

RVT

**Tävlingsbidrag
Stockholms stads
Kvalitetsutmärkelse 2016**

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



Administrativa uppgifter

Verksamhet

Relationsvårdsteamet i Skärholmens stadsdelsförvaltning

Enhetschef

Sirpa Tamminen

Tfn: 08-508 24 638

E-post: sirpa.tamminen@stockholm.se

Biträdande enhetschef

Anna Tsekas

Tfn: 08-508 24 103

E-post: anna.tsekas@stockholm.se

Post och besöksadress

Bodholmsplan 2, Box 503, 127 26 SKÄRHOLMEN

Antal medarbetare: 8 medarbetare i Relationsvårdsteamet.

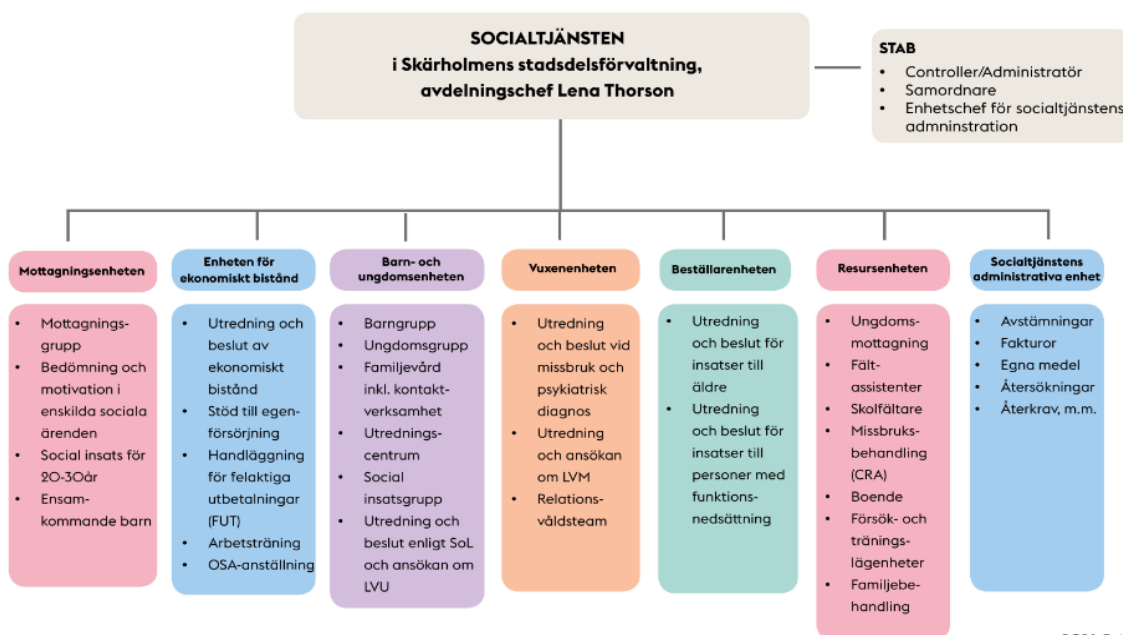
Innehåll

Administrativa uppgifter	2
Innehåll	3
1. Inledning	5
1.1 Målgrupp	6
1.2 Definitioner av våld	7
1.3 Våra medarbetare	8
1.4 Verksamheten	8
1.5 Metod beskrivning	9
1.6 Skärholmsmodellen	11
<i>KBT(kognitiv beteendeterapi)</i>	13
<i>Beteendeanalys</i>	14
<i>MI (motiverande samtal)</i>	14
<i>ATV (Alternativ till våld)</i>	15
<i>Mindfulness</i>	16
2. Brukare/kunder	17
2.1 Beskriv hur ni gör brukarna/kunderna delaktiga	19
2.3 Redovisa kortfattat resultaten från era brukarundersökningar/kunddialoger.	20
Redogör också för er analys av resultaten och hur ni arbetar med resultaten.	20
3. Chef-och ledarskap	23
3.1 Beskriv din ledarskapsidé och hur du gör den känd och förankrad i organisationen	23
3.2 Redogör för hur du som ledare utvärderar och utvecklar ditt ledarskap.	27
3.3 Beskriv hur du som chef/ledare försäkrar dig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens syfte och mål och ser sin del i måluppfyllelsen.	28
3.4 Beskriv hur du som chef/ledare skapar förutsättningar för och tar vara på engagemanget hos medarbetarna	28
3.5 Beskriv hur du som chef/ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen och hur ni arbetar med kompetensutveckling utifrån identifierade behov.	29
4. Beskriv vilken värdegrund/gemensamma förhållningssätt ni har i er verksamhet. Beskriv hur den/de förankras och levandegörs i organisationen.	29
4.1 Ge exempel på hur ni arbetar med frågor kring jämställdhet och mångfald.	32
4.2 Verksamhetsutveckling är allas ansvar. Beskriv hur ni arbetar för ett aktivt medarbetarskap.	33
4.3 Redovisa kortfattat resultaten från den senaste medarbetarundersökningen.	33
5 Resultat och analys	34
5.1 Redovisa kortfattat era resultat från 2015 års uppföljningar. Redogör också för er analys av resultaten och hur ni arbetar med att ta tillvara resultaten.	34
