



Grundad 1991 av
Karl Grunewald

Särtryck ur Intra nr 1/2021

Redaktion

Hans Hallerfors
Redaktör, layout, ansvarig utgivare
Tel 070-7428547
e-post: hans.hallerfors@telia.com

Roger Blomqvist
Ekonomi och prenumerationer
e-post: info@tidskriftenintra.se

Erik Tillander
Text, reportage
Tel 070-4085097

Prenumerantärenden

www.tidskriftenintra.se
Eller ta kontakt med
Intra/Kaktusvägen 38
125 55 ÄLVSJÖ
e-post: info@tidskriftenintra.se
Tel: 073-4199543

INTRA är en tidskrift som utkommer
med fyra nummer per år. Prenume-
rationen gäller för fyra nummer när
än du börjar.

Betala på PlusGiro: 636 55 62 - 5
eller bankgiro: 5308 - 1485.
Prenumerationspris: 380 kr.

Finland: Betala 38 Euro på
postgiro 800011-70844089.

Organisationsnummer:
814000-8890.

Tryck: Exakta tryckeri

ISSN 1102-4143

INTRA är befriad från moms.

INTRA ges ut av Stiftelsen Intra
vars ändamål är att verka för ökad
information om resultatet av
forskning, metodutveckling och
samhällets insatser beträffande
personer med utvecklingsstör-
ning och andra med närliggande
problematik.

Ledamöter: Roger Blomqvist, Hans
Hallerfors, Gunilla Lagergren,
Mårten Söder, Erling Södergren,
Iren Åhlund.

Suppleanter: ,
Maj-Britt Lindh, Erik Tillander.

Delaktighetsmodellen 13 år

Alla blir vinnare!

**Delaktighetsmodellen är ett sätt att stärka
den svages röst och jämna ut maktbalansen
mellan två parter inom LSS-verksamheterna:
brukarna och personalen. Den används på
många håll i landet och resultaten är positiva,
menar RoseMarie Hejdedal och Ann-Christi-
ne Gullacksen.**

Alla blir vinnare!

Delaktighetsmodellen är ett sätt att stärka den svages röst och jämna ut maktbalansen mellan två parter inom LSS-verksamheterna: brukarna och personalen. Den används på många håll i landet och resultaten är positiva, menar RoseMarie Hejdedal och Ann-Christine Gullacksen, som står bakom modellen.

Det var omkring 2008 som RoseMarie Hejdedal och Ann-Christine Gullacksen i sin kontakt med LSS-verksamheter upplevde att brukarna inte fullt ut var delaktiga och hade självbestämmande. Erfarenheten var att detta med inflytande och medbestämmande mest bara blev prat. Samma problem ser de idag:

– Man pratar mycket om delaktighet men det finns inte så många metoder som involverar brukarna, säger Ann-Christine Gullacksen. Delaktighetsmodellen handlar om att stärka den svages röst och på det sättet jämna ut maktbalansen i t.ex. gruppboheter och dagliga verksamheter.

När de började testa Delaktighetsmodellen såg de omedelbart att den fungerade. Modellen fick snabb spridning, framför allt i Skåne där RoseMarie Hejdedal och Ann-Christine Gullacksen håller till.

Hur delaktighetsmodellen fungerar

1. Vägledarna

Grundläggande för Delaktighetsmodellen är att det finns utbildade vägledare som har rollen som samtalsledare och budbärare mellan den svaga och den starkare gruppen. Dessa vägledare leder inte en slinga i sin egen verksamhet.

– Poängen är att de ”kommer utifrån”, dvs de är inte personal till brukarna. De möter båda grupperna på lika villkor dvs. underlättar för det jämlika mötet. Både brukare och personal söker lösningar, förslag och delar synpunkter kring temat i samförstånd. Vägledarna är inte samtalspartners på så sätt att de diskuterar med deltagarna eller kommer med förslag. De är heller inte konfliktlösare, utan de håller samtalet igång bland annat genom att hjälpa till att få fram stafettfrågorna, som de för mellan grupperna.

