

**Tävlingsbidrag
Stockholms stads
Kvalitetsutmärkelse 2015**

**RELATIONSVÅLDSTEAMET
SKÄRHOLMSMODELLEN
i arbetet med våldsutsatta och
våldsutövare**



Administrativa uppgifter

Verksamhet

Relationsvårdsteamet i Skärholmens stadsdelsförvaltning

Enhetschef

Fredrik Skoglund

Tfn: 08-508 24 434

E-post: fredrik.axel.skoglund@stockholm.se

Biträdande enhetschef

Anna Tsekas

Tfn: 08-508 24 103

E-post: anna.tsekas@stockholm.se

Post och besöksadress

Bodholmsplan 2, Box 503, 127 26 SKÄRHOLMEN

Antal personal: 5 personal i Relationsvårdsteamet.

Innehåll

Administrativa uppgifter	2
1 Inledning	5
1.1 Vårt uppdrag	5
1.2 Våra medarbetare	6
1.3 Metoder för våra brukare	6
2 Brukare/kunder	12
2.1 Bemötande	12
2.2 Delaktighet	13
2.3 Resultat	14
3 Chef och ledarskap	15
3.1 Ledarskapsidé	15
3.2 Utvärdering och utveckling av ledarskapet	16
3.3 Verksamhetens mål och syfte	16
3.4 Skapande av engagemang	17
3.5 En lärande organisation	17
4 Medarbetare	18
4.1 Värdegrund	18
4.2 Jämställdhet och mångfald	20
4.3 Aktivt medarbetarskap	21
4.4 Resultat från medarbetarundersökningen	21
5 Resultat och analys	22
5.1 Föregående års uppföljningar	22
5.2 Ekonomiska resultat	24
6 Från åtagande mål till uppföljning	26
6.1 Årets Verksamhetsplan	26
6.2 Resultat	27
6.3 Planering	30
7 Resursanvändning	30
7.1 Användandet av resurser	30
8 Utveckling	31
8.1 Analys	31
8.2 Minimera risk	32

8.3 Styrkor och svagheter	33
8.4 Goda exempel	34

Bilaga 1: FREDA farlighetsbedömning

Bilaga 2: FREDA beskrivning

Bilaga3: Motiverande intervjumanual enl
”Skärholmsmodellen”.

Bilaga 4 : Beteendeanalys SORK.

Bilaga 5: Ambivalenskorset

Bilaga 7: Brukarenkät.

1 Inledning

Relationsvåldsteamet är en grupp i Mottagningsenheten i Skärholmens stadsdelsförvaltning. Relationsvåldsteamet handlägger ärenden enligt de riktlinjer som finns i staden gällande våld i nära relation. Teamet bildades hösten 2012 som ett projekt och implementerades i verksamheten januari 2014. Verksamheten styrs ytterst av Socialtjänstlagen, Förvaltningslagen samt Offentlighets- och Sekretesslagen

Det som är nyskapande i Relationsvåldsteamets arbetssätt är att teamet tar emot både våldsutövande och våldsutsatta män och kvinnor. De som stannar kvar i behandling upplever att de fått hjälp med sin problematik. De flesta män och kvinnor som söker stöd eller erbjuds stöd avbryter inte sin stödkontakt.

Nya arbetssätt och metoder som är utvecklade hos oss i Relationsvåldsteamet har vi valt att kalla "Skärholmsmodellen i våld i nära relation". Vi har också skapat en MI-manual (motiverande intervju) som kan användas i mötet med våldsutövare och våldsutsatta.

1.1 Vårt uppdrag

Skärholmen har många anmälningar som rör våld i nära relation. Alla våldsutsatta och våldsutövare skall få hjälp och stöd att finna vägar ut ur våldet och leva ett liv utan våld. I deltagandet för kvalitetsutmärkelsen har vi valt att tävla med Relationsvåldsteamet. Motiveringen till detta är att våld i nära relation är ett stort samhällsproblem. Detta speglar sig i Skärholmens stadsdelsförvaltning där en stor andel av de anmälningar som inkommer rör våld i nära relation.

Relationsvåldsteamet har ett nytt utarbetat ett strukturerat arbetsmaterial som skiljer sig från andra stadsdelar där socialsekreteraren/ behandlaren har en kontinuerlig kontakt med klienten från initieringen av kontakten till avslutad stödinsats. Relationsvåldsteamet nya arbetssätt är att stödja och har insatser för både våldsutövarna och de våldsutsatta. Relationsvåldsteamets målgrupp är boende i Skärholmen från 18 år, som utsatts för eller bevittnat våld i nära relation eller som utsatt någon för våld. Med våld avses i bemärkelsen allt fysiskt, psykiskt, sexuellt, ekonomiskt och materiellt våld av partner eller före detta partner (även samkönade relationer), familj/släkt (till exempel vuxna barn) och våld i hederns namn. Även personer utsatta för människohandel (trafficking) och prostitution ingår i målgruppen. Relationsvåldsteamet arbetar utifrån ett barnperspektiv, där barnets

bästa alltid beaktas. När det finns minderåriga barn i familjen görs alltid en orosanmälan.

I Skärholmen får alla personer som söker stöd en snabb kontakt med Relationsvårdsteamet som är tillgängliga hela dagarna, inklusive lunchtid. Den sökande skall inte behöva vänta eller telefonkö för att snabbt kunna nå fram till enheten.

Verksamheten handlägger alla ärenden enligt riktlinjerna som är beslutade av kommunfullmäktige gällande handläggning av våld i nära relation. Relationsvårdsteamet har idag 35 pågående utredningar och 42 insatser i form av stödsamtal. Cirka 30% av klienterna är män som både är våldsutsatta eller våldsutövare.

1.2 Våra medarbetare

Relationsvårdsteamet har en spjutspetskompetens kring våld i nära relation. De hjälpsökande får möta en och samma socialsekreterare som i sin myndighetsutövning också erbjuder stöd och behandlingsinsatser. Alla socialsekreterare i teamet har ett flertal vidareutbildningar i ämnet våld i nära relation. Till exempel FREDA (se bilaga 1 och 2), Motiverande samtal (MI) i arbete med våld i nära relationer, Våld mot äldre, Samtal om våld (samtal med våldsutövare), KBT- grundutbildning (kognitiv beteendeterapi), IDAP, ATV (alternativ till våld) samt ett flertal kurser inom ramen för Nationellt centrum för kvinnofrid/Uppsala universitet.

Följaktligen har teamet spetskompetens inom detta problemområde. Alla i teamet är till grunden socionomer. Flera i teamet har också grundläggande psykoterapiutbildning (steg-1). Alla socialsekreterare i teamet har lång erfarenhet av att arbeta inom socialtjänsten och behärskar myndighetsutövning väl. Teamet har regelbunden extern handledning.

1.3 Metoder för våra brukare

Alla ärenden som aktualiseras i Relationsvårdsteamet utreds grundligt enligt 11 kapitlet 1§ Socialtjänstlagen. I alla ärenden görs en identifiering av våld, farlighetsbedömning och beskrivning av våld enligt FREDA.

FREDA är en standardiserad bedömningsmetod för socialtjänstens arbete mot våld i nära relationer som har utvecklats av Socialstyrelsen. Manualen är indelad i tre olika bedömningsinstrument som syftar till att kunna ta upp frågan om våldsutsatthet i nära relationer samt vara ett underlag för bedömning för att kunna erbjuda stöd till den utsatta. Frågorna är könsneutrala och kan användas för både kvinnor och män.

Sammanfattningsvis är FREDA-kortfrågor ett formulär med fem påståenden som ger de professionella stöd att fråga om våld inom exempelvis socialtjänsten. Genom detta identifieras våldet.

I Skärholmens stadsdelsförvaltning utförs FREDA- kortfrågor av Mottagningsgruppen eller av annan enhet innan ett ärende remitteras till Relationsvåldsteamet. Vidare är det FREDA-beskrivning som ger en närmare kartläggning av karaktären och omfattningen av det våld som en person är eller har varit utsatt för, såväl psykiskt som fysiskt och sexuellt. Slutligen ingår FREDA-farlighetsbedömning som avser att ge en bild av risken för fortsatt våld. De två sistnämnda formuläerna genomförs av socialsekreterare/behandlare i Relationsvåldsteamet. Dessa formulär är ett komplement till utredningen enligt 11 kap. 1§ socialtjänstlagen.

Relationsvåldsteamet har en strukturerad organisation och arbetssätt. Tydliga rutiner och arbetsbeskrivning i form av en manual (se bilaga 3) som är framtagen för att underlätta arbetet för medarbetarna och för att klienterna tydligt skall förstå vilket stöd de har möjlighet att få av Relationsvåldsteamet. All kontakt med Relationsvåldsteamet är frivillig.

Relationsvåldsteamets nyskapade arbetsmetoder och innehåll i samtal med våldsutsatta och våldsutövande män och kvinnor enligt ”Skärholmsmodellen” är indelad i fyra faser:

Fas 1

BEDÖMNINGSSAMTAL

Fråga om klienten har utsatts eller utsatt någon för våld.

