



Kristianstads
kommun



www.kristianstad.se

Implementeringsplan för Signs of safety år 2024

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Bakgrund	3
Om Signs of Safety	4
Implementering	4
Syfte:.....	4
Mål:.....	5
Signs of safety's implementeringsteori:.....	5
Tidslinje:	5
Bokslut efter år 2023 (år 5 i implementeringsarbete)	6
Övergripande mål – år 5	6
Mål för hela Barn och ungdomsverksamheten:.....	6
Förhållningssätt	6
”Röda tråden”	6
Mål för de delar av verksamheten som arbetar i ärendeprocessen:	6
Arbetsramen	6
4F – Fokusera, Förstärk, Fundera, Fråga om.....	6
Genogram och nätverk.....	6
Säkerhetsplanering	6
Mål för Enheten för förebyggande arbete:	7
Arbetsramen	7
4F – Fokusera Förstärk Fundera Fråga om.....	7
Genogram	7
Tillbakablick på år 2023	7
Yttre faktorer.....	7
Aktiviteter i implementeringsarbetet under året	8
Lärande	8
Ledarskap	9
Organisatorisk anpassning	9
Målarbete år 2023	10
Meningsfull uppföljning.....	10
Resultat från uppföljningar i teamen	10
Enkätresultat.....	12
Strategi för kommande år 2024-2025	13
Övergripande mål för år 2024	14
Teamens mål för år 2024	14
Mottagningsteamet	14
Utredningsteam 1.....	15
Utredningsteam 2.....	15
Utredningsteam 3.....	15
Utredningsteam 4.....	15
Utredningsteam 5.....	15
Barnsekreterarteamet.....	15
Familjehemsteamet.....	16
Prisma	16
Bokvillan.....	16
Ungdomsservice	16
Familjeservice	17
Familjerätten.....	17

Bakgrund

Mellan år 2017-2018 gjordes en grundlig analys av behov av utveckling inom verksamheten Barn och ungdom. Utifrån behovsanalysen tog verksamheten fram en strategi för hur arbetet behövde förändras och utvecklas under den kommande femårsperioden.

Strategin pekade ut tre områden där utveckling behövde ske:

- *Vi behöver ligga steget före*; omvärldsanalys, riskanalys och kvalitetsutveckling
- *Vi måste veta och öppet redovisa*; resultatuppföljning, kvalitetsmätning och kompetensförsörjning
- *Vi ska ha en gemensam och öppen verksamhet*, med samverkan och samarbete, kommunikation, gemensam värdegrund och en tydlig organisation

Utifrån strategin tog verksamhetsledningsgruppen fram fyra fokusområden:

- *Flödesflyt* – Effektiv handläggning som skapar förutsättning för att barn och ungdomar som har behov av stöd och skydd får det
- *Insatser som ger resultat* – Tidiga insatser, snabba insatser och rätta insatser
- *Samverkan och kommunikation* – Internt, med andra verksamheter, andra förvaltningar och regionen
- *Kompetensförsörjning* – Rekrytering, grund- och specialistkompetenser samt evidensbaserad praktik

Verksamheten undersökte med hjälp av utvecklingsenheten vilka verktyg och metoder som redovisat goda resultat bland klienter och medarbetare. Det finns evidensbaserade utredningsmetoder på marknaden som har bevisad effekt på vissa delar av den sociala barn- och ungdomsvården. Även om Signs of Safety inte är evidensbaserat utan erfarenhetsbaserat kommer det med ett heltäckande fungerande förhållningssätt som kan implementeras i hela verksamheten. Utifrån strategin kom ledningsgruppen överens om att införa Signs of safety i hela verksamheten för att med hjälp av detta nå utvecklingsmålen. Signs of Safety motsvarar flera av de behov som identifierats i strategin, bl.a:

- *Kompetensutveckling*, där detta blir en ny grundkompetens för all personal och med möjlighet för viss personal att skaffa sig specialistkompetens och därmed vara ett metodstöd för sina kollegor
- *Gemensam värdegrund* med utgångspunkt från barn och ungdomars behov av stöd och skydd, som blir ett komplement och en fördjupning till förvaltningens gemensamma värdegrund
- *Gemensamt språk* och förhållningssätt som underlättar kommunikation och intern samverkan och därmed flödet genom vårt eget system
- *Tydlighet i kommunikationen* med andra samarbetspartners inom kommunen och med externa parter
- *Transparent arbetssätt* och tydlig kommunikation i förhållande till barn, ungdomar, familjer och nätverk

Om Signs of Safety

Signs of Safety är ett lösningsfokuserat, frågebaserat, säkerhetsorienterat och samarbetsstyrt förhållningssätt. Signs of safety kommer med konkreta samtalsverktyg, arbetsmetoder och modeller som hjälper socialarbetaren att upprätthålla detta förhållningssätt i kontakten med medborgaren.