2. Slingan

Kortfattat fungerar delaktighetsslingan så här:

Först sker ett informationsmöte som alla deltagare ska delta i. Vid detta möte presenteras ett tema som slingan ska utgå från.

Sedan har vägledarna ett möte med brukarna (deltagarträff 1) där de samtalar kring temat. På det mötet bestäms ett antal frågor, stafettfrågor, som vägle-

darna tar med till mötet som de har med personalen (personalträff). Dessa diskuterar även temat och fun-derar över brukarnas stafettfrågor.

Därpå har vägledarna ett nytt möte med brukarna (deltagarträff 2) då de får veta personalens stafettfrågor till dem.

Sedan avslutas allt med ett gemensamt möte för alla deltagarna där de tillsammans diskuterar stafettfrågorna. Till sist på detta möte deltar chefen när man gör upp en handlingsplan.

Personalens tveksamheter

Det händer att personalen tvekar inför Delaktighetsmodellen.

– I början kan det finnas en osäkerhet hos personalen som tänker att brukarna ska ”racka ner på dem” och att det ska bli tråkigheter för dem. Men sen visar det sig nästan alltid att de farhågorna är obefogade. Brukarna är fantastiska på att fånga precis vad det handlar om, och det är väldigt sällan det blir klaganden eller något sådant, utan det är konstruktivt och man tänker positivt.

Lång- och kortsiktiga vinster

Det viktigaste resultatet av delaktighetsmodellen syns kanske först på längre sikt. Modellen förändrar alla som deltar, vilket också är ett av målen. Ann-Christine Gullacksen säger att empowerment är en viktig princip för delaktighetsmodellen.

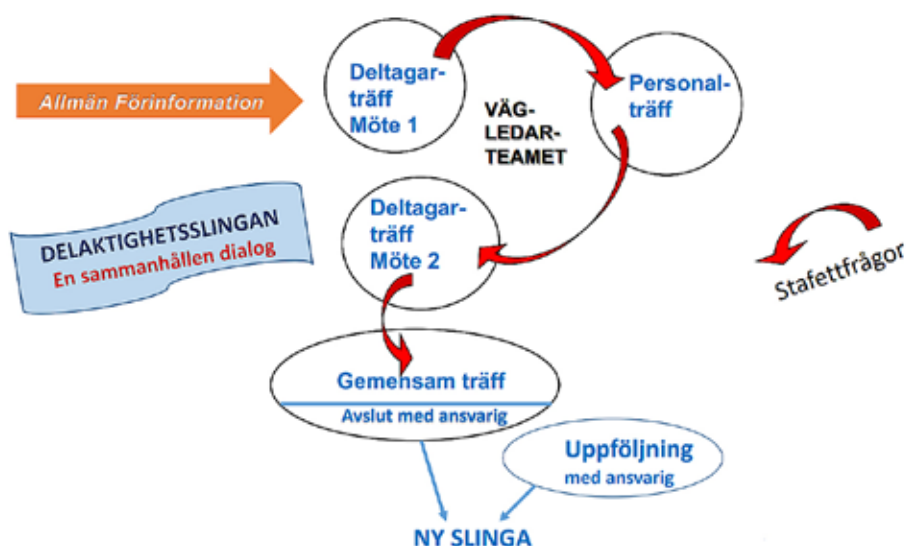
– Idén bygger på empowerment, att individen växer tillsammans i sin grupp genom att de diskuterar temat tillsammans, lär sig av varandra, lär sig lyssna och formulera sig, vilket i sin tur ger ett bättre självförtroende.

Även personalen genomgår en förändring:

– Att vara med i en delaktighetsslinga höjer helt enkelt kompetensen hos personalen, de lär mer om både brukarna och sig själva och tar det med sig.

Även de enkla förändringarna är viktiga.

