



FARSTA STADSDELSFÖRVALTNING
UTREDNINGSENHETEN BARN UNGDOM

Kvalitetsutmärkelsen 2010

klassen övriga verksamheter

**Tävlingsbidrag från Utredningsenheten
barn ungdom**

Farsta stadsdelsförvaltning Utredningsenheten barn ungdom
Ansvarig chef:

Kicki Hofling, telefon 08-508 18074

Telefon 08-508 18 000 Fax 08-508 18 239
E-post farsta@stockholm.se
Besöksadress Storforsplan 36. Farsta centrum
Postadress Box 113, 123 22 Farsta

www.stockholm.se/farsta

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	Sid.
1 INLEDNING	3
2 CHEF - LEDARSKAPET	4
2.1 Ledarskapets idé	4
2.2 Kommunikation	5
2.3 Lärande och kompetensutveckling	6
2.4 Arbetet med att uppnå resultat	7
2.5 Förutsättningar för utveckling	7
3 ENHETENS ÅTAGANDEN	10
4 EFFEKTIVT RESURSENTNYTTJANDE	18
5 RESULTAT	19
5.1 Redovisning och resultat av uppföljningsmetoderna	19
5.2 Verksamhetens ökande tillströmning	21
5.3 Klientdialoger	21
5.4 Medarbetarundersökningar	22
5.5 Ekonomiskt resultat	22
5.6 Personalomsättning	23
5.7 Sjukfrånvaro	23
6 UTVECKLING	23
6.1 Verksamhetsutveckling	23
6.2 Kompetensutveckling	25
6.3 Våra främsta styrkor och svagheter	26

INLEDNING

Enhetens grunduppdrag är myndighetsutövning, biståndsbedömning och uppföljning i enskilda ärenden. Målet är att på ett respektfullt och rättssäkert sätt, även utan samtycke, utreda barns behov av skydd och stöd. Arbetet är riktat mot barn och unga 0 - 20 år och deras familjer. Den lagstiftning och de riktlinjer som reglerar verksamheten är främst socialtjänstlagen, lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga, föräldrabalken, barnkonventionen och Stockholms stads riktlinjer i barn- och ungdomsärenden, adoption- och familjehemsvård. Vanligen aktualiseras ärenden genom anmälningar och även genom ansökningar. Antalet pågående ärenden är jämförelsevis stor och har ökat de sista åren. Antalet inledda utredningar på enheten har ökat med 154% mellan 2002 och 2009.

Enhetens värdegrund är att insatserna ska anpassas till brukarnas behov för att sträva mot en evidensbaserad praktik enligt mottot: ”rätt insats till rätt barn”. Centralt för verksamheten är just värdegrunds-, etik- och bemötandefrågor. Dessa frågor är viktiga både gentemot klienter, samarbetspartners såväl som för klimatet i det interna arbetet. Åtaganden, kvalitetsgarantier, verksamhetsplan m.m. har tagits fram gemensamt i en omfattande process vilket ger en god förankring bland medarbetarna.

Arbetet syftar till att tillgodose klienternas behov av trygghet, värdighet och valfrihet. Utredningsförfarandet sker på ett rättssäkert sätt. Utifrån de förutsättningar som finns ska barnet/ungdomen och dess familjs egna önskemål om hur utredningen ska gå till beaktas. Det bistånd som erbjuds skall fokuseras på barnet/ungdomen och dess familjs specifika behov och vara tydligt formulerat. Barnet och familjens önskemål om insats ska så långt som möjligt beaktas. Bemötandet av barnet/ungdomen och deras familj ska ske på ett värdigt och respektfullt sätt.

Enheten är stor, den 1 februari 2010 fanns 37 tjänster. Alla utom administrativ personal är socionomer, många med vidareutbildningar som exempelvis systemisk familjeterapi, sexologi, psykoterapiutbildning motsvarande steg ett, handledarutbildning m.m.

Enheten leds av en enhetschef och tre biträdande enhetschefer och innefattar mottagningsgrupp, utredningsgrupp barn 0 år - ca 12 år, utredningsgrupp ungdom ca 12 år – t.o.m. 19 år, familjevårdsgrupp, familjerättsgrupp och ett administrativt stöd.

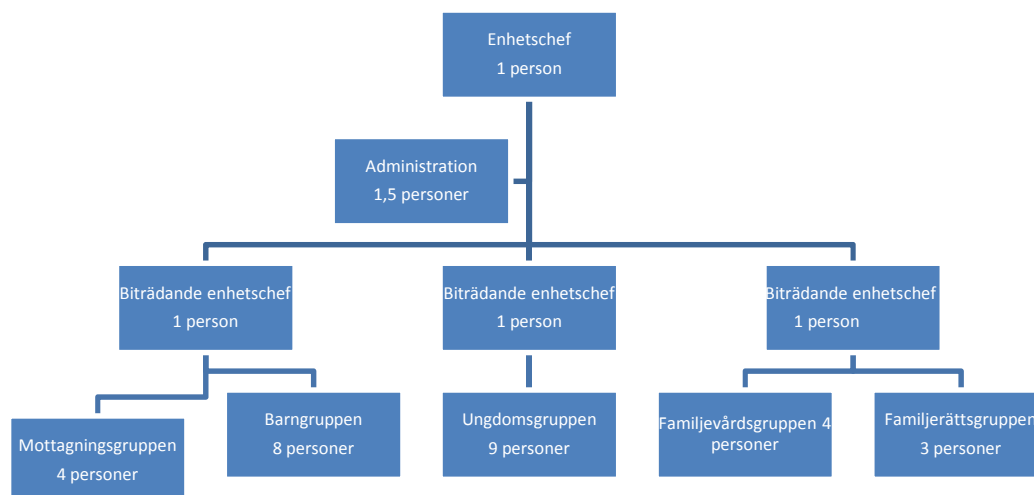
CHEF - LEDARSKAPET

1. Ledarskaps idé

Kristina Svärpling har varit enhetschef sedan 2004, och är från februari 2010 – året ut tjänstledig för annat uppdrag som utvecklingsstrateg inom Farsta stadsdelsförvaltning. Utifrån Kristinas intresse för förändrings- och utvecklingsarbete har hon avlagt en magisterexamen i ledarskap och organisationsutveckling vid Karolinska institutet i Solna 2008.

Kicki Hofling har arbetat som enhetschef inom individ- och familjeomsorgens barn- och ungdomsenhet från februari 2010, innan dess biträdande enhetschef vid samma enhet sedan 2006. Hon har arbetat som socionom inom socialt arbete sedan 1991. Tidigare erfarenheter är från missbruksvård, på avgiftningsklinik, behandlingshem och inom socialtjänst. Sedan 2000 verkar hon inom Stockholm stads individ- och familjeomsorg. Ledarskaps idén som präglar arbetet är att det är roligt att leda, motivera och entusiasmera medarbetare samt att få processer förankrade på olika nivåer inom och utanför organisationen. Naturligtvis kräver detta en kontinuerlig uppföljning och självkritisk granskning. Enhetschefen ansvarar för verksamhets-, budget- och personalarbetet. Även ansvar för utveckling, styrning, uppföljning och utvärdering av verksamheten är enhetschefens.

Ledningsgruppen består av en enhetschef och tre biträdande enhetschefer som ansvarar för sina respektive gruppers arbete och utveckling. Vi har under våren 2010 arbetat fram en gemensam grund för budgetarbete, verksamhetsutveckling och personalens kompetenssäkring. I detta arbete har vi hjälp av en organisationskonsult.



Struktur och tydlighet är viktigt för ledningsgruppen, i organisationen måste varje anställd, grupp eller enhet utföra arbetet på bästa sätt och vara stolta över det arbete de utför. Därför tror vi på att lyfta fram personer och arbetsgruppers positiva egenskaper och förmågor, där inspirationen, kraften och kreativiteten finns.

Den gemensamma uppfattningen är att vi ständigt måste vara i en process där vi utvecklar olika arbetssätt och metoder. Att vi på enheten följer forskning och att vi arbetar evidensbaserat är därför en självklarhet.

2. Kommunikation

Som ett led i att utveckla ett gott ledarskap har enhetens ledningsgrupp utarbetat en strategi där ledningsgruppen leder, utvecklar, samordnar och följer upp verksamheten. Syftet med detta är att kvalitetssäkra och driva verksamheten både på kort och lång sikt. Genom att vi på arbetsplatsträffar och övriga personalmöten

informerar, kommunicerar och förankrar ledningsgruppens strategiska beslut, skapas goda förutsättningar för oss själva och enhetens medarbetare. För att skapa en större dialog och öka delaktigheten använder vi oss av ”bikupor”. Att arbeta med bikupor innebär att enhetens medarbetare delas in i grupper, slumpmässigt valda, utifrån intresse, eller i den egna arbetsgruppen. I dessa grupper diskuteras och processas frågeställningar som sedan redovisas i storgrupp. Vi lägger upp en årsplan för enhetens möten, där det också framkommer vem som ansvarar för innehållet i mötet. Idén är att vi under året går igenom frågor som bemötande, hot och våld, kränkande särbehandling, nya policydokument och olika handlingsplaner. En ur ledningsgruppen ansvarar tillsammans med ett av enhetens skyddsombud för varje sådant möte. Att rätt saker tagits upp kontrolleras på den sista arbetsplatsträffen varje termin. För att tydliggöra ledningsgruppens roll och ansvar har en ledningsstrategi och ett förtydligande om chefens roll och ansvar tagits fram.

