



Rapport Delaktighetsmodellen 2014-2016

Lena Ekelöf, Eva Klang

Innehåll

1.Historik.....	3
2.Beskrivning av modellen	3
3.Nationell utbildning för kursledare till vägledarkurser enligt Delaktighetsmodellen	3
4. Regionala utbildningar i Delaktighetsmodellen	4
5. Nätverksmöten för vägledare i Delaktighetsmodellen	4
6.Utvärdering av utbildningarna.....	4
7.Delaktighetsmodellen och ett salutogent synsätt.....	5
8.Delaktighetsmodellen i Degerfors kommun.....	6
Bilaga 1:.....	9
Bilaga 2	14
Bilaga 3	15

1. Historik

Delaktighetsmodellen har inspirerats av en dansk utvärderingsmodell, BIKVA (Brugerinddragelse i kvalitetsarbejde; finns presenterad i Dahlberg och Vedung 2001. FoU Välfärd i Skåne har använt vissa delar från BIKVA i utvecklingen av Delaktighetsmodellen. Modellen har anpassats till möten mellan brukare och deras personal inom exempelvis funktionshinderområdet eller äldreomsorgen och syftar till att lyfta fram och stärka den ”svagare” partens perspektiv.

Gullacksen och Hejdedal (2014) beskriver hur Delaktighetsmodellen utvecklades i en period då socialtjänstens insatser på allvar började diskuteras utifrån ett brukarperspektiv. Medborgarnas specifika rättigheter som brukare och möjligheter till inflytande över sin livssituation betonades.

Delaktighetsmodellen beskrivs som ett exempel på ett arbetssätt som ska underlätta en jämlik dialog mellan brukare och personal. Avsikten är att stärka brukarens engagemang och inflytande över sin vardagssituation och sin nära omgivning. Gullacksen och Hejdedal menar vidare att idén med Delaktighetsmodellen är att stödja, träna och stimulera brukarens intresse för att uttrycka och föra fram sina behov och önskemål. Det är en väg mot egenmakt och ett meningsfullt liv.

2. Beskrivning av modellen

Modellen bygger på dialogsamtal kring önskade teman och frågor som sammanfattas i s.k. stafettfrågor. Samtalen förs i mindre grupper efter ett visst mönster – delaktighetsslingor. Brukare träffas för sig och personalen för sig, innan alla sammanstrålar för en gemensam diskussion. Samtalen leds av ett vägledarpar med särskild utbildning i Delaktighetsmodellen. Dessa får inte vara personal till brukarna. Vägledarna leder mötena samt är en länk mellan grupperna. Det är också de som för stafettfrågorna mellan grupperna. Metoden kräver anpassning till deltagarna och rådande förhållanden, vilket ger vägledarna en särskild funktion utöver att leda själva slingan. Vägledarna är inte handledare, konflikt- och problemlösare, terapeuter, behandlare, rådgivare eller konsulter. Ett vägledarpar bör ha återkommande uppdrag för att hålla sina erfarenheter vid liv.

3. Nationell utbildning för kursledare till vägledarkurser enligt Delaktighetsmodellen

Intresset för att utveckla metoder för brukarnas delaktighet inom socialtjänsten ökade genom det nationella utvecklingsarbetet för en evidensbaserad socialtjänst som även omfattar funktionshinderområdet. Detta har bidragit till att intresset för Delaktighetsmodellen spridits utanför Skåne och flertalet regioner i Sverige utbildade kursledare i modellen.

En nationell utbildning arrangerades och genomfördes av de personer från FoU Välfärd i Skåne som har utarbetat Delaktighetsmodellen och de ansvarade för att utbilda kursledare till vägledarkurser.

Två personer deltog från Örebro län i den nationella utbildningen. Målet med utbildningen var att deltagarna ska kunna genomföra egna vägledarutbildningar enligt Delaktighetsmodellen för personal inom funktionshinderområdet. Det var en rekommendation att personerna skulle arbeta i par. Ett moment i utbildningen var att prova på vägledarrollen genom att leda en delaktighetsslinga. Efter de tre utbildningsdagarna vidtog den praktiska delen av kursen som

innebar att deltagarna självständigt skulle arrangera och genomföra sin första vägledarkurs i sin hemkommun.

