

Handläggare
Åsa Edlund

Till
Enheten förebyggande
föräldraskapsstöd

Telefon:
08 508 01 088

Kvalitetsutmärkelsen 2020

Enheten förebyggande föräldraskapsstöd

Innehåll

Administrativa uppgifter	3
Inledning.....	3
Beskrivning av verksamhetens förebyggande föräldraskapsstöd.....	7
Målgrupp	8
1. Vårt arbete med bemötandefrågor och förstärkning av en kultur där brukarna är i centrum	8
Chef- och ledarskap.....	19
6. Min ledarskapsidé och hur den märks i mitt dagliga arbete	19
7. Hur jag som ledare utvärderar och utvecklar mitt ledarskap.....	21
8. Hur jag försäkrar mig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens syfte och mål och ser sin del i måluppfyllelsen	22
9. Hur jag skapar förutsättningar för och tar vara på intresse, engagemang och kompetens hos medarbetarna.....	23
10. Hur jag skapar möjlighet för lärande i organisationen och hur vi arbetar med kompetensutveckling utifrån identifierade behov.	25
Medarbetare.....	27
Resultat och analys.....	32
15. Resultat från förra årets uppföljningar av mål i verksamhetsplan inklusive jämförande analys över tid, reflektion över resultaten och hur vi arbetar med att tillvarata analysen	32
.....	35
16. Prognostiserat ekonomiskt resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat	35
Från mål till uppföljning.....	36
17. Processen när årets verksamhetsplan togs fram	36
18. Mål	37
19. Vår planering för årets uppföljning	42
20. Vårt användande av verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå målen.....	42
Utveckling	45
21. Utveckling av verksamheten utifrån våra analyser av uppföljning och resultat.....	45

Administrativa uppgifter

Verksamhetens namn

Enheten förebyggande föräldraskapsstöd

Verksamhetens chefs namn

Åsa Edlund, enhetschef

Direkttelefonnummer till verksamheten och chefen

Ingångstelefon: 08 508 01 119

Enhetschef: 08 508 01 088, 076 12 01 088

E-postadress till verksamheten och till chefen

Verksamheten: foraldraradgivningen.rinkeby-kistat@stockholm.se

Enhetschef: asa.edlund@stockholm.se

Postadress och besöksadress

Postadress: Box 7049, 164 07 Kista

Besöksadress Familjehuset i Rinkeby, Skårbygränd 1, Rinkeby Centrum

Besöksadress Familjehuset i Husby, Edvard Griegsgången 9, Husby centrum

Antal anställda den 22 maj 2020

19 medarbetare och en enhetschef.



<https://intranat.stockholm.se/Medarbetarsidor/Rinkeby-Kista-stadsdelsforvaltning/Enheten-forebyggande-foraldraskapsstod/>

Inledning

Enheten arbetar med förebyggande socialt arbete främst i form föräldraskapsstöd.

Utgångspunkten för verksamheten är föräldrars avgörande betydelse i sina barns liv och deras

därmed mycket viktiga roll i att främja sina barns hälsa och psykosociala utveckling och förebygga bland annat psykosocial problematik.

Verksamheten vänder sig till alla föräldrar boende i stadsdelsområdet med barn upp till 18 år inklusive väntade barn. Kontakten är helt frivillig, föräldrar avgör själva och ingen registrering sker.

Förebyggande föräldraskapsstöd är en aktivitet som ger föräldrar kunskap om barns hälsa, emotionella, kognitiva och sociala utveckling och/eller som stärker föräldrars sociala nätverk och relation till varandra. Det kan också ge kunskap om rättigheter och skyldigheter för barn och föräldrar.

Socialtjänstlagen och den nationella strategin för föräldraskapsstöd är viktiga utgångspunkter. Socialtjänstlagen fastslår socialtjänstens uppdrag att, bland annat genom förebyggande arbete, verka för att barn växer upp under trygga och goda förhållanden. Den nationella strategin utgör ett grundläggande ramverk för stöd och inspiration gällande goda och effektiva arbetsätt. Även barnkonventionen, som tydliggör vikten av att konventionsstaterna stöttar föräldrar i deras föräldraroll, har betydelse för vårt uppdrag.

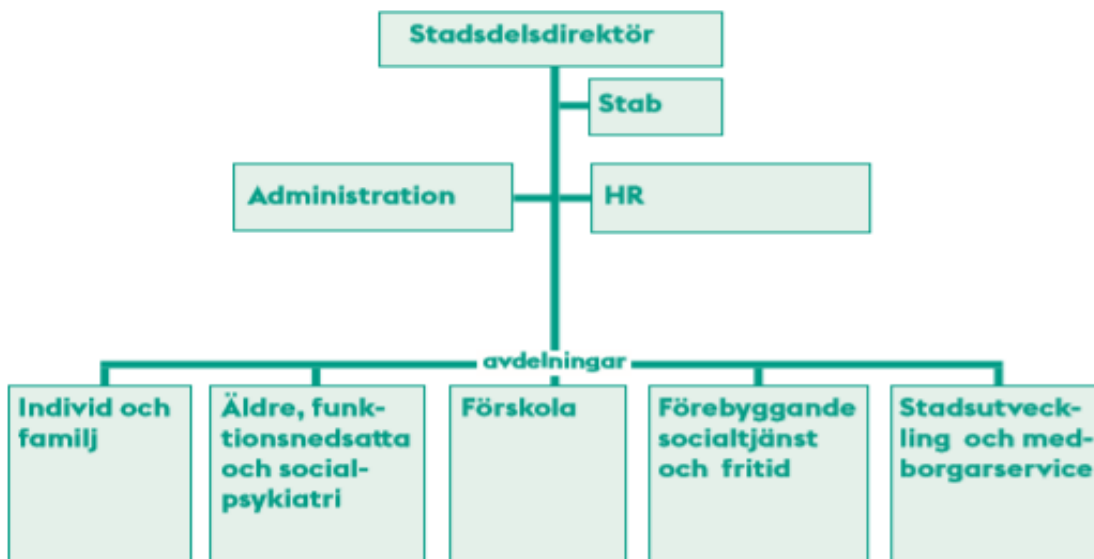
Enheten utgörs till största delen av föräldrarådgivningen med tolv föräldrarådgivare med socionomexamen eller motsvarande som grundutbildning samt två föräldralotsar anställda med uppdraget att länka/"brobygga" mellan föräldrar i stadsdelsområdet och verksamheten. Både rådgivare och lotsar har utbildningar i olika föräldrastödsprogram. På enheten arbetar också stadsdelsförvaltningens våldspreventionssamordnare med uppdraget att leda, utveckla och samordna förvaltningens arbete med fokus på våldsförebyggande strategi, arbetsätt och samverkan. Här arbetar också en administrativ assistent och en biträdande enhetschef.

Delvis kopplat till enheten drivs projektet Läslust i Rinkeby, en satsning på att öka läsförmågan och därmed bland annat skolresultat hos låg- och mellanstadiebarn. Det berörs inte i denna ansökan.

Verksamhet har successivt växt och utvecklats sedan starten hösten 2011. Först som en del av en större enhet och sedan ca 3 år som en egen enhet.

Enheten förebyggande föräldraskapsstöd ingår i avdelningen Förebyggande socialtjänst och fritid i Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning. Enhetens avdelningstillhörighet understryker att det är öppen råd- och stödverksamhet till skillnad från myndighetsutövande socialtjänst som finns organiserad i avdelningen Individ och familj. I vår avdelning ingår också Preventionsenheten med fältassistenter för ungdomar och ungdomsmottagning samt Enheten för ungdomsgårdar, träffpunkter, parklekar och korttidstillsyn.

Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning



Begreppslista

ANDTS-program - stadens program för arbete mot alkohol, narkotika, dopning, tobak och spel om pengar

BMM - barnmorskemottagning (tidigare mödrahälsovården)

BVC - barnvårdscentral

Evidensbaserad praktik - vid val av insatser sammanvägs den professionelles expertis med bästa tillgängliga kunskap inom området och med brukarens situation, erfarenheter och önskemål

Framtid Stockholm Järva - en filial till Framtid Stockholm som arbetar med missbrukande ungdomar

IOP - idéburet offentligt partnerskap. En samverkansmodell mellan den offentliga sektorn och den idéburna. En modell som kan användas när varken traditionellt föreningsbidrag eller upphandling passar.

MVP - mentorer i våldsprevention är ett våldsförebyggande program som syftar till att förebygga pojkars och mäns våld. Det har inriktning på att förändra genusnormer för våld och makt samt har en åskådaransats vilket innebär att öka viljan att ingripa mot våld. Det utgår från arbete med högstadieungdomar på deras skolor.

PGSA-hjul - verktyg för verksamhetsutveckling utifrån stegen planera, göra, studera, agera

Preventiva paradoxen - påvisar att en liten insats till många kan ha större förebyggande effekt än stora insatser till få då den vänder sig till alla och därmed kan nå många i en grupp innan problem hunnit utvecklas, ex gruppen föräldrar, istället för att avvakta tills problem uppstår

Proportionell universalism - alla i en grupp erbjuds generella insatser men dessa ska vara anpassade och utformade så att de bättre motsvarar olika människors och gruppers behov, se illustration på sista sidan

Salutogent perspektiv - lägger tonvikt på friskfaktorer – faktorer som orsakar och vidmakthåller hälsa och på en persons resurser och förmågor (till skillnad från patologiskt perspektiv)

SHIS – Stockholms stads bostadssociala resurs med bland annat tidsbegränsat boende för familjer som är nyanlända till Sverige

Startup - vanligtvis nystartat och snabbväxande företag, som arbetar med att utveckla innovativa produkter eller tjänster

STIS - projektet Stärkt tidigt stöd i samverkan i ytterstaden. Ett fyraårigt projekt med start 2017 finansierat med medel ur Stockholms stads sociala investeringsfond för utbyggnad av det förebyggande föräldraskapsstödet i ytterstaden. Sju stadsdelsförvaltningar, däribland vår, ingår och samverkansplattform har byggts upp. Inom ramen för STIS-projektet har bland annat skapandet av ett uppföljningsverktyg finansierats

Systemiskt perspektiv - att i möte med människor se till och försöka förstå sammanhang och situation utifrån tanken att människan är ett system och ingår i, samspelar med samt påverkar och påverkas av andra system, ex familj, släkt, arbetsplats, stadsdel o s v.

Vu-möte - verksamhetsuppföljningsmöte som är en del av enhetens systematiska uppföljning av mål och resultat.



Medarbetare på familjehusen i Rinkeby och Husby. Ett mer aktuellt gruppfoto med fler och nya medarbetare behöver tas men det måste vänta tills efter pågående restriktioner om socialt avstånd.

Beskrivning av verksamhetens förebyggande föräldraskapsstöd

Vi arbetar aktivt för att den ”röda tråd” som löper genom vår verksamhet görs allt mer varierad och komplett.

Den består för närvarande av:

- råd- och stödsamtal i föräldraskapsfrågor till föräldrar – enskilt eller i par, ibland med deltagande av barn/ungdom
- utbildning till gravida/blivande föräldrar
- hembesök enligt Rinkeby hembesöksprogram till förstagsängsföräldrar kopplat till BVC i Rinkeby och Kista
- ABC (Alla barn i centrum) – generellt föräldrastöd i grupp riktat till föräldrar med barn i åldern 3-12 år respektive med tonåringar
- KOMET (Kommunikationsmetod)barn - mer fördjupande föräldrastöd i grupp riktat till föräldrar med barn i åldern 3-11 år
- Älskade förbannade tonåring – generellt föräldrastöd i grupp riktat till tonårsföräldrar
- KOMET(Kommunikationsmetod) unga - mer fördjupande föräldraskapsstöd i grupp riktat till föräldrar med barn i åldern 12-18 år

- FÖS (Föräldraskap i Sverige) – föräldrastöd i grupp riktat till föräldrar med barn upp till 18 år med information och samtal om föräldraskap i Sverige

- Pappaverksamhet – pappagrupp och pappacafé riktat till pappor med barn upp till 18 år.

Dessutom kompletteras ovanstående med informationsträffar, föreläsningar, tematräffar och dialogmöten för och med föräldrar i vår egen regi eller tillsammans med olika samarbetspartner - både andra samhällsinstanser och föreningar - utifrån föräldrars önskemål.

Målgrupp

1. Vårt arbete med bemötandefrågor och förstärkning av en kultur där brukarna är i centrum

Enheten vänder sig till alla i stadsdelsområdet som utövar föräldraskap oavsett hur familjen ser ut. För att nå ut på ett framgångsrikt sätt lägger vi stor vikt vid bemötandefrågor i olika former. Inom ramen för det våldspreventiva uppdraget vänder sig verksamheten till elever i stadsdelsområdets fyra kommunala högstadieskolor genom arbetet MVP (Mentorer i våldsprevention, se begreppslista). Förvaltningens värdegrund med värdeorden öppenhet, tillit och nytänkande är en viktig utgångspunkt. En beskrivning av värdegrundsarbetet återfinns under punkt 11. Många föräldrar vi möter har sitt ursprung i andra länder och kulturer och saknar erfarenhet av förebyggande myndighetsarbete/socialtjänst. Vi lägger därför stor vikt vid att förklara och visa att kontakten med oss är frivillig med föräldrarnas behov och önskemål i fokus.

Stadsdelsområdet har stadsdelar på båda sidorna om Järvafältet. Rinkeby på södra och Kista, Husby, Akalla på norra sidan. För lättillgänglighet har vi lokaler på båda sidorna av fältet - i Familjehuset i Rinkeby och Familjehuset i Husby, där de är centralt belägna vid Rinkeby torg respektive Husby torg.

Verksamheten är på båda ställena samlokaliserad med öppna förskolor. Närheten gör att föräldrar som besöker dessa vid behov mycket lätt kan få kontakt med enheten. I Husby är vi också samlokaliserade med Medborgarkontoret som bland annat erbjuder samhällsvägledning. Möjlighet finns därmed för föräldrar att enkelt ta del av de båda verksamheternas kompletterande råd och stöd.

Lokaler är välkomnande inredda med utgångspunkt att de ska vara representativa för avdelningens öppna delar dit alla är välkomna att vända sig på eget initiativ. Stor flexibilitet praktiseras gentemot brukarnas önskemål om var och hur de kan träffa oss, se vidare svar fråga 4. Medarbetarna arbetar i genomsnitt en kväll i veckan för att kunna möta upp föräldrar som har svårt att komma ifrån på dagtid. I arbetet med att utveckla hembesök hos familjer har mycket tid lagts på att processa bemötandefrågor utifrån att dessa sker på familjens hemmaplan vilket kräver en annan form av lyhörddhet för önskemål och behov.