Ledningsgruppens strategier:

- Ledningsgruppen har fasta mötestider en gång i veckan
- Våra möten följer en fast agenda (arbetsplatsträffsstruktur och enskilda ärenden av mer allvarlig art)
- Vi är förberedda inför mötet och vi protokollför mötet
- Ledningsgruppen har för avsikt att minst två gånger per år genomföra planeringsdagar
- Beslut och vem som ansvarar för frågan dokumenteras för att säkerställa att viktiga frågor följs upp
- Inom ledningsgruppen visas respekt för andra genom att hålla överenskomna tider och ha mobilerna avstängda

Enhetens chefers roll och ansvar:

- Att bidra till arbetet med enhetens grunduppdrag och att i ledningsgruppen verka för ett framåtriktat och långsiktigt arbete genom att driva frågor på strategisk nivå
- Att agera utifrån ett helhets- och organisationsperspektiv
- Att framföra konstruktiv feedback på ett professionellt och sakligt sätt
- Att på ett aktivt och engagerat sätt delta i ledningsgruppens arbete
- Att framföra sin åsikt på ett tydligt och respektfullt sätt i ledningsgruppens diskussioner, inte minst när man har en annan mening än övriga
- Att ansvara för att informera, kommunicera och förankra det gruppen kommer överens om till den eller dem inom enheten som det berör
- Att ansvara för att informera om sådant som ändrats inom dennes ansvarsområde och som får konsekvenser för medarbetarna
- Att så långt som möjligt vara förberedd och uppdaterad på de frågor som kommer att behandlas i gruppen. Enhetschefen har ett ansvar i att stötta kollegorna inom gruppen att vara uppdaterade i aktuella frågor
- Att enhetschefen tar som medlem i ledningsgruppen varje möjlighet att på ett positivt sätt företräda och representera gruppen, enheten och organisationen utåt

- Att respekterar och hanterar de diskussioner som gruppen för genom att inte sprida information som kan vara konfidentiell
- Att använda ordet ”vi” istället för ”dem” om kollegor och medarbetare

3. Lärande och kompetensutveckling

Enheten eftersträvar att det ska vara två handläggare i alla ärenden med syfte att säkerställa rättssäkerheten och att ge handläggarna möjlighet att lära av varandra. Alla nyanställda har en speciellt utvald kollega att vid behov få stöd och hjälp av. Vid medarbetarsamtalen diskuteras bland annat kompetensutveckling. Vilka medarbetare som får förmånen att delta i utbildningar beslutas slutligen av enhetschef i samråd med ledningsgruppen.

För närvarande går fem medarbetare på den av staden anordnade vidareutbildningen för barn – och ungdomshandläggare på Ersta Sköndal under ett år. Till hösten 2010 kommer ytterligare 5 medarbetare delta i samma utbildning. Fyra medarbetare har under våren 2010 gått en kortare utbildning i nätverksarbete, tillsammans med stadsdelarna Skarpnäck och Enskede-Årsta-Vantör. Två har familjerådslagskompetens och några har nätverksledarutbildning.

Två medarbetare slutför sin tvååriga systemiska familjeterapiutbildning och ytterligare 8 medarbetare har fullföljt systemiska familjeterapiutbildningar. Flera handläggare deltog i den av staden anordnade KBT-kursen på 5 poäng på Karolinska Institutet. Tre av medarbetarna har ”Skilda världar” utbildning och en medarbetare har ”sorgegrupp för barn”-kompetens. Två av medarbetarna har även teckenkommunikation och TEACCH-kompetens. En medarbetare har en gruppledareutbildning i Verti samt en beställningsutbildning rörande psykisk ohälsa.

Det finns kompetens gällande kris och katastrof, Hiv och missbruk, och Våld mot unga kvinnor, fokus hedersproblematik. Tre medarbetare har gått en 1-årig sexologiutbildning. Fyra medarbetare har vidareutbildning i samtalsmetodik i barnärenden och två medarbetare gick under hösten 2009 en 7.5 poängs utbildning i metodik i att bemöta klienter som utsatts för hedersrelaterat våld. För att förstärka ”Trappan”-modellen (samtal med barn som bevittnat våld) utbildades ytterligare en handläggare i metoden (enheten har tre medarbetare med Trappan-kompetens). Flera medarbetare har DISA- och ADAD-utbildning.

Mottagnings-gruppen har hösten 2009 och våren 2010 extern handledning utifrån nyligen avslutad utbildning enligt metoden ”Signs of Safety”.

Cheferna deltar i stadsdelsförvaltningens chefsutvecklingsprogram.

Utöver detta kompetensutvecklas medarbetarna då nya metoder och system införs i det sociala förändringsarbetet. Utbildningsdagar och handledning i specifika metoder ingår i utvecklingsarbetet. Exempel på metoder som medarbetare kommer utbildas i är ADAD, MI och SAVRY.

Alla medarbetare vid enheten har extern handledning en gång varannan vecka. Familjevårds-, familjerätts- och mottagningsgrupperna ingår i handledningsgrupper med medarbetare från andra stadsdelar vilket berikar och bidrar till en

bättre omvärldsbevakning. Enhetens grupper har ärendedragning en gång per vecka. Medarbetarna har även individuell ärendedragning med respektive arbetsledare. Ledningsgruppen har sedan hösten 2008 deltagit i stadsdelens pågående chefsutvecklingsprogram. Ledningsgruppen genomför ett utvecklingsprogram under våren 2010 med stöd av organisationskonsult via S:t Erikshälsan. Nya chefer erbjuds enskilda chefscoachtider parallellt av samme konsult.

4. Arbetet för att uppnå resultat

På individnivå är medarbetar- och lönesamtalen centrala för att uppnå mål och resultat. På dessa samtal diskuteras den enskilda medarbetarens specifika arbetssituation och kompetensutveckling, De olika grupperna utvecklar sitt arbetsätt på gruppmöten och planeringsdagar genom att återkommande ha diskussioner kring olika teman. Arbetsplatsträffar är det forum då enhetens olika arbetsgrupper och enskilda medarbetare kommer till tals.

Prioriterade frågor 2010

Hälsoarbete

Under våren 2010 kommer vi bland annat att fokusera på hälsoarbetet då vi i samverkan med skyddsombud och hälsocoacher kommer att göra en uppföljning av "hälsoinsikten", arbeta fram en ny hälsostrategi och förankra den.

Brukarenkäter

Vi har sedan hösten 2009 börjat lämna ut brukarenkäter i alla avslutade utredningar, alla avslutade kontaktfamiljs- och kontaktpersonsinsatser, med fokus på delaktighet, förändring och bemötande. Kontaktverksamheten kommer även att göra ett antal fördjupade uppföljningar av sina ärenden. Målet är att tydligare kunna följa upp och utvärdera i syfte att kunna förbättra verksamheten.

Kvalitetsutmärkelsen

Vi kommer att ansöka om kvalitetsutmärkelsen 2010 vilket innebär att vi på ett strukturerat sätt sammanställer det arbete vi utför. Det ger oss även möjlighet till att för oss själva och andra visa upp vår kompetens och vår goda kvalitet.

Evidensbaserad praktik

Vi kommer ytterligare att fokusera på att vårt arbete ska bygga på en evidensbaserad praktik. Under våren 2010 genomfördes enhetens planeringsdagar i form av två dagars internat. Avsikten var att förankra KF:s och nämndens mål, utifrån enhetens verksamhetsplan, för att kunna bryta ned åtaganden till arbetsätt som går att utvärderas och följas upp och att hitta mätbara resultat för att öka evidensen. Detta kommer att följas upp på respektive grupps planeringsdag med närmaste chef samt på enhetsnivå.

5. Förutsättningar för utveckling

Hållbar personal

En viktig förutsättning för utveckling av verksamheten är att ha friska medarbetare, därför satsar enheten på friskvård. En enkel tumregel är att friskvårdssatsningar för tjänstemän ger god utdelning över tid (tre gånger insatsen på fyra år). Sex medarbetare har sedan 2008 utbildats till hälsocoacher i syfte att stötta personalgruppen i att hitta en hälsosammare livsstil.

Med syfte att skapa en levande och integrerad strategi för att höja personalens prestationer har enheten långsiktigt arbetat med att få friskare medarbetare. Med start våren 2008 och med en uppföljning vintern 2009 gjordes en satsning genom att först kartlägga behoven och utifrån dessa utarbeta en friskvårdsplan. I arbetet har ledningsgruppen, skyddsombuden och hälsocoacherna deltagit. Första steget var att alla anställda våren 2008 deltog i en enkätundersökning, en s.k. ”hälsoprofil”. Utifrån de resultat som enkäten visade utarbetades en hälsostrategi, den s.k. ”hälsoinsikten”. I arbetet deltog enhetens ledning, tre skyddsombud och fyra hälsocoacher.

De mest belastande faktorer som framkom i den första undersökningen var självrappporterade symtom som smärta, sömnproblem och trötthet, 83 % och stressrelaterade problem, 71 %. Med detta som underlag beslutades om en friskvårdssatsning med mål att uppnå en högre livskvalitet för den enskilde medarbetaren, såväl privat som på arbetet, genom att minska stresssymptom, hjälp att sluta röka och hjälp för att förbättra kostvanor. Det bedömdes att det kommer att ta 2 – 3 år att minska symtom/stress och förbättra kostvanor.

Friskvårdssatsning 2008 – 2009:

En satsning som genomfördes på enheten var att medarbetarna erbjöds att delta i ”Balansjakten”. Syftet med detta var att öka vår tid i rörelse. I ”Balansjakten” deltog lag från flera enheter och stadsdelar.

Stadsdelsförvaltningen har under 2009 och 2010 utmanat all personal vid förvaltningens lokalteter i Storforsplan på en steg-tävling. Enheten har vid båda tillfällen bidragit med ett flertal lag om 5-8 personer som under en begränsad period räknar steg och andra träningsaktiviteter, med hopp om en vinst.

Alla anställda har rätt att ta ut en friskvårdstimme i veckan. Vid en undersökning under v. 17, 2009, framkom att 8 av 32 tillfrågade medarbetare tog ut sin friskvårdstimme varje vecka, 6 medarbetare tog ut den varannan vecka och 16 mer sällan eller aldrig. Då uttaget av friskvårdstimmen var så lågt erbjöds medarbetarna en - två friskvårds/friluftsdagar per år. Vid 2010 års undersökning framkom att 18 av 29 tillfrågade medarbetare hade tagit ut friskvårdstimmen vecka 17.

I december 2009 upprepades enkätundersökningen ”hälsoprofilen” med resultat att de självrappporterade symtom som smärta, sömnproblem och trötthet hade minskat

från 54 % till 38 %, stressrelaterade problem från 49 % till 38 %. Däremot hade kostvanor och fysisk inaktivitet fått sämre värden.

Tabellen visar en jämförelse mellan resultaten för våren 2008 och december 2009 (alkoholmättet har ändras mellan mätningarna och överviktsmättet fanns inte 2008).