5.2 Redovisa ert prognostiserande ekonomiska resultat i förhållande till budget för innehavande år samt de tre senaste årens resultat. Redogör också för er analys av resultaten och vilka trender ni kan se.	39

6 Från mål till uppföljning	40
6.1 Beskriv processen, det vill säga hur det gick till när ni tog fram årets verksamhetsplan och vilka överväganden ni gjorde när ni bestämde era mål.	40
6.2 Beskriv hur er planering för årets uppföljning ser ut.	44
7 Resursanvändning	44
7.1 Beskriv hur ni använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå era mål.	
8 Utveckling	46
8.1 Beskriv hur ni utvecklar verksamheten utifrån era analyser av uppföljningar och resultat.	46
8.2 Beskriv hur ni arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i er verksamhet.	47
8.3 Beskriv verksamhetens styrkor och svagheter samt era möjligheter och hot. Beskriv hur ni använder denna kunskap för att utveckla verksamheten.	47
8.4 Beskriv hur ni delar med er av era goda exempel. Beskriv också hur ni lär av andra och hur ni använder dessa kunskaper för att utveckla verksamheten.	49
9. Referenser	52
10 Bilaga (Brukarenkäten)	53

1. Inledning

Relationsvårdsteamet (RVT) är en grupp inom enheten för vuxen, socialpsykiatri och relationsvård i Skärholmens stadsdelsförvaltning. Relationsvårdsteamet kommer fortsättningsvis att benämnas som RVT. Enheten tillhör avdelningen individ och familj inom Socialtjänsten. Relationsvårdsteamet tävlade i Stockholms stads kvalitetsutmärkelse 2015 och vann hedersomnämmande priset för sin verksamhet.



2016 04

Organisationsbild Skärholmens socialtjänst

Enheten består av en enhetschef som har budget och personalansvar för hela enheten, två biträdande enhetschefer, en metodutvecklare och 19 medarbetare. RVT bildades hösten 2012 som ett projekt och implementerades i verksamheten januari 2014. RVT består av 6 socialsekreterare/behandlare, varav två är projektanställda på ett år och en biträdande enhetschef.

RVT handlägger ärenden enligt de riktlinjer som finns i staden gällande våld i nära relation. Verksamheten styrs ytterst av Socialtjänstlagen, Förvaltningslagen samt Offentlighets- och Sekretesslagen.

Våld i nära relation är ett stort samhällsproblem. Detta speglar sig även i Skärholmens stadsdelsförvaltning där en stor andel av de ansökningar och inkommande information rör våld i nära relation. Alla våldsutsatta och våldsutövare skall få hjälp och stöd att finna vägar ut ur våldet och leva ett liv fritt från hot och våld.