4. Regionala utbildningar i Delaktighetsmodellen

Region Örebro valde att utbilda två personer som kursledare för att utbilda vägledare i Delaktighetsmodellen. Det blev vi, Lena Ekelöf och Eva Klang som fick den uppgiften. Vi har under projekttiden utbildat minst två vägledare från varje projektkommun under 2014 och 2015. Men då övriga kommuner i länet blev intresserade av modellen, så erbjöds även de att delta i de två utbildningarna som arrangerades 2015. Totalt har tre utbildningar i Delaktighetsmodellen genomförts under projekttiden och totalt har 45 vägledare utbildats i Delaktighetsmodellen i 11 av länets 12 kommuner, enligt nedanstående fördelning.

Askersunds kommun	3 vägledare
Degerfors kommun	5 vägledare
Hallsbergs kommun	2 vägledare
Hällefors kommun	2 vägledare
Karlskoga kommun	8 vägledare
Kumla kommun	4 vägledare
Laxå kommun	2 vägledare
Lekebergs kommun	4 vägledare
Lindesbergs kommun	4 vägledare
Ljusnarsbergs kommun	3 vägledare
Örebro kommun	8 vägledare
<hr/>	
Totalt	45 vägledare

Utbildningen omfattade fyra dagar med 3 timmar/dagar och varje utbildning avslutades med att deltagarnas chefer bjöds in och gruppen tillsammans reflekterade över utbildningen och Delaktighetsmodellen.

5. Nätverksmöten för vägledare i Delaktighetsmodellen

Alla vägledare som slutfört kursen har blivit inbjudna att delta i nätverksmöten för fortsatt utveckling i sin vägledarroll. Nätverksmötets syfte är att vara ett lärande nätverk för erfarenhetsutbyte, inspiration och kompetenspåfyllnad. Deltagare från första utbildningen hade en nätverksträff våren 2015 och en nätverksträff genomfördes under hösten 2015. Till den senare träffen var även vägledare från utbildning två och tre inbjudna.

Vägledarna i regionen har också startat en facebook-sida där man kan dela med sig av sina erfarenheter eller få tips mellan nätverksträffarna. Allt eftersom vägledare utbildats i modellen har fler personer besökt och använt sig av facebook-sidan.

6. Utvärdering av utbildningarna

Tre regionala utbildningar för vägledare i Delaktighetsmodellen har genomförts och totalt utbildades 45 vägledare under projekttiden.

En skriftlig slututvärdering gjordes efter varje utbildning i form av en enkel enkät som bestod av sju frågor. Tre av dessa med fasta svarsalternativ och fyra öppna svar. Totalt besvarade 34 personer enkäterna.

En fråga som ställdes var ”*vad som var särskilt bra i utbildningen.*”

- Deltagarna framhöll värdet av att man genomförde en slinga under utbildningstiden och man kunde se att modellen fungerade i verkligheten och på olika ställen.
- Modellen är tydlig att jobba utifrån och det har inte varit så svårt att förstå syftet med arbetssättet.
- Utbildningsledarnas rollspel om hur det kan gå till på ett brukarmöte.
- Bra att få jobba med uppgifter mellan träffarna
- Utbildningsledarna uppfattades som bra och duktiga.

Helhetsintrycket av utbildningen visade att 30/34 gav ett positivt omdöme om utbildningen. 29/34 ansåg att det praktiska upplägget av delaktighetsslingan var mycket bra. Varje utbildning avslutades med att deltagarnas chefer bjöds in och gruppen tillsammans reflekterade över utbildningen och Delaktighetsmodellen.