Belastande faktor	Dec 2009		April 2008	
	riskgrupp	totalt	riskgrupp	totalt
Fysiskt inaktiv	79	70	38	23
Övervikt	52	48		
Kostvanor	52	45	46	33
Stress	48	42	71	49
Alkohol	45	42	0,4	10
Negativ hälsoupplevelse	38	39	63	44
Symtom	38	33	83	54
Tobak	38	33	54	45
Medicin	7	6	25	15
Ensamhet	3	3	0	0

Målet för friskvårdssatsning 2010 är att fortsätta satsningarna på att uppnå en högre livskvalitet för individen, såväl privat som på arbetet. Vi kommer att satsa på en fortsatt minskning av stress och symtom samt på den fysiska inaktiviteten som är den faktor som har ökat mellan mätningarna. Tanken är att dåliga kostvanor och övervikt hänger tätt ihop med fysisk inaktivitet. Vi tror att den ökade fysiska inaktiviteten hänger ihop med bytet av lokaler, då vi är mycket närmare allmänna kommunikationer än tidigare.

Enheten har:

- Alla anställda har en friskvårdstimme
- 2 utbildade hälsocoacher
- Hälsocoacher ansvarar för en till två friskvårds/friluftsdagar per år tillsammans med Familjestödsenhetens hälsocoach
- Träningsredskap för utlåning på enheten (gångstavar, gummiband, hantlar och trappmaskin)
- Möjlighet att köpa träningskort på olika anläggningar till reducerat pris
 - Subventionerad massage samt en massagedyna
- Vilrum

- Mycket samtal om arbetsmiljön och hur man kan bekräfta/stärka varandra
- Olika friskvårdsaktiviteter under veckan till exempel lunchpromenad och avslappningsövningar har anordnats av hälsocoacherna som nu undersöker enhetens behov 2010
- Hälsocoacher erbjuder individuellt stöd i hälsofrågor

Hälsocoachernas förslag inför enhetens veckovisa friskvårdsaktiviteter 2010 är:

- **Avslappningspass** – att låta alla prova på genom att inleda APT och enhetsmöten med avslappningspass under våren 2010.
- **Promenader** - under vår och sommar halvåret en gång per vecka med ledare, där coacherna turas om att hålla i passen.
- **Ev. erbjuda yoga** – som alternativ till promenaderna under höst och vinter halvåret.
- **Föreläsning om Kostrådgivning** erbjuds via STAR.
- **Instruktion för gymträning med familjestödsenhetens hälsocoach** - på Farsta hallen. Boka tider kl. 11- 13 separat för att komma igång med gymträningen.

Personalavdelningen erbjuder en kostnadsfria hälsoträff via STAR, utan krav på medlemskap, för att ge svar på:

- hur man **orkar mer med rätt mat**
- hur man **arbetar som hälsoinspiratör**
- hur man **kommer i form**
- hjälper dig att **sluta röka**

Prova och utveckla nya modeller i det sociala arbetet rörande barn och unga

En stor utmaning är att skapa tid och lust till att prova, utveckla och följa upp nya modeller och metoder för det sociala arbetet rörande barn och unga.

Forskning visar att institutionsbehandling för ungdomar i dagsläget inte genomförs enligt principerna om effektiv behandling, och resultaten av institutionsbehandlingar är ofta låga. Med stöd i detta är hemmaplanslösningar alltid att föredra framför att flytta barnet från sin hemmiljö.

Barn, ungdomar och deras familjer ska i möjligaste mån erbjudas insatser som fungerar och enheten ingår därför i ett forsknings projekt via Presens där två olika manualbaserade program, Komet och Föräldrar stegen utvärderas vetenskapligt.

Enheten deltar i arbetet Socialstyrelsen gör för att utvärdera HOME. Enheten har även deltagit i Presens arbete med att utvärdera SAVRY. ”Balans i livet” är en manualbaserad föräldra- och barnutbildningsmetod i bl.a. kommunikation, med helgkollo som inslag, som den nuvarande chefen på Familjestödsenheten tagit fram. Ersta Sköndals högskola har under 2009 utvärderat denna insats. ”Balans i livet” har erbjudits ett stort antal föräldrar och ungdomar i stadsdelen och ett flertal medarbetare som socialsekreterare, fritidspersonal och familjebehandlare har utbildats i denna metod.

Enheten har en aktiv ledningsgrupp som värnar om ständig kompetensutveckling och medarbetare som har en vana i att arbeta utifrån evidens- och mätbara insatser.

För att tydliggöra vad detta innebär har enheten formulerat vad som menas med god kvalitet. Insatserna ska svara mot de mål, lagar, förordningar och riktlinjer som omfattar vår verksamhet och de ska bygga på människors självbestämmanderätt och integritet.

- Myndighetsutövningen ska präglas av rättsäkerhet
- Insatserna ska utgå från en helhetssyn, vara samordnade och vara präglade av kontinuitet
- Insatserna ska vara kunskapsbaserade och effektivt utförda
- Insatserna ska vara tillgängliga
- Insatserna ska utföras på ett professionellt sätt

Därför måste enheten arbeta med att:

- Integrera forskning med den professionella praktiska erfarenheten och klientens uppfattning om sig själv och sin situation
- Ha en vetenskaplig och professionellt förankrad uppfattning om orsakerna till och lämpliga insatser för klientens problem
- Beakta klientens egen uppfattning om orsakerna till och möjliga vägar ur sitt problem
- I möjligaste mån välja och föreslå insatser som är "evidensbaserade"
- Ta ansvar för och följa upp insatsernas effekt på klientens livssituation

Bemötande

Verksamhetens grund för att uppnå ett gott resultat är att på ett strukturerat sätt arbeta med etik- och bemötandefrågor. Avsikten är att avsätta tid varje termin för arbete med dessa frågor. Exempel på frågeställningar kan vara: "hur fungerar arbetsgruppen?", "hur undviker vi att döda goda idéer?", "hur bemöter vi varandra med respekt?", "hur stöttar vi varandra och hur utvecklar medarbetarna sin kompetens?". Under 2005 – 2007 har enheten haft 4 utbildningsdagar med utgångspunkt i Ben Furmans modell "Dubbelstjärnan". Grunden är att bemötandet inom arbetsgruppen påverkar även sättet på hur barn, ungdom och deras familjer bemöts.

Enheten deltog tillsammans med stadsdelsförvaltningens övriga enheter under 2008 på föreläsningar med fokus på det goda bemötandet, utifrån möten med förvaltningens kunder, brukare och klienter. Under våren 2009 erbjöds alla inom stadsdelsförvaltningen att delta i en föreläsning om etik- och moralfrågor. Dessa dagar hölls av externa föreläsare.

Exempel på utvecklingsarbeten

Exempel på utvecklingsarbeten är enhetens medverkan i stadsdelens förebyggandestrategi och i Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) projekt Modellområden, med utgångspunkt i barns ohälsa.

Förebyggandestrategin:

Farsta stadsdelsförvaltning genomförde en organisationsförändring den 1 januari 2009 då enheten organiserades i en utredningsenhet och en familjestödsenhet. I den nya organisationen lades fokus på det förebyggande arbetet. Strategin innehåller bl a förslag på öppenvårdslösningar på hemmaplan med syfte att förebygga placeringar av barn och unga. Under 2010 pågår arbetet för fullt med att realisera strategin. Detta sker bland annat genom kontinuerliga möten mellan ledningsgruppen och enhetschefen för Familjestödsenheten. Regelbundet redovisas extern köpt vård för att se över vilka behov som istället kan tillgodoses av Familjestödsenheten. Rutiner för samarbete mellan handläggare och familjebehandlare arbetas fram, hur uppdragen ska ges och följas upp. Socialsekreterare och familjerättssekreterare lämnar redan idag över en stor mängd uppdrag som sedan följs upp på ett sätt som kan utvärderas. Enhetens behov av ART kan redan nu tillgodoses av personal från Familjestödsenheten istället för att insatsen måste köpas externt. Detta har skett efter en omfördelning av resurser, vilket medför att brukare kan erbjudas insatsen på frivillig väg likväl som påföljd enligt domslut.

Modellområden, psykisk hälsa barn och unga:

Farsta stadsdel kommer, som en av 14 kommuner, att vara modellområde i Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) projekt: "Bättre hjälp till barn och unga som mår dåligt". Projektet syftar till att samordna insatser för barn och ungas psykiska hälsa, att skapa eller bygga ut en "förstalinjens vård" för att snabbt och effektivt kunna ta hand om lindrigare psykisk ohälsa och psykosocial problematik hos barn och unga. Första fasen i projektet innefattade att göra en kartläggning och analys av stadsdelens arbete mot barn och unga, andra delen syftar till att ta fram en handlingsplan. SKL har finansierat projektet med 1,5 miljoner kronor per år i max 3 år, enheten har en 25 % anställning i projektet.

ENHETENS ÅTAGANDEN

1. Enheten prioriterar tidiga och förebyggande insatser(redovisas med 8)
2. Enheten använder strukturerade dokumentationsverktyg och arbetsmetoder i utredningsarbetet
3. Enheten ska i möjligaste mån ge insatser som är dokumenterat effektiva
4. Enheten samverkar kring barn och unga med omfattande vårdbehov(redovisas med 14)
5. Enhetens medarbetare har ett gott bemötande
6. Enheten ser till att personer som upplevt våld i nära relationer får adekvat stöd
7. Enheten arbetar med att ungdomars konsumtion av droger ska minska
8. Enheten bidrar till utveckling av öppenvården(redovisas med 1)
9. Enheten deltar i vision 2030
10. Medarbetarna har inflytande och tar ansvar
11. Enheten präglas av ett gott arbetsklimat
12. Enheten ska främja medarbetarnas hälsa

13. Enhetens arbete är kostnadseffektivt

14. Enheten samarbetar med andra enheter i sitt arbete(redovisas med 4)

Enhetens grunduppdrag är myndighetsutövning, beslutsfattande och uppföljning i enskilda ärenden. Målet är att på ett respektfullt och rättssäkert sätt, även utan samtycke, utreda barns behov av skydd och stöd. Arbetet inriktas mot barn, unga 0 - 20 år och deras familjer. Åtagandena har tagits fram av ledningen i samarbete med medarbetarna. Som metod har används bikupor på tre stycken APT-möten under hösten 2009. Grupperna har bildats dels genom lustprincipen och dels genom gruppstillhörighet Vid två planeringsdagar 18 och 19 mars 2010 började arbetet med att bryta ner 4 av de mest verksamhetsnära åtagandena en nivå till, från enhets- till gruppnivå med syfte att öka delaktigheten och öka möjligheten till en konkret uppföljning. Vad gör vi? Hur gör vi? Hur följer vi upp? Vad innebär dessa åtaganden för min grupp, mig och mina klienter? Arbetet skedde, enligt lustprincipen, i 4 lika stora grupper. De åtaganden där detta arbete har påbörjats är:

- Enheten använder strukturerade dokumentationsverktyg och arbetsmetoder i utredningsarbetet
- Enheten ska i möjligaste mån ge insatser som är dokumenterat effektiva
- Enhetens medarbetare har ett gott bemötande
- Enheten präglas av ett gott arbetsklimat

Åtagandet, att enheten ska främja medarbetarnas hälsa, är även det nedbrutet på en konkret nivå genom arbetet med hälsoinsikten där framförallt hälsocoacher och skyddsombud tillsammans med ledningsgruppen har arbetat fram en strategi, se vidare hållbar personal.