Det är inte ovanligt att vi hos föräldrar i stadsdelsområdet möter okunskap om och osäkerhet

inför vilket stöd vi erbjuder och vad det innebär. Att vi tillhör socialtjänsten och stadsdelsförvaltningen bidrar till att skapa osäkerhet och en del rädsla hos föräldrar. Denna tillitsfråga är central och här läggs mycket tid ner på proaktivt arbete. För att förtydliga bilden av hur föräldrar kan ha nytta av enhetens råd och stöd och att de som använt oss oftast uttrycker att det varit till hjälp för dem i föräldraskapet, arbetar vi med att nå fram till föräldrar och även personal i verksamheter som arbetar med barn och ungdomar. Det sker på en mängd olika arenor exempelvis på föräldramöten och personalmöten i förskolor och skolor, på Jobbtorg, hos myndighetsutövande delar av socialtjänsten och i föreningar.

I vårt arbete med bemötande- och tillitsfrågor har vi satsat på att ha olika språk- och kulturkompetens hos medarbetarna. Vi är noga med att använda tolk vid behov. Vi har också inrättat en ny typ av tjänst – föräldralots, se exempelruta nedan.

Exempel: Osäkerhet hos föräldrar inför kontakt med verksamheten framkom vid olika dialoger med brukare när verksamheten var relativt nystartad. Utifrån det skapade vi ett intern projekt där en person med för verksamheten lämplig kulturkompetens, god kännedom om stadsdelen Rinkeby och viss erfarenhet av föräldraskapsstöd anställdes i projektform för att länka mellan föräldrar och verksamheten. Vi kallade tjänsten föräldralots. Efter utvärdering som visade att föräldralotsen bidrog till att vi nådde fler föräldrar med råd och stöd skapades först en och sedan ytterligare en fast tjänst som föräldralots.

”Hoppas andra föräldrar tar chansen att delta!”

Jsraa Gamshin är mamma till fyra barn och deltagare i ABC föräldraträff

Hur vill du att ditt barn ska beskriva dig om 20 år? Den frågan ställdes vid en av föräldraträffarna som Jsraa deltog i och den fick henne att tänka till.

–Nu försöker jag verkligen lyssna på mina barn för att få en bra kontakt, säger hon.

ABC-träffarna har gett henne flera bra tips som hon prövar hemma tillsammans med sin familj.

–Jag hoppas att andra föräldrar också tar chansen att delta. Det kanske verkar långt att sitta två timmar under en kväll men tiden går så fort!

För Jsraa som tränar på sin svenska är det en stor fördel att föräldralotsen Nazek som talar arabiska är med under träffarna och kan översätta svåra ord. ●





Våra verksamhet presenteras också i informationsskriften *Föräldraguiden – från baby till tonår*, som har skickats ut till hushåll med barn i stadsdelsområdet och vi arbetar aktivt med att sprida i olika utåtriktade sammanhang. Spridning av föräldraguiden är också ett uppdrag som ett flertal andra enheter i stadsdelsförvaltningen arbetar med. Intervjun med mamman Jsraa Gamshin ovan är hämtad från Föräldraguiden.

Under sista halvåret 2018 kopplades enheten ihop med flera föreningar som ingått idéburet offentligt partnerskap (IOP) med stadsdelsnämnden (se begreppslista). Dessa är: Studieförbundet, Kista sports club, Shanta idrottsförening, Folkets Husby och Rinkeby folkets hus. Samarbete för att stärka föräldrar med barns bästa i fokus är enhetens roll här och det har inneburit ytterligare nya arenor för att möta upp föräldrar där de befinner sig och känner sig trygga.

Vårt system för att underlätta för invånare att lämna synpunkter och klagomål är känt i verksamheten, vi har information om det i våra väntrum och låsta brevlådor att lämna synpunkter och förbättringsförslag i. Men vi möter många föräldrar som behöver mer grundläggande information om sina rättigheter i detta sammanhang. Skriftlig information behöver kompletteras med muntlig.



Folder i väntrum

I stadens arbete med projekt modernisering av sociala system (Esset) utvecklas gemensamma moderna processer, arbetssätt och verktyg. En medarbetare har rollen som Esset-ambassadör och utgör en länk mellan projektet och enheten. Då Esset innebär en förändring för brukare,

exempelvis i kommunikation mellan dem och stadens förvaltningar genom ökade digitala möjligheter, ligger ambassadörens fokus bland annat på att informera om och förklara Esset så att brukare ska kunna använda det på ett för dem bekvämt och säkert sätt.

Att samla föräldrar och ta emot deras tankar och idéer om verksamhetens innehåll och utveckling är inbyggt i verksamhetens arbete. Dessa referensgruppers synpunkter och utvecklingsförslag ligger sedan till grund för utveckling av verksamhetens innehåll och metoder. Så har enheten bland annat efter förslag från referensgrupper börjat arbeta med dialogmöten för föräldrar med möjlighet till både information och dialog i föräldraskapsfrågor. Att verksamheten tar emot besök även kvällstid är ett exempel på hur synpunkter och önskemål från föräldrar har tillmötesgått från verksamhetens sida. På samma sätt arbetar vi oftast med föräldrautbildningar som bygger på 4-5 tillfällen. Detta efter att många föräldrar, bland annat i vårt stadsdelsområde uttryckt att det är svårt att binda upp sig i utbildningar med fler träffar.

Barnrättsbärare

Mot bakgrund av att barnkonventionen sedan januari 2020 har inkorporerats i svensk lagstiftning har hela enheten sedan förra året haft det i extra fokus. I arbetet med föräldrarna är också barnfokus viktigt. Två av enhetens medarbetare är utsedda till barnrättsbärare med uppgift att hålla frågan levande, bevaka kunskapsfältet och sprida. För närvarande har de organiserat en webbutbildning med efterföljande gruppsamtal för alla enhetens medarbetare.



Ur **Barnkonventionen. En lättläst skrift om konventionen om barnets rättigheter (Barnombudsmannen)**

2. Vårt arbete med att göra föräldrarna/brukarna delaktiga, såväl på individ- som gruppnivå

På individnivå

I det enskilda samtalet med föräldrar är det deras behov och önskemål som styr – inom ramen för det uppdrag och sammanhang som är verksamhetens. Att kontakten är frivillig framhålls initialt i mötet. Detta är av vikt att tydliggöra då många föräldrar kan ha med sig en uppfattning om att inte själva få avgöra när kontakten med en samhällsrepresentant ska avslutas. Vår modell för samtalen är att när de inleds fråga vilket tema föräldern önskar pratat

kring och vid samtalets slut fråga om det har haft önskat fokus och om rätt stöd erhållits. Svaret avgör om upplägget för nästa samtal behöver förändras eller om föräldern kan behöva rekommenderas annan kontakt för rätt stöd. Vi använder också ett digitalt uppföljningsverktyg (Lokal uppföljningsstruktur – LUFS) för att följa upp föräldrars uppfattning om det råd och stöd de fått. Resultatet på gruppnivå redovisas i fråga 5 nedan. Men den enskilde föräldern kan också på detta sätt förmedla sin uppfattning och upplägget kan modifieras.



Har vi pratat om rätt saker i detta samtal?*

Nej, verkligen inte Nej Till viss del Ja Ja, verkligen Vet ej

Har samtalet varit till hjälp för dig som förälder?*

Nej, verkligen inte Nej Till viss del Ja Ja, verkligen Vet ej

Var det lätt att nå oss, till exempel för att boka tid för samtalet?*

Nej, väldigt svårt Nej Ganska svårt Ja Ja, väldigt lätt Vet ej

Frågor till föräldrar från den lokala uppföljningsstrukturen LUFS

Även vid tematräffar, dialogmöten och pappacafé används frågorna ovan, muntligt eller skriftligt. Föräldrarna får också möjlighet att lämna önskemål om innehåll för kommande möten och ge förbättringsförslag, vilka tas tillvara för utveckling av verksamheten med brukaren i fokus. Önskemål om mer kunskapspåfyllning om ungdomar, skolgång, fritid, skärmtid, droger och socialtjänstens arbete har inkommit och anordnats.

Exempel: Inför Barnkonventionens inkorporerande i svensk lagstiftning i år mötte vi återkommande enskilda föräldrar som uttryckte osäkerhet kring vad det skulle innebära för dem och deras barn. Föräldrarna har då kunnat få enskilda samtal om detta men vi har också anordnat möten tillsammans med olika civilsamhällesorganisationer för information och dialog som föräldrarna har bjudits in till och som har blivit välbesökta och uppskattade.

På gruppnivå

Vi strävar efter att i möjligaste mån använda kunskapsbaserade arbetssätt där brukarnas önskemål och behov tas tillvara. Det kan se ut på olika sätt:

- delar av det förebyggande föräldraskapsstöd som vi erbjuder är utvecklat inom ramen för forskning, där vi och föräldrar från vårt stadsdelsområde har deltagit tillsammans med andra verksamheter för att skapa modeller anpassade till föräldrars behov och önskemål, som

exempelvis utformandet av föräldragruppermaterialet ABC (Alla barn i centrum),

- andra metoder vi använder är framtagna med bland annat föräldrar från vårt stadsdelsområde som referenspersoner för att skapa hög giltighet och bästa möjliga anpassning till föräldrarnas behov, som exempelvis föräldrautbildningen FÖS (Föräldraskap i Sverige) och Komet ungdom,

- andra delar, som Rinkeby hembesöksprogram har vi utvecklat själva, med nära koppling till forskning och med brukarperspektiv i fokus. När modellen arbetades fram skedde det i dialog med deltagande föräldrar om hur innehållet skulle utformas för att på bästa sätt tillgodose deras behov,

- det våldsförebyggande arbetet MVP (Mentorer i våldsprevention) inleddes med en förstudie där bland annat ungdomar från stadsdelsområdet fick ge sin syn på problem och behov som underlag för val av lämpligt arbetssätt,

- i MVP-arbetet med högstadiel elever genomförs deltagarenkäter både inför start och vid avslutning av programmet för mätning av effekt. Det görs via länk som enhetens våldspreventionssamordnare tillhandahåller. Analytiker på utbildningsförvaltningens uppföljningsenhet gör sammanställning och analys av resultaten vilka sedan används i uppföljnings- och utvecklingsarbete,

- vi har återkommande haft referensgruppsmöten med föräldrar från stadsdelsområdet för att på så sätt få in synpunkter på och önskemål inför att vi har utveckla verksamheten med nya arbetssätt och inriktningar.

3. Vårt arbete med jämställdhet och jämlikhet utifrån ett brukarperspektiv

Enheten är HBTQ-diplomerad. I samband med detta fördes fördjupade samtal om exempelvis normkritik vilket har kommit verksamheten till gagn utifrån flera perspektiv – både gällande att bevaka HBTQ-frågan men också breddning till jämställt föräldraskap. Detta omsattes i en handlingsplan för hur enheten arbetar vidare med ett jämställt, mer inkluderande samt mer HBTQ-kompetent och normmedvetet förhållningssätt. Den innehåller bland annat utformning av våra väntrum, medarbetare med extra ansvar för att bevaka och dela med sig av kunskap på området, planering av hur frågan ska lyftas på APT och rutin för att nyanställda ska genomgå en webbaserad utbildning i HBTQ-frågor och normmedvetet förhållningssätt.

Handlingsplanen förstärker våra återkommande teman på två APT varje år om jämställdhet, mångfald och kränkande särbehandling. Här har enheten också använt övningen *Ett steg fram* som hjälper att få syn på normer och dess kopplingar till orättvisor genom att se på fördelar och nackdelar som personer och grupper kan få utifrån hur de kategoriseras.

<p>3. På enheten görs ett systematiskt arbete med frågor gällande hbtq och normmedvetet arbete.</p>	<p>3.1. På APT särskilt fokusera frågan om hbtq och normmedvetet bemötande och tänkande vid två separata tillfällen.</p>	<p>3.1. Två gånger/år</p>	<p>3.1. Enhetschef ansvarar för att frågan lyfts vid dessa två APT-tillfällen. Grupp av medarbetare förbereder inför APT.</p>
---	--	---------------------------	--

Utdrag från enhetens handlingsplan för HBTQ-kompetent och normmedvetet bemötande

Jämfört med befolkningen i Stockholms län i stort rapporterar befolkningen i Rinkeby-Kista bland annat sämre hälsa och större otrygghet. Barn i stadsdelsområdet ligger bland annat högre gällande karies vid tre år och fetma vid fyra års ålder. För verksamheten är ojämlikhet i hälsa viktigt att vara medveten om och aktivt arbeta med. Se exempelvis punkt 24 nedan om hur enheten utvecklat Rinkeby hembesöksprogram till nyblivna föräldrar som har dokumenterad positiv effekt på barns hälsa på både kort och lång sikt.

Enhetschef använder könsuppdelad statistik som visar att föräldrarådgivningen når betydligt fler mammor än pappor. Samtidigt visar forskning att barns sociala, beteendemässiga och kognitiva utveckling främjas av att inte bara en förälder är engagerad i barnet. Mot bakgrund av detta arbetar vi aktivt för att nå fler pappor. Förra året genomfördes en kompetensutvecklingsinsats på enheten inom ramen för jämställt föräldraskap för att öka kunskap och medvetenhet om vikten av att nå barns båda föräldrar. Förutom att fortsätta erbjuda all vår verksamhet till både mammor och pappor har vi sedan några år tillbaka en särskild satsning på att nå pappor.

En grupp av medarbetare på enheten under ledning av enhetschef träffas regelbundet för att utifrån olika synvinklar titta på hur arbetet med att nå pappor kan utvecklas. En medarbetare på enheten har tillsammans med kollega från en annan avdelning inom förvaltningen utvecklat arbetet med pappagrupper där ett mindre antal pappor samlas för samtal om föräldraskap ur pappaperspektiv och vikten av pappors engagemang i sina barn. Två medarbetare på enheten håller i mer öppna pappacaféer där större grupper av pappor träffas kring teman valda utifrån pappornas egna önskemål om innehåll. I arbetet med hembesök till förstagångsföräldrar har vi arbetat aktivt med att få med både mammor och pappor, bland annat genom att särskilt understryka vikten av båda föräldrarnas deltagande i möjligaste mån, vilket har lett till fler pappors deltagande.

MVP-programmet som samordnas på enheten (se begreppslista) är utarbetat av organisationen MÄN (tidigare Män för jämställdhet) och ett av dess övergripande syften är att utmana vedertagna normer om kön, relation och våld. Våldspreventionsansvarig leder arbetet med att införa och genomföra detta på stadsdelsområdets kommunala högstadieskolor.