Beslut om att inledda utredning

1 samtal

Fas 2

UTREDNING

Fortsätt att samla information med FREDA

Vid behov utred: psykisk ohälsa, missbruk

2-4 samtal

Fas 3

ÅTERKOPPLA OCH MOTIVERA

till nästa steg

1 samtal

Fas 4

SAMTALSSERIE

Ca. 10 tillfällen som vid behov kan förlängas

10 samtal

MI-verktyg

MI-förhållningssätt -
Skapa allians
Varför frågar vi om våld?
FREDA-kortfrågor
Feedback med U-T-U
(Utforska-Tillför information-Utforska)

MI-verktyg

Vid behov öppna utforskande följdfrågor, bekräftelser...
FREDA
Beskrivning och Farlighetsbedömning

MI-verktyg

VAS-skalorna
Förändringssirkel
Rulla med motstånd
Fånga upp/ framkalla förändring- och åtagandeprat
Meny/agenda
Planering
Hemuppgifter: så ett frö eller något konkret

MI-verktyg

Samtalsserie
Målformulering
10 tillfällen som vid behov kan förlängas
MI integreras i samtalet med övriga interventioner
Hemuppgifter: så ett frö eller något konkret

Fas 1 innehåller ett samtal. En socialsekreterare i teamet träffar en våldsutsatt eller en våldsutövande person som ansökt om stöd, för att genomföra ett bedömningsamtal. Under detta samtal identifieras våldet klienten har upplevt, bland annat genom FREDA. Vidare informeras personen vad en kontakt med Relationsvårdsteamet innebär samt vilket stöd som kan erbjudas. Klienten informeras även om möjlighet till att en partnerkontakt kan tas om klienten önskar detta. Självklart efter en riskbedömning som är gjord. Om klienten efter detta samtal önskar fortsatt kontakt med Relationsvårdsteamet inleds en utredning enligt 11 kapitlet 1§ Socialtjänstlagen.

Fas 2 är utredningsfasen. Denna fas innehåller 2-4 samtal. Under dessa samtal utförs en utredning enligt 11 kapitlet 1§ Socialtjänstlagen. En grundlig genomgång av det våld som klienten upplevt genomförs. Här utreds vilka konsekvenser våldet har inneburit för klientens psykiska och fysiska hälsa samt sociala situation. Exempelvis boende, ekonomi, nätverk och arbete. Dessa områden belyses utifrån ett våldsperspektiv.

En genomgång görs också av FREDA beskrivning och farlighetsbedömning. Utifrån detta görs en säkerhetsplanering gällande klientens aktuella och framtida situation. Denna följs upp under aktualitetsperioden. Resultatet av FREDA redovisas i klientens utredning. Utredningen avslutas med en bedömning kring behovet av ett eventuellt stöd. Stödet kan bestå av stödsamtal av praktisk och bearbetande karaktär, och skyddat boende. Skyddat boende kan beviljas under alla fyra faser.

Fas 3 delgivning av utredningen. Denna fas innehåller ett samtal. Socialsekreteraren går igenom utredningen tillsammans med klienten samt vilken bedömning som gjorts. Syftet med detta är att säkerställa att informationen som skrivits i utredningen är korrekt uppfattad. Utifrån bedömningen erbjuds klienten insats anpassad efter hens behov. Om klienten är motiverad till stöd för det våld hen varit utsatt för eller utsatt någon annan för så beviljas klienten insats enligt 4 kapitlet 1§ Socialtjänstlagen. Samma socialsekreterare som utfört utredningen genomför också stödsamtalen – för att upprätthålla ovan nämnd kontinuitet. Socialsekreteraren går tydligt igenom tillsammans med klienten att stödet kräver närvaro och att hen har en egen motivation till förändring. Det är viktigt att klientens självbestämmande betonas.

Fas 4 stödsamtalsfasen. Denna fas innehåller cirka 10-15 samtal som genomförs under en sex månaders period. Vid behov kan insatsen förlängas. Under dessa samtal så arbetar socialsekreteraren med att fortsätta bygga en allians och relation med klienten. Det är viktigt att klienten skall känna sig trygg i rummet. Det är en förutsättning för att stödsamtalen skall lyckas. Klienten möts på ett respektfullt och värderingsfritt sätt.

Samtalen är strukturerade. När stödsamtalen påbörjas sätts mål för stödsamtalen. Målen består i vad klienten vill ha stöd och hjälp med samt vad det är för förändringar hen önskar göra i livet. Målen skiljer sig från klient till klient. Huvudmålet är dock att klienten skall leva ett liv fritt från hot och våld samt vilka alternativa vägar till våld som klienten kan tillgå.

Klienterna befinner sig i olika lägen i stödsamtalen. En del är motiverade till förändring medan andra kan känna sig ambivalenta eller inte beredda till förändring. I dessa lägen arbetar Relationsvåldsteamet med att höja motivationen till förändring. Detta sker genom att klienten möts där hen befinner sig. Samtalen har fokus kring klientens tankar, känslor och betoning på autonomi samt vilka konsekvenser valen får i livet på kort och lång sikt.

När målen är satta för stödsamtalen upprättas också en handlingsplan för hur klienten skall kunna uppnå målen. Klienten stöds och uppmuntras till autonomi och att använda sig av de styrkor och resurser de har. Detta sker genom att klienten får olika hemuppgifter mellan samtalen samt att man i samtalet går igenom olika situationer klienten hamnar i. Exempel på hemuppgift kan vara andningsövningar för ångesthantering och aktiveringsövningar vid nedstämdhet. Samtalsstödet inspireras av KBT (kognitiv beteendeterapi), MI (Motiverande samtal) och ATV(Alternativ till våld).

KBT(kognitiv beteendeterapi) används alltid i samtalen.

KBT utgår alltid från konkreta problem och mål när behandling planeras. Centralt i behandlingen är de tankar, känslor och beteenden som råder i en situation. Klienten får förståelse för hur olika beteenden lärts in och får verktyg att hantera olika situationer på ett mer konstruktivt sätt. När det gäller våldsutsatta och våldsutövare kan de få verktyg att hantera situationer där våld förekommer på ett annat sätt. Även ett affektfokuserat arbetssätt tillämpas. Det syftar till att öka klientens medvetenhet om hans känslor och hur det påverkar dess beteende.

Fallexempel: Genomgång tillsammans med klienten av en konkret våldshändelse (beteendeanalys se bilaga 4) där klientens tankar, känslor och beteende tydliggörs samt vilka konsekvenser det medför på kort och lång sikt.

MI (motiverande samtal) används alltid i samtalen.

Det är en personcentrerad och guidande metod för kommunikation med målet att tydliggöra och förstärka klientens egen motivation till en positiv förändring. Målet är förändring.

Varför kan MI vara hjälpsam för att öka motivation till en förändring vid våld i nära relationer? I en relation där psykiskt, sexuellt eller fysiskt våld förekommer är det vanligt med ambivalenta känslor gentemot partnern därför antas MI passa särskilt väl. Detta sker på grund av att den som är våldsutövare inte utövar våld konstant utan har ofta andra positiva sidor och tidvis är relationen bra.

Samtalsmetoden motiverande samtal (MI) har utvecklat ett förhållningssätt och verktyg som syftar till att öka klientens motivation och hantera hans motstånd mot en förändring. Ofta är det just växlingen mellan våld och värme som gör det svårt att lämna. Hopp om en förändring finns ofta då partnern inte är ”dum/ond” hela tiden, hen ångrar sig, lovar bättring, ger olika sorts förklaringar såsom stress och svårigheter i arbetssituationen.

Ambivalensen till att lämna förhållandet, och minimerandet och bagatelliserandet av det som hänt, som ofta finns hos dem som utsatts för psykiskt, fysiskt och sexuellt våld i nära relationer, innebär att MI är ett förhållningssätt som är mycket väl anpassat för möten med klienter som är i den här situationen.

Motivationen brukar vara hög den första tiden efter misshandel och i början av en kontakt med en hjälpinstans, exempelvis en placering på skyddat boende, men tenderar att minska med tiden.

Anledningen till att MI som förhållningssätt kan vara hjälpsam för att öka motivationen till förändring är att metoden har utvecklat ett förhållningssätt och särskilda samtals verktyg som syftar till att öka klientens motivation och hantera motstånd till en förändring.

I MI får klienten undersöka på ett icke fördömande sätt både fördelar och nackdelar med situationen som den är och med att den förändras. Personen känner sig lyssnad till och får möjlighet att göra sitt beteende förståeligt. Om socialsekreteraren bara pratar om fördelar med upphörandet av relationen, så uppstår situationen att klienten vill försvara sig och börjar berätta om nackdelarna med en

förändring. Detta påfrestar alliansen med socialsekreteraren, men är också olyckligt ur motivationssynpunkt. Klienten kommer i den här situationen att leta efter och uttrycka ännu mer av det som i MI kallas status quo-prat, det vill säga prat om fördelar med situationen såsom den är. När klienten hör sig själv uttrycka allt fler argument för att stanna kvar i relationen, kan klienten övertyga sig själv om att göra det.