1. Enheten prioriterar tidiga och förebyggande insatser/8. Enheten bidrar till utveckling av öppenvården

Arbetsätt

Enheten har ett tätt samarbete med familjestödsenheten i arbetet med att genomföra stadsdelens förebyggande strategi. Arbetsledningen för de bägge enheterna träffas regelbundet var vecka, för att säkerställa att öppenvården matchar enhetens behov, för att lösa behov av specifika insatser och för att utveckla samarbetet.

Insatser i form av öppenvård ska övervägas då hemmaplanslösningar alltid är att föredra framför dygnetruntvård. Genom familjestödsenheten har vi olika gruppverksamheter för barn och föräldrar t.ex. Humlan och Balans i livet. Enheten bedriver gruppverksamhet för barn till skilda föräldrar. Till familjestödsenheten hör även stödenheten, fältverksamheten och ungdomsmottagningen.

Resursanvändning

De familjer som bedöms ha behov av tidiga insatser erbjuds i första hand stöd via familjestödsenheten. Enheternas totala resurser används gentemot brukarna på ett optimalt sätt.

Uppföljning

Vid tertialrapporterna följer båda enheternas chefer *dvs. utredning och familjestöd* upp remitteringar av insatser till familjestödsenheten. Socialsekreterarna har regelbundna individuella uppföljningsmöten med familjestödsenheten och familjerna. Syftet är att säkerställa att insatserna följer brukarnas behov.

Utveckling

Vi vill säkerställa att rätt insats beviljas till rätt barn. Detta skall göras genom att insatsbesluten vid behov revideras under arbetets gång. Vi ska arbeta mot en evidensbaserad praktik för att öka de verksamma metoderna.

2. Enheten använder strukturerade dokumentationsverktyg och arbetsmetoder i utredningsarbetet

Arbetsätt

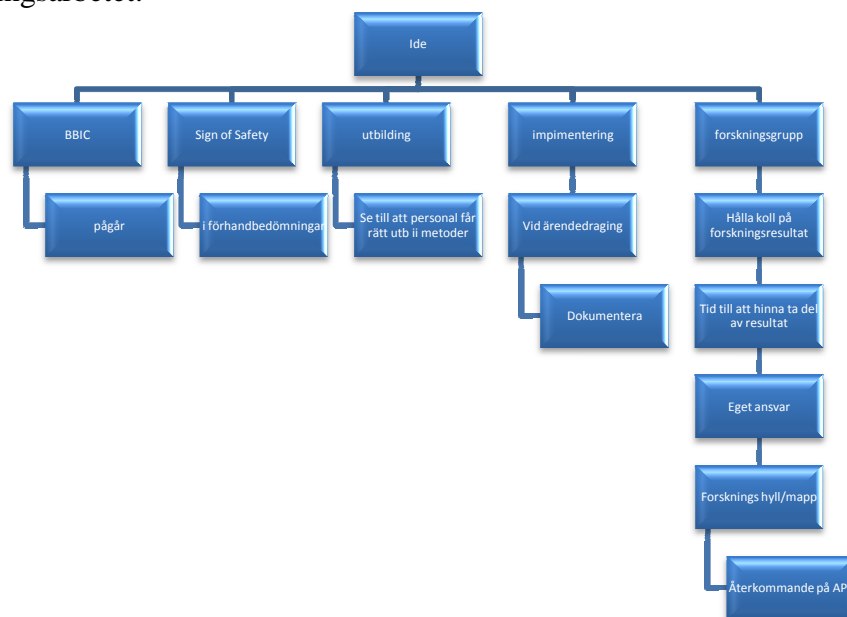
Det första åtagandet som enheten prioriterat är: Enheten använder strukturerade dokumentationsverktyg i utredningsarbetet. Detta görs genom att utredningar ska göras i stadens nya verksamhetsstödssystem BBIC (Barns Behov I Centrum). Enhetens BBIC- grupp bestående av socialsekreterare och arbetsledning ansvarar för att implementeringen sker enligt den genomförandeplan som staden och gruppen utarbetat.

En stor utmaning är att skapa tid och lust till att pröva, utveckla och följa upp nya modeller och metoder för det sociala barnvårdsarbetet. Metoderna ska vara baserade på positiv evidens, eller på väg att bli det. På Socialstyrelsens "Metodguiden" finns tillgång till vilka metoder och modeller som håller på att bli eller är evidensbaserade. De metoder som vi vid behov använder oss av är:

- Signs of Safety, används i såväl förhandsbedömningar som i utredningsförfarandet, med syfte att tydliggöra risk - och säkerhetsbedömningar.
- HOME, enheten har deltagit i ett forskningsprojekt som pågår via Socialstyrelsen, där HOME (the Home Observation of Measurement) används. Metoden innebär att den som använder instrumentet samtalar och observerar samspelet mellan barn och föräldrar med familjen i hemmet enligt ett strukturerat formulär med en standardiserad skattning. Metoden riktar sig till familjer med barn under 10 år.
- EARL 20-B (Early Assessment Risk List for Boys), ska vid behov användas i utredningsarbetet kring pojkar under 12 år, som är i riskzon att utveckla antisocialt beteende.
- Multiple Impact, en kraftfull intervention i flerbarnsfamiljer ska användas vid behov.
- SAVRY (Structured Assessment of Violence Risk in Youth), en strukturerad och standardiserad utredningsmetod som används i utredningsarbetet med ungdomar som begått våldshandlingar eller har ett kriminellt beteende.

- DISA är en evidensbaserad metod baserad på KBT (kognitiv beteende terapi). Syftet med metoden är att hjälpa tonårstjejer att förstå och hantera negativa tankar samt att ge dem verktyg att förebygg stress och nedstämdhet. Under tio lektioner följs ett arbetsmaterial där flickorna, steg för steg, lär sig känna igen och förstå sina känslor, tankar och handlingar. Målet är att ge dem färdigheter som hjälper dem att ändra negativa tankemönster och det sätt de hanterar situationer, vilket i sin tur påverkar sinnesstämningen.
- ADAD kan användas för att bedöma risk och skydsfaktorer inom ungdomens alla livsområden. ADAD är kopplat till Paraplysystemet vilket gör att informationen lagras på gruppnivå.
- TEJPING är en metod som används i samtal med barnet i syfte att med hjälp av trädockor kunna visualisera barnets livssituation, eftersom språket har en underordnad betydelse för barn. Barnet kan utifrån sin utvecklingsnivå förmedla sina upplevelser av såväl vardag med rutiner, glädjämnen och bekymmer som eventuella traumatiska händelser.

Modell för arbetet med strukturerade dokumentationsverktyg och arbetsmodeller i utredningsarbetet.



Detta kräver planeringsdagar för att diskutera hur strukturerade arbetsmetoder kan användas som arbetsverktyg i det praktiska arbetet.

Biträdande cheferna ansvarar för att dokumentationen och uppföljningen följs. Enheten tar kontinuerligt emot praktikanter från socionomprogrammet, vilket ger möjlighet till självreflektion och hjälp till uppdatering inom verksamhetsområdet. Vi kan även föreslå olika ämnesuppslag till C-uppsatser.

Resursanvändning

Genom att utreda med hjälp av BBIC säkerställer vi att barnet är i utredningens fokus och att det är barnets behov som insatserna möter upp mot. Insatserna blir därigenom mer individanpassade. Stadens datasystem, paraplysystemet, är inte helt kompatibelt med BBIC-formulären vilket har försvårat arbetet.

Medarbetarna använder sig av den utbildning de fått i de olika metoderna, detta leder till säkrare bedömningar och uppföljningar samt ett för enheten mer likvärdigt förhållningssätt.

Uppföljning

Vid tertialrapporterna följer båda enheternas chefer dvs. utredning och familjestöd, upp remitteringar av insatser till Familjestödsenheten. Socialsekreterarna har regelbundna individuella uppföljningsmöten med Familjestödsenheten och familjerna. Syftet är att säkerställa att insatserna följer brukarnas behov.

Utveckling

Vi vill säkerställa att ” rätt insats beviljas till rätt barn”. Detta görs genom att insatsbesluten vid behov revideras under arbetets gång. Vi ska arbeta mot en evidensbaserad praktik för att öka de verksamma metoderna.

3. Enheten ska i möjligast mån ge insatser som är dokumenterat effektiva

Arbetsätt

Det andra åtagandet som enheten prioriterat är: insatser som är dokumenterat effektiva. Forskning visar att hemmaplans-lösningar är att föredra framför att flytta barnet från sin hemmiljö. Enheten vill erbjuda insatser till barn, ungdomar och deras familjer som fungerar. Insatserna ska i möjligaste mån ha en god evidens eller beprövad erfarenhet, utföras effektivt och följas upp. Medarbetarna ska konsultera Socialstyrelsens ”Metodguide” för att kontrollera och säkerställa evidensen.

Medarbetarnas strävan är att i möjligaste mån samgå med familjen för att kunna erbjuda frivilla insatser till barnet och /eller familjen och att uppmuntra familjerna till att delta i utredningen. Familjerna informeras om rätten att överklaga.

I alla utredningar som leder till ett beslut om bistånd ska tydligt framgå den forskning eller praktiska erfarenhet som finns kring biståndsinsatsen. För att tydliggöra vad detta innebär har enheten formulerat vad som menas med god kvalitet. Insatserna ska svara mot de mål, lagar, förordningar och riktlinjer som omfattar vår verksamhet och de ska bygga på människors självbestämmanderätt och integritet.