Under 2014 presenterades två svenska undersökningar om mäns och kvinnors utsatthet för våld i nära relationer. De genomfördes av Nationellt Centrum för Kvinnofrid (NCK, 2014) och Brottsförebyggande rådet (BRÅ, 2013). Enligt BRÅ uppger cirka sju procent av befolkningen att de utsattes för våld i nära relation under 2012. Detta innefattar både fysiskt och psykiskt våld. Även om utsattheten verkar ungefär jämnt fördelad mellan könen, så finns det betydande skillnader. I både NCK:s och BRÅ:s studier framkommer att kvinnorna utsätts för grövre våld. Under 2012 var det tio gånger vanligare att de våldsutsatta kvinnorna hade behövt uppsöka läkare, sjuksköterska eller tandläkare för sina skador. Båda undersökningarna visar att det är betydligt vanligare att kvinnor utsätts för sexuellt våld.

Enligt NCK (2014) har var femte kvinna och var tjugonde man någon gång i sitt liv utsatts för sexuellt våld. Brottsförebyggande rådets (2013) kartläggning visar att drygt var femte person i befolkningen någon gång i livet har varit utsatt för våld i nära relation.

Även här är kvinnorna särskilt utsatta, drygt var fjärde kvinna jämfört med var sjätte man. Förutom att våldet mot kvinnorna är grövre, så är det också i högre grad upprepat. Det finns ett stort mörketal när det gäller våld i nära relation. Många av fallen kommer inte till polisens eller socialtjänstens kännedom. Ett vanligt skäl till detta är att brottoffret känner förövaren.

1.1 Målgrupp

RVT:s målgrupp är kvinnor och män från 18 år bosatta inom Skärholmens stadsdel, som utsatts för eller bevittnat våld i nära relation eller som utsatt någon för våld. Med våld avses i bemärkelsen allt fysiskt, psykiskt, sexuellt, ekonomiskt och materiellt våld av partner eller före detta partner (även samkönade relationer), familj/släkt (till exempel vuxna barn) och hedersrelaterat våld. Även personer utsatta för människohandel (trafficking) och prostitution ingår i målgruppen. RVT arbetar utifrån ett barnperspektiv, där barnets bästa alltid beaktas. När det finns minderåriga barn i familjen görs alltid en orosanmälan till Mottagningsenheten som inleder utredning enligt den föreskrift som råder att samtliga barn som bevittnat eller upplevt våld skall utredas. Mottagningsenheten är en enhet inom Skärholmens stadsdelsförvaltning. I Mottagningsenheten görs alla förhandsbedömningar på de ansökningar om stöd och anmälningar som inkommer till stadsdelen.

1.2 Definitioner av våld

Definitionen av våld i nära relation: ”Våld är varje handling riktad mot en annan person, som genom att denna handling skadar, smärtar, skrämmar eller kränker, får denna person att göra något mot sin vilja eller avstå från att göra något som den vill” Isdal (2001).

Per Isdal är grundaren till Alternativ till våld (ATV) i Oslo. Verksamheten är den första behandlingsverksamheten i Norden för män med våldsproblem. Per Isdal är författare till boken Meningen med våld (2001). I denna bok definierar han begreppet våld i nära relation. De definitioner av våld som vi refererar till är Isdals (2001).

Fysiskt våld är användandet av varje form av fysisk makt, som, genom att den smärtar, skadar, skrämmar och kränker, påverkar en annan människa att avstå från något hen önskar göra eller att göra något mot sin vilja.

Fysiskt våld innebär handlingar som sträcker sig från att hålla fast, knuffa, drag i håret, bita, örfilar, knytnävsslag, slag med tillhyggen, knivstick, sparkar och stryptag.

Psykiskt våld är dels att skada, skrämma eller kränka på alla sätt som inte är direkt fysiska till sin natur, dels att styra eller dominera andra människor med hjälp av en bakomliggande makt eller hotbild. Psykiskt våld kan handla om hot, tvång, trakasserier, glåpord och förlöjliganden. Den våldsutsatta kan också utsättas för kontroll och social isolering.

Sexuellt våld utgörs av alla handlingar som riktas mot en annan persons sexualitet, som genom att det smärtar, skadar, skrämmar eller kränker, får denna person att göra något mot sin vilja eller att avstå från att göra något den vill. Sexuellt våld kan innebära olika former av sexuellt påtvingade handlingar såsom att tvinga den utsatta att se pornografi, samlag utan samtycke, könsstympning, sexuella trakasserier samt att använda ett sexuellt kränkande språk. Försummelse kan exempelvis bestå i att den utsatta inte får behövlig hjälp med mat, medicin eller hygien. Den utsatta kan förvägras hjälp med att komma ur sängen, få för lite, för mycket eller felaktig medicin.