Fallexempel: En klient känner sig ambivalent inför att lämna en våldsamt relation. Fördelar och nackdelar med att stanna eller lämna relationen utforskas med hjälp av MI-verktyget ”ambivalenskorset” (se bilaga 5). Syftet är att medvetandegöra och stärka klientens motivation.

ATV (Alternativ till våld) används alltid i samtal med våldsutövare

Målet är att våldsutövaren skall upphöra med våld, kontroll och förtryck och istället hitta andra uttryck för sin ilska och andra känslor. Stödet innehåller olika teman där man går igenom våld, ansvar, sammanhang, konsekvenser och alternativ. Dessutom utgår man från att våld utgör en säkerhetsrisk för partner och barn. Grundläggande antaganden är att våldsutövaren har ansvar för det våld som utövas, att våld är könsrelaterat och att det är ett sätt att hantera och reagera på en subjektiv upplevelse av vanmakt och maktlöshet.

Fallexempel: En klient har svårt att hantera sin ilska och får hjälp med att reglera ilskan med ”ilsketermometern” (se bilaga 6), som är ett verktyg som tydliggör olika nyanser av känslan ilska.

2. Brukare/kunder

2.1 Bemötande är en viktig kvalitetsfaktor. Beskriv hur ni arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där brukarna/kunderna är i centrum.

Relationsvårdsteamet arbetar med MI som förhållningsätt. Det innebär exempelvis att vi har en utforskande hållning gentemot klienten. Målen sätts tillsammans med klienten och utgår från hans behov. Klientens självständighet betonas. En stor del av arbetet är att vi är lyhörda och ger utrymme till klienten att fritt berätta sin

våldshistoria. I detta arbete läggs stor vikt vid härbergerande och hållande av berättelsens innehåll vilket är alliansfrämjande.

Relationsvårdsteamet har ett könsneutralt perspektiv där alla är välkomna. Vi bemöter klienten där hen befinner sig i sin problematik med respekt och värderingsfrihet. När en klient kommer i kontakt med Relationsvårdsteamet träffar den samma socialsekreterare/behandlare från utredningsfasen till avslutad behandling. Detta leder till att klient inte behöver berätta om sin historia för flera socialsekreterare eller behandlare och klienten känner trygghet med den relation och allians som byggs redan från första samtalet med samma socialsekreterare i Relationsvårdsteamet.

2.2 Beskriv hur ni gör brukarna/kunderna delaktiga. Det kan t.ex. handla om hur ni fångar upp och hanterar brukarnas/kundernas förväntningar, synpunkter, klagomål samt förbättringsförslag. Ge gärna konkreta exempel.

Arbetet med klienternas förväntningar påbörjas redan vid fas 1 vid bedömningssamtalet där klienten får frågan om vad hen önskar hjälp med i sin situation. Inför fas 4 konkretiseras detta genom explicita målformuleringar som utgår ifrån klientens förväntningar och genom MI som förhållningssätt hålls detta vid liv under hela kontakten.

Klienterna får med sig ett frågeformulär efter avslutad kontakt med Relationsvårdsteamet där de kan uttrycka och utvärdera kontakten. I detta formulär har klienten möjlighet att uttrycka sina synpunkter, klagomål samt förbättringsförslag. Detta kan de även göra fortlöpande under kontakten. Huvudmålet är att kunna se att klienten funnit alternativa vägar till våld samt att man lever i en miljö fri från hot och våld (se bilaga 7).

De synpunkter vi fått in gällande förbättringar är att stödsamtalstiden ibland kan upplevas för kort för klienterna. I vissa fall kan stödsamtalen/perioden för kontakt förlängas om socialsekreterare och klient ser detta behov. Synpunkten kring detta förbättringsförslag är att påbörja gruppsamtal med klienter där de kan få fortsatt stöd efter ”avslutad behandling/stödsamtal”. Detta för att upprätthålla stöd och få nya kontakter med andra som upplevt samma situation.

2.3 Redovisa kortfattat resultaten från era brukarundersökningar/kunddialoger. Redogör också för er analys av resultaten och hur ni arbetar med resultaten.

Från mitten av 2014 och fram till dagens datum fått svar från 41 av 46 enkäter av alla som delats ut. Enkäterna har besvarats både av våldsutövare samt våldsutsatta. Utvärderingen visar att samtliga har uttryckt att de upplevt kontakten med Relationsvårdsteamet som mycket tillfredsställande och att målen för klienten som sattes initialt i kontakten har uppnåtts. Resultatet ger indikationer på att vi använder adekvata arbetsmetoder och förhållningssätt. Klienterna skattar att våldet har upphört eller minskat och att de fått hjälp och stöd efter avslutad stödkontakt. Relationsvårdsteamet har påbörjat arbetet med att följa upp resultaten över tid. Mätningar kommer att göras efter 6 månader för att se om våldet fortfarande upphört och klienten lever ett liv utan våld i nära relation.

Exempel från citat som klienter skrivit i enkäten:

” Jag har lärt mig att reglera mina känslor och lösa problem utan att använda våld”, ” Har fått hjälp och stöd som jag behövt för att stärka mig själv”, ” Jag har lärt mig nya strategier att lösa konflikter”, ”Utan ert stöd vet jag inte hur det hade gått”, ”Att bara veta att ni finns ett samtal bort förstärker mig”, ”Jag fick all hjälp jag behövde och våldet slutade”, ”Jag hade inga speciella förväntningar men blev bra för att jag fick rätt hjälp och stöd”, ” Eftersom jag fick tillräckligt med hjälp från Relationsvårdsteamet mår jag och mina barn bättre nu”.

3.Chef-och ledarskap

3.1 Beskriv din ledarskapsidé och hur du gör den känd och förankrad i organisationen

Som enhetschef har jag valt att sätta klienten i centrum och bygga upp verksamheten och arbetssätten runt den hjälpsökande. Det var ett fokusskifte i att förändra arbetssätt med problematiken våld i nära relation inom socialtjänsten. Jag har ett synsätt att våldet drabbar barnen, männen och kvinnorna. Därför bör alla också kunna erbjudas hjälp och stöd för att leva ett liv utan våld. Biträdande enhetschef och medarbetare har haft en aktiv roll i att rita upp klienten i centrum och vilka insatser som behövs runt om för att klienten skall få rätt hjälp och stöd.

För mig är det också otroligt viktigt att kunna se resultat och att klienterna får den hjälp och stöd de behöver. En viktig del i mitt arbete som chef är att våga testa något nytt. Biträdande enhetschef och medarbetare har aktivt arbetat fram metoder och lösningar på hur ett effektivt stöd skall utformas. Samtidigt har jag byggt vidare på metoder som har gett resultat i arbete med våld i nära relation sedan tidigare. Jag har utmanat gamla arbetssätt där kvinnor och män som blir våldsutsatta inte kan få hjälp och stöd på samma plats för att lägga till de kvinnor och män som är våldsutövare.

För mig som chef var det ett nytt sätt att tänka som krävde att jag stod för det jag gjorde och trodde på det. Både enhetschef och biträdande enhetschef har ett coachande ledarskap. För att detta skall fungera behövs en stor tillgänglighet till oss som chefer. Biträdande enhetschef finns nära till hands för ärendehandledning. Metodutveckling sker av enhetschef och biträdande tillsammans med medarbetarna.

Jag som chef har lagt fokus på att lyfta det som fungerar samt utveckla verksamheten vidare utefter lyckade exempel och fall. Detta gav mig och medarbetarna vidare inspiration att fortsätta att utveckla Relationsvåldsteamets nya arbetsmetoder. Metoderna och arbetssätten visade sig ge resultat och att de klienter som avslutade sin kontakt med Relationsvåldsteamet levde ett liv utan våld. Genom att jag som enhetschef vågade göra något nytt, vara en förebild i verksamheten, att utmana gamla arbetssätt och uppvisa resultat har det också min ledarskapsidé blivit förankrad i organisationen.

3.2 Redogör för hur du som ledare utvärderar och utvecklar ditt ledarskap.

Det gör jag genom att jag som chef har en öppen dialog med medarbetarna dagligen. Medarbetarna ger också feedback i medarbetarsamtalen på ledarskapet. Genom att ha en öppen dialog kan ledarskapet utvecklas för att på ett mer effektivt sätt se vad medarbetarna är i behov av. Det coachande ledarskapet innebär också att medarbetarna coachar sina chefer.

Medarbetarna ger mig feedback kontinuerligt vad som fungerar och vad jag som ledare bör bygga vidare på. Jag förmedlar också vad som är möjligt och vilka ramar vi har. Som enhetschef har jag tillsammans med biträdande enhetschef ett coachande ledarskap vilket innebär att vi hela tiden har en dialog om hur resultaten ser ut och vad som är lyckat och vad vi behöver utveckla vidare i allt från enskilda ärenden till metoder samt resultat. Jag utvärderar också resultatet genom resultatet som medskapandeindex visar.

Under 2014 låg AMI i enheten på 91 och stadsdelen hade 81, motivationsindex låg på 91 och stadsdelen hade 80, styrningsindex på 92 stadsdelen hade 82 och ledarskapsindex på 90 stadsdelen hade 81.