Förhållningssättet har arbetats fram tillsammans med socialsekreterare över hela världen och bygger på samlad erfarenhet av vad som fungerar i socialtjänstens arbete med barn, ungdomar och deras familjer. Fokus ligger på att göra barn, föräldrar och andra involverade, delaktiga och engagerade i samtal och dialog runt den oro som finns för barnet eller den unge samt runt de tecken på resurser, styrkor, säkerhet och skydd som finns i familjen och nätverket. Signs of Safety utvecklades först i västra Australien för socialtjänstens arbete med barn och ungdomar i behov av skydd. Förhållningssättet och verktygen har utvecklats genom åren och är användbara i alla delar av socialtjänstens verksamhet.

Andra behov i verksamheten som kan tillgodoses inom ramen för arbetssättet är:

- *Barnfokus och barnets fokus* utifrån bl.a. barnkonventionen
- *Fokus på barnets behov* och oron för barnet
- *Barns och föräldrars delaktighet* i kartläggning, utredning och behandling
- *Nätverksfokuserade lösningar*

Implementering

Forskning om implementering visar att med kunskap om implementering genomförs i genomsnitt 80 % av de planerade förändringarna efter tre år. Utan sådan kunskap genomförs 14 % av förändringsarbetet efter i genomsnitt 17 år. Forskningen visar också att lyckad implementering innehåller fyra faser:

- Behovsinventering
- Installation
- Användning
- Vidmakthållande

Barn och ungdomsverksamhets ledningsgrupp är styrgrupp för implementeringen. De satte år 2018 upp följande syfte och mål för implementeringen:

Syfte:

- Ett barnsäkert Kristianstad, där alla barn får möjlighet att lyckas
- Gemensamma utgångspunkter och gemensamma förhållningssätt inom den sociala barn- och ungdomsvården
- Gemensamma arbetssätt kring barnskydd som bygger på samskapande
- Öka barns, ungdomars och föräldrars delaktighet och inflytande i det sociala arbetet. Barn och föräldrars förståelse för stöd, utredningar och insatser ska öka, även när det innebär svåra beslut som omhändertagande
- Skapa förutsättningar för barn att kunna bo kvar i familjenätverket
- Öka förutsättningarna för att ge tidiga insatser, snabba insatser och rätta insatser

Mål (från 2018, se mål för 2024 längre ner):

- En social barn- och ungdomsvård som hela tiden utvecklas och arbetar tillsammans, för att möta barns och ungdomars aktuella behov av stöd och skydd och som arbetar i partnerskap med familjer för att skapa framtida trygghet för barnen
- Tydligt fokus på barns säkerhet och trygghet
- Möjlighet att möta den ökade upptäckten av våld i familjer
- Gemensamt språk för alla professioner
- Medarbetare har ett tydligt gemensamt förhållningssätt och fungerande verktyg för att arbeta med familjer
- Medarbetare upplever en ökad meningsfullhet, hanterbarhet och begriplighet inom barnskyddsarbetet

Signs of safety's implementeringsteori:



Tidslinje:

Implementeringsprocessen i verksamheten åskådliggörs i bilaga 1 i en tidslinje som visar översiktligt vilka steg vi tagit i verksamheten sedan starten hösten år 2018 samt steg som planeras de kommande åren.

Bokslut efter år 2023 (år 5 i implementeringsarbete)

Övergripande mål – år 5

Mål för hela Barn och ungdomsverksamheten:

Förhållningssätt

- *Alla medarbetare känner till de 12 principerna, vad de står för och vad de betyder för det egna arbetet*
- *Medarbetarna har ett salutogent och lösningsfokuserat arbetssätt där de fokuserar på säkerhet och styrkor samt på att skapa samarbete med medborgarna och deras nätverk*
- *Signs of safety's förhållningssätt är integrerat hos ledarskapet*

"Röda tråden"

- *Ledarskapet och alla medarbetare gör sin del i att skapa en "röd tråd", både utåt för medborgare som har kontakt med verksamheten och inåt mellan medarbetarna, genom ett aktivt engagemang och samarbete för att uppfylla dessa övergripande mål*

Mål för de delar av verksamheten som arbetar i ärendeprocessen:

Arbetsramen

- *Verktiget används i alla ärenden och är det tydligaste tecknet på den röda tråden genom processen*
- *Används av ledarskapet som verktyg i personal- och utvecklingsfrågor*
- *Används som praktiskt verktyg i samtal där förutsättningar finns för det (alt. motsvarande barnverktyg)*
- *Medarbetarna använder skalfrågan som risk- och skyddsbedömningsskala under hela ärendeprocessen*

4F – Fokusera, Förstärk, Fundera, Fråga om

- *4F-frågandet används av ledarskapet och alla medarbetare för att fylla arbetsramen/barnverktygen med detaljerad och fördjupad information*
- *Uppskattande intervju används regelbundet av ledarskapet t ex vid avstämningar eller på teamtid, för att lyfta fram positiva exempel och lära av varandra*