Det som vid dessa avslutningssamtal framkom var att brukarna hade satt stort värde på gruppträffarna. Personal, vägledare och chefer uttryckte förvåning över att ny förståelse för brukarnas tankar och syn på sin vardag hade uppstått som ett resultat av genomförda delaktighetsslingor. Många beskrev en attitydförändring till sitt arbete i bemötandet gentemot brukarna. Andra exempel gavs som visade att brukare vågade mer, framförde synpunkter och önskemål som de inte tidigare fört fram. Samtliga menade att vägledarna hade en viktig funktion och att de kommer ”utifrån” är av stort värde för gruppträffarna. Både vägledare och chefer hade noterat en tydlig kompetensökning kring delaktighetsfrågor hos vägledarna. Det krävs dock att delaktighetsarbetet har en tydlig förankring inom en verksamhet. De svårigheter vid genomförandet av delaktighetsslingor som nämns är oftast knutna till organisatoriska frågor.

Delaktighetmodellen visade sig vara en bra och enkel metod för att öka brukarnas inflytande och delaktighet i sin vardag. Metoden ansågs vara lätt att omsätta i praktiken, upplevelsen var att personalen kände sig trygga i att arbeta med modellen. Den gav även ett snabbt resultat som påvisar de förbättringsområden som brukarna önskade få till stånd och att alla blev delaktiga, både brukare och personal. Den stora utmaningen som återstår, efter att en slinga genomförts, är dock att omsätta de synpunkter på förändringar som framkommer i den praktiska vardagen så att reella förändringar verkligen sker. För att utveckla brukarnas delaktighet krävs även en långsiktig strategi för att integrera denna metod i det reguljära arbetet och i verksamhetsplaner eller andra styrdokument.

7. Delaktighetsmodellen och ett salutogent synsätt

Alla verksamheter för äldre personer och personer med funktionsnedsättning har fastställt en värdegrund som personalen ska följa i sitt arbete. Målet är även att ha ett salutogent förhållningssätt. Ett sådant uppmärksammar faktorer som bidrar till hälsa och resurser som kan bidra till att behålla hälsan. I stöd- och omsorgsarbeten innebär detta att personalen utgår från och har fokus på det ”friska” hos brukaren eller patienten dvs. det som de klarar av och som får

dem att må bra. Forskaren Aaron Antonovskys teori (1991) om känsla av sammanhang, KASAM, utgår från ett salutogent perspektiv. För att människor ska uppleva denna känsla av sammanhang i livet krävs att de upplever sin verklighet som: begriplig (möjlig att förstå), hanterbar (att kunna påverka och hantera svårigheter) och meningsfull (att vara engagerad, ha förmåga att möta utmaningar och ha mål att sträva mot). En person som har hög KASAM anses ha god förmåga att hantera motgångar och svårigheter. En dialog som syftar till att lyssna, tala öppet och förstå andras perspektiv, leder till att individernas känsla av sammanhang kan stärkas, menar Antonovsky (a a). En sådan dialog förutsätter en tillitsfull stämning mellan deltagarna vilket är en förutsättning för deras känsla av sammanhang. Då blir det möjligt att våga granska sina egna perspektiv och öppna för perspektivbyten. De som varit med i delaktighetsringar beskriver ofta upplevelser av perspektivbyten som att ”*det öppnar ögonen*”, ”*det blev ett ny-tänk*” och ”*jag fick en aha-upplevelse*”. Dialogen får på så sätt betydelse för hur vi försöker begripliggöra, förutsäga och finna mening i sammanhanget.

Delaktighetsmodellen blir ett redskap för att göra vardagen begriplig, hanterbar, meningsfull och skapa en ökad känsla av sammanhang, KASAM, för såväl brukare som personal. Alla deltagare får goda möjligheter och tid för att i sina respektive grupper reflektera kring brukarnas möjligheter till inflytande över sina liv. För brukarna kan just upplevelsen av att följa en förändring eller uppgift från idé till genomförande, skapa ett sammanhang och mening med delaktigheten. Delaktighetsringan skapar på så sätt ett delaktighetsperspektiv mellan brukare och personal istället för ett omhändertagande.