Ekonomiskt våld utgörs av att den ena parten helt eller delvis kontrollerar den andra partners och/eller den gemensamma ekonomin. Detta leder till att den ena parten blir helt beroende av den andra och förvägras självständighet och oberoende.

Materiellt våld utgörs av att det går ut över döda ting. Till exempel att kasta saker, kasta saker på någon, förstöra och slå sönder saker. Inte sällan är dessa saker utvalda för att de har en speciell betydelse för den som är utsatt för våldet.

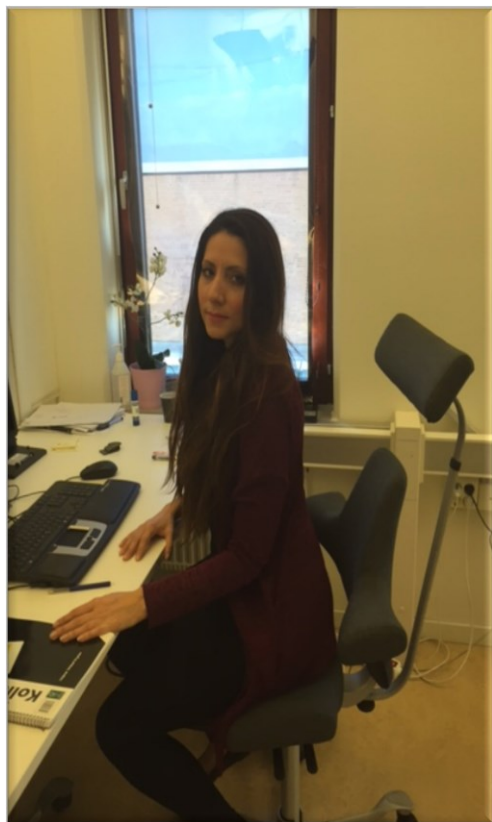


Bild: biträdande enhetschef
Anna Tsekas

1.3 Våra medarbetare

Samtliga medarbetare i RVT har en fördjupad kompetens om våld i nära relation. Alla socialsekreterare i teamet har ett flertal vidareutbildningar i ämnet våld i nära relation. Exempelvis FREDA, Motiverande samtal (MI) i arbete med våld i nära relationer, Våld mot äldre, Samtal om våld (samtal med våldsutövare), KBT- grundutbildning (kognitiv beteendeterapi), Schematerapi (grundutbildning), ATV (alternativ till våld), Utväg Skaraborg (gruppledd utbildning för våldsutsatta kvinnor), Utväg Göteborg (gruppledd utbildning för våldsutövande män) samt ett flertal kurser inom ramen för Nationellt centrum för kvinnofrid/Uppsala universitet.

Alla medarbetare i RVT är till grunden utbildade till socionomer. Flera medarbetare har grundläggande psykoterapiutbildning (steg-1). Alla socialsekreterare i RVT har lång erfarenhet av att arbeta inom socialtjänsten och behärskar myndighetsutövning väl. RVT har regelbunden extern handledning.

1.4 Verksamheten

RVT vänder sig till både våldsutövande och våldsutsatta män och kvinnor för utredning av våldet samt deras behov av skydd och stöd. RVT har utvecklat ett arbetssätt för att på ett strukturerat sätt handlägga ärenden gällande våld i nära relation inom socialtjänsten. Detta arbetssätt kallas "Skärholmsmodellen i våld i nära relation". Modellen kommer att beskrivas nedan under 1.6. Teamet var det första i Stockholms stad som erbjöd även stöd för våldsutövare. RVT i Skärholmen har skapat en MI-manual (motiverande intervju) som kan användas i mötet med våldsutövare och våldsutsatta.

RVT i Skärholmen har ett utarbetat och strukturerat arbetsmaterial som kontinuerligt revideras och utvecklas. Den sökande får möta en och samma socialsekreterare/behandlare som i sin myndighetsutövning också erbjuder stöd och behandlingsinsatser.