Pappasamtal

4. Vårt arbete med att öka tillgängligheten i verksamheten så att alla, oavsett funktionsförmåga, ska kunna delta

Föräldrarna i vårt stadsdelsområde och deras barn har sitt ursprung i en mängd olika länder. Att löpande utveckla metoder, modeller och bemötande för att nå fler föräldrar går i linje med den reviderade nationella strategin för förebyggande föräldrastöd (2018). Där hänvisas bland annat till studier som visar att utrikesfödda föräldrar är nöjda och känner sig stärkta i föräldraskapet efter att ha genomgått föräldrastödsprogram men att de också har behov av kulturanpassat och översatt material för positiva effekter. På enheten arbetar vi med det på olika sätt, bland annat med användande av översatt material, genom att ha tolk eller med medarbetare som talar ett flertal olika språk, exempelvis somaliska, arabiska, engelska, spanska, portugisiska och swahili. Alla samtalsrum är inredda med whiteboardtavlor för att på ett pedagogiskt sätt kunna förtydliga genom att visualisera innehållet i samtalen. Arbetet görs också med att utveckla olika pedagogiska sätt att presentera innehållet i och syftet med det vi erbjuder – i text, bild, muntligt och digitalt. De två föräldralotsarna arbetar aktivt med att utifrån sin somaliska respektive arabiska kultur- och språkkompetens visa på nyttan för föräldrar att ta del av föräldraskapsstöd. Ett par medarbetare arbetar med att utveckla bildmaterial som används tillsammans med föräldrar vid hembesök för att komplettera tolkarna i samtal om små barns behov. I andra delar av verksamheten finns redan färdigutvecklat bildmaterial som illustrerar innehåll, som ett komplement för de personer som har svårt att ta till sig kunskap enbart genom tal och skrift.

Välkommen till ABC!

Få saker är viktigare än relationen med våra barn. Idag vet vi att starka band mellan barn och föräldrar är den bästa grunden för en harmonisk uppväxt till trygga och självständiga individer som vuxna. Det är det ABC:s gruppträffar handlar om.



ABC-materialet är rikt illustrerat

Enheten har en redaktionsgrupp som består av tre personer som leder vårt arbete med att nå föräldrar via miniwebb, Instagram och Facebook och på så sätt bredda tillgängligheten till enhetens råd och stöd.



Från enhetens Facebooksida

Det är också viktigt att föräldrar kan träffa föräldrarådgivare och -lotsar på andra ställen än i enhetens lokaler, exempelvis hemma hos familjer, ute på promenad eller digitalt exempelvis via Skype. Enheten deltar också i ett antal utåtriktade aktiviteter i stadsdelsområdet dit föräldrar kommer och där de kan möta enhetens medarbetare för information om föräldraskap och stöd, exempelvis hälsomässan i Rinkeby, nationaldagsfirandet i Rinkeby, Sommar på

torget på båda sidor av Järvafältet samt Järva politikervecka

Ingen ska behöva stiga in i verksamheten utan att bli väl bemött redan i dörren. Vi har ringklockor vid ytterdörrarna där besökarna möts upp och visas till rätta. Lokalerna är utformade så att alla, oavsett funktionsförmåga ska kunna ta del av verksamhetens erbjudanden. Hissar, toaletter, korridorer m.m. är rymliga och utformade så att exempelvis personer som använder rullstol enkelt kan ta sig fram.

Vid gruppaktiviteter kan barnpassning erbjudas. De uppdragsanställs för att på så sätt öka möjligheten för båda föräldrarna att delta i verksamheten i o m att ingen av dem behöver vara hemma med barnen.

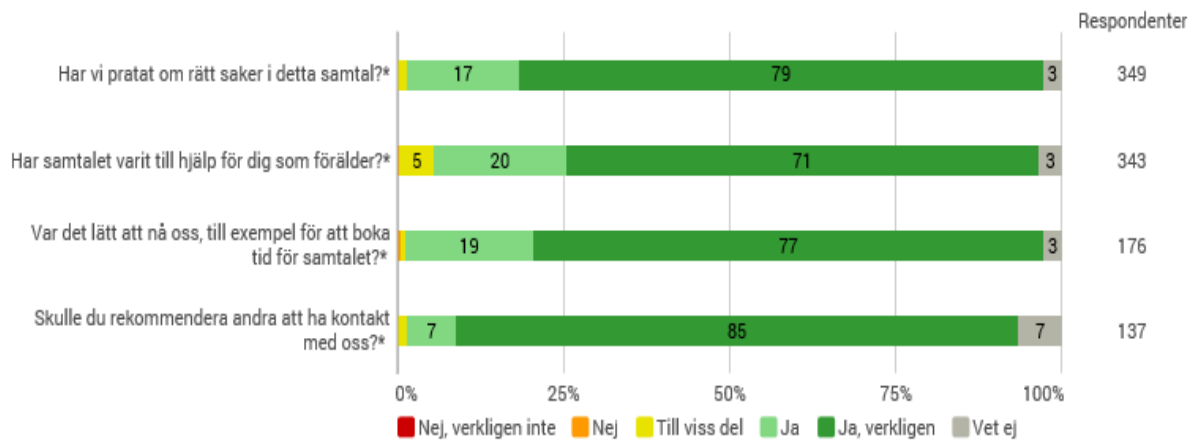
Vi samarbetar med stadsdelens samordnare för fritid för barn med olika funktionsvariation. Tillsammans har vi bland annat ordnat särskilda träffar för föräldrar till barn med funktionsvariation, vilket ska vidareutvecklas då det har uppskattats av föräldrarna.

5. Kortfattad redovisning av resultat från kunddialoger/brukarundersökningar inklusive reflektion och beskrivning av arbete med att tillvarata analysen

Som nämnts tidigare har det sedan start av verksamheten i slutet av 2011 använts olika sätt att få in brukarnas önskemål om innehåll och upplägg. Intresset för utbudet har ökat och deltagare har uttryckt att det varit dem till nytta. Analys är att arbetet har fallit väl ut mot bakgrund av att vi har utvecklat verksamheten utifrån resultat från olika dialoger och referensgrupper med föräldrar i stadsdelsområdet. Ovan finns beskrivning, punkt 2, av modellen för att i det dagliga arbetet ta vara på brukares synpunkter och önskemål för utveckling av verksamheten genom att exempelvis fråga om de har fått svar på sina frågor eller hjälp med sina problem.

På en mer övergripande nivå har dialoger gått från att vid starten vara med andra instanser som arbetar med samma målgrupp, för att sedan vara med referensgrupper med föräldrar och representanter för dessa, till användning av digitalt verktyg för bland annat brukarundersökningar direkt till föräldrar.

Det digitaliserade uppföljningsverktyget för förebyggande föräldraskapsstöd har underlättat systematiserandet av svaren från föräldrar. Vi ser att svaren går helt i linje med de vi tidigare fick från föräldrar men till skillnad från tidigare kan vi nu redovisa svaren som nedan där sammanställning från första ca 350 svarande föräldrarna visas.



LUFSS brukarenkät

Här framgår att över 90 procent av föräldrarna uttrycker att samtalen har varit till hjälp för dem som föräldrar och att över 95 procent svarar att det har varit fokus på rätt saker i samtalet. I och med de goda resultaten, vilka också har kunnat ses över tid, har riktning efter analys blivit mindre justeringar av arbetsmetoder och fortsatt satsning på rekrytering och motivering av fler föräldrar och nya grupper av föräldrar. Förutom satsningen på att nå pappor också exempelvis på förskolebarns föräldrar, nyanlända föräldrar, föräldrar till barn i föreningar etc.

I MVP-arbetet genomförs enkäter (för- och eftermätningar) och fokusgrupper med högstadieungdomar som går programmet. Resultaten visar bland annat på att ungdomarna utsätts för minskad förekomst av sexualiserade gester och kommentarer. Här har också antalet kränkingsanmälningar som ungdomar gör på högstadieskolorna ökat markant sedan MVP-arbetet påbörjades och också antalet anmälningar om incidenter och konflikter som vuxna i skolan gör har ökat. Analys av dessa resultat görs bland annat tillsammans med skolornas rektorer och slutsats har dragits att MVP-programmet ger ökad medvetenhet hos och möjlighet för elever att stå upp för sina rättigheter att inte utsättas för våld och kränkningar. Det har i sin tur lett till slutsatsen att öka antalet elever som får ta del av programmet och att utarbeta en motsvarande modell för yngre barn.



Föräldrar i FÖS-utbildning

Chef- och ledarskap

6. Min ledarskapsidé och hur den märks i mitt dagliga arbete

En teoretisk ram

För att driva en tydlig och hållbar verksamhet framåt krävs en gemensam teoretisk ram. Arbetet på enheten utgår från *systemteoretisk teori* som bland annat betonar vikten av att se att vi människor ingår i många olika system och att samspel mellan de olika delsystemen påverkar oss. Respektfull samverkan mellan de olika delsystemen – exempelvis mellan tjänsteperson och brukare eller mellan chef och medarbetare - är av stor betydelse. *Evidensbaserad praktik* - där både forskningsresultat, medarbetarnas kunskap och erfarenhet samt brukarnas behov och önskemål ska vägas in – utgör också en viktig utgångspunkt. Det *salutogena perspektivet* (se begreppslista) och dess betoning av vikten av att skapa känsla av sammanhang (KASAM) innebär att göra verksamheten begriplig, meningsfull och hanterbar och är också en viktig utgångspunkt i ledarskapet.

Som enhetschef har jag det övergripande ansvaret för att denna ledarskapsidé upprätthålls i verksamheten, inte bara i förhållande till brukare utan också till enhetens medarbetare. Det ska också genomsyra mitt arbete i förhållande till stadsdelsförvaltningens organisation i stort. Jag deltar i avdelningens ledningsgrupp tillsammans med avdelningschef, stab och enhetschefskollegor och i stadsdelsdirektörens utökade stadsdelsledning med samtliga avdelnings- och enhetschefer i förvaltningen. Det utgör möjligheter att kommunicera och länka mellan vår och andra avdelningar och mellan min och andra enheter och på så sätt bädda för samverkan och undvika stuprörstänkande.

I praktiken

Verksamheten har växt från två medarbetare i slutet av 2011 till nuvarande nitton. Redan under anställningsförfarandet understryks vikten av det systemiska perspektivet, tanken om evidensbaserat arbete och det salutogena perspektivet – både som utgångspunkt för enhetens arbete och i linje med det också som ledarskapsidé. Viktigt är att sedan hålla samtal om dessa grundtankar levande, vilket görs bland annat vid enhetens arbete med verksamhetsplan, tertialrapporter och verksamhetsberättelse.

Exempel: Berättelsen om enhetens historia. Jag har ett upplägg där jag någon gång per år på möte med medarbetarna berättar om framväxten av enheten och av vår röda tråd av insatser – hur planering gjordes och beslut fattades inför att verksamheten startade upp, vilka avvägningar som har gjorts inför olika satsningar från både på kommunfullmäktige och stadsdelsnämnd, hur framväxten också har varit kopplad till både teori och till boendes behov och önskemål etc. Detta för att tydliggöra vårt sammanhang och vägen hit och också förmedla den stolthet jag känner över det arbete alla på enheten har gjort och gör sedan starten 2011.

Att översätta teori till praktik i det vardagliga arbetet är en av mina viktiga arbetsuppgifter. Då kan det handla om att stimulera medarbetare att komma med förslag på och att pröva ut nya arbetssätt för att nå enhetens mål och för att få stimulerande arbetsuppgifter.

Exempel: Utmaningen. För att uppmärksamma kreativa idéer från medarbetarna om att hitta sätt att nå nya grupper av föräldrar hade vi förra året utmaningen, som också formulerades i verksamhetsplanen, att använda minst tre nya metoder. Fler än tre sätt föreslogs och användes, exempelvis att hålla tvåspråkiga föräldragrupper, utveckla arbetet med sociala medier och att lämna våra lokaler för att hålla föräldragrupp på en privat driven grundskola med elevernas föräldrar.

Det kan också handla om att underlätta för medarbetare att få till stånd viktigt och hållbart samarbete med annan aktör för att kunna komma vidare med en arbetsuppgift. Där har jag en viktig roll genom att gå i dialog med chefsnivån i den organisation med vilken samverkan önskas. Det kan även handla om att informera om rön som kan ge nya verktyg i arbetet eller att vara snabb ut med information om vad som pågår i stadsdelsförvaltningen för att skapa känsla av sammanhang och minska risk för frustration p g a oklarheter. Forskningsfältet kopplat till vår verksamhet är relativt nytt och nationella satsningar likaså. Här har jag en viktig roll att koppla ihop vår praktik med exempelvis nya strategier för förebyggande arbete. Jag avsätter då särskild tid för genomgång av och samtal om dessa och hur de kan och ska

påverka vårt arbete. Som exempel kan nämnas att jag i början av året till enheten bjöd in en forskare från Karolinska Institutet som har forskat på huvud- och delstrategier i arbetet som föräldrarådgivare, för kunskapspåfyllning och underlag för fortsatt metodutveckling.

7. Hur jag som ledare utvärderar och utvecklar mitt ledarskap

Att hela tiden se på och utveckla mitt ledarskap är en stimulerande nödvändighet. Jag har en vidareutbildning i systemiskt arbetsätt som utgör en viktig grund för mitt arbete med att hela tiden försöka kombinera lösningsfokuserat och flexibelt arbetsätt utan att tappa strukturen som teori, värdegrund och uppdrag ger.

När jag blev chef för det förebyggande föräldraskapsstödet var det viktigt för mig att vara uppdaterad på ämnesområdet och jag gick då en utbildning vid Örebro universitet med inriktning på fördjupning i och konkreta verktyg för hälsofrämjande och förebyggande familje- och föräldrastödsarbete. Den i kombination med att sedan följa utveckling och nya rön inom området i vid bemärkelse är viktigt för mig för att kunna fatta bra beslut för verksamheten och ge gott stöd till medarbetare.

Medarbetarenkätens resultat och det löpande arbetet med det utgör ett verktyg för vidareutveckling av mitt ledarskap. Den blir en mätare på enhetens utvecklingsbehov och ledarskapet. Att arbeta med resultatet på ett så prestigefritt och konstruktivt sätt som möjligt kan också skapa intressanta parallellprocesser. Att jag tillsammans med medarbetarna inte bara visar på det som fungerar bra utan också på mina utvecklingsområden är ett sätt att visa öppenhet som i sin tur kan skapa tillitsfulla processer i arbetsgruppen.

Exempel: Ur återkopplingen på resultaten från medarbetarenkäten föds många nya idéer att ta hand om. 2018 skapade jag en meny över enhetens möten efter synpunkter på att det kunde vara svårt att hålla isär vilka frågor som hör hemma på vilka möten. Enhetens olika möten beskrivs utifrån syfte, målgrupp, frekvens, ordförandeskap.

De senaste åren har jag dels gått två ledarskapsutbildningar i Stockholms stads regi (Att leda för resultat och Ledarutvecklingsprogram för enhetschefer inom socialtjänsten i Stockholms stad) samt en metodutbildning i processledning av workshops och möten för stora och små grupper. Jag har med jämna mellanrum haft chefshandledning, både tillsammans med andra enhetschefer och tillsammans med min biträdande enhetschef, vilket har stärkt mig i mitt ledarskap för enheten. Från i år har jag en egen mentor med erfarenhet av chefsstöd och mentorskap för chefer i Stockholms stad. Det innebär ett för mig nytt sätt att fortsätta utveckla mitt ledarskap och hitta nya synvinklar på uppdraget. Ett annat sätt för att utveckla mitt ledarskap är att läsa Chefstidningen och där bl. a ta del andra chefers erfarenheter och arbetsätt och av boktips - senast Allt ljus på teamet av Sandahl m fl. Ytterligare sätt är att delta vid frukostseminarier, senast tillsammans med min biträdande enhetschef om

tillitsbaserad ledning och styrning som underlag för fortsatt upplägg av vårt gemensamma arbete med enheten.