Genogram och nätverk

- *Alla medarbetare är noga med att hjälpa medborgaren att förstå betydelsen av nätverk, sammanhang och tillhörighet samt att söka stöd där*
- *Ledarskapet och alla medarbetare har kunskap om hur ett genogram ritas upp*
- *Genogram används för att skapa en översiktlig bild av familj och nätverk. Om det är möjligt är medborgaren delaktig i att skapa denna bild*
- *Genogram är en del av den interna röda tråden och finns med vid överlämningar av ärenden mellan team/enheter samt vid ärendehandledning i grupp*

Säkerhetsplanering

- *Alla medarbetare känner till vad en säkerhetsplanering enligt Signs of safety är och var rutinen för den processen finns*
- *I varje placeringsärende görs ett ställningstagande inledningsvis vilken riktning vården ska ha på lång sikt*
- *Beskrivningar av framtida risk, mål/säkerhetsmål och minimikrav är integrerade i verksamhetens vårdplaner*

Mål för Enheten för förebyggande arbete:

Arbetsramen

- *Används som praktiskt verktyg i samtalskontakter där förutsättningar finns för det (alt. motsvarande barnverktyg)*
- *Används av ledarskapet som verktyg i personal- och utvecklingsfrågor*
- *Används som tankekarta/"mindset" över arbetet t ex i stödsamtal, samarbetsamtal och samverkansmöten*
- *Medarbetarna använder skalfrågan (4:e frågan i arbetsramen) som en visuell hjälp till vägledning genom förändringsprocessen i kontakten*

4F – Fokusera Förstärk Fundera Fråga om

- *Ledarskapet och alla medarbetare använder medvetet 4F-frågan i samtal*
- *Uppskattande intervju används regelbundet av ledarskapet t ex vid avstämningar eller på teamtid för att lyfta fram positiva exempel och lära av varandra*

Genogram

- *I alla kontakter uppmärksammar medarbetarna barnets/ungdomens nätverk och sammanhang*
- *Genogram används som verktyg för att beskriva detta för varandra och för familjerna. Ledarskapet och alla medarbetare har kunskap om hur ett genogram ritas upp och använder verktyget när behov finns*

Tillbakablick på år 2023

Yttre faktorer

I början på år 2023 förbereddes en större omorganisering i Barn- och ungdomsverksamheten då två nya enheter lades till; en ny utredningsenhet samt en enhet för familjerätt och Barnahus. Tillägget av en ny utredningsenhet innebar också förändringar i de tidigare utredningsenheterna, främst genom att antalet teammedlemmar minskade från 10 till 6 eller 7. Två nya teamledare och en ny enhetschef anställdes till den nya enheten. Det gjordes även en omfördelning av kompetens och ärenden så att tre team generellt sett arbetar med barn 0-12 år och två team arbetar med ungdomar 12-20 år. Omorganiseringen trädde i kraft den 3 april.

Det har även gjorts förändringar inom Prisma öppenvård. Verksamheten har utökats med sex tjänster som är inriktade på arbete med Intensiv Hemmabaserad Familjebehandling (IHF).

År 2023 blev året då vi efter sommaren kunde få uppleva en liten nedgång i arbetsbelastningen pga minskat ärendeflöde. På grund av förskjutningen som kommer naturligt med ärendeprocessen har dock belastningen på öppenvården varit mycket hög i stort sett hela året.

Aktiviteter i implementeringsarbetet under året

Lärande

Samordnare har fortsatt med att upprätthålla implementeringsarbetet genom att regelbundet hålla introduktion i Signs of safety för nya medarbetare. Detta år gavs introduktion i januari, februari och augusti. Samordnare har även genomfört 3-dagars grundutbildning för alla nyanställda vid två tillfällen, i mars och oktober.

Detta år har ingen fördjupningsutbildning i säkerhetsplanering genomförts. Anledningen är att vi under i stället förberett för att själva kunna genomföra utbildningen internt. Målet är att kunna vara självförsörjande på alla typer av utbildningar i Signs of safety.

Den 12 januari startade vi upp året med en gemensam frukostträff i cafeterian på Östra kommunhuset där vi funderade över och arbetade med vår interna samverkan och det vi kallar "den röda tråden" utifrån arbetsramen. Vi fick fram förslag på målsättningar samt flera goda idéer om hur vi kan arbeta vidare och förbättra vår samverkan. Vi blev påmind om att vi är ett lag som arbetar tillsammans mot samma mål.

Den 13 mars gick några medarbetare i mottagningsteamet och samordnare en digital utbildning i att använda Signs of safety specifikt i förhandsbedömningar. Utbildningen var givande, särskilt avseende vilka frågor som bör ställas under förhandsbedömningen och på vilket sätt. Mottagningsteamet hade även ett digitalt möte med socialsekreterare från mottagningsgruppen i Trelleborgs kommun där erfarenheter och idéer kunde utbytas.

Den 2 maj samlades vi alla i verksamheten en förmiddag över Zoom och fokuserade tillsammans med Hannah Lindahl från ReForma på vad som är syftet med att involvera viktiga vuxna runt barn och ungdomar i våra ärenden. Vi fick lära oss att använda nätverksmatrisen samt vägledning i hur vi genom våra frågor kan utforska familjernas privata nätverk.