I delaktighetsfrämjande arbete ger de tre komponenterna i KASAM god pedagogisk vägledning genom att konkretisera byggstenarna i delaktighetsprocessen mot empowerment. Helt konkret kan detta följas i Harry Shiers delaktighetsstege (Gullacksen&Hejdedal 2015).

Möjligheterna för att utveckla ett salutogent förhållningssätt för både brukare och personal är att de omges av en organisation som i sin struktur och funktion möjliggör ett sådant synsätt. Det kan gälla synen på rutiner, arbetstider, på kollektiv kontra individ eller på flexibilitet i arbetets utförande. Genom att verksamheten uppmuntrar förändring och utveckling stöds också lärande och implementering av metoder och ny kunskap. Återkommande delaktighetsringar kan vara ett medel för att träna och vidmakthålla ett salutogent förhållningssätt i verksamheten och för att öka både personalens och brukarnas känsla av sammanhang.

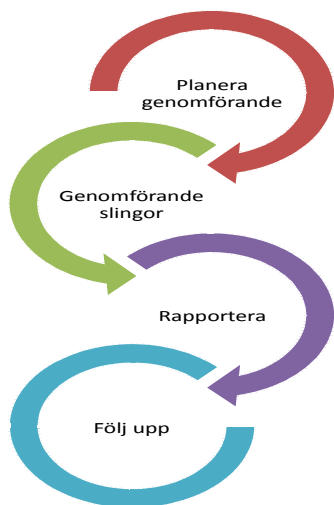
Referenser

Antonovsky, A. (1991). *Hälsans Mysterium*. Natur och Kultur: Stockholm.
Gullacksen, A-C. & Hejdedal, RM. (2015). Vad är delaktighet för dig? Rapport Kommunförbundet Skåne. www.kfsk.se/delaktighet

8. Delaktighetsmodellen i Degerfors kommun

Rutin

Delaktighetsmodellen genomförs med två slingor per boende och år. För arbetet med Delaktighetsmodellen ska en arbetsplan tas



fram för varje boendeenhet och år. Ansvarig chef för respektive boende ska tillsammans med vägledarna planera in träffarna och vilket tema som ska tas upp inom respektive boendeenhet.

Efter avslutat ”slinga” skriver vägledarna en rapport med stöd av den mall som finns. Ansvarig chef ansvarar för att rapporten följs upp tillsammans med arbetsgruppen på respektive boendeenhet. Åtgärder vidtas utifrån det som framkommit i rapporten och dokumenteras.

Föregående rapport följs upp tillsammans med de enskilda på varje boendeenhet innan ny slinga startas.

All dokumentation samlas under O:LSS/Delaktighetsmodellen

Erfarenheter

Att arbeta både som vägledare och utbildare i modellen har varit mycket berikande för oss. Utbildningen är uppskattad av deltagarna och det märks att det finns ett behov ute i verksamheterna att lyfta frågan om den maktbalans som råder mellan brukare och personal. Inom OoF i Degerfors kommun har vi hittills genomfört tolv slingor. Teman och stafettfrågor finns som bilagor till denna rapport.

Det vi märkt är att det är viktigt med en tydlig information om vad syftet med modellen är, både till brukare och personal. Denna information bör upprepas kontinuerligt för att påminna om poängen med träffarna.

Vi ser att det blir enklare ju fler slingor brukarna har deltagit i. De vet vad som förväntas av dem och de förstår syftet med mötena. Vi ser det som en lärandeprocess där det måste få ta tid. För varje gång blir det lite bättre. De flesta brukare vill gärna vara med på ”slingorna” och de tar träffarna på stort allvar.

Vi har också erfarenheten att det blir ”bättre” möten då vi är på neutral plats. Vi har haft brukarmöten på daglig verksamhet när vi pratat om boendet t.ex.