Att ingå i avdelningens ledningsgrupp tillsammans med andra enhetschefer möjliggör kollegialt råd och stöd i vardagen som även det bidrar till att utveckla mitt ledarskap. I regelbundet återkommande resultatdialog tillsammans med min avdelningschef görs uppföljning av mitt arbete med enheten enligt mall innehållande frågor om budget, personal- och arbetsmiljöfrågor och samt enhetens åtaganden och uppdrag utifrån verksamhetsplan.

8. Hur jag försäkrar mig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens syfte och mål och ser sin del i måluppfyllelsen

Det systemiska ledarskapet innebär att se alla medarbetares resurser och att involvera och skapa delaktighet. Att underlätta medarbetarnas förmåga att ta både ansvar och hjälp vid behov är en avgörande förutsättning för framgångsrikt arbete. Den biträdande enhetschefen är föräldrarådgivarnas och -lotsarnas närmaste arbetsledare och stöd i det dagliga arbetet. Vi arbetar nära tillsammans med veckovisa avstämningar. Fördelning av ansvar, roll och arbetsuppgifter mellan oss båda chefer är tydliggjort i ett dokument som presenteras för alla medarbetare. Mitt mer övergripande ansvar för personal, budget, lokal, verksamhets- och kompetensutveckling samt arbetsmiljö kompletteras av den biträdande enhetschefens nära arbetsledning, stöd och ”spindeln i nätet”-roll i olika samverkanssammanhang.

Ett viktigt tillfälle för dialog med den enskilda medarbetaren om hur hen har tagit till sig verksamhetens syfte och mål och ser sin del i måluppfyllelsen är medarbetarsamtalet och det uppföljande medarbetarsamtalet där detta särskilt uppmärksammas respektive följs upp. Medarbetarsamtalet sker efter mall och en individuell plan för kommande år skapas. Planen kombinerar verksamhetens uppdrag och behov med medarbetarnas intresse, engagemang och kompetens.

Enhetens medarbetare har en stor och viktig roll i utvecklingen av verksamheten och det är av stor vikt att de är införstådda med verksamhetens syfte och mål. För att säkerställa detta har enheten ett årshjul. Det utgår från två planeringsdagar på hösten. Den första av dessa två dagar ägnas åt att, utifrån gällande verksamhetsplan, se på hur vi har arbetat med och uppnått enhetsmålen och dra lärdom av vad som har och inte har uppnåtts och vilka arbetssätt som fungerar respektive inte fungerar och därför behöver utvecklas eller avvecklas. Här lyfts också idéer på verksamhetsutveckling som tas tillvara följande dag när kommande år ska planeras. Medarbetarna arbetar först i mindre grupper för att underlätta att alla får utrymme och återkoppling sker sedan i helgrupp. Den andra av de två planeringsdagarna ägnas åt fullmäktiges budget och verksamhetsplanering för kommande år. Utifrån fullmäktiges inriktnings- och verksamhetsområdesmål och nämndmålen arbetar vi med enhetsmålen, aktiviteter och arbetssätt. Här finns nu möjlighet att konkretisera medarbetarnas idéer och engagemang. Även här sker arbetet i olika mindre grupper där medarbetarna är indelade för att komplettera varandra utifrån kompetens, ansvarsområden och i vilken stadsdel i området

de arbetar. Resultatet av dessa två dagars arbete utgör ett viktigt underlag för både verksamhetsberättelse och verksamhetsplan.

Under året följs arbetet med verksamhetsplan upp regelbundet delvis på APT som hålls tio gånger per år men också på särskilt inplanerade verksamhetsuppföljningsmöten som hålls åtta gånger per år. Härutöver har biträdande enhetschef möte med medarbetarna var annan vecka för frågor kring pågående arbete.

MARS	3/3 kl 9-12 Verksamhetsupp- följning Rinkeby	9/3 Samverkanshalvdag Kista	10/3 kl 9-11 Föräldrarådgivnings- möte Husby	13/3 kl 13-16 Aktivitet för de som arbetar med hembesök i staden	17/3 kl 9-12 APT Rinkeby	24/3 kl 9-11 Föräldrarådgivnings- möte Husby	31/3 kl 9-12 Plats för att bjuda in gäst
------	---	-----------------------------------	---	---	-----------------------------	---	--

Utdrag från enhetens årshjul för verksamhetsmöten, här mars 2020

För våldspreventionssamordnaren ser upplägget delvis annorlunda ut då det är ett uppdrag som sker i samverkan med högstadieskolor. Där ska planering och uppföljning kopplat till verksamhetens syfte och mål ske i styrgrupp med representanter för både skola och socialtjänst. Här har samordnaren en viktig och aktiv roll.

9. Hur jag skapar förutsättningar för och tar vara på intresse, engagemang och kompetens hos medarbetarna

I vår växande verksamhet - bland annat avseende målgrupp, inriktning och metoder - har medarbetarnas kunskap, erfarenhet och kreativitet varit av stor betydelse. De har anställts vartefter uppdrag och utvecklingen lett till ökat antal tjänster. Här har jag arbetat med stadens upplägg för kompetensbaserad rekrytering för att på bästa sätt säkerställa rätt kompetens på alla tjänster. Jag är i rekryteringsprocessen noga med att beskriva både det som fungerar väl och det som är utmaningar i verksamheten och att höra om den sökandes inriktning och erfarenhet. Efter rekrytering är min målsättning att i förhållande till varje medarbetare och till arbetsgruppen i stort följa och stötta för att matcha arbetsuppgifter mot intresse, engagemang och kompetens och mot tjänstens innehåll. Det kan handla om en idé medarbetaren vill pröva, en kompetenslucka som behöver fyllas med en utbildning, en uppgift någon vill ta särskilt ansvar för eller en arbetsuppgift en önskar göra mer eller mindre av. Att följa och stötta i detta är ett av huvuduppdragen för den biträdande enhetschefen. Vi för löpande dialog hur matchningen ska kunna göras på för medarbetarna och verksamheten bästa sätt. Här blir också medarbetarsamtalen viktiga tillfällen för dialog.

På medarbetarsamtalet följs också upp hur medarbetaren använder och önskar använda den regelbundet återkommande handledning med extern handledare som föräldrarådgivare och -lotsar har. Handledning ökar kompetensen och stimulerar till intresse och engagemang.

Att vara i utveckling och möta invånarnas behov tar en stor del av medarbetarnas tid men som

enhetschef är min uppgift att, förutom att stimulera till utveckling också initiera till eftertanke och analys. Det är viktigt för mig att påminna om att vi delvis bryter ny mark, att vi bygger långsiktigt och att det när det tar tid inte ska ses som ett misslyckande.

Det är viktigt att medarbetarna påminns om vad deras engagemang i arbetet genererar när det är ett utvecklingsarbete som sker över tid. I linje med detta använder vi den s.k. förbättringsmodellen med PGSA-hjulet (Planera, Göra, Studera, Agera) för att se på det som åstadkommit i verksamheten, på vad vi ska utveckla vidare men också på när arbetet fungerar tillfredsställande (fråga 21). För effektivt och kreativt arbete och för att medarbetarna ska vara tillfreds med sina insatser krävs också att vi inte greppar över för mycket på en gång.

Jag välkomnar och försöker ta tillvara idéer och engagemang från medarbetare. Mycket kan omsättas till praktik i verksamheten, men inte allt och inte allt på en gång vilket medarbetarna känner till. Min inställning är att det är viktigt att få testa utvecklingsidéer och att medarbetarna göra pilottester välkomnas. En del av det testade blir hållbara inslag i vårt utbud, andra avslutas efter analys då de inte fungerade, just då i alla fall. I båda fallen kan det ses som betydelsefullt arbete att ha testats med möjlighet till analys och slutsatser.

Exempel: Medarbetare kommer med idé om arbete på nytt sätt – att tillsammans med idrottsförening ordna familjeläger under sommaren där medarbetare från oss deltar och håller i workshops för föräldrar samtidigt som barnen har aktiviteter med ledare från föreningen. Min uppgift blir då att stötta fortsatt arbete med idén, att hålla den förankrad i organisationen samt ge utrymme för arbete med ansökan om projektmedel för finansiering.

Ett sätt att ta vara på medarbetarnas engagemang ser jag i att uppmuntra till att ta emot studiebesök, föreläsa på konferenser samt möta intresserade journalister, för kommunicera ut erfarenheter och kunskaper. Detta har många medarbetare deltagit i.



Finansminister och socialminister på besök hos oss i Rinkeby där de lyssnade på våra medarbetare, höll en presskonferens och lyfte upp vikten av vårt arbete.



BILD: Anders Wiklund/TT | Iman Elmi, Föräldralots på Familjesamt i Hålsjöby

Verksamhetens uppdrag är att vända sig till föräldrar med råd och stöd. I dag bedriver Förebyggande föräldraskapsstöd allt ifrån enskilda samtal till dialogmöten och tematräffar. Men när allting startades upp för sju år sedan var det inte lika lätt.

BÄTTRE OCH BÄTTRE

Trots att stadsdelen har flera funktioner som är till för att hjälpa de boende har det inte varit så många som har vänt sig dit. Flera har känt en stor rädsla för att be om hjälp, enligt Iman Elmi.

– Vi har försökt att tänka nytt. Vi går till skolorna för vi vet att föräldra inte kommer till oss, säger hon.

Från intervju med föräldralots Iman Elmi från tidningen Norrbottensaffärer

10. Hur jag skapar möjlighet för lärande i organisationen och hur vi arbetar med kompetensutveckling utifrån identifierade behov.

Precis som det för mig är viktigt med kompetensutveckling och med lärande i organisationen kopplat till verksamhetens behov gäller detsamma för medarbetarna. Vi har en kompetensutvecklingspolicy på enheten som regelbundet går igenom på APT. Vi har också en kompetensutvecklingsplan som löpande följs upp och revideras på APT. Den löper över mer än ett kalenderår för bästa möjliga planering och genomförande. Medarbetarna deltar aktivt med idéer på innehåll i kompetensutvecklingsplanen kopplat till verksamhetsplanen. När prioriterade ämnen har utkristalliserats är nästa steg att hitta lämpligt sätt att tillgodogöra sig behovet. Jag ger gärna mitt stöd till verksamhetsnära utformad kompetensutveckling med möjlighet till både kunskapsinhämtning och omsättning av kunskap i praktiken.

Förra året ledde en grupp medarbetare en studiecirkel på enheten i jämställt föräldraskap. Gruppen undersökte bästa möjliga påfyllning av kompetens utifrån verksamhetens behov och hittade lämpligt litteratur och metodmaterial. Efter återkoppling på APT skapade de ett lämpligt upplägg.



Studiecirkelboken Finns det några pappor i din mammagrupp? Om att prata jämställt föräldraskap.

På samma sätt väcktes tidigare behovet hos medarbetarna att få lära sig presentationsteknik. De kom fram till att det både handlade om att lära sig att utforma exempelvis powerpointpresentationer och om att träna och lära sig att genomföra presentationen inför åskådare. Jag kunde då ”skraddarsy” en utbildningsdag med en lämplig föreläsare och litteratur.

För närvarande pågår en för enhetens medarbetare gemensam webbaserad utbildning om Barnkonventionen som en fortsättning på det arbete med konventionen som påbörjades förra året. Utbildningen har valts ut av enhetens två barnrättsbärare efter att medarbetarna vid verksamhetsuppföljningsmöten uttryckt behov av att få mer kunskap och samtal om hur konventionens nya ställning påverkar verksamheten.

Föräldrarådgivare och -lotsar har regelbundet handledning av extern handledare i kompetensutvecklande syfte kopplat till deras uppdrag, vilket är en viktig prioritering för verksamheten. En grupp av föräldrarådgivare som arbetar med hembesök enligt Rinkebymodellen har därutöver regelbunden handledning tillsammans med BVC-sköterskor som de där samarbetar med.

Varje år hålls två nationella två-dagarskonferenser med ämnen aktuella för vår verksamhet – barnrättsdagarna och familjecentralskonferensen. De senaste åren har alla föräldrarådgivare och -lotsar samt biträdande enhetschef fått möjlighet att delta vid en av konferenserna. När endast någon eller några medarbetare deltar vid kompetensutvecklande aktivitet delger de sedan ny kunskap till sina kollegor vid teammöten.

I samband med medarbetarsamtal och uppföljande medarbetarsamtal ses den enskilda medarbetarens behov av kompetensutveckling för att kunna utföra uppdraget över.

Vårldspredictionssamordnarens tjänst har funnits på enheten i ca 3 år vilket lett till att samarbete mellan henne och föräldrarådgivare och -lotsar kunnat initieras för kunskapsutbyte och verksamhetsutveckling – exempelvis genom att de tillsammans har hållit i en serie

dialogmöten för föräldrar med temat våld.

Medarbetare

11. Värdegrund/gemensamma förhållningssätt i verksamheten och hur den/de förankras och märks i det dagliga arbetet

Stockholms stads personalpolicy är en viktig utgångspunkt i arbetet på enheten. Vid varje arbetsplatsträff tas den upp för att tydliggöra vilka av policyns frågor vi arbetar aktivt med på just den träffen.

Stadsdelsförvaltningen har en gemensam värdegrund med värdeorden öppenhet, tillit och nytänkande. Medarbetarna arbetar aktivt med att ha värdegrunden som just grund för vårt arbete. Verksamheten är öppen och frivillig och vilar på respekt för människors integritet och självbestämmande. Arbetet sker i samarbete med den person, familj eller grupp som det riktar sig till. Medarbetarna arbetar kreativt för att hitta nya fungerande metoder och att involvera brukarna i det. Att se det fungerande och friska - det salutogena perspektivet - är en viktig del i mötet med föräldrar/brukare som söker till enheten.



Vi är öppna.

- I vår förvaltning är vi intresserade av och engagerade i andra människor.
- Vi eftersträvar delaktighet, bidrar med egna kunskaper och perspektiv och tar vara på andras.
- Vi är tydliga och öppna med vad vi gör och hur vi gör det. Vi tar till oss av kritik och lär av våra misstag.

Vi är nytänkande.

- I vår förvaltning vågar vi tänka nytt och ifrågasätta det invanda.
- Vi söker nya perspektiv och involverar dem som påverkas.
- Kreativitet värdesätts så väl som beprövad erfarenhet.

Vi visar och skapar tillit.