Första veckan i september gick samordnare och en av teamledarna på Prisma, en säkerhetsplaneringsutbildning à 5 dagar i Malmö för Andrew och Penelope Turnell i regi av SIKT. Syftet var att bygga på kunskaperna i säkerhetsplanering inför att vi själva ska kunna ta oss an uppgiften att hålla i dessa utbildningar internt i vår verksamhet. Första utbildningen som kommer genomföras tillsammans med licensierad utbildare Nova Nilsson från ReForma AB under vecka 7 i februari 2024.

Under 2023 har arbetet med modellen för säkerhetsplanering utvecklats ytterligare. Vi har som mest under våren haft säkerhetsplanering i gång för sammanlagt åtta barn/ungdomar parallellt. Utav dessa har vi avslutat två efter att säkerhetsplaneringen genomförts i alla steg. Planeringen har avbrutits för två barn/ungdomar och fyra planeringar pågår fortfarande i skrivande stund. Därtill har det påbörjats en planering mot slutet av året. Samordnare har under året fått handledning i säkerhetsplaneringsarbetet av licensierad konsult och utbildare Katarina Rey från ReForma AB.

Generellt ser vi att säkerhetsplaneringarna både hjälper oss och ställer högre krav på oss att utveckla vårt samarbete internt i verksamheten. Det ställer krav på samstämmighet i kommunikation och samsyn kring oro, risker, skydd och säkerhet samt att vi verkligen har samma förhållningssätt till familjerna vi möter. Det är ett utmanande arbete, men det är också spännande och inspirerande när vi ser hur våra olika roller, kompetenser och resurser får komma till sin rätt och vi verkligen samverkar med barnets bästa i fokus. Efter att rutinen för säkerhetsplanering nu använts mer och vi upptäckt vissa justeringar som behöver göras, har vi påbörjat en revidering av rutinen som kommer att fortsätta under början av nästa år.

Under året har vi sett engagerade medarbetare både från HVB Bokvillan och utredningsteamerna som arbetat med verktyget Ord- och bildberättelse för att på olika kreativa sätt i smått och stort förklara för barnet vad som händer under utredning och placering.

Samordnare har under året gett metodhandledning en gång i månaden till teamledarna på utrednings- och uppdragsenheten. Metodhandledning har även getts i teamerna kring bl a fördjupning i arbetsramen, de tre husen, genogram samt vårdplaner.

Ledarskap

Den 25-26 april gick verksamhetschef, enhetscheferna och teamledare (de som inte gick förra året), en arbetsledarutbildning för licensierad utbildare och konsult Katarina Rey (ReForma AB). Dessa dagar gav arbetsledningen utrymme att tänka igenom sitt ledarskap utifrån Signs of safety och vad det har för betydelse i sammanhanget att leda tillsammans. Utbildningen avslutades med att samtliga arbetsledare deltog under eftermiddagen den 26 april.

Samtalen under utbildningen ledde fram till en ny gemensam träff den 26 september. Då följde vi upp det som kommit fram under utbildningen i april samt formulerade oss kring den sista etappen av vår implementeringsresa. Vi arbetade med frågor som: Vad är vårt nuläge? Vad har vi för hinder och svårigheter i arbetet? Vad fungerar redan bra och vad har vi för resurser att bygga vidare på? Hur lång är den sista etappen? Vilka aktiviteter ska den innehålla? När är vi klara? Hur vet vi att vi kan anse oss vara klara och att Signs of safety är permanent hos oss?

Organisatorisk anpassning

Detta år fick vi äntligen en lösning på problemet att få till en arbetsram i liggande format i Lifecare. Efter lite nätverkande och inspiration från Finspångs kommun lyckades samordnare tillsammans med systemstöd och teamledarna på utredning skapa ett dokument som många av handläggarna upplevt som ett lyft i dokumentationsarbetet. Även om detta varit lyckat kommer samordnare att fortsätta arbetet med att försöka digitalisera Signs of safety's verktyg och koppla dem till Lifecare.

Flera utvecklingsarbeten som har med Signs of safety och organisatorisk anpassning att göra har påbörjats under hösten:

- Förbättrat samarbete mellan utredningsenheterna och uppdragsenheten. Påbörjades med kick-off den 7 september och följdes upp med en workshop den 13 december. Ny workshop planeras av uppdragsenheten under våren 2024.
- Samsyn kring risk- och skyddsbedömningsskalfrågan kopplat till insatstrappan. Målen med det arbetet är att skalfrågan används i alla ärenden till stöd för

bedömning av risk och skydd, att alla som arbetar i verksamheten har samsyn kring hur skalfrågan ska tolkas och användas samt hur den är kopplad till vilka stödinsatser som föreslås. Arbetet påbörjades under hösten och kommer att fortsätta under 2024.