Reflektion

Att våra chefer valt att se till att det finns en rutin i arbetet med modellen känns viktigt, då vi ofta får höra att arbetet ”rinner ut i sanden” där ingen sådan rutin finns. Det är av stor vikt att modellen finns med som ett verktyg i verksamhetsplanen för socialnämnden, för att upprätthålla en evidensbaserad praktik. För närvarande finns delaktighetsmodellen omnämnd i en bilaga till verksamhetsplanen. Modellen är enkel att använda sig av och genom rutiner och utvärderingar så

kan både verksamheten, personalen och den enskilde se goda vinster med denna.

Det är dock viktigt att se att modellen är *en del* av delaktighetsarbetet. Man kan jobba på många sätt med frågan, t.ex. ”husmöten”, brukarråd, genomförandeplaner. Delaktighetsarbetet ska genomsyra allt vi gör. Där är ofta delaktighetsmodellen en ögonöppnare.

Resultat/vinst

- Man har startat en "aktivitetsgrupp" med personal från varje boende för att kunna samordna t.ex. vissa utflykter. Man kommer att ha ett läger på Degernäs camping bl.a.
- Det har satts upp förslagslådor på boendena.
- Man har börjat jobbat med kommunikation med hjälp av habiliteringen på ett boende då man genom en slinga sett att behovet finns.
- En del inköp har gjorts utifrån brukarnas önskemål.
- Ändrade rutiner runt matsituationen.
- Personalen lär känna brukarna på ett nytt sätt som kan medföra ändrade arbetsrutiner och ändrat förhållningssätt.
- Brukarna vågar mer och mer göra sin röst hörd.
- Brukarna känner sig viktiga. (man blir lyssnad på)

Framtid

Nästa steg är att förbättra rutinerna runt vad som kommit fram under "slingan". Numera finns ett dokument till hjälp för fortsatt arbete med det som framkommit. Se bilaga.

Framöver hoppas vi kunna utbilda ett par brukarvägledare. En uppgift som stärker och får den enskilde att växa. En brukarvägledare kan också vara till stor hjälp för vägledarna då brukarvägledaren bidrar med sitt perspektiv.

Modellen kan även användas i andra verksamheter. Vi har utbildat två vägledare inom äldreomsorgen där man genomfört två slingor. Man upplevde att det fanns ett stort behov av att lyfta frågan om delaktighet där och önskar att till hösten utbilda ytterligare två vägledare. Vi skulle i framtiden kunna använda oss av varandra som vägledare i varandras verksamheter.

Bilaga 1:

Tema:

Bemötande

Stafettfrågor:

Från boende till personal:

- Varför får vi inte vara i uppehållsrummet efter 20:30?
- Får vi störa när ni sitter på kontoret?

Från personal till boende:

- Tycker ni att vi bemöter er med respekt?
- Tycker ni att vi har tid att lyssna på er?

Tema:

Får du bestämma där du bor?

Stafettfrågor:

Från brukarträff 1 till personalgruppen:

Måste man ha en särskild städdag?

Från personal till brukargruppen:

1. Är det bra att få välja själv?
2. Vågar ni berätta för personalen vad ni tycker/tänker?
3. Vad tycker ni om att man inte får välja sina grannar?

Tema:

Får du bestämma där du bor?

Stafettfrågor:

Från brukarna till personalgruppen:

- Varför ska kommunen spara pengar genom att ta bort gratis fika för oss?(Man sparar på en svag grupp.)
- Får vi köpa in saker till vårt gemensamma utrymme i källaren?
- Kan vi få mer utflykter?
- Vilka regler finns egentligen på boendet? Hur är det med alkohol t.ex.?
- Varför är hyran så hög?
- Kan ni informera när ni har personalmöte?
- Vilken hjälp har vi rätt att få av personalen?

Från personal till brukargruppen:

- Tycker ni att det ä svårt att berätta för personalen om vad ni tycker? Om det är så, hur ska personalen göra för att det ska kännas enklare?
- Vilken hjälp skulle ni vilja ha?
- Vad vill ni ha för saker i källaren?
- Skulle det vara bra med en förslagslåda där man kan vara anonym?
- Om möjlighet fanns att välja ett annat boende, skulle ni vilja flytta då?