- I vår förvaltning har vi tilltro till människors förmåga och agerar därefter.
- Vi bygger relationer som stärker människors tillit till varandra och sig själva.
- Vi är medvetna om att det vi gör påverkar invånarnas tillit till förvaltningen.

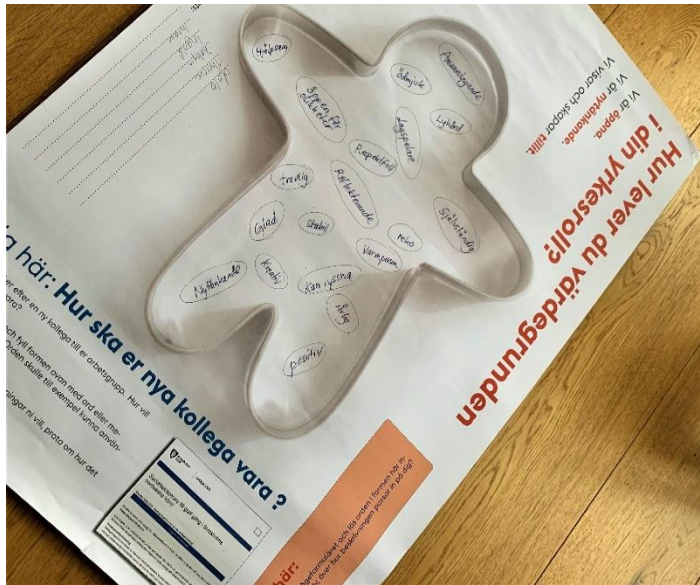
Värdegrund

Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning



Värdegrunden tydliggörs för alla som anställs i verksamheten och följs regelbundet upp på bland annat APT. Den togs fram med aktivt deltagande av medarbetarna inom hela stadsdelsförvaltningen. Arbetet har sedan fortsatt för att få värdegrunden att genomsyra verksamheterna. Hela den avdelning enheten tillhör har arbetat vidare med förankringen och med att koppla den till samverkan mellan enheterna.

På enheten har vi använt APT för arbetet med att översätta värdeorden till vår verksamhet och arbetsvardag exempelvis genom att se på och samtala om hur vi lever värdegrunden i förhållande till brukare men också i medarbetarskap.



Dialogduk från grupparbete. Här har en av grupperna samlats för samtal om att leva värdegrunden i sin yrkesroll

12. Arbetet med frågor kring jämställdhet och jämlikhet utifrån arbetsgivarperspektiv

Stockholms stads personalpolicy är ett viktigt verktyg i arbetet för jämställdhet och mångfald på enheten. Kompetensbaserad rekrytering gäller med målsättningen att säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Vid rekrytering finns en strävan efter att få en jämnare könsfördelning i arbetsgruppen men också krav på erfarenhet, utbildning och lämplighet som måste upprätthållas med följden att vi för närvarande har två manliga medarbetare trots vår strävan.

Vi har en bred kulturkompetens på enheten vilket vi arbetar aktivt för, exempelvis vid anställning av de två föräldralotsarna.

Enhetens HBTQ-diplomering har lett till en plan för verksamheten bland annat med dialog om HBTQ och normkritiskt tänkande och bemötande på APT.

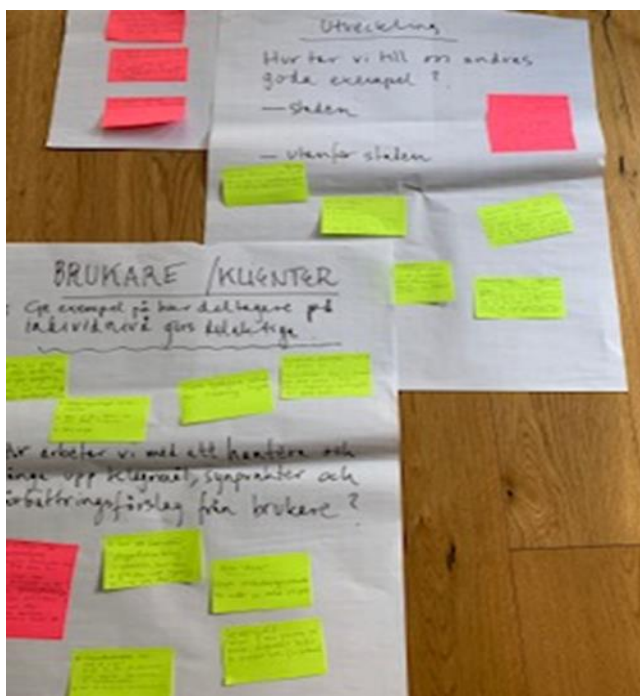
Våra lokaler är anpassade för personer med funktionsnedsättning. Vid situationer där ytterligare kompletteringar av arbetsmiljön behövs har vi ett nära samarbete med vår HR-avdelning och personalhälsan för att förebygga och åtgärda. Varje år genomförs skyddsron i våra lokaler där brister kan uppmärksammas för åtgärdande.

13. Arbete för aktivt medarbetarskap, där medarbetare medverkar i utveckling av verksamheten

Som bland annat beskrivs ovan under punkt 8 och nedan under punkt 19, har vi en tydlig struktur för medarbetarnas deltagande i arbete med verksamhetsplan, arbetssätt och uppföljning och det tydliggörs även genom användande av PGSA-hjulet (se punkt 21). Innan enheten fick det digitaliserade uppföljningsverktyg som nu är i bruk, efterfrågades det av medarbetarna i önskan om att enkelt få återkoppling på det arbete som utförs, vilket är ett uttryck för aktivt medarbetarskap. Medarbetarna är också kopplade till olika samverkansuppdrag i förhållande till andra verksamheter och de kan där komma med idéer, pröva dessa och utveckla inom ramen för vårt uppdrag, exempelvis med förskolan, skola, parklek, barnhälsovård, ungdomsverksamheter.

Enhetens administrativa assistent bidrar i sammanhanget till att få arbetet på enheten att fungera smidigt. Hon underlättar i utvecklingsarbetet genom att vara behjälplig med administrativa och praktiska uppgifter. Som exempel kan nämnas i våldpreventionssamordarens arbete med antivåldsveckan där administrativa assistenten arbetar med bland annat bokningar och inköp.

Arbetet med Kvalitetsutmärkelsen kopplat till planeringsdagar med verksamhetsuppföljning- och planering i fokus, är ett sätt att göra medarbetena på enheten delaktiga i verksamhetsutveckling.



Från grupparbete med återkopplingen från examinatorgruppen vid deltagande vid förra årets Kvalitetsutmärkelse

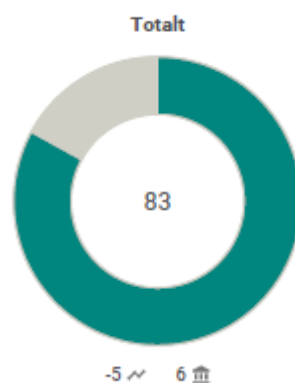
14. Kortfattad redovisning av resultat från senaste medarbetarenkäten, analys genom jämförelse över tid, reflektion över resultat samt redogörelse för hur analysen tillvaratas.

Enheten har en rutin för arbetet med medarbetarenkäten för att göra det gediget. Det innebär i följande steg:

1. Resultatet går igenom tillsammans på APT
2. Medarbetarna delas in i mindre grupper och träffas för dialog om resultatet och förslag på utvecklingsområden att arbeta med kommande år
3. Enhetschef sammanställer gruppernas arbete till en plan för arbetet framöver
4. Enhetschef går igenom sammanställningen tillsammans med medarbetarrepresentanter
5. När planen godkänns presenteras den på APT och arbete med utvalda områden sker under året i olika form.

Sedan enheten bildades har målet varit att ha en hög andel svarande på medarbetarenkäten för gediget underlag vid arbete med resultatet. 2018 var den 92 %, 2019 var den 100 % och i år var svarsfrekvensen 94 %.

Aktivt medskapandeindex är för i år 83. Att jämföras med 88 (2019) och 87 (2018). Fortfarande en hög siffra, bland annat jämfört med hela förvaltningen. Men sänkningen jämfört med de två föregående åren är ändå mycket viktig att analysera och arbeta vidare med. Samtliga resultat är inom kategorin *Förvalta och förädla* i ledarskapsrapportens ledarskapsindex.



Aktivt medskapandeindex 2020

Jämförelse mellan år:	2018	2019	2020
Aktivt medskapandeindex	87	88	83
- Motivation	91	86	79
- Ledarskap	88	93	83
- Styrning	82	84	85

Aktivt medskapandeindexets tre delar, jämförelse de tre senaste åren

Motivation: Värdet gällande motivation har stegvis sjunkit de tre jämförda åren. Analys är bland annat att vi 2018 blivit en egen enhet istället för att vara ett mindre team i en stor öppenvårdsenhet. Det rådde viss ”nybyggaranda” och fler medarbetare och nya lokaler gav möjlighet att nå ut till nya grupper. Men utmaningar i samverkan med andra aktörer har samtliga tre år lyfts som frustrerande. Samverkan är en viktig förutsättning för oss när vi ska nå föräldrar och förankra nya arbetsmetoder. Ett antal vidtagna åtgärder, så som ny enhet och ny avdelningstillhörighet samt gemensamma samverkansuppdrag till flera avdelningar, visade sig 2019 inte vara tillräckliga för att få till stånd tillfredsställande samverkan. Medarbetare och enhetschef på enheten arbetade därför under 2018 och 2019 med att lyfta problemet. Frågan har fokuserats på flera nivåer i organisationen och en samverkansstrateg har nu anställts i stadsdelsdirektörens stab för att utveckla samverkan.

Ledarskap: Värdet för ledarskap är mer ojämnt de tre jämförda åren. 2019 låg det på 93 men åren innan och efter lägre (88 respektive 83). Som ovan kan det höga värdet 2019 bero på den organisationsförändring som vi hade bakom oss. I arbetet kopplad till samtliga tre års resultat har medarbetarna lyft bland annat önskemål om ytterligare återkoppling på arbetsinsatser. Det har lett till att vi infört uppföljande medarbetarsamtal och 2020 har omarbetat upplägget för medarbetar- och utvärderingssamtalen. I arbetet med 2020 års medarbetarenkät har medarbetarna också lyft önskan om att fokusera på förhållandet att verksamheten är uppdelad i två lokaler och att förtydliga hur det följs upp och återkopplas. Detta bland annat mot bakgrund av att verksamheten i lokalerna i Husby under 2019 genomgick flera förändringar gällande organisation, innehåll och lokal.

Styrning: Värdet gällande styrning har stegvis ökat de tre jämförda åren. En medveten satsning på månadsvis verksamhetsuppföljning med medarbetarna delaktiga och återrapporterande kan ses som bidragande. De särskilda verksamhetsuppföljningsmötena infördes efter arbetet med 2018 års resultat. Medarbetarna hade då dels lyft behov av att vara mer nära i uppföljning av verksamhetsplan, dels önskan att det arbetet skulle göras mer strukturerat. En meny över enhetens möten skapades efter synpunkter på att det kunde vara

svårt att hålla isär vilka frågor som hör hemma på vilka möten. Enhetens olika möten beskrivs utifrån syfte, målgrupp, frekvens, ordförandeskap.

I arbetet framåt med 2020 års resultat har vi kommit fram till att ha följande fokus och fylla med innehåll under kommande år:

- Vi genomför det vi beslutar om på arbetsplatsen – med inriktning på ökad kommunikation, ansvar i ledarskap och medarbetarskap, uppföljning av samverkansstrategens resultat kopplat till vårt arbete
- På min arbetsplats behandlas alla med respekt – med inriktning på hur kommunikation sker mellan alla på enheten ex gällande genomförande av beslutade aktiviteter och återkoppling och mellan de båda familjehusens arbetsgrupper samt vikten av att komma i tid, svara på mejl etc.

Resultat och analys

15. Resultat från förra årets uppföljningar av mål i verksamhetsplan inklusive jämförande analys över tid, reflektion över resultaten och hur vi arbetar med att tillvarata analysen

I enhetens arbete med att nå ut till allt fler föräldrar, båda mammor och pappor, hade vi 2019 bl. a målsättningen att ha en tioprocentig ökning av föräldrar som tar del av förebyggande föräldraskapsstöd jämfört med föregående år, vilket uppnåddes. Ökning skedde i vissa delar av verksamheten, i andra delar skedde en minskning. Detta framför allt beroende på förändrade uppdrag gällande arbetssätt – exempelvis samverkan med organisationer som ingått idéburet offentligt partnerskap med nämnden och deltagande på större utåtriktade evenemang. Åren innan var ökningen högre vilket vi ser som resultat av breddat uppdrag och utökad personalstyrka. Förutom nyblivna förstagångsföräldrar och pappor är det ett antal andra grupper av föräldrar där vi de tre jämförda åren har arbetat med att öka kontakten och nå fram med råd och stöd - så som nyanlända föräldrar, tonårsföräldrar och föräldrar som har kontakt med myndighetsutövande socialtjänst. Genomgående för analys har under åren varit att god samverkan med andra aktörer som arbetare med samma målgrupp ger måluppfyllelse vilket därför också är återkommande satsningar för verksamheten.

Aktiviteter och antal deltagande föräldrar registreras framför allt i det lokala uppföljningsprogrammet LUFSS och sammanställs för genomgång, analys och slutsatser. Arbetet med hembesök enligt Rinkebymodellen kompletteras också av statistikuppgifter från barnhälsovården.

Gällande hembesöksarbetet för att nå nyblivna förstagångsföräldrar har en stadig och stor ökning skett år från 2017 till 2019, se tabell nedan. Ökningen mellan 2017 och -18 har sin förklaring i en utökning av programmet från fyra till sex stycken hembesök per barn samt att vi hösten 2018 påbörjat arbete med hembesök inte bara i Rinkeby utan också i Kista/Husby.

2019 fortsatta den stora ökningen till följd av att vi fortsatte arbetet med att inte bara rikta oss till föräldrar i Rinkeby utan också i Kista-Husby-Akalla.

AKTIVITET	ANTAL HEMBESÖK 2017	ANTAL HEMBESÖK 2018	ANTAL HEMBESÖK 2019
Hembesök enl. Rinkebymodellen	285	420	753

Föräldrarnas deltagande ligger här högt samtliga år, ca 90 procent tackar ja till att delta. Även pappornas deltagande ligger över tid högt. Vid ca 45 % av hembesöken har pappor deltagit vilket är betydligt högre pappors deltagande i våra andra aktiviteter. Både mammor och pappor har också deltagit i intervjuer med forskare från Karolinska institutet och där uttryckt att hembesöken inneburit stöd i föräldrarollen. Detta har legat till grund för fortsatt satsning på hembesöksarbetet som är ett prioriterat uppdrag för enheten. Här följer vi också graden av barn som får vaccination mot mässling-påssjuka-röda hund (MPR) genom inhämtande av uppgifter från barnhälsovården. I Rinkeby har det varit en förhöjd andel föräldrar som har avböjt den viktiga vaccinationen av sina barn. Men de som ingår i hembesöksprogrammet vaccinerar i signifikant större utsträckning vilket ses som ett mått på tilltro till de som gör hembesöken och bland annat ger vaccinationsinformation och därmed resultat för ökad tilltro till myndigheter.