- Anpassade hjälp- och frastexter i BBIC dokumenten efter Signs of safety. Samordnare har tillsammans med utvalda teamledare påbörjat arbetet under hösten med "BBIC Anmälan/Information på annat sätt", "BBIC Beslutsunderlag" och "BBIC Vårdplan" och detta kommer att fortsätta med fler av dokumenten under våren 2024.
- Planeringsråd där vi gemensamt samråder och gör bedömningar kring placeringar på bredare front än tidigare. Arbetet har förberetts under 2023 och startas upp den 15 januari 2024.

En ny upphandling av licensierad utbildare och konsult i Signs of safety startades under våren då avtalet med ReForma AB löpte ut efter sommaren. Efter att ReForma AB vunnit upphandlingen tecknades ett nytt avtal den 1 september som löper ut den 31 december 2024.

Under året har det pågått samtal med Vuxenvården och Sociala jouren om att utbilda dem i Signs of safety. Planering kring detta kommer fortsätta under våren 2024.

Samordnare har under året informerat om Signs of safety internt i förvaltningen vid några tillfällen: den 17 april höll samordnare och specialistsocionom i ett studiebesök hos utredningsenheterna, den 2 november hölls information för stabsfunktionerna; ekonomienheten, HR-enheten och utvecklingsenheten och den 23 november hölls information för Arbete- och välfärdsnämnden.

Målarbete år 2023

Meningsfull uppföljning

Samordnare har två gånger under året besökt teamen och/eller genom teamledare inhämtat medarbetarnas uppfattning om hur de arbetat med sina mål samt hur de upplever att verksamheten ligger till i implementeringsprocessen. Tre utav teamen har inte genomfört uppföljningen och deras skattningar är därför inte med i sammanställningen. Enheten för familjerätt och Barnahus deltar inte heller i underlaget då familjerättens mål följts upp på annat sätt och Barnahussamordnarna inte varit inkluderade i implementeringsarbetet.

Samordnare har även sammanställt och analyserat enkätsvaren från mars och september månad. Svarsfrekvensen i år var hög både i mars (80 %) och september (83 %) vilket varit glädjande eftersom det ger ett mer tillförlitligt resultat gällande hur Signs of safety fått fäste i verksamheten. Det är på denna insamlade information samordnare baserar resultaten av måluppfyllelse för 2023.

Resultat från uppföljningar i teamen

Samordnare har liksom tidigare år använt en skalfråga för att mäta måluppfyllelse när det gäller de övergripande målen. Skalfrågan lyder: *Var står du idag på en skala från 0-10 där*

10 betyder att enligt mig är detta målet är uppfyllt i vårt team och 0 betyder att enligt mig har vi i vårt team inte tagit första steget ännu mot att uppnå detta mål?

Medarbetarnas sammanlagda skattningar på samtliga övergripande mål hamnar på ett medelvärde på **7,9**.

Medarbetarna skattar sig fortfarande högt på målet om förhållningssätt. Medelvärdet av skattningarna ligger på 8,3. De allra flesta medarbetarna menar att de har ett salutogent och lösningsfokuserat förhållningssätt där de fokuserar på säkerhet och styrkor samt på att skapa samarbete med medborgarna och deras nätverk.

Medelvärde på målet om verktyget arbetsramen ligger på 8,9. De allra flesta medarbetare använder arbetsramen dagligen i sitt arbete och upplever att det kommer naturligt att ha den med. Ett utvecklingsområde när det gäller arbetsramen är hur bedömningsskalfrågan används. Detta har påtalats i olika sammanhang och av flera olika team.

Resultaten för användandet av den lösningsfokuserade frågemetoden 4F varierar mycket över teamen. Det samlade medelvärdet utifrån skalfrågan 0-10 ovan hamnar på 6,9 över verksamheten. Flera medarbetare uppger att de inte minns vad 4F står för, de tror att de gör detta, men använder inte frågemetoden medvetet. Medarbetare inom öppenvård och service skattar sig generellt högre och upplever att metoden stämmer väl överens med den samtalsmetodik de är vana vid och redan använt sig av sedan tidigare.

Gällande målsättningen om genogram hamnar medarbetarna generellt på ett medelvärde på 8,7. Sett över ärendeprocessen tycks genogram användas mer och mer ju längre fram i ärendeprocessen ärendet kommer. Alla medarbetare som kommer nya till verksamheten får möjlighet att lära sig hur verktyget används och ritas upp. Användningen av genogram har ökat hos utredningsteamet under året och i alla ärenden som tas upp för handledning i grupp görs ett genogram. Mottagningsteamet har under året fått backa på målet att göra genogram i alla förhandsbedömningar. Den viktigaste anledningen till det är att det inte anses rimligt i de fall när förhandsbedömningen blir mycket kortfattad eller endast görs utifrån uppgifterna i orosanmälan. Huvudprincipen är dock att genogram ska göras i ett så tidigt skede som möjligt i ärendet och att det ska finnas i akten vid överlämningar av ärenden mellan team och enheter.