- Myndighetsutövningen ska utföras rättssäkert
- Insatserna ska utgå från en helhetssyn, vara samordnade och vara präglade av kontinuitet
- Insatserna ska i möjligaste mån ha god evidens eller beprövad erfarenhet, utföras effektivt och följas upp

- Insatserna ska vara tillgängliga
- Insatserna ska utföras på ett professionellt sätt

Därför måste enheten arbeta med :

Att integrera forskning med den professionella praktiska erfarenheten och klientens uppfattning om sig själv och sina behov

Att ha en vetenskaplig och professionellt förankrad uppfattning om orsakerna till och lämpliga insatser för klientens problem

Att beakta klientens egen uppfattning om orsakerna till och möjliga vägar ur sitt problem

Att i första hand välja och föreslå insatser som är evidensbaserade eller är under forskning

Att följa upp insatsernas effekt på klientens livssituation

Vi skriver tydliga vårdplaner och genomförandeplaner enligt BBIC till vårdgivarna för att därigenom säkerställa att vården genomförs och kan utvärderas på ett bra sätt.

Resursanvändning

Ökad delaktighet hos de unga och deras familjer ökar möjligheten till ett självständigt liv och enhetens ekonomiska resurser används på ett bra sätt.

Uppföljning

Uppföljning av insatserna på individnivå sker även kontinuerligt tillsammans med den unge, dess familj och utföraren. Effektivare insatser ger bättre resultat och större möjligheter för den unge och dess familj att snabbare kunna leva ett självständigt liv.

Enheten har sedan hösten 2009 börjat följa upp hur klienterna uppfattar att de varit delaktiga i utredningen, valet av eventuell insats samt om de informerats om rätten att överklaga. Detta kommer ske genom den brukarenkät som ska lämnas och fyllas i vid det möte där den avslutade barnavårdsutredningen delges (undantag där ej samtycke går att finna och stadsdelen ansöker om tvångsvård). Även avslut av insatsen kontaktfamilj och kontaktperson kommer följas upp genom en brukarenkät, med fokus på insatsens upplevda kvalité.

Utveckling

Genom att samla in, analysera och dra slutsatser om hur delaktiga klienterna tycker sig vara i utredningsförfarandet och i valet av insats hoppas vi få reda på vad vi behöver utveckla, förbättra och reflektera över varför familjer tackar nej till föreslagna insatser.

Effektivare insatser ger bättre resultat och större möjligheter för den unge och dess familj att snabbare kunna leva ett självständigt liv. Enheten fortsätter sin strävan i att ta del av forskningen genom forskningsgruppen och genom diskussioner på gruppmötena. Önskan att lära sig metoden Motiverande samtal, MI, finns, med syfte att öka förmågan och kunskapen om motivation. Enheten ska tillsammans

med Skarpnäck och Enskede-Årsta-Vantörs barn- och ungdomsenheter genomföra en gemensam MI- utbildning ht 2010-2011 för utredande socialsekreterare.

4. Enheten samverkar kring barn och unga med omfattande vårdbehov/14. Enheten samarbetar med andra enheter i sitt arbete

Arbetsätt

Genom de gemensamma chefsmöten med familjestödsenheten och fritiden säkerställs att stadsdelens förebyggande strategi för barn och unga genomförs. Ledningsgruppen inom enheten träffar familjestödsenhetens enhetschef minst varje vecka i syfte att lösa behov av specifika insatser och att utveckla samarbetet. För att ytterligare bidra till en helhetssyn i stadsdelen deltar enheten tillsammans med andra enheter från olika avdelningar i stadsdelens interna forum med idé att hitta gemensamma lösningar på komplexa vårdbehov, i gruppen stoppa vräkningar, i gruppen kring stadsdelens försöks- och träningslägenheter och i stadsdelens kvinnofridsarbete.

Fältassistenter medverkar på ungdomsgruppens möten ca 2 ggr i månaden med syfte att delge och i viss mån diskutera olika förehavanden och trender bland ungdomarna i Farsta.

Vi har trepartsmöten med brukare som har barn, handläggare från barn och ungdom och handläggare från försörjningsstöd. Syftet är att brukaren ska få entydiga, enhetliga och begripliga beslut från stadsdelen.

I arbetet med att samverka kring de barn med funktionshinder och psykosociala svårigheter i syfte att gemensamt finna bra lösningar träffas arbetsledningen för berörda enheter var 3 vecka.

Resursanvändning

Genom att delta i olika avdelnings- och enhetsövergripande grupper medverkar vi till samarbete och till en helhetssyn, vilket främjar såväl brukarna som stadsdelens ekonomiska helhetstänk.

Uppföljning

Bokslut, tertiärrapporter och deltagarlistor från olika möten

Utveckling

Att utveckla samarbetet och formerna för detta tillsammans med andra enheter som möter barn som far eller riskerar att fara illa är en högprioriterad uppgift med stor utvecklingspotential.

5. Enhetens medarbetare har ett gott bemötande

Arbetsätt

Enhetens värdegrund är att insatserna ska anpassas individuellt – ”rätt insats till rätt barn”. Centralt för verksamheten är just värdegrunds-, etik- och bemötandefrågor. Detta är viktigt både gentemot klienter, samarbetspartners såväl som klimatet i det interna arbetet.

Bemötandefrågan är en av enhetens centrala frågor och diskuteras därför ständigt på olika grupp- och arbetsplatsträffar. Etik i praktiken är i grunden en fråga om hur den enskilda individen och gruppen bemöter varandra i vardagen. I syfte att utveckla detta hålls etik- och bemötande frågorna levande genom att en ständig

reflekterande process pågår. I ett modernt arbetssätt inkluderas god rättsäkerhet, lagstiftning och riktlinjer med gott bemötande. Klientens behov vägs ihop med god budgethållning och en kunskap om vad forskning och beprövad erfarenhet visar på.

Rent konkret innebär detta:

Telefon:

- I ett telefonsamtal ingår att man tydligt presenterar sig och hälsar
- Man ringer tillbaka om man blivit sökt
- Man tar reda på var mottagaren av samtalet befinner sig, ”stör jag?”
- Man är tydlig med samtalets tidsram, ” jag ska vara med på möte om fem minuter”

I möten och besök:

- Handläggarna (om man är fler än en) klargör sina roller inför varandra innan man går in i rummet
- Man gör en sammanhangsmarkering och tidsram vid mötets inledning
- Handläggarna ansvarar för språket/samtalsklimatet under mötet
- Man tar hänsyn till kulturella skillnader

Allmänt:

- Enheten respekterar människors hemmiljö/tid
- Enheten skickar eller lämnar inte allvarlig information inför helger om det inte är absolut nödvändigt då ingen finns tillgänglig under helgen för frågor/reflektioner.
- Varje grupp startar ett arbete om hur man arbetar två och två i ärenden.

Resursanvändning

Ett gott bemötande där den unge och dess familj känner sig lyssnade på leder till en ökad delaktighet och därigenom en större möjlighet till ett gott resultat.

Uppföljning

Enheten följer upp hur klienterna uppfattar sig bli bemötta. Detta sker genom den brukarenkät som ska lämnas och fyllas i vid det möte där den avslutade barnavårdsutredningen delges (undantag där inte samtycke går att finna och stadsdelen ansöker om tvångsvård). Samma fråga kommer att ställas vid avslut av insatsen kontaktfamilj och kontaktperson. Bemötandefrågor, likväl som moral och etikfrågor är ett återkommande inslag på enhetens arbetsplatsträffar.

Utveckling

Genom att samla in, analysera och dra slutsatser om vad klienterna tycker om vårt bemötande hoppas vi få reda på vad vi behöver utveckla och förbättra.

Enhetschefen har uppföljningsansvar för detta.

6. Enheten ser till att personer som upplevt våld i nära relationer får adekvat stöd

Arbetsätt

Enheten deltar aktivt i arbetet med att vidareutveckla stadsdelens kvinnofridsarbete bland annat genom att medverka i kvinnofridsgruppens möten, revideringen och förankringen av stadsdelens kvinnofridsplan. Vi är med i

ansökan om projektmedel från Socialstyrelsen rörande ett fortsatt utvecklande av förvaltningens kvinnofridsarbete tillsammans med Skarpnäcks stadsdelsförvaltning.

I de enskilda ärendena säkerställer vi att personer som upplevt våld får det bemötande och de insatser de är i behov av. Vi bedömer den aktuella situationen och placerar vid behov mor och barn i skyddat boende. Vid bedömning av åtgärd står barnets behov av skydd och stöd i fokus.

Resursanvändning

Genom att delta i stadsdelens kvinnofridsarbete medverkar vi till att kompetensen höjs med syfte att på ett effektivt sätt hjälpa de personer som upplevt våld i nära relationer till ett självständigt liv.

Uppföljning

Redogörelse av beviljade insatser i verksamhetsberättelsen.

Utveckling

Vi fortsätter att aktivt delta i stadsdelens kvinnofridsarbete.

7. Enheten arbetar med att ungdomars konsumtion av droger ska minska

Arbetsätt

Enheten utreder ungdomars missbruk och beviljar insatser för att komma till rätta med detta. Vid allvarligt missbruk kan ansökan om vård enligt Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga (LVU) göras. Enheten samverkar inom stadsdelen med fältassistenter och drogförebyggaren samt har återkommande möten med externa verksamheter såsom Maria Ungdom och lokal ungdomspolis. Enheten deltar även i samverkansgrupper för förebyggande arbete.

Resursanvändning

Genom att genomföra utredningarna på ett strukturerat och likvärdigt sätt säkerställs devisen ”rätt insats till rätt barn”.

Att samverka med andra professionella som möter ungdomar ger oss ytterligare kunskap och kompetens i vårt eget arbete.

Uppföljning

Uppföljning på individnivå genom genomförandeplaner enligt BBIC.

Andelen beviljade insatser redovisas i bokslut.

Utveckling

Ett tätare samarbete mellan fältverksamheten och ungdomsgruppen är under utveckling bl.a. med syfte att ungdomars konsumtion av droger ska minska. Enheten söker samarbete med andra verksamheter i stadsdelen som syftar till drogprevention och att bryta missbruk. Exempelvis har inledande diskussioner om samarbete med vuxenhetens behandlare har hållits.

9. Enheten deltar i vision 2030

Arbetsätt

Ett led i att utveckla verksamheten till en enhet i världsklass 2030 var att bli nominerad till kvalitetsutmärkelsen 2009. Enheten kommer även att tävla 2010.

Detta hjälper oss i det arbete som sker gällande ständig utveckling och förbättring av verksamheten.