– De skapar motivation. Om man har kommit med ett konkret förslag som till exempel leder till att man möblerar om i gemensamhetsrummet blir det en motivationskraft som i sin tur leder till att man vill



fortsätta med nya delaktighetsslingor. Och att man själv är med och genomför förändringen! Det är en annan sak vi trycker på: att personalen inte fixar allt utan att brukarna är med i själva görandet.

Chefen viktig

Även om cheferna inte deltar i slingans samtal så är deras engagemang nödvändigt för att uppnå ett bra resultat. De ska starta processen och se till att ta in vägledare som inte själva arbetar i verksamheten. De måste också stödja alla som deltar, vara med på det inledande informationsmötet och även ta del av resultatet.

– Delaktighetsmodellen kan fungera som en del av en verksamhetsutveckling och då är det oerhört viktigt att cheferna är med i satsningen så att en slinga inte bara blir en liten rolig episod som bryter vardagen utan kan leda vidare till fler slingor, säger RoseMarie Hejdedal och fortsätter:

– Vi försöker hela tiden hitta sätt att nå chefer, till exempel genom att ordna särskilda utbildningsdagar för chefer tillsammans med vägledare.

En sak som också underlättar mycket är om det finns en samordnare som ansvarar för delaktighetsmodellen i kommunen.

– Eftersom cheferna inte kan använda sin egen personal till vägledare så kan det bli ett pussel att få ihop



RoseMarie Hejdedal och Ann-Christine Gullacksen har skapat delaktighetsmodellen som nu används i flera kommuner för att öka brukarinflytandet.



det. Samordnaren kan också ha som uppgift att informera nya chefer. I de kommuner där de har samordnare ser vi också att de har lättare att få det att flyta.

Kreativa vägledare

Det finns tillfällen då delaktighetsmodellen inte passar. Man ska till exempel inte använda den som en metod att försöka lösa konflikter. Ett annat problem kan vara hur man når dem som har kommunikationssvårigheter, men med bildstöd brukar det ändå ordna sig berättar RoseMarie Hejdedal:

– Det har hänt att man tvekat om det ska kunna gå, men vägledarna har för det mesta lång erfarenhet av

att jobba med personer med intellektuell funktionsnedsättning och de visar sig vara oerhört kreativa och skickliga på att se möjligheterna. Så det går ofta mycket bättre än förväntat och resultatet kan bli riktiga aha-upplevelser för alla inblandade.

Svårt under pandemin

Modellen är numer spridd i hela landet. RoseMarie Hejdedal och Ann-Christine Gullacksen har utbildat kursledare, alltså personer som i sin tur kan utbilda vägledare, som nu finns i 18 län. I mer än i hälften av landets kommuner finns utbildade vägledare. Bara i Skåne finns vägledare i 22 kommuner.

Men som för många andra verksamheter var 2020 och nu i början på 2021 en svår tid för delaktighetsmodellen. Just nu råder besöksförbud på många arbetsplatser och vägledarna kan inte göra några slingor. Några har ändå lyckats, eftersom de haft ett aktuellt tema som handlat om vad pandemin betytt.

Som de flesta andra har de nu i Coronatider arbetat med digitala vägledarutbildningar.

– Vi funderar på att pröva att låta vägledarna ha träffarna digitalt, säger RoseMarie Hejdedal. Det kan ju fungera för en del men det är inte så vi byggt modellen...

Ser fram mot fler slingor

Modellen har utvärderats några gånger och Socialstyrelsen nämner den i skriften *Vägar till ökad delaktighet: kunskapsstöd för socialtjänsten om arbete med stöd och service enligt LSS*. Men det som gör Ann-Christine Gullacksen och RoseMarie Hejdedal trygga i sitt arbete är den respons de får.

– Folk är positiva och har motivation och de ser att brukare utvecklas och ser fram mot nya slingor.

RoseMarie Hejdedal och Ann-Christine Gullacksen ser också gärna att fler brukare utbildar sig till brukarvägledare.

Enklaste sättet att förstå hur en slinga går till är att se den film som ligger på deras hemsida:

www.delaktighetsmodellen.se

Erik Tillander.