Medarbetarnas skattningar kring målsättningen om säkerhetsplanering hamnar på ett medelvärde på 7. De allra flesta vet vad en säkerhetsplanering enligt Signs of safety är och var de kan hitta rutinen för arbetsmodellen. Det som gör att många medarbetare inte skattar sig högre är generellt främst tre saker: 1. Det finns inte alltid beskrivningar av framtida risk och säkerhetsmål i de ärenden som lämnas över till HVB Bokvillan och uppdragsenheten. 2. Det finns osäkerhet kring hur och när en långsiktig riktning tas ut i placeringsärenden och 3. Många medarbetare involveras sällan eller inte alls i säkerhetsplaneringsarbetet och upplever därför att de inte har god kännedom om vad det innebär.

När det gäller målsättningen om "den röda tråden" hämnar medelvärdet på 7,6. Många medarbetare berättar att de upplever ett förbättrat samarbete internt i verksamheten sedan Signs of safety började implementeras. Flera påpekar att det blir en tydlig röd tråd i ärendet både för barnet och familjen och för oss professionella när arbetsramen används. Även genogrammet bidrar till detta. Många nämner att Signs of safety's förhållningssätt och verktyg används på ett naturligt sätt i verksamheten som ett gemensamt språk som

gör att vi förstår varandra bättre och har bättre samsyn. Nya medarbetare som kommer till verksamheten berättar även de om sina erfarenheter av detta.

Enkätresultat

För en mer omfattande redovisning av enkätresultaten hänvisas till enkätpresentationerna som skickats ut i maj och november. Här visas endast utvalda delar.

När det gäller arbetsramen pekar enkätsvaren i mars och september på goda resultat:

<i>Arbetsramen m familj</i>	<i>Mars</i>	<i>September</i>
Förhandsbedömning	66,7 %	63,6 %
Utredning	90,9 %	82,4 %
Service/öppenvård	70 %	86,7 %
Uppföljning familjehem/HVB	36,4 %	56,2 %
HVB Bokvillan	50 %	54,5 %

Det är dock en lägre procent av medarbetarna som under förhandsbedömning och utredning bedömer risk och skydd med stöd av skalfrågan i arbetsramen.

<i>Bedömningsskalfrågan</i>	<i>Mars</i>	<i>September</i>
Förhandsbedömning	58,3 %	9,1 %
Utredning	36,4 %	52,9 %

Svarsprocenten i fråga om hur stor procent av medarbetarna som använt Signs of safety's beskrivningar av framtida risk och säkerhetsmål i sina utredningar ser ut som följer:

<i>Utredning</i>	<i>Mars</i>	<i>September</i>
Framtida risk	72,7 %	82,4 %
Säkerhetsmål	72,7 %	70,6 %

Enkätsvaren visar tydligt att vi samarbetar i högre grad med familjernas privata nätverk i placeringsärenden än i utredningar och service/öppenvårdsinsatser. Dessa samarbeten ser dock glädjande nog ut att ha ökat i alla teamen under året.

<i>Samarbete med privat nätverk</i>	<i>Mars</i>	<i>September</i>
Utredning	20 %	25 %
Service/öppenvård	20 %	40 %
Uppföljning familjehem/HVB	65 %	70 %
HVB Bokvillan	50 %	65 %

Gällande metoderna Uppskattande intervju och Ärendehandledning i grupp, som är till för medarbetarnas egna kontinuerliga lärande, ser vi en positiv trend i användandet jämfört med tidigare år. Metoderna används allt mer även om det fortfarande totalt sett sker i ganska låg utsträckning. HVB Bokvillan utmärker sig dock i positiv bemärkelse när det gäller båda lärandemetoderna.

<i>Uppskattande intervju</i>	<i>Mars</i>	<i>September</i>
Mottag/utredning	0 %	11 %
Service/öppenvård	10 %	27 %

Uppföljning familjehem/HVB	4,5 %	6 %
HVB Bokvillan	50 %	73 %

<i>Ärendehandledning i grupp</i>	<i>Mars</i>	<i>September</i>
Mottag/utredning	19 %	18,5 %
Service/öppenvård	40 %	40 %
Uppföljning familjehem/HVB	50 %	69 %
HVB Bokvillan	75 %	64 %

Strategi för kommande år 2024-2025

Styrgruppens mål har från början varit att gå i mål med implementeringsarbetet efter sju år. Förhoppningen har varit att vi då uppnått målen som sattes upp 2018 och att alla i verksamheten tagit till sig syftet med implementeringen av Signs of safety så att förändringsarbetet därefter kan upprätthållas och bestå.

Samtalen som förts kring implementeringsarbetet under 2023 har påkallat ett förtydligande när det gäller vad vi mer konkret vill se i verksamheten när vi kan anse oss vara klara med implementeringen. Arbetet som cheferna och teamledarna gjorde den 26 september har tagits vidare i styrgruppen och där har förslagen kokats ner till en tydligare beskrivning av detta. Det beslutades att denna beskrivning också ska vara våra övergripande mål för nästa år, då vi har goda förhoppningar om att uppnå dessa mål under 2024.

Under uppföljningarna i teamen vid årets slut har medarbetarna också fått skatta sin uppfattning om hur vi generellt ligger till i vår implementeringsresa utifrån två skalfrågor som ställts i relation till de övergripande målen för 2024.