Alla ärenden som aktualiseras i RVT utreds grundligt enligt 11 kapitlet 1 § Socialtjänstlagen. Detta innebär att utifrån klientens ansökan om stöd i sin situation genomförs en utredning för att få information om vilka behov av stöd och hjälp klienten har. Detta sker genom att socialsekreteraren och klienten träffas två till fyra tillfällen. I alla ärenden görs en identifiering av våld, farlighetsbedömning och beskrivning av våld enligt FREDA. FREDA beskrivs under 1.5.

I Skärholmen får alla personer som ansöker om stöd gällande våld i nära relation kontakt med RVT inom 48 timmar efter att en ansökan inkommit. Ansökan kan ske per telefon, brev, mail eller att den sökande besöker verksamheten. Detsamma gäller den information som inkommer till RVT genom interna och externa aktörer.

RVT är tillgängligt under kontorstid inklusive lunchtid. Den sökande skall inte behöva vänta eller stå i telefonkö för att snabbt kunna nå fram till teamet.

Verksamheten handlägger alla ärenden enligt riktlinjerna som är beslutade av kommunfullmäktige gällande handläggning av våld i nära relation. RVT har konstant cirka 100 pågående ärenden. Ärendena är pågående utredningar och insatser i form av stödsamtal enskilt eller i grupp samt boende i olika former såsom skyddatboende, tillfälligt boende och stödboende. Cirka 30% av klienterna är män som både är våldsutsatta eller våldsutövare.

1.5 Metodbeskrivning

Alla ärenden som aktualiseras inom RVT utreds grundligt enligt 11 kapitlet 1 § Socialtjänstlagen. I alla ärenden görs en identifiering av våld med stöd av FREDAs kortfrågor, farlighetsbedömning och beskrivning av våld enligt FREDAs.

FREDA är en standardiserad bedömningsmetod för socialtjänstens arbete mot våld i nära relationer som har utvecklats av Socialstyrelsen.

Manualen är indelad i tre olika bedömningsinstrument som syftar till att kunna ta upp frågan om våldsutsatthet i nära relation samt vara ett underlag för bedömning för att kunna erbjuda stöd till den utsatta. Frågorna är könsneutrala och kan användas för både kvinnor och män.

FREDA-kortfrågor är ett formulär med fem påståenden som ger de professionella stöd att fråga om våld inom exempelvis socialtjänsten. Frågorna som ställs ger information om klienten är eller har varit utsatt för våld samt vilket slags våld.

I Skärholmens stadsdelsförvaltning ställs FREDA-kortfrågor av Mottagningsgruppen som är första vägen in till socialtjänsten eller av annan enhet innan ett ärende remitteras till RVT. Socialpsykiatriens utredningsdokument har FREDA-kortfrågor i dokumentet, vilket innebär att alla får frågan om våld. Inom enheten för vuxen, socialpsykiatri och relationsvåld informeras alla nya klienter om RVT samt vilket stöd som kan erbjudas gällande våld i nära relation.

Vidare är det FREDA-beskrivning som ger en närmare kartläggning av karaktären och omfattningen av det våld som en person är eller har varit utsatt för, såväl psykiskt som fysiskt och sexuellt. Slutligen ingår FREDA-farlighetsbedömning som avser att ge en bild av risken för fortsatt våld. De två sistnämnda formulären får endast genomföras av socialsekreterare/behandlare i RVT som besitter den kompetens som krävs. Dessa formulär är ett komplement till utredningen enligt 11 kap. 1 § socialtjänstlagen.

RVT har en strukturerad organisation och arbetssätt. Tydliga rutiner och arbetsbeskrivningar i form av en manual som är framtagen för att underlätta arbetet för medarbetarna och för att klienterna tydligt skall förstå vilket stöd de har möjlighet att få genom RVT. All kontakt med RVT är frivillig.