Gällande föräldrakontakter på större utåtriktade aktiviteter som exempelvis mässor och festivaler har en mycket stor ökning skett i o m den 2018 tydliggjorda satsningen på detta. Här har en nästan hundra procentig ökning skett från 1 465 (2018) 2 800 föräldrar (2019). Då satsningen är ny har vi inga jämförande siffror för 2017. Detta har visat sig vara ett enkelt sätt för föräldrar att komma i kontakt med verksamheten och för enheten att nå ut med sitt erbjudande till många. Planen för 2020 har därav varit att fortsätta arbeta så även i år, men den har sats ur spel p.g.a. coronapandemin som lett till att dessa aktiviteter i hög utsträckning ställts in.

Gällande deltagande i olika gruppverksamheter för föräldrar har ökning skett de tre senaste åren - med 5 % mellan 2018 och 2019. Här ser vi en ökning av deltagande föräldrar i programbaserade gruppverksamheter så som ABC och FÖS.

AKTIVITET	DELTAGARE 2017	DELTAGARE 2018	DELTAGARE 2019
Gruppverksamhet (programbaserade grupper, tematräffar, dialogmöten, utbildningar)	638	977	1 025

Vår analys är dels att fler föräldrar genomgår dessa och blir nöjda och rekommenderar därmed vidare till nya föräldrar, dels att vår senaste satsning på Föräldraskap i Sverige (FÖS) har varit en för målgruppen välanpassad föräldrautbildning med potential att växa. För verksamhetens dialogmöten har vi däremot sett en nedgång av antalet deltagare. Här lyfts i analysen ett försök under 2019 att samordna dialogmötena med en förening i Rinkeby som planerade att starta upp samma typ av dialogmöten som vi har haft ett koncept för. Detta ledde dock till initiala svårigheter gällande planering och kommunikation som försvårat organisationen av dialogmötena och inneburit en minskning både av antal möten och deltagare. Här har slutsatsen dragits att det är av vikt att bevaka att gällande struktur behålls och vid behov tydliggöra ny, när vi går in i samarbeten som detta.

Lotstjänsterna gick från en till två i slutet av 2017 vilket var ett resultat av tidigare analys av vad den första lotstjänsten bidrog till. Vi ser att antalet deltagande föräldrar vid gruppverksamhet gick upp 2018 jämfört med året innan vilket kan kopplas till fler tjänster. Att en av enhetens föräldralotsar var ledig del av 2019 och därför inte utförde sitt uppdrag att lotsa föräldrar till våra verksamheter kan också ses som en förklaring till att färre föräldrar deltagit i dialogmöten.

Gällande antal enskilda råd- och stödsamtal har antalet fluktuerat under de jämförda åren. Från 463 samtal (2017) till 517 (2018) och ner till 377 (2019). Denna form av stöd har sedan start varit en utmaning att få föräldrar intresserade av. Ökningen mellan 2017 och 2018 kan förklaras med ett intensivt arbete med att sprida information om dessa samtal och vad de ger. Mellan 2018 och 2019 har bl. a utökad uppdrag med hembesöksarbetet och föreningssamverkan bidragit till att samma intensiva arbete har kunnat genomföras. Precis som beskrivs i stycket ovan ser vi utökningen av lotstjänsterna som en förklaring till ökningen av föräldrar i enskilda samtal och minskningen som en följd av en lots ledighet del av året. Här tydliggörs föräldralotsarnas viktiga arbetsuppgift att länka mellan föräldrar och verksamheten.

Gällande att nå fler pappor som under de tre jämförda tre åren har varit ett förväntat resultat för enheten så har det uppnåtts. Mellan 2017 och 2018 skedde en mycket hög procentuell ökning men förklaringen var det låga antalet som var utgångsläget. Mellan 2018 och 2019 har vi fortsatt att nå fler pappor. Förutom i hembesöksarbetet, där vi nått många pappor nådde vi ca 275 pappor i verksamheten 2019. Framgångsfaktorer har varit satsning på särskild pappaverksamhet i kombination med att nå pappor i ordinarie verksamhet.

Gällande nyttan av enhetens råd och stöd har brukarundersökningar gjorts, se punkt 5 och dess resultat legat till grund för valda satsningar, exempelvis hembesöksarbete och arbeta med nyanlända föräldrar i genomgångsboenden. Under samtliga jämförda år har föräldrarna i hög utsträckning, mer än 90 procent svarat att de har haft nytta av våra insatser i sitt föräldraskap.

Våldspventionssamordnarens dominerande uppdrag med att genomföra MVP-arbetet (Mentorer i våldspvention) för högstadieelever hade 2017 förväntat resultat att ha startat och genomfört programmet för elever på två skolor, 2018 ökades det på till tre skolor och 2019 till samtliga fyra kommunala högstadieskolor i området, med det långsiktiga målet att barn och unga inte utsätts för våld. I en del av arbetet med MVP sker uppföljning genom intervjuer med deltagande elever i årskurs 6 för återkoppling gällande vad de lärt sig om våld och mobbning.

Exempel: Kommentarer från elever i årskurs 6 som deltagit i MVP 2019 "Man fick lära sig om aktiva åskådare och hur man ska göra vid bråk och om någon är ensam eller ledsen ska man gå och hjälpa till." och "MVP-lektionerna har fått mig att tänka på ett annat sätt om mobbning för att nu vet jag hur man skiljer på psykisk och fysisk mobbning".

Frågor till rektorer som arbetat med programmet på sina skolor har också redovisats och visat på att arbetet givit resultat på skolorna bl. a i form av ökad medvetenhet hos eleverna om våldsmekanismer. Av svar från elever och rektorer samt även intervjuer med de som direkt arbetar med programmen i klassrummen har samordnare och styrgrupp dragit slutsats att eleverna fått med sig viktiga begrepp och tankar från MVP-programmet som varit målsättning vilket är en förutsättning för fortsatt satsning på arbetet.

16. Prognostiserat ekonomiskt resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat

Nedan redovisas utfall jämfört med budget 2017-2019 samt prognos 2020:

	2017	2018	2019	Prognos 2020
Budget	8 750	10 400	14 220	13 800
Utfall	7 938	12 441	13 178	12 912
Avvikelse	812	-2 041	1 042	888

Enhetens enskilt största kostnad är för löner och efter det för lokaler. 2017 års överskott har sin förklaring i nya tjänster som räknades från årsskiftet men som inte kunde tillsättas direkt utan krävde anställningsförfarandets alla steg för att hitta kvalificerade medarbetare.

2018 års underskott berodde helt på att enhetens då sedan flera år pågående samarbete med Studieförbundet under året övergick i ett IOP-avtal (se begreppslista) som medförde nya kostnader som vid budgetarbetet för 2018 ej var kända men som under året beslutades att enheten skulle ta. För 2019 gav flytt till och inrättande av verksamhet i betydligt större och moderna lokaler för verksamheten i Husby en budget- och kostnadsökning. För 2020 är budgeten något lägre jämfört med 2019 vilket är helt i linje med stadens budgetutmaning nu och framöver, se stycket nedan. Att enheten ändå nu prognostiserar ett överskott kan förklaras med pandemikrisen som gjort att enheten har fått pausa flertalet aktiviteter. Nu genomför ett omställningsarbete för att hitta alternativa sätt att nå brukare. Hur snabbt dessa kan sättas i verket och vad det innebär för kostnader är för tidigt att säga.

De helt dominerande trenderna är dels den i landet och i Stockholms stad, sedan tidigare konstaterade situationen med bl. a ökade välfärdsbehov och vikande ekonomi, dels den i år uppkomna pandemikrisen med allt vad den kan medföra, både med hänsyn till stadens och förvaltningens ekonomi och för ökade behov hos invånarna av den verksamheten erbjuder. Vi har nu inriktning och utmaning att i innovations- och omställningsarbete (se vidare avsnittet Utveckling) erbjuda samma eller ökad kvalitet på verksamhet till en lägre kostnad.

Från mål till uppföljning

17. Processen när årets verksamhetsplan togs fram

I slutet av 2019 hade vi den årliga sammanfattningen av enhetens arbete i förhållande till gällande verksamhetsplan, analys av resultat etc. Det arbetet kopplades sedan ihop med enhetens grunduppdrag samt med fullmäktiges mål och nämndmål när vi som nästa steg arbetade fram enhetsmålen för 2020. Arbetet skedde under två hela planeringsdagar för föräldrarådsgivningens alla medarbetare tillsammans med enhetschef där hela den andra dagen hade fokus på planering för 2020.

Arbetet gjordes också utifrån modellen för evidensbaserad praktik som beskrivs under punkt 21, med sammanvägande av medarbetarnas kunskap och kompetens, tillgänglig och

användbar forskning samt behov och önskemål uttryckta av brukare. Här lyftes bland annat vikten av att prioritera samverkan, uppföljning, våldsförebyggande arbetssätt och fortsatt utvecklingsarbete av metoder anpassade till brukarnas behov av råd och stöd och till vårt behov av bästa sätt att nå föräldrar - vilket är områden som fokuseras i verksamhetsplanen för 2020.

För våldspreventionsarbetet har planering och uppföljning dessutom skett kopplat till de styrgrupper som finns för respektive del, bland annat MVP och antivåldsveckan. Våldspreventionssamordnaren har dels deltagit i arbetet med enhetens verksamhetsplan, dels arbetat nära avdelnings ledningsgrupp och andra enheter i denna process, för att tillse att det våldsförebyggande uppdraget spänner över så många enheter som möjligt och görs enhetligt.

Årets brukarmål har utgångspunkt i vårt kärnuppdrag och utgår från nämndmålen:

- Invånare i behov av stöd får insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet
- Barn, unga och vuxna lever utan våld och förtryck
- Verksamheterna är effektiva, innovativa och tillvaratar digitaliseringens möjligheter

Vi arbetar långsiktigt vilket innebär att några av våra enhetsmål gäller över flera år men arbetssätt utvecklas och finslipas - nya tillkommer och andra tas bort. Enhetens arbete med verksamhetsplan har också kopplats ihop med samma process för avdelningen som vi ingår i och för andra avdelningar i förvaltningen, där bland annat samverkan i arbetet mot mål och synergieffekter fokuseras.

Jämfört med föregående år är det en minskning av brukarmål. Detta med anledning av att vi i analys- och planeringsarbetet såg att vi 2019 hade mål som gick i varandra och därmed kunde slås ihop, mål som hade uppnåtts och kunde tas bort samt ett mål som vi såg snarare utgjorde ett arbetssätt.

18. Mål

I 2020 års verksamhetsplan har vi fem enhetsmål varav tre är brukarmål vilka redovisas här. De två övriga målen är: Enheten har en budget i balans och Chefer och medarbetare tar ett gemensamt ansvar för verksamhetens uppdrag.

Enhetsmål 1: Mammor och pappor tar del av förebyggande föräldraskapsstöd

Förväntat resultat

80 % av mammor och pappor som tagit del av råd- och stödsamtal uppger att det varit till hjälp för dem.

Antalet mammor och pappor som tagit del av förebyggande föräldraskapsstöd i gruppformat har ökat med 4 % jämfört med närmast föregående år.

Antal pappor som tagit del av förebyggande föräldraskapsstöd uppgår till minst 300 st.

Minst 40 % av barn som deltar i hembesöksprogrammet enligt Rinkebymodellen har pappor som har närvarat.

Arbetsätt

Under året kommer föräldrarådgivningen:

- använda de metoder och arbetsätt som anges som relevanta för vår verksamhet i stadens strategi för att minska risken för att barn, unga och unga vuxna ska dras in i kriminalitet: hembesöksprogram för förstagångsföräldrar i samverkan med Region Stockholm, samverkan med öppen förskola, föräldraträffarna FÖS, ABC och KOMET samt råd- och stödsamtal,
- vidareutveckla samverkansarbete tillsammans med Förskoleavdelningen, Enheten för ekonomiskt bistånd, Medborgarkontoren respektive med Barnenheten och Ungdomsenheten, med fokus att hitta vägar och underlätta för föräldrar i behov av stöd att få del av enhetens verksamhet,
- vidareutveckla arbetet riktat till nyanlända föräldrar som bor i SHIS-boenden("genomgångsboenden") i Akalla och Rinkeby,
- inom ramen för enhetens representation i referensgrupp kopplad till central socialförvaltnings arbete med att utveckla föräldraträffar i gruppformat för tonårsföräldrar (ABC-tonår), hålla grupp för tonårsföräldrar enligt det framarbetade materialet,
- vidareutveckla utbildningen till föräldrar som väntar barn (i Rinkeby),
- sprida information om, föra dialog om och använda barnkonventionen i arbetet med föräldrar,
- vid kontakt med en förälder till ett barn även erbjuda andra föräldrar till samma barn att delta i förebyggande föräldraskapsaktivitet,
- arbeta med pappor både enskilt och i grupp och vid det sistnämnda arbetsättet dels ha grupper med både mammor och pappor tillsammans, dels ha grupper med endast pappor,
- erbjuda särskild pappaverksamhet med pappacafé i öppen föreläsnings- och dialogform och mindre pappagrupper,
- i arbetet med hembesök enligt Rinkebymodellen kopplat till BVC i Rinkeby och i Kista till föräldrarna understryka vikten av pappans delaktighet vid hembesöken och vikten av hans

engagemang i sitt barn samt aktivt bjuda med pappan i samtalen vid hembesöken,

- ge medarbetarna kunskap om kopplingen mellan våld och maskulinitetsnormer samt om våldsbejakande extremism genom förvaltningens våldspreventionssamordnare och preventionssamordnare.

Uppföljning

- På verksamhetsuppföljningsmöten, planeringsdagar, teammöten, APT

- Användande av STIS uppföljningsverktyg och dess sammanställning av resultat samt analys av resultat

- Genom statistikinhämtande från barnhälsovården i Region Stockholm, bl a gällande antal deltagande föräldrar det gemensamma hembesöksarbetet

- Användande av PLUS-portalen för statistik över föräldrar i gruppverksamhet

- Genom könsuppdelad statistik

- Avstämningar på styrgruppsmöten och andra gemensamma möten mellan föräldrarådgivning och BVC med fokus på arbetet med hembesök enligt Rinkebymodellen i Rinkeby respektive i Kista

- Avstämningar på styrgruppsmöten för bildande av familjecentralsplattform.

Enhetsmål 2: Barn och unga lever utan våld och förtryck

Förväntat resultat

100 % av stadsdelsområdets kommunala högstadieskolor deltar i MVP-programmet (metoden Mentor i Våldsprevention)

75 % av elever som genomgått MVP-programmet och svarat på enkät anger att de lärt sig mer om våld

40 % av elever som genomgått MVP-programmet och svarat på enkät anger att de lärt sig fler sätt att ingripa vid olika former av våld

95 % av de barn som har föräldrar som tagit emot hembesök enligt Rinkebymodellen har minst en förälder som fått del av kunskap om vålds konsekvenser för barns utveckling och om alternativ till våld.