För att säkerställa utvecklingen av en verksamhet har vi bland annat tagit hjälp av Socialstyrelsens startpaket för en evidensbaserad praktik. Materialet är tänkt som ett stöd för chefer och verksamhetsutvecklare inom socialtjänsten som vill börja arbeta med en evidensbaserad praktik. Under planeringsdagarna i mars deltog en föreläsare från Socialstyrelsen för att ge en grund till det kommande arbetet med att arbeta utifrån en evidensbaserad praktik. Vi fick även en genomgång av Metodguiden, som samlar de beprövade metoder och modeller som används i Sverige idag. En av stadsdelens utvecklingsstrateger redogjorde för ILS-systemet, som tydligt visar på nödvändigheten att bryta ner mål till åtaganden och arbetsätt som går att utvärdera.

Resursanvändning

Att ansöka om kvalitetsutmärkelsen har inneburit att enheten på ett strukturerat sätt utvecklar kompetensen, kvaliteten och att enheten sammanställer det arbete som utförs. Detta ger oss möjlighet till att inför oss själva och andra visa upp vår kompetens och verksamhetens goda kvalitet. Vidare har deltagandet visat nödvändigheten i att utveckla enhetens olika uppföljnings- och utvärderingssystem. Enheten har ett gemensamt synsätt, engagemang och kunskap om vad målet är. Enheten skapar en bra och hållbar arbetsmiljö samt ett modernt arbetsätt som inkluderar god rättsäkerhet och gott bemötande. Klientens behov vägs ihop med god budgethållning och kunskap om vad forskning och beprövad erfarenhet visar.

Uppföljning

Att bli nominerad till kvalitetsutmärkelsen 2010.

Utveckling

Enheten kommer på detta sätt att fortsätta att utveckla verksamheten.

10. Medarbetarna har inflytande och tar ansvar

Arbetsätt

För att skapa en större dialog och öka delaktigheten använder vi oss på APT möten av "bikupor". Att arbeta med bikupor innebär att enhetens medarbetare delas in i grupper, slumpmässigt valda, utifrån intresse, eller i sin egen arbetsgrupp. I dessa grupper diskuteras och processas olika frågor som sedan redovisas i storgrupp. Vi lägger upp en årsplan för enhetens möten, där det också framkommer vem som ansvarar för innehållet i mötet. Idén är att vi under året ska gå igenom frågor som bemötande, hot och våld, kränkande särbehandling, nya policydokument och handlingsplaner samt verksamhetsplaner mm.

Medarbetarnas delaktighet i arbetet med kvalitet och enhetens åtaganden medför att alla vet vad man gör, varför man gör det och hur det skall genomföras. Ett exempel är att enhetens grupper arbetar fram egna gruppspecifika verksamhetsplaner med utgångspunkt i kommunfullmäktiges och stadsdelens mål samtidigt som man är delaktig i arbetet med enhetens verksamhetsplan i ILS. Planerna delges sedan på arbetsplatsträffar. För att säkerställa allas delaktighet

processas planerna i bikupor där slutsatserna redovisas och sammanställs vid slutet av mötet, detta sker vid en eller två arbetsplatsträffar innan de fastslås.

Resursanvändning

Medarbetarna vet mål och förutsättningarna för arbetet, vilket leder till ökad medvetenhet som medför att enhetens totala resurser används på ett för den unge och dess familj på optimalt sätt.

Uppföljning

Uppföljning sker genom att verksamhetsplanering, budgetuppföljning och bokslut, tas upp och processas i grupperna och på arbetsplatsträffar.

11. Enheten präglas av ett gott arbetsklimat

Arbetsätt

Vi arbetar aktivt med att skapa en god arbetsplats som präglas av delaktighet och trivsel. Frågor rörande den psykosociala arbetsmiljön, hälsa, bemötande och etiska frågeställningar diskuteras kontinuerligt på arbetsplatsträffar och gruppmöten, ofta i så kallade bikupor. Arbetsklimatet är det sista av åtagandena som prioriterats. Ett konkret förslag som arbetades fram var en checklista som varje medarbetare var 14:e dag snabbt kryssar av tillsammans med sin chef. Detta är möjligt att genomföra på de individuella ärendedragningstiderna. Detta förankras på en arbetsplatsträff under våren 2010.

Checklista:

Har du känt dig sedd av chefen?

Har du skrattat?

Har du givit en komplimang?

Har du fått en komplimang?

Har du kunnat säga din mening?

Har du hälsat på dina kollegor?

Har du tagit ut din lunch varje dag?

Har du tagit ut minst en paus varje dag?

Har nya kollegor/återvändare fått en blomma?

Har vi haft planeringsdagar 2 ggr per år?

Har du haft utrymme att tala med din chef?

Är arbetsbelastningen hanterbar?

Känner du till rutinerna för hot och våld?

Känner du dig delaktig i beslut i viktiga frågor?

Har du tagit ut din friskvårdstimme?

Har vi bjudit in sjukskrivna/lediga på personalfester, pubar; friskvårdsdagar?

Har du fått information om större förändringar?

Har de sjukskrivna/lediga fått information om större förändringar?

Även miljön runt om påverkar oss därför att det viktigt att det finns fungerande arbetsplatser, datorer, besöksrum, väntrum och material.

Grupperna har dessutom ärendedragning och externhandledning.

Resursanvändning

Medarbetare som mår bra och är friska presterar bättre i ett längre perspektiv. Det handlar om att förvalta sin personal på ett hållbart sätt till nytta och nöje för alla parter, dvs skapa en hållbar personalresurs.

Uppföljning

På höstens APT ska uppföljningsstrukturen formuleras och följas upp. På terminens sista arbetsplatsträff följs det upp att dessa frågor har diskuterats. Ledningen ansvarar och tar hjälp av skyddsombuden och hälsocoacherna för detta arbete.

Utveckling

Arbetet med att skapa och förvalta ett god arbetsplats med en bra arbetsmiljö är i ständig process och utveckling. Arbetet blir aldrig klart utan frågor rörande den psykosociala arbetsmiljön, hälsa, bemötande och etiska frågeställningar måste ständigt hållas i fokus.

12. Enheten ska främja medarbetarnas hälsa

Arbetsätt

Med syfte att skapa en levande strategi för att höja medarbetarnas hälsa och där med prestation gjordes under 2008 en stor satsning på att kartlägga behoven för att utifrån dessa utarbeta en friskvårdsplan, Alla medarbetare fick fylla i en självskattningsenkät och utifrån resultatet från utarbetades en hälsostrategi, den s.k. "hälsoinsikten". I arbetet deltog enhetens ledning, tre skyddsombud och fyra hälsocoacher. 2009-2010 kommer enheten göra en uppföljning av detta arbete för att därigenom följa utvecklingen och arbeta med de förbättringsområden som framkommer.

Enheten har för närvarande två hälsocoacher vars uppdrag är att på olika sätt främja medarbetarnas hälsa. De samarbetar med hälsocoachen på Familjestödsenheten.

Alla medarbetare uppmuntrar varandra till att använda friskvårdstimmen samt att inte arbeta utan paus. Då det varit få som trots detta nyttjat friskvårdstimmen har hälsocoacherna de senaste två åren ansvarat för 3 hälsodagar för enhetens personal. Stadsdelen erbjuder även subventionerad massage på arbetsplatsen 1 gång i månaden.

Resursanvändning

Medarbetare som mår bra och är friska presterar bättre i ett längre perspektiv. Det handlar om att förvalta personal på ett hållbart sätt till nytta och nöje för alla parter, dvs skapa en hållbar personalresurs. Detta utifrån kunskap om att medarbetare med en mer riskfylld livsstil kan bli dyrbara såväl för sig själva som för organisationen.

Uppföljning

Uppföljning genom samtal på arbetsplatsträffar gällande arbetsmiljö, minnesanteckningarna visar vilka som varit med på mötena.

Utveckling

Detta arbete inkluderar alla medarbetare och vi hoppas att den kommer att hjälpa till med att förbättra vår arbetsmiljö och ytterligare minska sjukfrånvaron. Enhetens sjukfrånvaro har under åren 2006- 2008 minskat med 2,5 % från 2006:

10,2 %, till 2008: 7,07 %. Till och med oktober 2009 hade enheten 7,38 %. Vi satsar på ytterligare ökad frisknärvaro och minskad sjukfrånvaro. I mars 2010 är sjukfrånvaron nere i 7,02 %.

Enheten prioriterar friskvården i organisationen, hos medarbetarna och från chefer.

13. Enhetens arbete är kostnadseffektivt

Arbetsätt

Enheten har en god överblick av den ekonomiska situationen. Detta leder till att vi använder de resurser enheten tilldelats på ett kostnadseffektivt sätt. Många kostsamma, kvalificerade insatser i form av placeringar är i vissa fall oundvikliga och oförutsägbara då akuta händelser sker. Detta tar ledningsgruppen hänsyn till i att det pågående prognosarbetet som veckovis revideras och säkerställs, utifrån såväl pågående insatser samt planerade hemtagningar.

Resursanvändning

Enheten har en god överblick av den ekonomiska situationen. Detta leder till att vi använder de resurser enheten tilldelats på ett kostnadseffektivt sätt.

Uppföljning

Vid bokslut och tertialrapporter, i ett aktivare uppföljningsarbete med enhetens ledningsgrupp och familjestödsenhetens enhetschef.

Resursanvändning

Budget 2010

10. EFFEKTIVT RESURSUTNYTTJANDE

För att effektivisera inköp av förbrukningsmateriel så som papper, kuvert, kaffe, diskmedel m.m. samordnas dessa inköp med andra delar av förvaltningen.

Enhetens bil delas med familjestödsenheten, vilket medför att den används av enhetens handläggare främst under dagtid samt av familjestödsenhetens personal på kvällar och helger.

För att öka kompetensen och effektivisera stödet runt paraplysystemet delar enheten tillsammans med vuxen- och försörjningsstödsenheterna på paraplysamordnantjänsten som omfattar en halvtidsanställning.

För att effektivisera sökandet efter nya forskningsrön som rör det sociala barnvårdsarbetet har enheten en egen mapp under G/ i stadsdelens datasystemet där forskningsrapporter, nya teorier, länkar och annat ”matnyttigt” samlas av ansvariga, den så kallade forskningsgruppen utsedda av medarbetarna. En forskningsgrupp ska arbeta med att , för att serva enheten med lättillgänglig och användbar forskningsunderlag, färska rapporter och nya rön i våra arbetsområden. Inom enheten finns kompetens att tala flera språk. Vi kan förstå och göra oss förstådda på engelska, franska, spanska, tyska, Mienkäli, serbokratiska och finska. Vi har även en kompetens vad gäller muslimsk, arabisk, brittisk och bosnisk kultur. Vi har medarbetare med kunskap och erfarenhet från andra yrken som sjuksköterska, jurist, kriminalvårdare, missbrukarvårdare och dramapedagog.