1.6 Skärholmsmodellen

RVT:s arbetsmetoder och innehåll i samtal med våldsutsatta och våldsutövande män och kvinnor enligt ”Skärholmsmodellen” är indelad i fem faser:

Skärholmsmodellen

Fas 1 Bedömnings-samtal Fråga om klienten har utsatts eller utsatt någon för våld. Beslut om att inledda utredning <i>1 samtal</i>	Fas 2 Utredning Fortsätt att samla information med FREDA. Vid behov utred: psykisk ohälsa, missbruk <i>2-4 samtal</i>	Fas 3 Återkoppla och motivera till nästa steg. <i>1 samtal</i>	Fas 4 Samtalsserie Cirka 10 tillfällen som vid behov kan förlängas <i>10-20 samtal</i>	Fas 5 Grupp-verksamhet för våldsutsatta och våldsutövare. <i>20-23 samtal</i>
MI-verktyg MI-förhållningssätt. Skapa allians Varför frågar vi om våld? FREDA-kortfrågor Feedback med U-T-U (Utforska-Tillför information-Utforska)	MI-verktyg Vid behov öppna utforskande följdfrågor, bekräftelser. FREDA Beskrivning och Farlighetsbedömning	MI-verktyg VAS-skalorna Förändringscirkel Rulla med motstånd Fånga upp/framkalla förändring- och åtagandeprat Meny/agenda Planering Hemuppgifter: så ett frö eller något konkret	MI-verktyg Samtalsserie Målformulering 10 tillfällen som vid behov kan förlängas MI integreras i samtalet med övriga interventioner Hemuppgifter: så ett frö eller något konkret	Utväg Skaraborg/ Göteborg Manual-baserad behandling

Fas 1 innehåller ett samtal. En socialsekreterare i teamet träffar en våldsutsatt eller en våldsutövande person som ansökt om stöd för att genomföra ett bedömningssamtal. Bedömning kan även ske via telefon och/eller vid akut placering av Socialjouren utanför kontorstid. Under detta samtal identifieras våldet klienten har upplevt, bland annat genom FREDAs beskrivning. Vidare informeras personen vad en kontakt med RVT innebär samt vilket stöd som kan erbjudas. Klienten informeras även om möjlighet till att en partnerkontakt kan tas om klienten önskar detta. Självklart efter att en riskbedömning har gjorts. Om klienten efter detta samtal önskar fortsatt kontakt med RVT inleds en utredning enligt 11 kapitlet 1§ Socialtjänstlagen.

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

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

Fas 3 delgivning av utredningen. Denna fas innehåller ett samtal. Socialsekreteraren går igenom utredningen tillsammans med klienten samt vilken bedömning som gjorts. Syftet med detta är att säkerställa att informationen som skrivits i utredningen är korrekt uppfattad. Utifrån bedömningen erbjuds klienten insats anpassad efter hans behov. Bedömer klienten och socialsekreteraren att behovet av stöd tillgodosetts under utredningstiden avslutas ärendet utan vidare åtgärd.

Om klienten är motiverad till fortsatt stöd för det våld hen varit utsatt för eller utsatt någon annan för beviljas klienten insats enligt 4 kapitlet 1§ Socialtjänstlagen. Detta innebär att det stöd klienten erbjuds för att tillgodose dess behov är frivilligt.

Samma socialsekreterare som utfört utredningen genomför också stödsamtalen – för att upprätthålla ovan nämnd kontinuitet. Socialsekreteraren går tydligt igenom tillsammans med klienten att stödet kräver närvaro och att hen har en egen motivation till förändring. Det är viktigt att klientens autonomi betonas.

Fas 4 stödsamtalsfasen. Denna fas innehåller cirka 10-20 samtal som genomförs under en sex månaders period. Vid behov kan insatsen förlängas. Under dessa samtal arbetar socialsekreteraren med att fortsätta bygga en allians och relation med klienten. Det är viktigt att klienten skall känna sig trygg i kontakten med socialsekreteraren/behandlaren. Det är en förutsättning för att stödsamtalen skall lyckas. Klienten möts på ett respektfullt och värderingsfritt sätt.

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

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

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

KBT(kognitiv beteendeterapi)

KBT utgår alltid från konkreta problem och mål när behandling planeras. Centralt i behandlingen är de tankar, känslor och beteenden som råder i en situation.

Klienten får förståelse för hur olika beteenden lärts in och får verktyg att hantera olika situationer på ett mer konstruktivt sätt.