Arbetsätt

Inom ramen för våldspventionssamordnarens uppdrag:

- leda planering och samordning för att MVP-programmet (mentorer i våldspvention) ska vara hållbart och funktionellt i stadsdelens fyra kommunala högstadieskolor, vilket sker i nära samarbete med utbildningsförvaltningen, rektorer och annan personal på skolorna, fritidsgårdar, fältverksamheten och polis,
- stötta stadsdelsförvaltningens ungdomsgårdar i att utveckla en struktur för det våldsförebyggande arbetet i ungdomsverksamheterna,
- planera och organisera innehåll och kommunikation för den förvaltningsövergripande våldsförebyggande veckan,
- leda planering och samordning inför genomförande av ambassadörsutbildningen om socialtjänstens arbete med våld. Den är en aktivitet för att sprida kunskap om hur socialtjänstens verksamheter arbetar med att motverka våld genom att utbilda förvaltningens medarbetare så att de kan vara ambassadörer för och informera i frågan,
- delta i stadens arbete med att revidera programmet mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck.

Under året arbetar föräldrarådgivares och -lotsars med sitt breda utbud av förebyggande föräldraskapsstöd - med dess fokus på att göra insatser innan våld har uppstått.

Inom ramen för arbetet med föräldrar som tar emot hembesök enligt Rinkebymodellen ha särskilt fokus på temat vålds konsekvenser för barns utveckling.

Använda socialförvaltningens kompletteringar av föräldrastödsprogram med innehåll som stärker arbetet med att förebygga våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck, när dessa finns färdigställda.

Uppföljning

- På MVP:s styrgruppsmöten och ledningsgruppsmöten
- Genom enkäter till elever efter avslutat MVP-program via länk som våldspventionssamordnaren tillhandahåller. Svaren sammanställs och analyseras av analytiker på utbildningsförvaltningens uppföljningsenhet och används sedan för uppföljnings- och utvecklingsarbete av våldspventionssamordnare och samverkanspartners i MVP

- Genom statistikinhämtande från barnhälsovården i Region Stockholm, bl a gällande antal deltagande pappor i det gemensamma hembesöksarbetet
- På verksamhetsuppföljningsmöten, planeringsdagar, teammöten, APT
- På gemensamma avstämningar mellan föräldrarådgivning och BVC med fokus på arbetet med Rinkeby hembesöksprogram i Rinkeby respektive i Kista.

Enhetsmål 3: Enheten arbetar effektivt, innovativt och tillvaratar digitaliseringens möjligheter

Förväntat resultat

Föräldrar har fått ta del av förebyggande föräldraskapsstöd genom minst tre, för enheten, nya arbetssätt.

75 % av föräldrarna som tagit del av de testade nya arbetssätten uttrycker att det har varit hjälpsamt för dem

Arbetssätt

Delta i nämndaktivitet med att utveckla målen för arbetet med de föreningar som nämnden har IOP-överenskommelser med och sedan arbeta aktivt tillsammans med föreningarna för att på nya sätt nå föräldrar.

Delta vid öppna, generella och proaktiva aktiviteter för invånare så som mässor och festivaler, och där förmedla information om förebyggande föräldraskapsstöd och vår verksamhet.

Utveckla enhetens användande av sociala medier riktat till invånare och samarbetspartners

Utvecklingsarbetet med användande av STIS uppföljningsverktyg för att nå bästa möjliga enhetlighet och användarvänlighet.

Med fokus på det förebyggande arbetet med föräldrar delta i stadens utvecklingsarbete med modernisering av sociala system, bland annat genom representantskap i verksamhetsrådet för barn och unga och med en Esset-ambassadör.

Delta i förvaltningens innovationsarbete tillsammans med Kista science city för metodutveckling.

Uppföljning

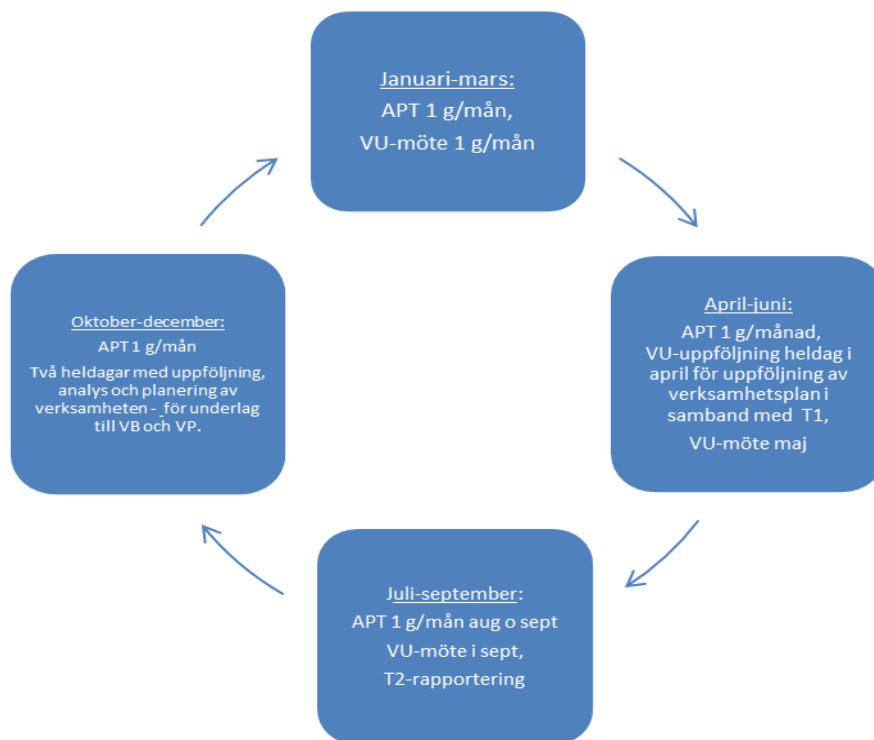
På verksamhetsutvecklingsmöten, teammöten, planeringsdagar

Räkning av antalet utprovade nya arbetssätt

Användning av enhetens brukarfrågor till föräldrar som provar dessa för mätning av effekt.

19. Vår planering för årets uppföljning

På enheten arbetar vi med mål och uppföljning enligt en årsstruktur som finns i skriftligt årshjul och bland annat innebär uppföljning av verksamhetsplan på APT, särskilda verksamhetsuppföljningsmöten och planeringsdagar, se exempel från årsplaneringen under punkt 8 och processgrafik nedan.



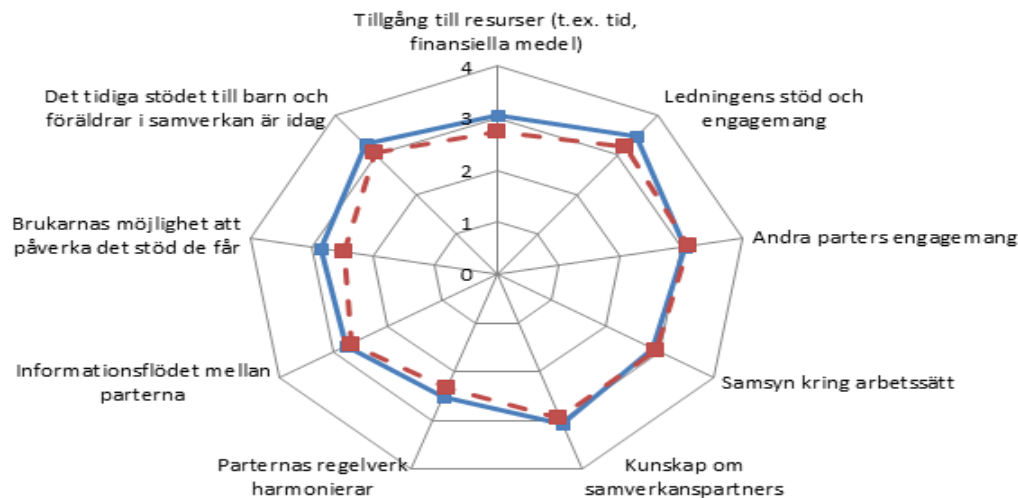
20. Vårt användande av verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå målen

Enhetens största tillgång är medarbetarna och deras kompetens och det är också löner som är den största utgiftsposten. Att medarbetarna får använda sin kompetens och kreativitet i verksamheten och stimuleras av sina arbetsuppgifter kan alltid utvecklas vilket vi arbetar med löpande. För effektivt användande har föräldrarådgivarna olika inriktning avseende ålder på barn som föräldrar har. De arbetar antingen med 0-6-åringars föräldrar eller med tonåringars föräldrar och delar sedan arbetet med mellanbarnens föräldrar. Föräldralotsarna arbetar riktat till föräldrar till barn i alla åldrar, boende i hela stadsdelsområdet med sin särskilda kompetens att informera föräldrar om enhetens verksamhet och länka över till föräldrarådgivningen.

Samverkan med andra aktörer som arbetar med föräldrar är en mycket viktig resurs för att nå verksamhetens mål och effektivitet. Vi samverkar med en mängd olika aktörer som också arbetar med och för föräldrar, bland andra olika aktörer inom vård, förskola, skola, socialtjänst, polis, församlingar, medborgarservice, fritid och idéburen sektor. De IOP (se punkt 4 och begreppslistan) som vi sedan två år är involverade i är en resurs att använda för att nå våra enhetsmål.

Exempel: I vårt samarbete med civilsamhällesorganisationen Studieförbundet träffas vi regelbundet för uppdatering av varandras pågående verksamhet. Vi gör gemensam planering av utbud av föräldraskapsstöd för att se till att vi kompletterar varandra, inte konkurrerar. När Studieförbundet arbetade fram ett upplägg för föräldraträffar så var representant från vår enhet med i referensgrupp. Gemensamt kunde vi tillse att deras material kompletterade våra olika föräldrastödsgrupper med tanken att föräldrar kunde börja hos Studieförbundet och sedan fortsätta hos oss och för att undvika resursslösande dubbelarbete.

Inom ramen för STIS-projektet görs regelbundna mätningar av samverkan mellan förebyggande socialtjänst, öppen förskolan, barnhälsovård och mödrahälsovård i respektive stadsdelsområde. Medarbetarna inom de fyra verksamheterna skattar där graden av samverkan utifrån nio olika variabler. Resultat från mätning redovisas i form av spindeldiagram nedan. Den blå heldragna linjen visar resultatet för vår stadsdel och den röda streckade linjen visar resultat för de sju deltagande stadsdelar sammanvägt. Resultatet visar att vi ligger högre än stadsdelarna tillsammans på de flesta av variablerna, och på samma nivå på någon av dessa. Att vi har arbetat för och med förebyggande föräldraskapsstöd i samverkan under en längre tid än övriga stadsdelar och fått större resurstilldelning i form av tjänster som föräldrarådgivare och föräldralotsar kan ses som en förklaring.



Resultat redovisat i spindeldiagram

Föräldrarådgivare och -lotsar är indelade i olika par som har ansvar för arbetet med olika samverkanspartners vilket följs upp på verksamhetsuppföljningmöten och planeringsdagar.

Exempel: Samverkansdagarna två gånger per år. För ett antal år sedan konstaterades att samverkan mellan aktörer som arbetar med 0-6-åringarna och deras föräldrar i stadsdelsområdet behövde utvecklas för att föräldrar och barn tidigt skulle få bättre råd och stöd. Mot bakgrund av det fick föräldrarådgivningen tillsammans med representant från förskolorna och barnhälsovården uppdraget att skapa ett samverkansforum för möte mellan verksamheterna. Vi startade och byggde vidare på idén att medarbetare från aktuella verksamheter träffas regelbundet för kunskapspåfyllning, information om arbetet i stadsdelsområdet och tvärdialoger. Under åren har deltagande verksamheter ökat till att också omfatta BMM, familjerätt samt socialsekreterare från utredande barnenhet. I höstas träffades vi på detta sätt för femtonde gången. Ca 120 personer brukar delta och medarbetare från de olika verksamheterna beskriver att de knyter kontakter, får goda idéer för samverkan som effektiviserar våra verksamheter i förhållande till brukare.

Våra två lokaler - familjehuset i Rinkeby och i Husby - är också viktiga resurser som vi arbetar för att göra allt mer kända och naturliga som träffpunkt för föräldrar. Det sker bland annat genom att bjuda dit föräldrar till olika möten och att bjuda in andra aktörer som arbetar med barn och föräldrar så att de kan föra vidare information om verksamheten. Vår samlokalisering med öppen förskola i Rinkeby och med bland annat öppen förskola och medborgarkontor i Husby gör att vi får tillgång till fler och olika typer av lokaler vilket

underlättar effektivt utnyttjande. Det innebär också ökad möjlighet till samverkan. Vi kan lätt hänvisa och följa föräldrar till varandras verksamheter.

I det innovationsarbete som enheten deltar i och som beskrivs under rubriken Utveckling nedan använder vi också den vinst det innebär att stadsdelsförvaltningen har ett nära samarbetet med Kista Science City som är en samverkansplattform mellan företag, akademi, myndigheter och medborgare i stadsdelsområdet. På samma sätt ser vi vårt nära samarbetet med forskare på Karolinska institutets som en resurs för enheten som vi kan använda effektivt exempelvis genom att snabbt ordna gemensamma träffar för att vi ska bli uppdaterade i aktuella forskningsrön inom vårt verksamhetsfält.

För att underlätta flexibilitet i verksamheten har medarbetarna förutom iPhones och datorer också egna iPads. SL-kort och två elcyklar finns på enheten för att underlätta förflyttning inom stadsdelsområdet.

Utveckling

21. Utveckling av verksamheten utifrån våra analyser av uppföljning och resultat

Vi arbetar löpande med verksamhetsutveckling efter analys av uppföljning och resultat. Vår koppling till evidensbaserad praktik i förhållande till förebyggande föräldraskapsstöd utgör utgångspunkten för vårt arbete med att hela tiden nå fler föräldrar och nya grupper av föräldrar och att ge dem råd och stöd som de har nytta av i sitt föräldraskap.

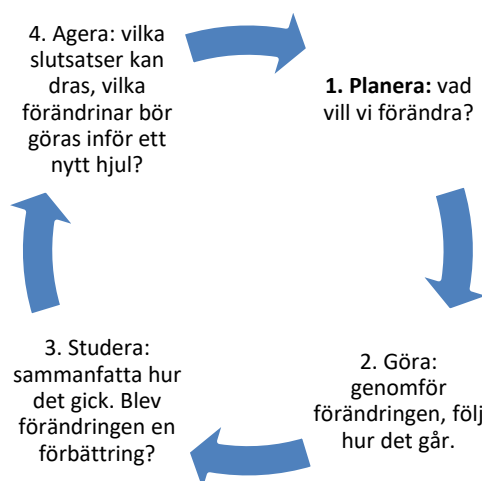


Den kunskapsbaserade modellen (Socialstyrelsen) visar hur den evidensbaserade praktiken innebär en medveten och systematisk användning av kunskapskällor vid val av lämpliga metoder, insatser etc (med personen avses brukaren).