Ledarskapsindex och styrningsindex låg högt och resultatet analyserades med medarbetarna att det coachande ledarskapet ger resultat.

3.3 Beskriv hur du som chef/ledare försäkrar dig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens syfte och mål/åtaganden och ser sin del i målluppfyllelsen.

Mål och åtaganden har jag tagit fram tillsammans med medarbetarna i Relationsvårdsteamet. Gemensamt har jag och medarbetarna diskuterat och kommit fram till hur vi gemensamt kan nå målen och vad var och en skall göra för att nå dit. Vi har haft kontinuerliga möten där vi tillsammans jobbat fram vilka mål och resultat vi vill uppnå för 2015. Vi har också reviderat brukarenkäten vid ett tillfälle för att mäta vilket våld som upphört. Vi har hela tiden brukaren i fokus och att det arbete vi utför skall gagna klienten. Klienten skall uppleva att våldet upphör och vara nöjd med hur kontakten/stödet varit med socialsekreteraren. Detta arbete har gjorts på gemmensamma möten där både chefer och medarbetare närvarar. Detta arbete har skett innan verksamhetsplanen skrivs och sker givetvis kontinuerligt under året och analyser görs månadsvis samt vid verksamhetsberättelsen.

Genom att medarbetarna har medverkat till framtagandet har också syftet med arbetet i verksamheten blivit tydligt. Medarbetarna är genom detta införstådda med vad var och en behöver åstadkomma för att verksamheten skall uppnå sitt mål. Genom att medarbetarna varit delaktiga med mig från början ökar deras motivation att uppnå verksamhetens mål.

3.4 Beskriv hur du som chef/ledare skapar förutsättningar för och tar vara på engagemanget hos medarbetarna

Jag som enhetschef uppmuntrar och stödjer medarbetarna i dess arbete och de utvecklingsidéer som medarbetarna föreslår. Alla medarbetare har en individuell utvecklingsplan som medarbetare och jag följer i kontinuerliga medarbetarsamtal samt i det dagliga arbetet.

I mitt coachande ledarskap innebär det också att vara så tillgänglig som möjligt på arbetet, via telefon eller mail. Likaså biträdande enhetschef som har det dagliga arbetet i gruppen med ärendena. Alla medarbetarna coachas utifrån hur länge de jobbat med våld i nära relation, vad de önskar för feedback, strukturerade möten där verksamhetsförbättringar tas upp, hur vi tillsammans skall kunna förändra och återkoppling. Biträdande enhetschef jobbar också mycket tätt med medarbetarna och har kontinuerliga träffar med grupp och även enskilt med socialsekreterarna.

3.5 Beskriv hur du som chef/ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen och hur ni arbetar med kompetensutveckling utifrån identifierade behov.

Som enhetschef lägger jag fokus på kompetensutveckling för medarbetare och chefer i Relationsvårdsteamet. Tillsammans med medarbetarna har det hela tiden utvecklats metoder och förbättringar där vi sett att klienten har behovet. En spetskompetens har utvecklats i Relationsvårdsteamet vad gäller våldsproblematik. Relationsvårdsteamet deltar aktivt och kontinuerligt i de utbildningar som anordnas av Länsstyrelsen och Socialstyrelsen gällande våld i nära relation. Jag tillsammans med medarbetarna följer kompetensutvecklingen genom att aktivt delta i utbildningar som medarbetare deltar i.

Biträdande enhetschef deltar i Relationsvårdsteamets handledning som utförs varannan vecka 2 timmar och har gruppmöten samt handleder varje socialsekreterare individuellt varje vecka. Som enhetschef efterfrågar och uppmärksammar jag vilka behov av kompetensutveckling varje medarbetare har individuellt men också vilka behov gruppen har av gemensamma utbildningar. Detta för att resultaten skall bli ännu bättre för våra klienter och att klienterna

som avslutar sin kontakt med Relationsvårdsteamet lever ett liv fritt från våld.

4 Medarbetare

4.1 Beskriv vilken värdegrund/gemensamma förhållningssätt ni har i er verksamhet. Beskriv hur den/de förankras och hålls levande i organisationen.

Skärholmens stadsdelsförvaltning har tillsammans med sina medarbetare arbetat fram en värdegrund som skall genomsyra arbetet i förvaltningen. Värdegrunden har vi väl förankrad i Relationsvårdsteamet. Värdegrunden är följande:

- **Vi utvecklar verksamheten i samspel med brukare och medarbetare samt i dialog med politisk ledning.**

Relationsvårdsteamet gör detta genom vår egen brukarenkät samt genom att följa stadens riktlinjer vad gäller våld i nära relation.

- **Vi bemöter alla med respekt.**

Relationsvårdsteamet gör detta genom MI som förhållningssätt gentemot klienterna. Klienterna får information om att klient och socialsekreterare gör samtalen tillsammans och att klient alltid bör fråga om hen inte förstår eller om hen inte håller med. Detta ingår också i behandlingen. Tydliga rutiner finns för hur medarbetare skall bemöta varandra på exempelvis arbetsplatsträffar och dagliga gruppmöten.

- **Vi tar tillvara olikhet och mångfald.**

Relationsvårdsteamet vänder sig till alla oavsett kön, klass och etnicitet. Arbetsgruppen och våra klienter avspeglar detta.

- **Vi använder våra resurser väl.**

Kultur- och språkkompetens används i möten med klienten för att tillmötesgå klientens behov. Genom Relationsvårdsteamets språkkompetens finns det möjlighet att bemöta klienter på deras modersmål. Exempelvis engelska, spanska, turkiska, grekiska, tigrinja, amhariska och azerbajdzjanska. Tidigare arbetslivserfarenhet tas tillvara genom att anställda har arbetat inom ekonomiskt bistånd, barn- och ungdomsutredning och behandling, socialpsykiatri, unga vuxna, missbruk och kriminalvård. Relationsvårdsteamet har i uppdrag att utbilda andra verksamheter om våld i nära relation både internt och externt.

Kompetensutveckling sker kontinuerligt genom utbildning och vi håller oss uppdaterade vad gäller aktuell forskning inom området.

- **Vi är öppna och tydliga när vi kommunicerar.**

Relationsvårdsteamet är tydligt med sitt uppdrag gentemot sina klienter och inom personalgruppen. Vi har dagliga gruppmöten där vi diskuterar ärenden och vårt interna samarbete. Vi uppmuntras till fritt tänkande och att ha konstruktiva förslag på lösningar.

- **Vi samarbetar och skapar god stämning.**

Relationsvårdsteamet samverkar med andra enheter internt och externt, myndigheter samt frivilligorganisationer. Exempelvis rättsväsendet, landstinget, kriminalvården, arbetsförmedlingen, jobbtorget och kvinnojourer. Till exempel finns ett samverkansavtal mellan Relationsvårdsteamet och Söderortspolisen gällande hantering av relationsvåldsärenden. Detta innebär kontinuerliga möten.

Vi tar hjälp av varandra genom att rådfråga och reflektera över vårt arbete med klienterna. Vi värnar om vår teamkänsla och relation genom att utföra olika aktiviteter både inom och utanför arbetstid. Till exempel skall vi delta i Blodomloppet tillsammans. Ytterligare exempel är gemensamma avslappningsövningar som mindfulness.

- **Vi uppskattar ett gott arbete och bekräftar framgång.**

Relationsvårdsteamet uppmuntrar och bekräftar varandra i det vardagliga arbetet. God stämning skapas genom att vi i gruppen lyfter goda exempel i vårt arbete. Vi delar kollegialt både framgångar och motgångar i vårt vardagliga arbete.

- **Vi ser möjligheter och tar tillvara allas kompetens.**

Relationsvårdsteamets arbete är mångfacetterat varför det är naturligt att språk- och kulturkompetens tas tillvara. Kreativa lösningar krävs där medarbetarnas olika kompetenser används.

Goda exempel lyfts fram i gruppen och kollega eller biträdande enhetschef kan göra en uppskattande intervju där det goda exemplet lyfts fram och vad socialsekreteraren gjorde för att ha klienten i centrum. Exempelvis kunskaper om ekonomiskt bistånd, barnutredningar och våldsutövare. Våra ärenden är många gånger komplexa varför ett flexibelt förhållningssätt är nödvändigt.

- **Vi tar ansvar för vår egen och Skärholmens utveckling.**

Relationsvårdsteamet arbetar aktivt med sin egen och Skärholmens utveckling. Enhetschef och biträdande enhetschefs roll är att driva verksamheten framåt både vad metod- och kompetensutveckling. Detta sker bland annat genom att en metodmanual har skapats och att utvecklingsmedel söks varje år för att möjliggöra vidareutveckling av metod och kompetens. Relationsvårdsteamet har i uppdrag att utbilda andra utförare och enheter i stadsdelen gällande våld i nära relation. Ett arbete sker också att uppsöka andra externa aktörer som möter våld i nära relation i sitt vardagliga arbete. Exempelvis Barnavårdscentralen, vårdcentraler, SFI, Arbetsförmedlingen, Jobbtorg. Relationsvårdsteamet har ett tätt samarbete med polisen och sitter i samverkansgrupper med polisen.