Fråga 1: Vad är din uppfattning om var du själv står med Signs of safety idag utifrån beskrivningen ovan (de övergripande målen) där 10 betyder att den stämmer överens med hur du uppfattar situationen och ditt arbete och 0 betyder att du inte känner igen dig i något av det?

På denna fråga är medelvärdet på medarbetarnas skattningar 8,2.

Fråga 2: Vad är din generella uppfattning om vår verksamhet idag utifrån beskrivningen ovan (de övergripande målen) på en skala från 0-10 där 10 betyder att din uppfattning är att vi är färdiga med implementeringsarbetet, Signs of safety kan anses vara permanent i verksamheten och 0 betyder att din uppfattning är att vi inte påbörjat implementeringsarbetet av Signs of safety?

På denna fråga är medelvärdet på medarbetarnas skattningar 7,8.

Vi i styrgruppen anser att 70 % av medarbetarna redan uppfyller vissa delar av de övergripande målen, vilket också styrks av årets resultat och medarbetarnas skattningar. Vi har lite olika uppfattningar över verksamheten om hur lång sträcka vi har kvar, men har enats om några områden som vi behöver arbeta mer med för att komma i mål. De delar av målen som vi utifrån resultaten ser att vi behöver ha särskilt fokus på under år 2024 är:

- Utforska och involvera familjernas privata nätverk

- Arbeta med arbetsramen fullt ut, med särskilt fokus på framtida risk, säkerhetsmål och bedömningskalfrågan
- Etablera uppskattande intervju och ärendehandledning i grupp
- Bli självförsörjande på utbildningar i Signs of safety

Styrgruppen kommer under 2024 att ta hjälp av konsulter från ReForma AB med att avsluta implementeringsarbetet och skapa en plan för vidmakthållande fr o m år 2025 och framåt.

Tidslinjen (se bilaga 1) visar en översikt över de steg som tagits i implementeringen sedan 2018 samt de steg verksamheten behöver ta under nästa år för att klara av att nå målen vid årsskiftet 2024/2025.

Övergripande mål för år 2024

Styrgruppen vill se att 70 % av medarbetarna i verksamheten använder Signs of safety på det sätt som beskrivs nedan för att kunna anse att implementeringsfasen kan avslutas och Signs of safety är permanent i verksamheten.

I arbetsmiljö/kultur/klimat

- Förhållningssättet är vår gemensamma plattform där vi har en kultur av nyfikenhet och av att dela med oss av bra saker.
- Vi är en lärande organisation där vi för över kunskapen om Signs of safety till dem som är nya. Vi har kompetent och utbildad personal.

I det interna samarbetet

- Familjerna möter *en* socialtjänst där vi hela tiden utvecklar och effektiviserar arbetet och flödet.
- Vi är en fungerande kedja från start till slut, den bästa och mest korrekta hjälpen i rätt tid från rätt enhet, där arbetsramen används genom hela processen.

I mötet med medborgaren

- Familjerna är delaktiga genom hela processen. Framför allt ser vi till detta genom att barnen vet varför de varit aktuella, vem som varit orolig och vad som händer i processen.
- Vi gör allt som händer i processen begripligt och transparent för familjerna t ex genom tydliga beskrivningar av framtida risk och mål.
- Familjens och deras nätverks resurser tas tillvara på bästa sätt och väger tungt, hand i hand med socialtjänstens arbete.

Teamens mål för år 2024

Teamens mål har formulerats baserat på de övergripande målen. Dessa mål pekar ut de delar som varje team anser att de behöver arbeta mer intensivt med för att uppnå de övergripande målen vid slutet av år 2024.

Mottagningsteamet

- Hela arbetsramen används fullt ut utifrån mottagets uppdrag
- Strukturen för ärendehandledning i grupp används regelbundet med särskilt fokus på att hjälpa åt med att ta fram skalfrågor om oron till mötet med familjen

Utredningsteam 1

- Vi har fördjupat oss i hur vi gör barnen delaktiga under hela utredningsprocessen och använder oss av ett enkelt språk och SofS verktyg så att de förstår vad som händer dem i kontakten med oss
- Vi använder beskrivningarna från arbetsramen av framtida risk och säkerhetsmål i både beslutsunderlag och vårdplan för att göra den röda tråden tydlig för familjerna

Utredningsteam 2

- Vi utforskar och involverar familjernas privata nätverk i våra ärenden
- Vi använder arbetsramen i våra ärenden, inklusive skalfrågan för bedömning och beskrivningar av framtida risk och mål som är begripliga för ungdomen och familjen
- Vi använder uppskattande intervju och ärendehandledning i grupp regelbundet i våra teammöten

Utredningsteam 3

- Vi integrerar framtida risk, säkerhetsmål och minimikrav i våra vårdplaner
- I våra teammöten fångar vi upp våra "highlights" och gör en uppskattande intervju
- Vi ser till att det finns genogram i alla våra ärenden