12. RESULTAT

Redovisning och kommentarer angående 2009 års resultat

Utredning och insatser

Implementeringen av BBIC har gått bra. Enheten ligger i fas med stadens genomförandeplan och medarbetarna är nöjda med BBIC. Stadens datasupport är dock bristfällig vilket inneburit att verksamhetssystemet inte hunnit bli användarvänligt under den första tiden av implementeringen. BBIC-coachernas tidsplan och arbetet med workshops där olika frågeställningar diskuteras följer uppgjord planering.

Familjernas delaktighet i valet av insats inom de lagar, riktlinjer och ramavtal som gäller har ökat. Enheten arbetar aktivt med att få barn och familjer att vara delaktiga i processen att komma fram till lämplig insats som tillgodoser barnets behov. Barnen och deras familjer blir genom delaktighet och tydlighet mer delaktiga i vårdens utformande och det blir tydligt när den unge är färdigbehandlad.

Resultat för SAVRY och HOME

Metoderna ger en tydlig grund för en korrekt bedömning. Medarbetare deltar i SAVRY-boosters och intresset för att använda metoderna är levande på enheten.

Resultat för Balans

Balans är ett projekt som delfinansierats med 50 % av medel från Länsstyrelsen. Projektet startade hösten 2007 och avslutades hösten 2009. Balans intern utvärderades under april tiden 2007 till februari 2008. Utvärderaren var anställd av stadsdelen men hade inte tjänst på enheten. I utvärderingen ingick intervjuer med 3 familjer. Resultatet visade att både de barn och föräldrar som deltagit Balans var nöjda med insatsen. Konflikterna i hemmet uppgavs ha minskat, självkänslan hade ökat, föräldrarollen förstärkts utan att barnen fråntagits sin självkänsla. Ersta-Sköndals högskola genomför en stor utvärdering av projektet med hjälp av variabler som barnets behov och föräldrarnas förmåga (i enlighet med BBIC). Utvärderingen kartlade vilka faktorer i vuxna och barns liv Balans kan påverka. Slutrapport kom efter att projektet är avslutat hösten 2009. Utvärderingen visade på mycket goda resultat och brett användningsområde.

Arbetsklimat och hälsa

Alla stadsdelens enheter hade 2009 som mål att öka sitt medarbetarindex en del. Vi har ökat med 3 enheter från 58 till 60 mellan år 2008 – 2009, se vidare medarbetarundersökningar.

Enhetens sjukfrånvaro har under åren 2006- 2008 minskat från 2006: 10,2 %, till 2008: 7,38 %, för att åter 2009 öka till 8,26 %. Under våren 2010 har sjukfrånvaron minskat till 7,02 %. Ledingen har vetskap om orsakerna till ökningen 2009.

Även den friskvårdssatsning som inleddes 2008 har gett resultat. Då det visade sig att många medarbetare inte tog ut sin friskvårdstimme, eller tog ut den relativt sällan, har enheten även sedan 2008 en till två friskvårdsdagar per år som hälsocoacherna ansvarar för, se vidare hållbar personal.

De medarbetare från enheten som under våren 2009 deltog i ACT – kursen (stresshantering) på Karolinska institutet har varit nöjda med innehållet och anser att kursen gett stöd i att på ett bättre sätt att hantera stress.

Ekonomi och budget

Enheten har en god överblick av den ekonomiska situationen. Detta leder till att vi använder de resurser enheten tilldelats på ett kostnadseffektivt sätt. Ev oförutsedda händelser med kostsamma placeringar till följd tar ledningsgruppen hänsyn till i det pågående prognosarbetet som veckovis revideras och säkerställs, utifrån såväl pågående insatser samt planerade hemtagningar. Detta arbete innebär att vi hela tiden vet vad som kostar och vilka barn och unga som kan avsluta behandlingen/insatsen, när en placering kan gå vidare till en mindre intensiv insats, t.ex. i form av flytt till träningsboende, när enheten kan erbjuda vård i egen regi eller ”hemmaplans-lösningar”, exempelvis familjebehandlarinsats i familjen/stödboende. Arbetet som pågår i stadsdelens förebyggandestrategi har en betydande roll i ett mer kostnadseffektivt bruk av närområdets resurser.

13. Verksamhetens ökade tillströmning av klienter

Antalet inledda utredningar har ökat med 154 % mellan 2002 och 2009. Ökningen av antal aktuella barn kan ha sin förklaring i nedskärningar på andra håll i lokalsamhället. Skolan har exempelvis skurit ner på elevvård och de skoldaghem som skolan förut drev har lags ner. Även BUP har lagt ner de behandlingshem de varit huvudmän för och det har skett en radikal minskning i antalet slutenvårdsplatser inom barn och ungdomspsykiatri. De tuffa villkor som präglat och präglar verksamheten har fört med sig att enheten har tvingats att utveckla och effektivisera arbetssätten samt att försöka hitta insatser som är verkningsfulla. Enheten orienterar sig mot en mer kunskapsbaserad individ- och familjomsorg. Det var ett av syftena med den förebyggande strategin att vi såg en ökad tillströmning av aktuella barn och unga som vi nu på ett bättre sätt är utrustade att möta.

14. Klientdialoger

Barnavårdsutredningar

Sedan hösten 2009 utvärderas, i form av enkäter, vårt utredningsförfarande vad gäller bemötande, delaktighet och information om rätten att överklaga. Det är ännu så länge för litet underlag som inkommit för att dra några slutsatser. Dock är de svar som kommit in övervägande positiva.

Kontaktverksamheten

Allt avslutat bistånd i form av enhetens egen kontaktverksamhet kommer från och med 2009 att utvärderas. Det är ännu så länge för litet underlag som inkommit för att dra några slutsatser. Dock är de svar som kommit in övervägande positiva.

Skilda världar

Skilda världar bygger på ett material framtaget av BRIS (Barnens Rätt i Samhället). Utvärdering har gjorts skriftligen med hjälp av kursmaterialet med

barn som deltagit och man har även haft muntliga utvärderingar med föräldrar till de barn som deltagit. Både barn och föräldrar har varit mycket nöjda med verksamheten.

15. Medarbetarundersökningar (NöjdMedarbetarIndex: NMI)

Medarbetarenkäten 2008 visade att enheten hade ett index på 57 enheter, Farstas index var 62. Enheten låg över Farstas index på hälsa och arbetsklimat. Detta kan tyda på att den medvetna strategin för en god psykosocial arbetsmiljö, ett gott bemötande och ett hälsoarbete har gett ett positivt resultat. Enheten låg däremot under Farstas index på ledarskap och chefer, organisation samt arbetsbelastning. En hypotes till detta resultat är att en av grupperna hade varit utan chef i knappt ett år.

I stadens BUSS - utredning från 2009 framkom vidare att enheten hade lägst andel arbetsledare per anställd av alla stadens barn och ungdomsenheter. Ledningen har tagit resultaten på största allvar och försöker bland annat nu genom egen handledning och extra konsult hjälp höja kvalitén på vårt ledarskap. I september 2009 utökades även arbetsledningen 75 % tjänst.

I medarbetarenkäten 2009 har enhetens NMI ökat från 57 till 60 enheter. Farstas snitt är 62. Resultaten har förbättrats till stadsdelens snitt inom områdena organisation samt ledarskap och chefer vilket kan tyda på att ledningens satsning har gett resultat. Området arbetsklimat ligger fortfarande över snittet medan hälsa har sjunkit till snittet, vilket stämmer överens med enhetens hälsoprofil 2009. Profilen visar att kostvanor och fysisk inaktivitet fått sämre värden än 2008. Hälsocoacherna och ledningen har en strategi angående detta, se vidare hållbar personal. Arbetsbelastningen är fortfarande hög och ledningen ser över organisationens fördelning av resurser. Medarbetarenkäter har inte genomförts på enheten före 2008.

16. Ekonomiskt resultat i förhållande till budget

Prognosen beräknas på två sätt, dels prognostiskt och dels matematiskt d v s resultat delat i antal passerade månader multiplicerat med 12 månader. Detta gör att risk för underskott blir tidigt känt. Ledningen går varje vecka igenom eventuella ekonomiska förändringar och har även månatliga genomgångar med en av stadsdelens ekonomi controller.

Bokslut, 2006, -4,5 mnkr

Bokslut, 2007, +-0

Bokslut, 2008, -9,5 mnkr

Bokslut, 2009, -7,4 mnkr

Underskottet beror på att antalet aktuella barn och ungdomar med mycket svår social problematik har ökat jämfört med tidigare år. Antalet under året inledda utredningar har ökat med 154 % sedan år 2002. För att hålla budgeten har enheten utvecklat ett förhållningssätt där inte bara behovet av vård, utan även kostnadseffektivitet vägts in vid val av insats. Detta förhållningssätt har utvecklats under de senaste åren. Om insatser på hemmaplan fungerar är det alltid bättre för

de berörda familjerna. Insatserna blir dessutom kostnadseffektiva i högre grad. Som ett led i detta har en ökning av antalet lägenheter i stadsdelens eget stödboende för ungdomar genomförts. Ett nära samarbete med familjestödsenheten pågår för att gemensamt planera för att successivt växla över från extern öppenvård till egen öppenvård. Familjevårdens kostnader kommer även att följas upp på ett liknande sätt som övrigt prognosarbete på enheten. Prognos vid tertialrapport 1, 2010 är därför budget i balans.

17. Personalomsättning

Personalomsättning de tre senaste åren:

2007: 2 av 49

2008: 3 av 50

2009: 2 av 35

2010: 2 av 37

Ungdomsgruppen är en av enhetens grupper som tidigare haft störst personalomsättning. Gruppen hade under 2006 en situation där arbetsledarskapet inte fungerade full ut. Under 2007 var gruppen helt utan ordinarie arbetsledare. Under det året var en av arbetsledartjänsterna vakanssatt. 2006 – 2008 ingick även avdelningens öppenvård i enheten. Enheten delades i två enheter 1 januari 2009 och blev Utredningsenheten och Familjestödsenheten. För att kartlägga orsaker till personalomsättning har alltid medarbetare avslutar tjänst avslutningssamtal med PA-konsult från personalavdelningen. Syftet är att medarbetarna ska ha möjlighet att vara friare i att säga vad man tycker om arbetsplatsen till någon man saknar lojalitetsband till och det ökar insynen på enheten. Denna arbetsmetod började användas 1 januari 2009.