4.2 Ge konkret exempel på hur ni, ur ett arbetsgivarperspektiv, arbetar med frågor kring jämställdhet och mångfald.

Detta är en fråga som jag som arbetsgivare prioriterar högt. I möten med medarbetarna hänvisar jag kontinuerligt till värdegrunderna. Vi har haft flera genomgångar med medarbetarna vad denna fråga innebär. Medarbetarna har även inkommit med egna synpunkter gällande detta.

Vi har i gruppmöte tagit fram ett antal punkter gällande mångfald och diskriminering både vad gäller medarbetarna mellan varandra men även i möten med klienter. Genom detta har alla samma möjligheter att behandlas likvärdigt samt att öka service och kvalitet i mötet med klienter. Exempelvis att vara respektfull mot andra, behandla alla män och kvinnor lika, förklara att en tolk i ett ärende är till fördel så att man förstår vad som sägs så att inte klienten känner sig diskriminerad, bemöta alla med respekt oavsett kön, läggning, bakgrund och trosuppfattning samt att vi alla har åsikter och att dem är olika bidrar till mångfald. För gärna en diskussion med dina medarbetare men gå inte över gränsen och respektera den andres åsikt.

Vi har även inbjudit RFSL till arbetsplatsen där de höll en föreläsning om sexualitet, diskriminering och regnbågsfamiljer.

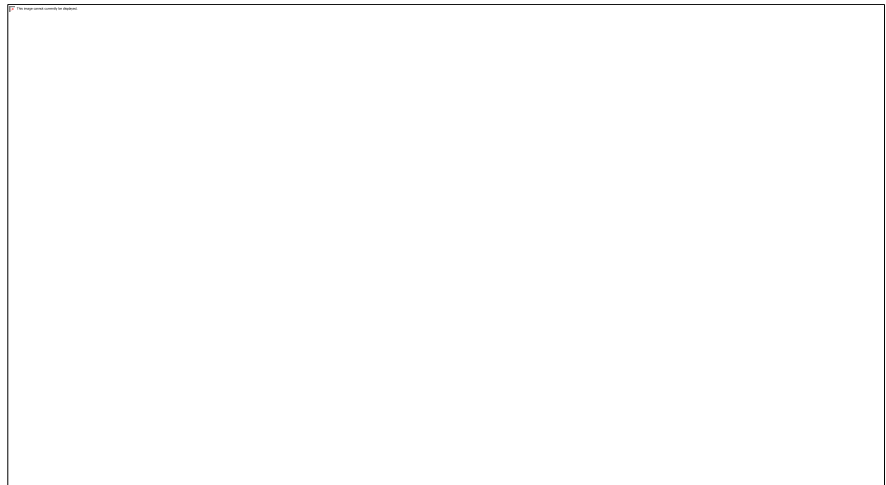
4.3 Verksamhetsutveckling är allas ansvar. Beskriv hur ni arbetar för ett aktivt medarbetarskap.

Varje dag har vi ett kortare gruppmöte där hela teamet samlas samt en gång i veckan ett längre möte. Verksamhetsutvecklingsfrågor och metodfrågor är alltid en del av mötenas agenda. Alla medarbetare deltar aktivt. Kompetensutvecklingen skapas efter verksamhetens och klienternas behov. Detta planeras av ledningen genom att inplanera övningar i att stärka teamkänslan och samarbetet med varandra. Alla medarbetare förbereder och utför de utbildningar och presentationer som ges.

All kompetensutveckling delas i arbetsgruppen exempelvis om en medarbetare går en utbildning delas det med övriga medarbetare. Det sker ett aktivt arbete vad gäller omvärldsbevakning kring aktuell forskning om våld i nära relation. Till exempel forskningsartiklar, mediabevakning samt uppdaterad statistik.

4.4 Redovisa kortfattat resultaten från den senaste medarbetarundersökningen. Redogör också för er analys och hur ni arbetar med resultaten.

Relationsvårdsteamet som ingår i Mottagningsenheten som består av totalt 17 socialsekreterare fick det högsta AMI i hela stadsdelen 2013 och 2014. Resultatet från medarbetarundersökningen 2014:



Gemensamt i enheten valdes förbättringspunkten att man inom ramen för uppdraget har möjlighet att påverka hur vi ska utföra vårt arbete. Det finns perioder då ärendeströmningen kan vara hög och arbetet är akutstyrt. Det skall alltid finnas chef på plats samt att kollegorna har möjlighet att utforma sitt arbete både kort och långsiktigt.

Exempelvis samlas gruppen varje vecka på måndagar för att se över hur veckan ser ut och en veckoplanering går igenom. Varje månad tas punkten ” Hur har jag det just nu?” som en punkt där varje medarbetare har möjlighet att svara på hur läget är. Relationsvåldsteamet hade också en känsla av att få ihop ett gemensamt behandlingsmaterial. Detta arbete sker under planeringsdagar, APT samt gruppmöten.

Relationsvåldsteamet arbetar med behandlingsmaterialet och diskuterar vad som kan förbättras och utvecklas.

En annan punkt som Relationsvåldsteamet arbetar med är att alla kan säga vad de tycker, ta upp det som är bra och dåligt och känna sig respekterad. Det är en viktig punkt som medarbetare och chef kommer att lägga mycket fokus på i arbetet. Detta sker via möten, handledning metoddagar kring både bemötande kollegor emellan och till klienter. Arbetet kommer ske nu och under hela året. Uppföljning sker på APT, samt under gruppmöten, handledning och metoddagar i bemötande. Punkter som medarbetare och chef ser som mycket viktiga att hela tiden arbeta med under året för att förbättra kommunikation och bemötande ännu mer.

Chef för dialog om mål och resultatkrav så att jag förstår hur jag kan bidra. Gruppmöten varje vecka. Varje månad, vid tertialuppföljningar samt APT där medarbetare och chef går igenom och analyserar resultat samt resultatkrav och mål.

5 Resultat och analys

5.1 Redovisa kortfattat era resultat från föregående års uppföljningar. Redogör också för er analys av resultaten och hur ni arbetar med att ta tillvara resultaten.

Åtagande:

Vuxna som utsätter eller utsätts för våld av närstående lever ett liv utan våld.

Förväntat resultat

60% av alla våldsutsatta samt våldsutövare upplever att våldet har upphört efter avslutad kontakt med Relationsvåldsteamet.

Arbetsätten har beskrivits under punkt 1.3.

Uppföljning

En enkät är utformad för klient att svara på vid avslutad kontakt om våldet upphört. Uppföljning av enkätsvar. Även efter 6 månader kommer uppföljning ske efter avslutad kontakt med klient. Individuell uppföljning i respektive ärende.

Det var under våren 2014 som en enkät var klar och utformad för att vi skulle kunna mäta effekten av vårt arbete. Under 7 månader 2014 lämnades enkät ut till klienten vid avslutad utredning/insats. Relationsvårdsteamet påbörjade en mätning av resultaten från klienterna för att få svar på om de arbetssätt som används gett avsedd effekt.

Det resultat vi hade i slutet av 2014 var att 19 personer svarat på enkäten av de 20 enkäter som lämnades ut till klienter som avslutades under 2014. Det var 15 kvinnor och 4 män. 99% hade svarat att de upplevde kontakten med Relationsvårdsteamet som tillfredaställande. 94 % svarade att de upplevde arbetssättet/behandlingen som tillfredaställande. 93 % svarade att deras förväntningar uppfyllts efter avslutad kontakt med Relationsvårdsteamet. Det vi hittills kan utläsa av de enkäter vi fått in är att våldet har upphört.

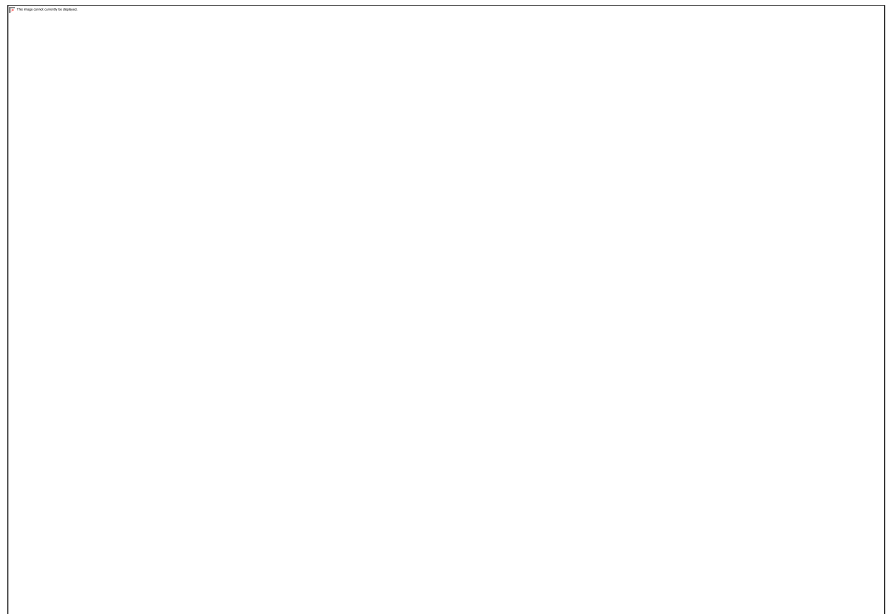
2015 har vi fått svar från 22 av 25 lämnade enkäter till klienter. Enkäterna har besvarats både av våldsutövare samt våldsutsatta. 59 % kvinnor och 41 % män. 86 % anser att de mår bättre efter avslutad kontakt, 86 % anser att de fått lära sig alternativa strategier till våld, 95 % anser att kontakten med Relationsvårdsteamet var mycket tillfredaställande och tillfredaställande, 99 % ansåg att det sätt vi arbetade på gällande våld var tillfredaställande och 100% ansåg att de upplevde att deras förväntningar i kontakten med Relationsvårdsteamet uppfylldes (ja absolut 90,9% och delvis 9,1%, nej 0 %).