Utredningsteam 4

- Vi har skapat en Ord- och bildberättelse i ett av våra ärenden.
- Vi har fördjupat oss i arbetsramen så att vi förstår den och kan använda den i olika situationer.
- Vi har fördjupat oss i Säkerhetsplanering så att vi förstår processen

Utredningsteam 5

- Arbetsramen finns i alla ärenden innan "mittutvärdering" (vecka 8 enligt LEAN)
- I våra teammöten fångar vi upp våra "highlights" och gör en uppskattande intervju

Barnsekreterarteamet

- Vi tar upp minst ett ärende för ärendehandledning i grupp enligt SofS modell vid varje teammöte
- Vi använder arbetsramen löpande i alla våra ärenden som en hjälp för oss att göra barnen och familjerna delaktiga
- Vi har strategier för att göra arbetet med ord- och bildberättelser mer hanterbart för oss när det gäller tidsåtgång så att alla barn som behöver det får en berättelse om vad som hänt dem

- När vi delger varandra highlights stannar vi upp några minuter och gör en uppskattande intervju så att vi regelbundet får möjlighet att lära oss av goda exempel

Familjehemsteamet

- Vi har jobbat med skalfrågan så att alla förstår syftet med den och hur den blir till hjälp för oss så att vi vill använda den i kontakt med våra familjehem/ärenden
- Vi har gjort om rekryteringsblanketten så att den är integrerad med Signs of safety och det finns en för jourhem/familjehem och en för kontaktperson/kvalificerad kontaktperson/kontaktfamilj
- Vi har arbetat fram en tydlig modell för hur vi ska jobba med säkerhetsplanering vid hemflytt i SoL-ärenden

Prisma

- Vi har ett begripligt, konkret, handlingsmässigt språk. Vi hjälps åt i samtalet och ställer kontrollfrågor.
- Vi har samsyn med övriga delar av verksamheten kring bedömningsskalfrågan och hur den ska tolkas och användas. Det finns en tydlighet kring Prismas skalfrågor vid uppföljning av genomförandeplanen och hur de är kopplade till bedömningsskalfrågan.
- Vi har effektiviserat flödet i övergången mellan utredning och familjebehandling när det gäller
 - Att vi får till oss genogram med information om familjen så att familjebehandlarna direkt kan börja använda det i behandlingen
 - Att vi får till oss tillräcklig information om barnets och familjens situation och behov från utredningen

Bokvillan

- **Nätverksarbete:** Vi har strukturerande nätverksmöten. Vi arbetar med nätverk i det dagliga arbetet. Som åtgärd tänker vi oss första nätverksmötet 6–7 veckor efter placeringsmötet.
- **Framtida risk mål/skalfråga:** Används i alla ärenden, redan vid förfrågan.
- **Uppskattande intervjuer/ärendehandledning i grupp:** Ärendehandledning används i teamet, ligga som en punkt i dagordningen. Vi använder uppskattande intervju på ett naturligt sätt i det dagliga arbetet.

Ungdomsservice

- Vi fortsätter med att upprätthålla det goda arbetet vi redan gör med SofS och introducerar nya kollegor (eftersom gruppen byts ut regelbundet)
- Uppskattande intervju genomförs regelbundet på teammötet med varandra så att alla nya kommer in i tänket. Samtidigt som fortsätter vi använda verktyget i möten med ungdomar.
- Arbetsramen och skalfrågan som redan är inarbetat hos befintlig personal används i alla de ärenden som vi är oroliga för någon ungdom. Arbetsramen och skalfrågan är ett självklart verktyg för de nya som kommer in i gruppen.

Familjeservice

- 4F-frågan används av alla medarbetare för att kartlägga specifika situationer med klient.
- I alla kontakter uppmärksammar medarbetarna barnets/ungdomens nätverk och sammanhang. Genogram används som verktyg för att beskriva detta för varandra och för familjerna. Alla medarbetare vet hur ett genogram ritas upp och använder verktyget när behov finns.
- Familjens och deras nätverks resurser tas tillvara på, på bästa sätt. Medarbetarna tillsammans med familjen identifierar och uppmärksammar familjens resurser och nätverket. Tillsammans med familjen inkluderas nätverket som en resurs där det bedöms som lämpligt.
- Uppskattande intervju används för att lyfta fram positiva exempel i verksamheten. Samtliga medarbetare har vid årets slut dragit minst ett ärende i ärendehandledning enligt Signs of Safety's struktur för ärendehandledning.

Familjerätten

- Vi har identifierat vad av familjerättens befintliga arbete som överensstämmer och är likvärdigt med Signs of safety's förhållningssätt och verktyg

Uppföljning sker i oktober-november 2024.

För mer information

Barn och ungdom

Regina Hector
Samordnare
Tel: 044-136086

Kickan Olsson
Verksamhetschef
Tel: 044-135805

Implementeringsplan för
Signs of safety år 2024
2024-01-30



Kristianstads
kommun

Arbete och välfärdsförvaltningen | Barn och ungdom
Regina Hector | 044-136086
www.kristianstad.se | regina.hector@kristianstad.se