet på sitt ansvar. När vi pratade med chefen om det här sa chefen att besked skulle lämnas snart om hur vi som personal ska agera och nu har det gått en månad. Ungdomarna fortsätter tjata och fråga om att sova ihop och nu så här en fredag eftermiddag är det bara jag och en vikarie här och jag vet faktiskt inte vad som är rätt eller fel att göra.

Kan detta hända på din arbetsplats?

Mötet vid dammen - Del 1

I kommunens fritidsverksamhet erbjuds många olika aktiviteter. Ett populärt inslag är datorn som ger möjlighet att både söka information men också chatta med kompisar. Datorn är centralt placerad med viss avskildhet så att besökarna kan känna sig privata när de chattar. En fredag eftermiddag meddelar Anna 18 år glatt till personalen att senare på eftermiddagen skall hon möta killen hon länge har chattat med. Äntligen ska hon få möta honom i verkliga livet. Han har bil och de ska tillsammans köra runt och ha kul.

Personalen har kännedom om att Anna har chattat, de har pratat om vad det innebär att ha kompisar på ett chattforum, men kanske inte insett att det kan innebära ett verkligt möte. Anna säger att de har stämt möte vid dammen, eftersom detta är den plats som killen bäst känner till. Detta möte skapar viss oro och funderingar hos personalen: vem är killen, hur gammal är han, varför hämtar han inte Anna vid fritids, ska de meddela föräldrarna samtidigt som de gläds med Anna som ser framemot att få möta sin chattkompis och åka med i hans bil.

Kan detta hända på din arbetsplats?

Sova i samma säng - Del 2

Just denna fredageftermiddag var det väldigt få ungdomar på boendet, så jag hade mycket tid för att göra roliga saker. Vi bestämde att det skulle bli pizza och filmkväll. Efter maten satte vi oss i soffan och nästan direkt kröp paret nära. Allt eftersom filmen gick blev flickan så trött att hon somnade i soffan, vilandes på sin pojkväns arm. När filmen var slut väcktes hon försiktigt av pojkvännen och hon var då på uruselt humör. Med sitt sätt berättade hon att hon absolut inte tänkte

gå och lägga sig om hon inte fick sova hos sin pojkvän. Hon började skrika och kasta saker och grät alldeles otröstligt. Pojkvännen blev påverkad av detta och även han vägrade lägga sig utan henne bredvid. Vikarien blev ganska chockad och jag fick försöka lösa detta på bästa sätt och sa till slut ja till att de fick sova tillsammans. Men bara om dörren var öppen. Detta lugnade situationen och paret sov efter bara en halvtimme i samma säng.

Vad väcker exemplet för känslor?

Mötet vid dammen - Del 2

Personalens oro växer. Anna är ju förvisso 18 år gammal men omogen för sin ålder. Tänk om killen inte är snäll. Personalen försöker förmå Anna att be killen hämta henne vid fritids istället för vid dammen. Anna fortsätter säga att han inte vet var fritids ligger men känner till dammen bättre och det blir där de ska träffas. Anna berättar för en av personalen som hon har stort förtroende för att det är hon

som bestämt mötesplats. Hon vill inte att killen ska få veta att hon har en funktionsnedsättning. ”Jag vill ju vara som andra” säger Anna. Efter detta blir personalen ännu mer orolig. Anna däremot verkar gladare än på länge, killen och hon har chattat igen och han har köpt en fin present till henne. Hon ser väldigt mycket fram emot träffen.

Vad väcker exemplet för känslor?

Sova i samma säng - Del 3

På måndagen blev jag uppringd av chefen. Chefen var väldigt upprörd och ville träffa mig redan samma dag. Jag gick dit utan att egentligen veta vad det rörde sig om men ändå med en klump i magen. På mötet berättade chefen att personalen på lördagen hade fått stora besvär när paret skulle lägga sig och att de tydligt sagt att de fått sova ihop natten mellan fredag och lördag. Jag svarade att det stämde och att de hade sovit ihop. Jag förklarade

situationen samt att jag hade varit extra uppmärksam hela natten.

Chefen oroade sig väldigt över vad föräldrarna skulle säga och jag blev faktiskt ganska arg. Vi hade ju bett om hjälp för över en månad sen men aldrig fått veta hur vi skulle lösa det. Var chefen medveten om hur många beslut vi dagligen måste ta där vi är utelämnade till vår erfarenhet och eget omdöme.

Hur hade du handskats med situationen?