När det gäller våldsutsatta och våldsutövare kan de få verktyg att hantera situationer där våld förekommer på ett annat sätt. Även ett affektfokusert arbetssätt tillämpas. Det syftar till att öka klientens medvetenhet om hens känslor och hur det påverkar dess beteende.

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

Beteendeanalys

Situation	Beteende	Konsekvens - kort sikt	Konsekvens - lång sikt
- Klienten upplever att partnern gör något fel. - Klienten blir arg och upprörd.	- Klienten reser sig upp och utsätter sin partner för våld genom sparkar och slag. - Klienten skriker och skäller och hotar med ytterligare våld.	- Klienten får utlopp för sin ilska. - Klienten får sin vilja igenom - Klienten känner makt. - Partnern skadas. - Barnen och partnern livrädda - Familjelivet i kaos	- Att utöva våld blir befast - Svåra skador fysiskt och psykiskt på en annan människa. - Barnen far illa. - Separation - LVU - Ensamhet/utanförskap

MI (motiverande samtal)

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

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

Samtalsmetoden motiverande samtal (MI) har utvecklat ett förhållningssätt och verktyg som syftar till att öka klientens motivation och hantera hens motstånd mot en förändring.

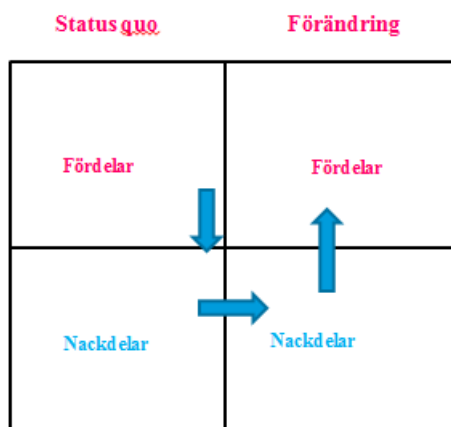


Bild: ambivalenskorset

Ofta är det just växlingen mellan våld och värme som gör det svårt att lämna relationen.

Hopp om en förändring finns ofta då partnern inte är ”dum/ond” hela tiden, hen ångrar sig, lovar bättring, ger olika sorts förklaringar såsom stress och svårigheter i arbetssituationen.

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

Motivationen brukar vara hög den första tiden efter misshandeln och i början av en kontakt med en hjälpinstans, exempelvis en placering på skyddat boende, men tenderar att minska med tiden. Anledningen till att MI som förhållningsätt kan vara hjälpsam för att öka motivationen till förändring är att metoden har utvecklat ett förhållningssätt och särskilda samtals verktyg som syftar till att öka klientens motivation och hantera motstånd till en förändring.

Genom MI får klienten undersöka, på ett icke fördömande sätt, både fördelar och nackdelar med situationen som den är och med att den förändras. Klienten känner sig lyssnad till och får möjlighet att göra sitt beteende förståeligt. Om socialsekreteraren/behandlaren bara pratar om fördelar med upphörandet av relationen, så uppstår situationen att klienten vill försvara sig och börjar berätta om nackdelarna med en förändring. Detta påfrestar alliansen med socialsekreteraren, men är också olyckligt ur motivationssynpunkt. Klienten kommer i den här situationen att leta efter och uttrycka ännu mer av det som i MI kallas status quo-prat, det vill säga prat om fördelar med situationen såsom den är. När klienten hör sig själv uttrycka allt fler argument för att stanna kvar i relationen, kan klienten övertyga sig själv om att göra det.

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

ATV (Alternativ till våld)

Målet är att våldsutövaren skall upphöra med våld, kontroll och förtryck och istället hitta andra uttryck för sin ilska och andra känslor.

Stödet innehåller olika teman där man går igenom våld, ansvar, sammanhang, konsekvenser och alternativ. Dessutom utgår man från att våld utgör en säkerhetsrisk för partner och barn. Grundläggande antaganden är att våldsutövaren har ansvar för det våld som utövas, att våld är könsrelaterat och att det är ett sätt att hantera och reagera på en subjektiv upplevelse av vanmakt och maktlöshet.