Tema:

Får du bestämma där du bor?

Stafettfrågor:

Från de boende till personalen:

- Tänker ni på om ni är trevliga mot oss?
- Märker ni när vi ångrar oss för att vi har gjort något som är fel?
- Vem ska måna om mig när mamma och pappa blir äldre?
- Varför måste man göra som alla andra med maten?
- Kan man flytta om man vill?

Från personalen till de boende:

- Vad vill ni ändra på i matsituationen?
- Hur tycker ni att man är som personal när man är trevlig?
- Vet ni vem som är er kontaktpersonal på boendet?

Tema:

Självbestämmande.

(Vet man om att man får stänga sin dörr och vara ifred? Varför har alla sina dörrar öppna?)

Stafettfrågor:

Från brukare till personal:

Varför anställer ni inte fler killar?

Kan personalen ta reda på vilka som vill att man ska knacka på dörren?

Kan vi få vara med och bestämma vad vi ska äta?

Från personalen till brukarna:

Är det svårt att vänta?

Varför får man vänta ibland tror ni?

Behöver alla hjälp ibland?

Hur vill ni bestämma vad ni ska äta?

Varför vill ni ha fler killar i personalen?

Tema:
Fritid

Stafettfrågor:

Från brukare till personal:

Varför har det inte blivit så många utflykter i sommar?

Kan vi gå på teater/ bio?

Kan ni lägga om personalschemat för att tillgodose enskilda önskemål?

Varför har ni slutat att sätta upp lappen på dörren när det är personalmöte?

Från personal till brukare:

Varför lämnar ni inga förslag till aktiviteter?

Skulle ni vilja ha en kontaktperson?(utifrån)

Om något annat boende ska göra något och det finns plats, skulle ni vilja följa med då?

Tema:

Fritid. Gemensamma utrymmet.

Stafettfrågor:

Från brukare till personal:

Varför har vi inte veckomöten varje vecka?

Kan ni göra bilder på olika aktiviteter som finns att välja på?

Vid ommöblering/ändring av gemensamhetsutrymmet, kan ni fråga oss vad vi tycker?

Om man inte vill följa med på en utflykt/aktivitet, kan man välja att vara hemma då? Ex. vårt gäng

Från personal till brukare:

Husmöten varje vecka, varannan vecka eller 1 gång/månad?

Vad vill ni ta upp på mötena?

Kommer ni ihåg trivselreglerna som finns för det gemensamma utrymmet för både boende och personal?

Vill ni att vi skriver upp dom och har bilder med?

Tema:

Fritid

Stafettfrågor:

Från brukare till personal:

Kan ni fråga oss oftare om vi vill göra någon aktivitet?

Ge oss alternativ - gärna bilder.

Kan vi göra semesterresor på boendet? Kan man i så fall välja att åka själv med en personal eller åka med hela gruppen?

Från personal till brukare:

Har ni några egna förslag på aktiviteter

Skulle ni vilja ha ett läger på Degernäs igen?

Om man vill åka själv med en personal, vad vill ni göra då?

Tema:

Det gemensamma utrymmet.

Stafettfrågor:

Från brukarträff 1 till personalgruppen:

1. Får alla följa med och handla om man vill?

2. Får vi vara med och bestämma hur det ska se ut/ Vad man kan göra i det gemensamma utrymmet?

3. Vi lyssnar på er - lyssnar ni på oss?

Från personal till brukargruppen:

1. Tycker ni att borden står bra nu?

2. Vill ni ha bestämda platser?

3. Får ni sitta och äta var ni vill?

4. Är det något ni vill köpa in/ändra på i "mysis"?

Från brukarträff 2 till personal:

- Kan vi få en större soffa till "mysis"?
- Kan vi få en soffa som är hel ute i det gemensamma?
- Finns det fler spel än Fia?