Utvärderingen visar att samtliga har uttryckt att de upplevt kontakten med Relationsvårdsteamet som mycket tillfredaställande och att målen för klienten som sattes initialt i kontakten har uppnåtts. Resultatet ger indikationer på att vi använder adekvata arbetsmetoder och förhållningsätt. Klienterna skattar att våldet har upphört eller minskat och att de fått hjälp och stöd efter avslutad stödkontakt. Relationsvårdsteamet har påbörjat arbetet med att följa upp resultaten över tid. Mätningar kommer att göras efter 6 månader för att se om våldet fortfarande upphört och klienten lever ett liv utan våld i nära relation.

Klienterna upplever att de fått stöd och att de lever ett liv utan våld i nära relation både som tidigare våldsutsatt eller våldsutövare. Resultaten visar att de våldsutsatta och våldsutövare får både praktisk hjälp, stöd och behandling kring sin problematik. Klienten sätts i centrum och resultaten visar att klienterna både är nöjda och har fått effektiv hjälp kring problematiken våld i nära relation.

5.2 Redovisa ert prognostiserande ekonomiska resultat i förhållande till budget för innehavande år samt de tre senaste årens resultat. Redogör också för er analys av resultaten och vilka trender ni kan se. (Det krävs inga detaljerade siffror)

Skärholmen är en av Stockholm stads stadsdelar som i trygghetsmätningarna som gjorts i staden under en följd av år haft ett lågt resultat på frågan om medborgarna känner sig trygga. Resultaten har även visat att medborgarna även har känt sig otrygga i sitt eget hem.



2012 utgick kostnader för skyddade boenden till 2,6 miljoner kronor när Relationsvåldsteamet ej fanns. Verksamhetsåret 2013 hade Relationsvåldsteamet skapat och hade en budget på 1,6 miljoner kronor för insatsen skyddat boende. Resultatet sista december 2013 visade kostnaderna till 1,3 miljoner kronor. Vilket var ett överskott på 300 000 kronor. I jämförelse med 2012 är det en minskning av kostnader för skyddat boende på ca 1,3 miljoner kronor.

2014 var budgeten lagd till 2 miljoner kronor för skyddat boende. Kostnaderna för skyddat boende 2014 uppgick till 1,6 miljoner kronor. Detta innebär ett överskott på 400 000 kronor. Den beräknade budgeten för 2015 är 2 miljoner kronor för skyddat boende.

De kostnader Relationsvårdsteamet har budget för är insatsen skyddat boende. Det finns olika nivåer av skyddat boende där priset skiljer sig utifrån säkerhetsnivå och stöd. Kostnaden varierar utifrån antal familjemedlemmar som placeras. Relationsvårdsteamet gör placeringar utifrån behov av skydd vilket i sin tur påverkar kostnaderna. Den analys som görs är att kostnaderna gällande skyddat boende har minskat mycket då arbetet med de våldsutsatta har effektiviserats.

Den praktiska hjälpen och stödet till de placerade i skyddat boende har förbättrat och resulterar i andra boendeformer än att vara placerad länge på skyddat boende när behovet av skydd inte längre föreligger. Arbetet som utförs är att skriva förtursansökningar tillsammans med klient, att styrka med noggranna utredningar som klient erhåller och kan använda sig av till hyresvärdar för att få hyreskontrakt snabbare. De gedigna utredningarna används ofta i tingsrätten och ger en tydlig bild av hur våldet sett ut och våldsutövare kan bli dömd för det brott den gjort.

Relationsvårdsteamets analys av de minskade kostnaderna totalt sett sedan 2012 är således att det beror på att kompetensen gällande våld i nära relation har samlats inom en enhet. Medarbetarna samordnar stödet och insatserna för klienten. Möjligheten för att våldsutövaren lämnar hemmet istället för den våldsutsatta och barnen tas alltid i beaktande efter en säkerhetsplanering. Våldsutövare erbjuds en tillfällig placering under utredningstiden. När det gäller de våldsutsatta arbetar vi aktivt med att finna olika lösningar till boendesituationen som exempelvis ansökan om förtur till bostad, kvarsittningsrätt av befintligt boende, byte av lås och kontaktförbud.

Anmälningarna som inkommit till Socialtjänsten gällande våld i nära relationer är höga. För att tryggheten skall öka behövs en tydlig väg till stöd för den som utsatts för våld och även för den som utsatt någon anhörig för våld. Utifrån detta beslutade Skärholmens stadsdelsförvaltning att skapa ett Relationsvårdsteam som skulle ha specialistkompetens inom området våld i nära relation. Relationsvårdsteamet bildades augusti 2012. Syftet med detta var att med befintliga resurser i stadsdelen samt med projektmedel skulle Skärholmens medborgare erbjudas stöd och, efter en riskbedömning, skydd i deras våldssituation när det behövs.

Tre personer med kompetenser från i stort sett *alla* enheter inom Individ- och familjeomsorgen rekryterades, en av dessa var samordnare för teamet. 2014 implementerades verksamheten i ordinarie organisation.

6 Från åtaganden/mål till uppföljning

6.1 Beskriv processen, det vill säga hur det gick till, och de överväganden ni gjorde, när ni tog fram årets verksamhetsplan eller motsvarande.

De resultat vi fått 2013 och 2014 visar att våldsutövare och våldsutsatta anser att de fått adekvat hjälp och stöd att leva ett liv fritt från våld. Våra analyser gjordes utifrån klienternas anonyma enkätsvar. Vår analys är att de metoder vi använder oss av ger effekt i stödsamtalen till våldsutövare och våldsutsatta. I enheten analyseras resultaten kontinuerligt varje månad på gruppmöten med chefer och medarbetare. Processen blir att både chefer och medarbetare ser vad vi behöver utveckla. När vi skapade åtagandet inför 2015 arbetade vi på APT och gruppmöten kring att gemensamt ta fram åtagande som givetvis har målet att klienterna skall få rätt stöd och hjälp och som ger avsedd effekt. Våra åtaganden är att enheten skall fortsätta utveckla arbetet med ett könsneutralt förhållningssätt i arbetet med våld i nära relationer. Åtagande blev att: Vuxna som utsätter eller utsätts för våld av närstående lever ett liv utan våld.

Förväntat resultat

60% av alla våldsutsatta samt våldsutövare upplever att våldet har upphört efter avslutad kontakt med Relationsvårdsteamet.

Vi valde att lägga måltalet till 60 % då våldet i sin helhet skall ha upphört för både våldsutövare och våldsutsatta. Som våldsutövare skall du ha efter avslutad kontakt ha hittat alternativa lösningar än att ta till våld. Som våldsutsatt skall du uppleva att det materiella, sexuella, fysiska och psykiska våldet upphört. Genom att varje ärende är unikt och våldet kan ha olika karaktär så vill vi att våldet i sin helhet skall ha upphört för att kunna mäta ett lyckat resultat.

Enkäten där klienterna efter avslutad kontakt med Relationsvårdsteamet fyller i, är framtagna tillsammans med medarbetarna. Medarbetare och chef träffades i strukturerade möten vid flera tillfällen samt tillsammans med stadsdelens utvecklingschef för att ta fram frågor och materiel. Övervägande gjordes kring att mäta resultat efter avslutad stöd/behandling. Målet/åtagandet är att personer som ansöker om stöd av Relationsvårdsteamet upplever att de fått stöd och hjälp med sin problematik efter avslutad kontakt.

Relationsvårdsteamet har arbetat aktivt med att informera flera externa samarbetspartners att de finns och hur de jobbar. Genom

dessa informationsträffar kom flera hjälpsökande klienter och önskade kontakt och stöd av Relationsvårdsteamet. Nästa steg var att öka kunskapen internt i förvaltningen i andra enheter.

Ett åtagande togs att antal personer som redan har kontakt med socialtjänsten och remitteras till Relationsvårdsteamet skall öka. Antalet vuxna personer som skall remitteras under 2015 skall öka. Målet är att antalet vuxna och barn som lever i våld i nära relation skall utredas och få stöd och skall uppgå till 260 st individer i stadsdelen.

6.2 Skriv era åtaganden/mål. Under varje åtagande/mål ska ni skriva förväntat resultat(vad är det ni vill uppnå?), arbetsätt(hur arbetar ni för att nå resultatet?) och hur avser ni att följa upp(hur tar ni reda på att ni nått förväntat resultat?).