Vid uppstart av verksamheten 2011 blev det efter en kort tid tydligt att de direktiv vi fått gällande upplägg av arbetet – ca 50 procent av tiden för enskilda råd- och stödsamtal och ca 50 procent för föräldragrupsverksamhet – inte var det som föräldrarna i vårt stadsdelsområde

efterfrågade. Vår analys sa att vi dels behövde lägga en hel del tid på information om föräldraskapsstöd och nyttan av det för föräldrar, dels anpassa vårt utbud utifrån föräldrarnas önskemål om form för hur stödet ges. Föräldrarådgivare och -lotsar har fått lära sig presentationsteknik och ägna mycket tid för att berätta om verksamheten och om föräldraskapsstöd, både för föräldrar och samverkanspartners. I dialog med föräldrar, utifrån forskningsrön och medarbetarnas kompetens har sedan många olika och mer eller mindre nya arbetsätt och modeller för det förebyggande föräldraskapsstödet utvecklats, för att på så sätt nå fram med stödet till föräldrar, exempelvis i form av dialogmöten, föräldracaféer, en modell för hur vi arbetar med nyanlända i stadens SHIS-boenden, arbete med föräldralotsar, hembesök enligt Rinkebymodellen (se nedan) och pappaverksamhet.

Enheten arbetar långsiktigt och utvecklingsidéer välkomnas. PGSA-hjulet (planera, göra, studera, agera) i enkel form blir ett pedagogiskt verktyg för att åskådliggöra vikten av alla steg i utvecklingsarbete och att följa dem.



Exempel på arbete med PGSA-hjulet: Arbete med att nå ny grupp föräldrar.

1. **Planera:** Vi vill förändra så att också nyanlända föräldrar boende i stadens SHIS-boenden (genomgångsboenden) i två av våra stadsdelar får kunskap om föräldraskap i Sverige.
2. **Göra:** Ett par medarbetare får i uppdrag att söka upp föräldrarna i dessa bostadshus. De knackar dörr, lämnar skriftlig information på olika språk, kontaktar bovärd, lämnar information om vår verksamhet, bjuder in till informationsträff.
3. **Studera:** Föräldrar kommer på mötet, uttrycker behov av råd och stöd och aktiviteter för barnen i o m att familjerna är trångbodda. Medarbetarnas analys: a) behoven är så grundläggande så föräldrarna behöver andra former av råd och stöd än de som vi redan erbjuder b) många familjer består av två föräldrar men bara den

ena kommer – företrädesvis mamman – och den andra är hemma med barnen.

4. Agera: Slutsats a) att vi behöver hitta form för råd och stöd som passar denna grupp föräldrar. Slutsats b) att vi behöver underlätta så att båda föräldrarna kan ta med sig sina barn och komma

1. Planera (nästa runda i hjulet): Utifrån slutsatser under punkt 4 kontrakterar vi barnvakter så att båda föräldrarna kan komma och gör ett specialanpassat upplägg med basal information som inbegriper information om och studiebesök på olika fritidsverksamheter för barn.

Och så vidare...

22. Arbete med att identifiera och minimera risker och sårbarhet i verksamheten

Arbetet med att identifiera risker och sårbarhet samt med att minimera dessa pågår löpande under året. Det sker vid månadsvisa uppföljningar, på APT, i samband med arbete med verksamhetsplan, tertialrapporter och verksamhetsberättelse. Månadsvisa samverkansmöten med fackliga representanter och enhetschefer där arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor behandlas och frågor från enhetens APT lyfts in är här också av betydelse. För det våldspreventiva arbetet MVP sker detta också på styrgrupps- och ledningsgruppsmöten samt på möten med utförare av programmet.

Områdena *a) samverkan*, *b) föräldrar/brukare* och *c) lokaler* har identifierade och är i huvudfokus i år. Nedan ges några exempel på sätt vi använder i arbetet med dessa.

a) Samverkan: Här har bland annat våldspreventionssamordnarens samverkansarbete med MVP har identifierats:

**Identifiering av processer och oönskade händelser - 2020 (Enheten för förebyggande föräldraskapsstöd)				
KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse
1.4. I Stockholm får människor i behov av stöd insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet	Social prevention	Ungdomar i stadsdelsområdets fyra kommunala högstadieskolor får tillgång till generellt våldsförebyggande program.	<p>Enkät till elever via länk som tillhandahålls av förvaltningens våldspreventionssamordnare. Fokusgrupper hålls i samverkan mellan utbildningsförvaltningen och stadsdelsförvaltningen.</p> <p>Hur dokumenteras kontrollen? * Enkätsvaren sammanställs och analyseras av analytiker på utbildningsförvaltningens uppföljningsenhet och återkopplas skriftligt till våldspreventionssamordnaren för användning i arbete med uppföljning och vidareutveckling.</p> <p>Skriftlig dokumentation av fokusgruppernas resultat.</p> <p>När utförs kontrollen?* När elever har slutfört sitt deltagande i MVP-programmet. På ledningsgruppsmöten.</p> <p>Våldspreventionsarbetet MVP</p> <p>När utförs kontrollen?* I samband med tertialrapporter och verksamhetsberättelse.</p>	<p>Personalbrist</p> <p>Systematisk samhandling faller på ledningsnivå och riskerar att sprida sig till dem som ska arbeta med eleverna.</p> <p>⊕ Oönskad händelse</p> <p>⊕ Oönskad händelse</p>

Exempel på identifierade oönskade händelser: för våldspreventionsarbetet (ILS)

MVP-arbetet bygger på samverkan mellan flera enheter inom vår avdelning, skolor samt polis. I arbetet med att identifiera processer och oönskade händelser har otydlig ledning och styrning lyfts och för att minimera det och dess konsekvenser har en struktur skapats med en styrgrupp och en ledningsgrupp med tydliggjort uppdrag, mandat och återkoppling. Ett annat exempel på arbete för att minimera risken för utebliven samverkan är att det i förvaltningen förra året skapades en tjänst som samverkansstrateg med uppdraget att utveckla samverkan mellan de som har till uppdrag att arbeta med barn, ungdomar och föräldrar.

b) Föräldrar/brukare: Avser att brist på information om förebyggande föräldraskapsstöd samt osäkerhet eller rädsla för kontakt med enheten ger risk att föräldrar inte söker och får det råd och stöd enheten erbjuder. Efter identifierad risk har enheten arbetat med förslag på minimeringsåtgärder bl. a på planeringsdagar. Ett antal nya arbetssätt har införts, bland annat särskild satsning på tjänst som föräldralots med förtroendeskapande och informationsgivande uppdrag, att nå nyanlända föräldrar och att nå de med långvarigt behov av ekonomiskt bistånd.

c) Lokaler: I det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt årshjul fokuseras teman som bidrar i arbetet med identifiering och minimering av risker. Vårt fokusområde lokalfrågor avser våra lokaler i Rinkeby som finns i fastighet med större renoveringsbehov. Risker - vid renoveringsarbete i andra delar av byggnaden eller vid akuta lokalskador - är att verksamheten inte kan bedrivas fullt ut om medarbetarna inte kan visas i lokalen. I arbetet med detta har enheten lokalfrågor som fast punkt på APT. Olycksfall och tillbud rapporteras i IA-systemet som går igenom en gång per år på APT. En nära kontakt finns mellan enheten och förvaltningens lokalstrateger som i sin tur har kontakt med fastighetsägaren. Skyddsombud är informerade. Som exempel kan nämnas stora bullerstörningar vid ett renoveringsarbete i byggnaden som medarbetare rapporterade i IA, vi lyfte på APT, enhetschef lyfte till lokalstrateg som förhandlade med husägaren så att störande renoveringsarbete förlades till särskild tid, framför allt när vår verksamhet inte var igång. Risken för att behöva stänga verksamheten minimerades. Processen följdes på samverkansmöte med fackliga representanter.

23. Utmaningar och möjligheter i verksamheten framöver samt hur vi planerar och arbetar för att möta dessa

Rinkeby-Kista stadsdelsområde står, liksom staden som helhet, inför en ogynnsam demografisk utveckling och ekonomiska förändringar i samhället. För att kunna möta dessa utmaningar har förvaltningen inlett ett omfattande innovationsarbete där enheten deltar som en av några utvalda. Stöd ges genom ett samverkansprogram som drivs av Kista Science City och innovationsprojektet Ignite Sweden med stöd av Tillväxtverket. En systematisk insamling av utvecklingsbehov för framtida innovationer för enheten pågår och kommer sedan att matchas med olika s.k. startup-företag (se begreppslista). Tanken är att det i slutet av året ska pilottestas nya innovativa arbetssätt på enheten med stöd av lämpligt startup.

Parallellt har förvaltningen även startat upp ett innovationsprogram, som vänder sig till en grupp medarbetare som kommer att få en särskild roll i förvaltningens innovationsarbete. Här har vår enhet en deltagare i programmet. Hon kommer under vårterminen få relevanta verktyg och få träna sig i att driva innovationsprocess för att på så sätt sedan kunna bistå chefer och kollegor på enheten i vårt fortsatta utvecklingsarbete.

Att nå alla föräldrar i stadsdelsområdet som har nytta av vårt råd och stöd är en stor utmaning. Omvärldsbevakning och brukardialog säger oss att det måste få ta tid och vi arbetar med långsiktighet. Parallellt med det innovationsarbete som beskrivs ovan löper arbetet med detta på. Vi ser över resursutnyttjandet och hur våra arbetssätt eller samverkansformer kan förändras. Vi har bland annat sett över hur många föräldrar vi når vid besök och tematräffar på de öppna förskolorna i stadsdelsområdet för att kunna ta ställning till om vi för närvarande ska lägga tid på att regelbundet besöka alla öppna förskolor eller om vi endast ska nå kontakt med föräldrarna på några av dessa.

Att få till god samverkan är en viktig utmaning. Exempelvis bygger våldspreventionssamordnarens uppdrag med MVP helt på samverkan mellan de involverade verksamheterna utbildningsförvaltningen, stadsdelsförvaltningen och polis. Här samordnas ett arbete som genomförs i annan verksamhet än vår egen - i skolorna - vilket innebär samarbete mellan verksamheter med olika regelverk, olika kunskap, olika personella resurser med mera. Vår strategi här, och i övrig samverkan att tillsammans med våra samarbetspartners förankra samverkan i våra respektive organisationer, att tydliggöra mål för samverkan och att utöka antalet samarbetspartners.

Både enhetschef och en föräldrarådgivare deltar i stadens arbete med modernisering av sociala system, Esset, där gemensamma och moderna processer och arbetssätt inklusive verktyg arbetas fram för staden verksamheter. Enhetschef som deltagare i ett av verksamhetsråden och föräldrarådgivare i rollen som Esset-ambassadör som en länk mellan projektet och verksamheter och brukare i stadsdelen.

24. Hur vi delar med oss av våra goda exempel och hur vi lär oss av andra och använder kunskaperna för att utveckla verksamheten

Enhets hembesöksarbete har fått stor uppmärksamhet men vi utvecklar även andra delar på samma sätt – använder kunskap, egna och andras erfarenheter samt uttryckta behov från föräldrar. Inspiration från ”brobyggararbete” i Linköping när lotstjänsten utformades, referensgruppssamtal med föräldrar för utformning av ny verksamhet, studiebesök i Västerås vid utveckling av arbete med tonårsföräldrar och inspiration från kollegor i Växjö för upplägg av samtal om anknytning mellan barn och förälder är exempel.

Enheten ingår i samverkansplattformen STIS - stärkt tidigt stöd i ytterstaden tillsammans med sex andra stadsdelsförvaltningar som tillsammans med Socialförvaltningen har gått samman för effektiv och berikande verksamhetsutveckling. En viktig beståndsdel är kunskapsutbyte. Enheten har här bland annat presenterat arbetet med hembesök och med pappor och

inspirerats av och byggt vidare på flera goda exempel, som filmer att distribuera digitalt för att pedagogiskt beskriva verksamheten. För närvarande arbetar en grupp medarbetare på enheten med ett gott exempel som presenterats av Hässelby-Vällingby: att hos samarbetspartners utse föräldragrupsambassadörer som i sina olika verksamheter arbetar för att informera om och motivera föräldrar till enhetens föräldragrupper. Från en annan verksamhet i staden fick vi den goda idén att bjuda föräldrar som vi gjort hembesök hos till en gemensam middag på öppna förskolan för gemenskap och föräldraskapsinformation.

Enheten ingår också i nätverk hos Stockholms stads PLUS-enhet och hos Stockholms länsstyrelse för utbyte av kunskap och tips på lämpliga metoder.

I våldspreventionssamordnarens arbete med MVP har andras goda exempel varit av betydelse. Med inspiration från Botkyrka kommun startades arbetet upp och utformades sedan vidare för att anpassas till förutsättningar i vårt område. Exempelvis kompletterade vi grundprogrammet med att utveckla ett eget ledarskapsprogram för ungdomar som ska lotsa yngre kamrater i synsätt och agerande som förebygger våld.

Med inspiration från Hässelby-Vällingbys stadsdelsförvaltning har våldspreventionssamordnaren utvecklat arbetet med en antivåldsvecka i stadsdelsområdet. Ett annat exempel är den ambassadörsutbildning som våldspreventionssamordnaren har initierat och varit med att utveckla. Den har inspirerats av i den myndighetsutövande socialtjänstens arbete med att sprida information om sitt uppdrag till olika samhällsinsatser. Utifrån det har samordnaren tillsammans med medarbetare från myndighetssidan utvecklat en utbildning för att ge instansernas medarbetare kunskap för att bidra till att öka tilliten till socialtjänsten i stadsdelsområdet.

Arbetet med Rinkeby hembesöksprogram startades upp på enheten 2013 i projektform, har nu permanentats och gav enheten Stockholms stads förnyelsepris 2018. Här erbjuds alla förstagångsföräldrar sex hembesök under barnets första 15 månader av en föräldrarådgivare och en barnsjuksköterska från barnavårdscentralen (BVC). Det välkomnas av förstagångsföräldrarna som i mycket hög utsträckning, över 90 %, har velat och vill delta. Modellen har nu spridits till flera stadsdelar i Stockholms stad, till andra kommuner i regionen och i övriga landet. Vi har tagit emot många studiebesök för att ge information om och lära ut modellen. Två medarbetare från enheten har deltagit i arbete med ett handledningsmaterial för att de som ska starta upp arbetet enligt vår modell, ska ha ett gediget stödmaterial. Materialet kan laddas ner från Folkhälsomyndighetens hemsida.