Tema:

Fritid.

Stafettfrågor:

Från brukare till personal:


Vet ni om vad vi tycker om att göra på fritiden?

Ska vi ha en sommarfest på skolgatan/brogatan?

Från personalen till brukarna:

Gör vi sånt som ni tycker om att göra när ni är lediga?

Bilaga 2

 DEGERFORS KOMMUN Socialförvaltningen	Dokumentet upprättat och aktuell version		Senast reviderat	Dok kod	Diarienummer
	20150929	1			
Dokumentansvarig (tjänstetitel och namn)			Utfärdare (namn)		
Robert Cederholm Verksamhetschef			Robert Cederholm		
Dokumentnamn (samma som filnamn)		Lagras under rubrik		Berörda verksamheter	
Delaktighetsmodellen					

Delaktighetsmodellen i Degerfors kommun

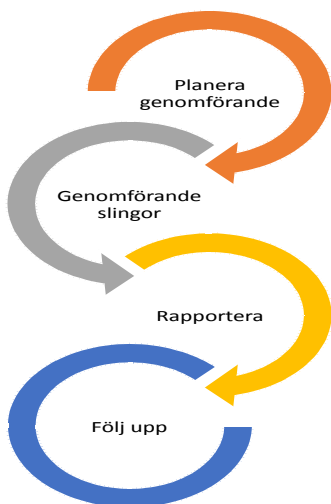
Syfte

Arbetet med Delaktighetsmodellen⁽¹⁾ syftar till att stärka de enskildas möjligheter och förmåga att ha ett inflytande över sina liv.

Genom arbetet med Delaktighetsmodellen så ökar vi personalens förståelse för sitt uppdrag. Därigenom får vi ett mer jämlikt möte mellan den enskilde och anställd personal inom kommunens verksamheter.

Beskrivning av arbetsätt

Delaktighetsmodellen är en dialogform som är uppdelad genom flera olika gruppträffar utifrån ett bestämt tema. Dessa träffar kallas gemensamt för en ”slinga” och där träffarna och temat fungerar som en röd tråd. Delaktighetmodellen genomförs med två slingor per boende och år. Vägledarna ska inte arbeta inom den boendeenhet som de genomför delaktighetsmodellen på. För arbetet med Delaktighetsmodellen ska en arbetsplan tas



fram för varje boendeenhet och år. Ansvarig chef för respektive boende ska tillsammans med vägledarna planera in träffarna och vilket tema som ska tas upp inom respektive boendeenhet.

Efter avslutat ”slinga” skriver vägledarna en rapport med stöd av den mall som finns. Ansvarig chef ansvarar för att rapporten följs upp tillsammans med arbetsgruppen på respektive boendeenhet. Åtgärder vidtas utifrån det som framkommit i rapporten och dokumenteras.

Föregående rapport följs upp tillsammans med de enskilda på varje boendeenhet innan ny slinga startas.

All dokumentation samlas under O:LSS/Delaktighetsmodellen

Bilaga 3

Information om delaktighetsmodellen regionalt/lokalt:

Metoder för brukarinflytande och medverkan inom socialtjänst och psykiatri.

- en kartläggning av forskning och praktik.

Av socialstyrelsen

<https://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/18536/2011-12-20.pdf>

Delaktighetsmodellen

- en väg mot empowerment

Uppföljningserfarenheter från skåne

Av FoU välförd

skriftserie 2014:1

Ann-Christine Gullacksen

RoseMarie Hejdedal

<http://kfsk.se/socialtjanst/wp-content/uploads/sites/4/2015/03/Skriftserie-2014-webb.pdf>

Film om Delaktighetsmodellen

<http://ebp.kfsk.se/film-om-delaktighetsmodellen/>

Beskrivning av utförande av Delaktighetsmodellen i Degerfors kommun

<http://www.intranet.degerfors.se/download/18.6e1ee0e214e0d3700e82750/1455105979901/Delaktighetsmodellen.pdf>