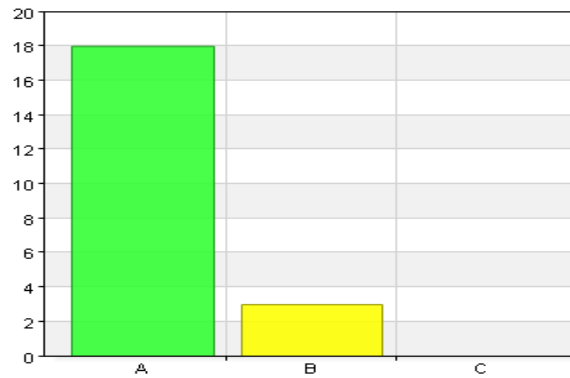
Målet för vår verksamhet är att den enskilde lever i relationer fria från hot och våld. Förväntat resultat är att 60 % av de klienter som haft stöd från Relationsvårdsteamet upplever att våldet har upphört. De resultat som inkommit är tillfredställande. Under 2015 har vi fått svar från 22 av 25 lämnade enkäter till klienter. Enkäterna har besvarats både av våldsutövare samt våldsutsatta. 59 % kvinnor och 41 % män.

86 % anser att sättet vi arbetar på var tillfredställande:

Upplever du att det sätt vi arbetade på gällande våld var tillfredställande?

Namn	Antal	%
A. Ja, absolut	18	85,7
B. Delvis	3	14,3
C. Nej	0	0
Total	22	100

Svarsfrekvens
95,5% (22/22)

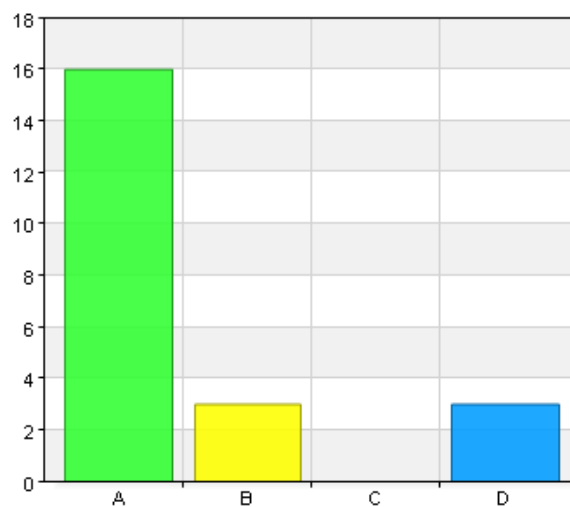


72 % anser att de fått lära sig alternativa strategier till våld och 14 % delvis:

Upplever du att du efter avslutad kontakt med Relationsvåldsteamet har lärt dig alternativa strategier till våld?

Namn	Antal	%
A. Ja, absolut	16	72,7
B. Delvis	3	13,6
C. Nej	0	0
D. Inte relevant	3	13,6
Total	22	100

Svarsfrekvens
100% (22/22)

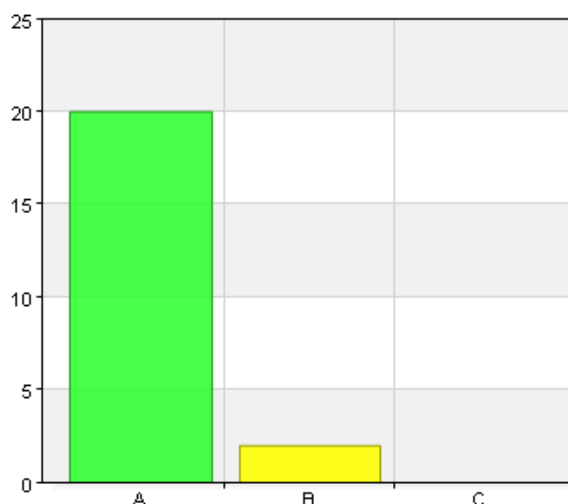


91% ansåg att de upplevde att deras förväntningar i kontakten med Relationsvåldsteamet uppfylldes (ja absolut 90,9% och delvis 9,1%, nej 0 %).

Upplever du efter avslutad kontakt med Relationsvåldsteamet att dina förväntningar som du hade med kontakten uppfylldes?

Namn	Antal	%
A. Ja, absolut	20	90,9
B. Delvis	2	9,1
C. Nej	0	0
Total	22	100

Svarsfrekvens
100% (22/22)



Relationsvåldsteamet har som mål att 60 % av klienterna upplever att våldet upphört. Vi kan se på resultaten att siffrorna överstiger 60% att våldet upphört.

Klienten gör tillsammans med socialsekreteraren en handlingsplan med mål att uppnå under kontakten med Relationsvåldsteamet. Hur ser våldet ut, vilket stöd önskar klienten för att leva ett liv utan våld i nära relation, vad skall klient och socialsekreterare tillsammans uppnå samt tidsram. Detta skapar tydliga mål för klienten och vad som klient och socialsekreterare skall uppnå tillsammans. Klienten får tydliggöra sina förväntningar på stödet i sin problematik kring våldet och vilket resultat klient vill uppnå. I resultaten ovan ser vi att klienternas förväntningar uppfylldes.

Relationsvåldsteamet kommer att fortsätta utveckla arbetet gällande åtaganden/mål. Det åtagandet Relationsvåldsteamet har i dagsläget

är att de personer som ansöker om stöd av Relationsvårdsteamet upplever att de fått stöd och hjälp med sin problematik efter avslutad kontakt med teamet.

Alla resultat från enkäterna läggs in i S-MAKER som är ett datasystem där sedan statistik tas fram utifrån svaren från enkäten. Enheten lägger också in resultaten i ILS-en.

6.3 Beskriv hur er planering för årets uppföljning se ut.

Planeringen är att fortsätta ha kontinuerliga möten en gång i månaden med arbetsgruppen för att analysera de enkätsvar som inkommer från klienterna. Av de enkäter och de resultat vi fått kan vi se att de förväntade resultaten uppnås. Våldsutövare och våldsutsatta upplever att de lever ett liv fritt från våld i nära relation. Genom analysen av enkäterna kommer Relationsvårdsteamet ha möjlighet att förbättra arbetet med klienterna samt styra metod och kompetensutveckling till de områden som vidare behöver utvecklas.

7 Resursanvändning

7.1 Beskriv hur ni använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå era åtaganden/mål. Med resurser avses, förutom tilldelad budget, till exempel medarbetarna och deras kompetens, samverkan, lokaler, material, energiförbrukning, IT- stöd och fordon.

Resurserna används till kompetensutveckling gällande spetskompetens i ämnet våld i nära relation. Relationsvårdsteamet deltar aktivt i de utbildningar som anordnas av Länsstyrelsen och Socialstyrelsen när det gäller kompetensutveckling, metodstöd samt i arbetet med handläggning av ärenden gällande våld i nära relation. Dessa ärenden skall handläggas enligt de riktlinjer som är beslutad av Kommunfullmäktige.

Relationsvårdsteamet ansvarar för implementeringen av FREDA i Skärholmens stadsdelsförvaltning. Klienter som är utsatta för våld eller utsätter någon för våld i nära relation informeras av den enhet de är aktuella på att de kan få stöd för sin problematik av Relationsvårdsteamet.

Relationsvårdsteamet är beroende av en god samverkan med andra enheter och myndigheter då klienterna oftast har en mångfacetterad problematik. Av denna anledning informerar teamet kontinuerligt andra enheter och myndigheter om dess verksamhet, våldets konsekvenser och vikten av samarbete.

Relationsvårdsteamet har tryckt foldrar med information om dess verksamhet för att kunna nå ut till medborgarna i stadsdelen. Relationsvårdsteamet samverkar med andra enheter internt i förvaltningen samt med andra myndigheter, organisationer, Polis och Landsting.

En stor del av de utbildningar som Relationsvårdsteamet håller för andra och som vi deltar i själva hålls i förvaltningens egna lokaler. Även handledning äger rum i dessa lokaler. Relationsvårdsteamet har ett miljötänk när det gäller utskrift av dokument. Utskrift sker dubbelsidigt. Pappers- och källsortering sker på arbetsplatsen. Vi använder stadsdelens egna resurser inom IT- stöd och stadens egna social system i den mån det är möjligt.

8 Utveckling

8.1 Beskriv hur ni utvecklar verksamheten utifrån era analyser av uppföljningar och resultat.

Relationsvårdsteamet har under 2014 börjat mäta resultat som går att följa upp. Våra arbetssätt följs upp och diskuteras. Givetvis för att se om det arbete som görs tillsammans med klienterna ger avsedd effekt. Vi säkerställer detta genom att vi kontinuerligt varje månad har en grundlig genomgång av de resultat som inkommer från klienterna från den enkät vi har skapat. Enkäten är ett levande dokument som har reviderats vid tre tillfällen sedan det skapades. Den analys vi hitintills har kunnat utföra baserar sig på två frågeställningar som har funnits med i samtliga versioner av enkäten. Den första frågeställningen rör hur klienterna upplever bemötandet och kontakten med socialsekreteraren/behandlaren. Det har där framkommit att större del av de som besvarat enkäten upplever sig väl bemötta. Vår tolkning av detta är att vi använder MI som förhållningssätt i kontakten med klienterna.