Mötet vid dammen - Del 3

Nu är personalen mer orolig än innan. Killen har en present, är det för att han förväntar sig något av träffen, sex kanske? Och vad vet Anna om sex, tänk om hon smittas av nån sjukdom eller blir gravid? Eller tänk om hon går med på sex fast hon inte vill, bara för att vara snäll tillbaka. Personalen resonerar kring detta och beslutar sig för att informera föräldrarna,

så de kan fatta ett beslut kring vad som är rätt att göra.

Föräldrarna informeras och är väldigt tacksamma över att personalen berättat. De beslutar att avstyra träffen och istället ta med Anna på bio den kvällen. Anna blir ledsen och gråter mycket men personalen känner sig ändå lättade.

Hur hade du handskats med situationen?

Kapitel 3 - Policy



POLICY

Eftersom alla arbetsplatser har sina unika situationer och behov kommer policyn nedan inte behandla specifika situationer utan ska fungera som ett stöd för er arbetsplats för att undvika att ni som medarbetare ska hamna i en situation där det läggs orimligt höga krav på er eller där ni utlämnas till godtycklighet.

Varje policy bör innehålla ett syfte, mål, begreppsdefinitioner samt ansvarsområden och kompetensutveckling.

Syfte

Syftet med en policy är att ha ett grundmaterial för att synliggöra, lyfta och arbeta med frågan på arbetsplatsen. I policyn är det viktigt att ni gemensamt kommer fram till ett syfte och att detta skrivs ner.

Detta kan ingå i en beskrivning:

- Vilka behov finns det på arbetsplatsen?
- Vilka av dessa behov ska vi prioritera att arbeta med den närmsta tiden?
- Vem är målgruppen?
- Vad ska vi uppnå och hur påverkar detta målgruppen?

Mål

Mål ska helst vara tidsbestämda och med en tydlig ansvarsfördelning. Det är även bra om målen är mätbara och går att följa upp en tid efter att policyn trätt i kraft. Vilka ytterligare mål vill vi uppnå med vårt arbete? Vilka hinder och vilka möjligheter finns det för att vi ska kunna uppnå våra mål?

För att policyn ska vara ett levande dokument är det viktigt att målen revideras och uppdateras kontinuerligt. Det är målen som ni använder som måttstock på hur ni arbetar med frågan på arbetsplatsen.

Målen ska vara:

- Specifika
- Konkreta
- Mätbara
- Realistiska
- Tidsbestämda

Begreppsdefinitioner

När man arbetar med sexualitetsfrågan är det viktigt att gemensamt diskutera ordens betydelse innan man formulerar själva policyn. Det kan finnas många olika syn och förhållningssätt på sexualitet inom arbetsgruppen. Ord som är viktiga att definiera kan vara:

- Vad ingår i begreppet sex?
- Vad är porr?
- Skillnad på begreppen sexualitet och sex
- Tvång och ovilja
- Lust

Ansvarsområden

Denna del är kanske policyns viktigaste. Utan den är det svårt att veta vem som gör vad och vem som har mandat att göra vad. Då kan policyn snabbt bli inaktuell och inte verksamhetsanpassad.

Frågor som kan vara bra att ställa sig:

- Vem har ansvar för att leda och följa upp arbetet?
- Vem gör vad och hur ser avgränsningen ut för respektive ansvarsområde?
- Vem bär ansvar för att uppföljning och revidering ska ske?

Personalomsättning är en verklighet som alla verksamheter lever med. Därför kan det vara en idé att ha flera personer som ansvarar för policyns uppdatering.

Kompetensutveckling och handledning

Lämna gärna utrymme i policyn för att diskutera behov av kompetensutveckling för personal och chefer. Handledning i frågor gällande sexualitet och sexuell hälsa är ett ypperlig metod att både öka sina kunskaper och få stöd i vardagen kring dessa frågor. Om inte handledning är möjligt så är det viktigt att veta var personal kan vända sig med sina frågor och funderingar. Lämna därför gärna utrymme i policyn för att undersöka vem på arbetsplatsen som har mandat att besluta om möjligheten till handledning som handlar om sexualitet eller sexuell hälsa.

EXEMPEL PÅ HUR EN POLICY KAN UTFORMAS

Policy gällande sexualitet på: _____

Policyn senast uppdaterad: _____

Ansvarig chef för policyn: _____

Huvudrubriker:

Onani

Sova över

Nakenhet

När brukare visar sexuellt intresse för personalen

Porr

Närhet, var går gränsen?

Hjälp- och preventivmedel

Föräldrarnas önskemål



Sexvågledarna
Barkgatan 15, Malmö
hej@sexvagledarna.se
0721-657388, 0702-218628
www.sexvagledarna.se



Kompetenscenter Sexualitet
Grynbodgatan 8, Malmö
utbildning.malmo@rfsu.se
040-305700
www.rfsu.se/malmo