18. Sjukfrånvaro

Enhetens totala sjukfrånvaro var under år:

2006: 10,2%, inga uppgifter om korttidsfrånvaron

2007: 9,08 %, varav korttidsfrånvaro 2,44 %

2008: 7,38 %, varav korttidsfrånvaro 1,62 %

2009: 8:26 %, uppgifter korttidsfrånvaro saknas

Den ökning av frånvaron som skett under 2009 finns förklaringar till.

Enheten har under flera års tid arbetat aktivt med arbetsmiljöfrågor. För att minska sjukfrånvaron till som högst 6,5 % har ledning tillsammans med skyddsombud och hälsocoacher med start år 2008 arbetat fram ett beslutsstöd, hälsoinsikten för långsiktiga friskvårdssatsningar. Gruppen utarbetade detta under tre eftermiddagar, efter att hela enheten fyllt i anonyma hälsoprofiler i enkätform. 2009- 2010 gjorde enheten om mätningen genom hälsoprofiler och arbetade fram ett nytt beslutsstöd. Enheten ingår i stadsdelens satsning på **”Friska medarbetare i Farsta – Rehabilitering i världsklass”** som fokuserar långtidssjukskrivna, 60 dagar eller längre, medarbetare med sjukfrånvaro längre än 14 dagar och medarbetare med sjukfrånvaro under kortare tid, tre sjukfall de senaste sex månaderna.

Målet är:

- Att höja kompetensen hos chefer när det gäller rehabiliteringsprocessen

- Att sänka sjukfrånvaron från 9,7 procent till 9,2 procent under 2008
- Att sänka sjukfrånvaron till 7,9 procent under 2009
- Att sänka sjukfrånvaron i Farsta till under 6,5 procent under 2010
- Att sänka korttidssjukfrånvaron med en procentenhet

Utifrån en utredning/bedömning har en plan upprättats för varje långtidssjukskriven medarbetare inom enheten. Arbetet har skett i projektform med genomgångar och uppföljningar av de långtidssjukskrivna i samverkan med Försäkringskassan, företagshälsovården och personalavdelningen. Enheten har under året minskat andelen aktuella medarbetare i projektet med 60 %. Sedan mars 2010 medverkar staden i regeringens satsning på tidiga insatser vid sjukskrivning. Det är en satsning på att minska korttidsfrånvaron. S:t Erikshälsan koordinerar arbetet.

UTVECKLING

19. Verksamhetsutveckling

Enheten önskar att de förväntade resultat och arbetssätt för att nå dem, ska stämma överens i högre grad. Vi vill bli ännu bättre!

Kvalitetsarbetet

Kvalitetsarbetet medför ett ökat engagemang och medvetandegörande. Ett led i att utveckla verksamheten är att arbeta fram detta underlag till kvalitetsutmärkelsen 2010. För att säkerställa utvecklingen av en verksamhet i världsklass 2030, har vi bland annat tagit hjälp av Socialstyrelsens startpaket för en evidensbaserad praktik. Paketet är tänkt som ett stöd för chefer och verksamhetsutvecklare inom socialtjänsten som vill arbeta med en evidensbaserad praktik. Även boken att leda en evidensbaserad praktik har använts som stöd i processen. Att följa samhällsutvecklingen är ett måste då den i allra högsta grad påverkar enhetens förutsättningar. Enheten följer forskningen och bevakar omvärlden. En gemensam databas för aktuell forskning i områden som rör enhetens arbete finns tillgänglig för alla medarbetare.

Metoder

De metoder som används i förankringsprocesser och utvecklingsarbete är APT och samtal i bikupor. Ledningsgruppen lägger in verksamhetsplanering, budgetuppföljning arbetsmiljöarbete, olika policydokument under året, vilket innebär ett rullande schema på arbetsplatsträffarna där det planeras in när och vilka frågor som ska behandlas. Under året arbetar enheten genom exempelvis verksamhetsplan, bokslut, säkerhetsrutiner vid hot och våld, arbetsskador, tillbud, krisstöd, psykosocial arbetsmiljö, rehabilitering, missbruk, kränkande särbehandling, jämställdhet och mångfaldsplan inklusive diskriminering. Då enheten är stor processas sakfrågor i bikupor, detta för att öka medarbetarinflytandet på enheten. Resultatet av bikuporna redovisas och sammanställs och det redigerade materialet delas ut på nytt. Vid behov börjar processen om tills det finns ett färdigt resultat.

Arbetsmiljö och bemötande

Farsta stadsdel och Utredningsenheten har en bra hälsosatsning som upprätthålls genom att kontinuerlig utbildning. Det ska alltid finnas minst 2 hälsocoacher på enheten. Hälsocoacherna har en viktig roll i arbetet mot ökad hälsa. Detta säkerställs genom vidareutbildning och att hälsocoacherna har tid och mandat i frågor rörande hälsa, se vidare, hållbar personal.

Etik i praktiken är i grunden en fråga om hur den enskilda individen och gruppen bemöter varandra i vardagen. På enheten ska en ständig reflekterande process pågå. Detta arbete läggs in i årshjulet och får sin plats på arbetsplatsträffar, se vidare bemötande.

Samverkan

Med syfte att med befintliga resurser effektivisera verksamheter runt barn och unga kommer enheten öka samverkan med samarbetspartners. Enheten kommer aktivt att delta i olika samverkansgrupper som BUS, BRÅ. Enheten kommer också att fortsätta att samverka och att vidare utveckla samverkan med BVC, MVC, skola, BUP med flera. Enheten kommer att delta i samverkansgrupper runt frågor som kvinnofrid, psykiskt sköra mammor, att hindra vräkningar av barnfamiljer. Samarbetet med stadsdelens försörjningsstödsenhet och boende team behöver fortsätta utvecklas, utifrån barnchecklistan vilket utformades i tvärgrupper inom stadsdelen. Enheten är även delaktig med 25 % tjänst i samverkansprojektet mot psykisk ohälsa hos barn och unga tillsammans med skolan och landstinget.

Förebyggande strategiarbete

Enheten deltar aktivt i stadsdelens förebyggande strategiarbete där enhetschefen ingår i arbets- och styrgrupp och i modellområdesprojektet, se vidare, förutsättningar för utveckling av verksamheten.

Utvärdering av den sociala barn- och ungdomsvården

Att följa upp effekterna av de insatser enheten erbjuder är ett omfattande och komplext arbete. Socialstyrelsen har ett regeringsuppdrag som ska vara klart 2009 - 2010, att utarbeta nationella kvalitetsindikatorer inom den sociala barn- och ungdomsvården. Det övergripande syftet för arbetet är att utveckla en kärna av kvalitetsindikatorer/mått som över tid kan användas för att beskriva, analysera och följa upp kvaliteten inom den sociala barn- och ungdomsvården på lokal, regional och nationell nivå. Målsättningen är att den sociala barn- och ungdomsvården ska förbättras genom att data om hela/delar av verksamhetens kvalitet publiceras för öppna jämförelser. Intentionen att aktivt arbeta med dessa nationella kvalitetsindikatorer finns på enheten.

Brukarenkäter

Vi har för avsikt att ha brukarenkäter i avslutade utredningar och i avslutade kontaktfamilj och kontaktpersonsärenden, med fokus på delaktighet, förändring och bemötande. Kontaktverksamheten kommer även att göra ett antal fördjupande uppföljningar av sina ärenden, se vidare resultat.

20. Kompetensutveckling

Socionomutbildningen är en generalistutbildning och för att öka kunskapen i utredningsarbetet med barn och familjer krävs olika vidareutbildningar. Detta för att säkerställa den höga kvalitet på utredningar/bedömningar som krävs för att utreda barns behov av skydd och stöd samt att bevilja och följa upp insatser. På medarbetarsamtalen tas frågan om kompetensutveckling upp. 2010 och 2011 kommer flera personer erbjudas att gå den av staden finansierade vidareutbildningen för utredande socialsekreterare.

Vi kommer att utbilda oss och vidareutbilda oss i olika strukturerande uppföljningsmetoder, ungdomsgruppen utbildas i bl a ADAD. Barngruppen utbildas i Tejping, mottagningsgruppen möter de behov som uppkommer. Familjevårdsgruppen kommer få en utbildning riktad till dem specifikt utifrån stadens planering. Familjerättsgruppen deltar i årliga familjerättskonferenser. Enhetens utredande medarbetare kommer att erbjudas utbildning i MI kommande år. De metoder vi använder skall antingen vara utvärderade eller ingå i projekt som syftar till att metoden utvärderas eller beforskas.

21. Våra främsta styrkor och svagheter

Enhetens styrkor är att vi är välutbildade och har valt att arbeta med socialt arbete. Vi har ett gemensamt synsätt på vad arbetet innebär och vad målet är. Medarbetarna är engagerade i att arbeta fram verksamhetsplan, åtaganden, kvalitetsgarantier mm. Liksom i arbetet med att skapa en bra och hållbar arbetsmiljö samt en modernt arbetssätt som inkluderar god rättsäkerhet, gott bemötande. Enheten har ett kvalitetstänkande där klientens behov vägs ihop med god budgethållning och en kunskap om vad forskningen och den beprövade erfarenheten visar på. På enheten finns även en stor nyfikenhet att pröva nya arbetssätt och metoder. Olika samarbetspartners har höga förväntningar på vad som ska åstadkommas.

En svaghet och där med ett förbättringsområde är personalomsättningen. Ledningsgruppen har arbetat medvetet för att skapa bra förutsättningar för arbetet. Medarbetarna möter många gånger människor i mycket svåra livssituationer och ser behov man inte alltid tycker man kan möta på ett tillfredställande sätt. Många av klienterna är aktuella utan att de själva vill eller har valt att vara det. Införandet av det nya dokumentationssystemet BBIC ses som ett välkommet stöd i arbetet men vägen dit tar mycket tid och kraft i anspråk så det finns en oro över att dokumentationen tar överhanden från det kvalificerade sociala arbetet som pågår samtidigt.

Vid snabbt ökade antal barn och deras familjer stiger arbetsbelastningen, vilket pressar medarbetarna, som dock utför den lagstyrda och tidsreglerade myndighetsutövningen och uppföljningar av insatser.