I den senaste versionen av enkäten har vi preciserat definitionen av våld ännu tydligare genom att exempelvis lägga till sexuellt våld. Relationsvårdsteamet kommer att fortsätta utveckla arbetet med RBS (Resultatbaserad styrning). En målsättning är att utveckla ett sätt att följa upp resultatet över tid.

Relationsvårdsteamets erfarenhet från den praktiska arbetskontexten är att våldsutövare och våldsutsatta äldre är svåra att nå. Av den anledningen har teamet vidareutbildat sig i samtalsbehandling för våldsutövare samt genomgått riktad utbildning avseende våld mot äldre. Teamet har också satsat på att utbilda utförare som arbetar med målgruppen äldre i stadsdelen.

Ett utvecklingsområde som kommer att påbörjas under 2015 är uppstartande av gruppverksamhet för våldsutsatta och våldsutövare. I Enheten tror vi att det kan vara bra att de som upplevt våld eller är våldsutövare kan få stöd i grupp. Detta skulle kunna vara en effektiv metod som hjälper klienterna. Vi undersöker nu om ATV i Norge använder dessa gruppmetoder med våldsutövare och vilken effekt det ger. De synpunkter vi fått in gällande förbättringar är också som tidigare beskrivet att stödsamtalstiden ibland kan upplevas för kort för klienterna. Synpunkten kring detta förbättringsförslag är att påbörja gruppsamtal med klienter där de kan få fortsatt stöd efter ”avslutad behandling/stödsamtal”. Detta för att upprätthålla stöd och få nya kontakter med andra som upplevt samma situation.

Vi kommer också att under 2015 påbörja mätning av resultat efter avslutad kontakt. Efter 6 månader kontakt med klient för att höra om de fortfarande lever ett liv utan våld i nära relation.

8.2 Beskriv hur ni arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i er verksamhet.

Relationsvårdsteamet är en liten arbetsgrupp vilket leder till att det blir sårbart vid frånvaro av medarbetare. Verksamheten är till viss del akutstyrd och har alltid en bemannad jourtelefon under kontorstid.

Ytterligare en sårbarhet ser vi är t.ex. vid semestertider då det blir ett längre uppehåll i kontakten, vilket kan leda till att processen avstannas samt att motivationen till förändring sjunker. För att minimera detta sätts alla medarbetarna in i varandras ärenden. Detta sker genom att alla medarbetare har tillgång till alla ärenden i datasystemet samt att en genomgång av pågående ärenden hålls med alla medarbetare. I den mån det är nödvändigt hålls kontakt med klienten under ordinarie socialsekreterares frånvaro.

För att säkerställa medarbetarnas säkerhet gör Relationsvårdsteamet inga hembesök och har alltid larm på sig under samtalen med klienterna. Ytterligare sårbarhet är att vi inte kan möta våra klienter för samtalsstöd på kvällstid. Vi har uppmärksammat ett bortfall utifrån detta. Många av våra klienter som har någon form av sysselsättning har inte möjlighet att komma till oss på dagtid. Det förs inom gruppen diskussioner om att utöka tillgängligheten genom att ha kvällsmottagning någon gång i veckan.

8.3 Beskriv verksamhetens styrkor och svagheter samt era möjligheter och hot. Beskriv hur ni använder denna kunskap för att utveckla verksamheten.

Styrkor

- Relationsvårdsteamet har utarbetat strukturerade och tydliga rutiner för medarbetarna i sitt arbete med våldsutsatta och våldsutövare. Detta leder till ett likvärdigt bemötande och ökar rättssäkerheten. Vi använder till exempel vår egen utformade utredningsmall, FREDA materialet, MI förhållningssätt- och verktyg samt KBT formulär. Utifrån de tydliga rutinerna skapas förutsägbarhet och trygghet i verksamheten. Ytterligare en styrka med de tydliga rutinerna och det strukturerade arbetssättet är att introduktion av nyanställda underlättas.
- En styrka med Relationsvårdsteamets arbetssätt är att det är samma person som träffar personen från utredning till insats (fas 2-4 i manualen). Det innebär att det är samma person som håller i utredningen och i stödsamtal vilket skapar allians, trygghet och möjligheter.
- En styrka är att kontakten med Relationsvårdsteamet är frivillig, vilket ökar klientens motivation till förändring.
- I verksamheten finns möjlighet för individuella bedömningar inbyggt i strukturen. Individens behov prioriteras alltid vilket innebär att exempelvis en person i en akut kris kan få stödsamtal innan utredning påbörjas. Ytterligare en möjlighet kan vara att en klient kan få insats i form av skyddat boende efter en riskbedömning för att sedan påbörja utredning.

Svagheter

- Genom att vi tagit fram nya arbetsmetoder som kombineras med gamla beprövade arbetssätt vet vi inte vilken effekt detta alltid ger för klienterna på förhand.
- När det gäller klienter med mindre motivation kan frivilligheten ses som en svaghet eftersom det då sker fler avbrott i kontakten. Klienter med våldsproblematik är svårare att nå och motivera till förändringsarbete och vi ser det som ett utvecklingsområde.

- I de ärenden där det framkommer att barn har bevittnat eller utsatts för våld finns en skyldighet att göra en orosanmälan. Detta kan leda till att samarbetsalliansen med klienten påverkas, vilket vi ser som en eventuell risk för avbrott.

Möjligheter

- Genom att kontinuerligt följa resultaten från klienterna mäter vi om nya arbetsmetoder som börjar användas ger avsedd effekt och om det inte gör det så kan de avbrytas.
- Socialsekreterarna i Relationsvåldsteamet kommer att börja spela in sina stödsamtal med klienter för att använda i handledning samt för att förbättra metoder/samtalsmetoder ytterligare. Klient skall givetvis ge sitt medgivande innan.

8.4 Beskriv hur ni delar med er av era goda exempel. Beskriv också hur ni lär av andra och hur ni använder dessa kunskaper för att utveckla verksamheten.

Relationsvåldsteamet delar med sig till andra verksamheter hur vi arbetar både inom stadsdelen, utanför stadsdelen och även internationellt. Relationsvåldsteamet tar emot studiebesök från hela Sverige för att informera om dess verksamhet. Relationsvåldsteamets MI-manual är en inspiration för andra stadsdelar och kommuner som har byggt upp sin verksamhet på ett identiskt eller liknande sätt. Relationsvåldsteamet ansvarar för utbildningar gällande våld internt samt planerar för externa utbildningar.

Relationsvåldsteamet deltar i gemensamma utbildningar med andra stadsdelar och myndigheter, vilket ger möjlighet till kunskaps- och erfarenhetsutbyte. Relationsvåldsteamet deltar även i olika nätverk gällande våld i nära relation, vilket också ger möjlighet till kunskaps- och erfarenhetsutbyte. Relationsvåldsteamet tar aktivt del av ny forskning genom Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK). Relationsvåldsteamet förekommer även som gott exempel i NCK:s kunskapsbank. I regelbunden extern handledning får teamet möjlighet att ta del av varandras och handledarens erfarenheter och kunskaper och på så sätt förfina våra arbetsmetoder. Relationsvåldsteamet har hållit i utbildningar för andra kommuner och deras arbetet med våld i nära relation. MI-manualen har varit en viktig del i utbildningen.

Uppsala Universitet och Länsstyrelsen i Stockholm har lagt ut goda exempel på sina respektive hemsidor om hur Relationsvåldsteamet arbetar utifrån vår Skärholmsmodell.

Fyra kommuner har kommit på studiebesök för att se hur Skärholmsmodellen fungerar i arbetet med våld i nära relation. I juni kommer Borlänge kommun hit för ett studiebesök.

Ett flertal stadsdelar i Stockholm har också besökt Skärholmen och Relationsvåldsteamet för att se om de kan bygga egna verksamheter med liknande arbetssätt.

Relationsvåldsteamet har också ett kunskapsutbyte internationellt genom ett samarbete med Smile of the Child i Grekland och ett tätt samarbete med dess grundare och ordförande. Vi har under två år i rad blivit inbjudna och rest till Grekland för att utbilda socialsekreterare och psykologer som arbetar med barn och vuxna i hur vi arbetar med våld i nära relation. Vi har också därigenom fått kunskap hur de arbetar i Grekland och har kunnat ta vissa delar till oss i vårt arbete här i Stockholm.

Relationsvåldsteamet var representerad på Greklandsmässan i Stockholm 2015 med vårt arbete och gemensamma samarbete internationellt.

Detta har sporrat oss att se att Skärholmsmodellen i arbetet med våld i nära relation fungerar och kunskap kan spridas i staden, utanför staden och internationellt. Vi önskar sprida kunskapen hur arbetet med våld i nära relation kan bedrivas och på det sättet kunna hjälpa vuxna människor att leva ett liv fritt från våld och barn som kan växa upp utan våld i hemmet.