Fallexempel: En klient har svårt att hantera sin ilska och får hjälp med att reglera ilskan med "ilske-termometern", som är ett verktyg som tydliggör olika nyanser av känslan ilska

Mindfulness

Mindfulness är ett förhållningssätt som utvecklar uppmärksamhet, medvetenhet och medkänsla. Att vara mindful handlar om att vara fullt medveten om vad som sker i nuet utan filter och utan att bedöma det som sker. Oavsett livssituation och oavsett om man är kroniskt sjuk eller inte kan man med träning minska stress och lidande samt öka livskvaliten.

Fallexempel: En klient lider av ångest och oro. Hen har sömnsvärigheter och åltande tankar. För att stödja klienten i detta rekommenderas avslappningsövningar som klienten kan göra på egen hand eller/och tillsammans med socialsekreteraren /behandlaren.

Fas 5 gruppverksamhet för våldsutsatta och våldsutövare. RVT erbjuder gruppverksamheter för våldsutsatta och våldsutövare. Verksamheten vänder sig till kvinnor och män boende i Skärholmens stadsdelsförvaltning. Deltagarna i gruppen har innan deltagandet i denna genomgått ett flertal individuella samtal på RVT. Grupperna har ett rullande intag och träffas 20-23 gånger. Grupperna leds av två gruppledare som är socionomer med vidareutbildning.

Varje gruppdeltagare deltar i gruppen för sin egen skull och med sina utmaningar och förväntningar. Det som förenar gruppdeltagarna är att de har erfarenhet av våld i nära relation. I gruppen blandas inte våldsutsatta och våldsutövare.

Varje grupptillfälle har en struktur som inleds med ett öppet samtal gällande var klienten är, vilka behov klienten har, möjlighet att samtala om det klienten upplever relevant och aktuellt. Den senare delen av grupptillfället består av en temadel. Innehållet i gruppverksamheten blir på så vis både bearbetande, fördjupande och pedagogisk.

De specifika teman som behandlas i gruppverksamheten är:

- *Våld*
- *Motstånd*
- *Vardagspsykologi*
- *Sexualitet*
- *Kvinnohistoria*
- *Barn*

2. Brukare/kunder

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

RVT arbetar med MI som förhållningsätt. Det innebär exempelvis att vi har en utforskande hållning gentemot klienten. Målen sätts tillsammans med klienten och utgår från hans behov. Klientens autonomi betonas.

En stor del av arbetet är att vi är lyhörda och ger utrymme till klienten att fritt berätta sin våldshistoria. I detta arbete läggs stor vikt vid härbergerande och hållande av berättelsens innehåll vilket är alliansfrämjande. En viktig del i bemötandet är tillgänglighet vilket RVT är genom att ha en jourtelefon bemannad under kontorstid dit klienter kan vända sig för råd och stöd gällande våld i nära relation.

RVT har ett könsneutralt perspektiv där alla är välkomna. I RVT arbetar både män och kvinnor och dessa möter både kvinnliga och manliga klienter såsom våldsutsatta och våldsutövare. Tanken med detta är att vi arbetar enligt värdegrunden där vikten av könsneutralitet och jämställdhet betonas. Teamet bemöter klienten där hen befinner sig i sin problematik med respekt och värderingsfrihet.

När en klient kommer i kontakt med RVT träffar den samma socialsekreterare/behandlare från utredningsfasen till avslutad behandling. Detta leder till att klienten inte behöver upprepa sin berättelse för flera socialsekreterare/ behandlare vilket gör att klienten känner trygghet med den relation och allians som byggs redan från första samtalet.

RVT informerar kontinuerligt om sin verksamhet och utbildar om våld i nära relation till interna och externa sammarbetspartners. Samverkan är något som prioriteras högt.

Under 2015 har flera andra kommuner runt om i landet samt andra stadsdelar i staden gjort studiebesök hos RVT för att ta del av våra arbetsmetoder vilket har varit en inspiration för dem i skapandet av deras verksamheter. Den återkoppling besöken givit teamet är att de upplevt ett gott bemötande, att RVT är en strukturerad och välfungerande verksamhet med hög tillgänglighet. Särskilt intresse visas främst för de arbetsmetoder RVT använder och det arbetsmateriel som används i stödsamtalen.

Under våren 2016 har en utvärderingenkät skapats för att utvärdera de utbildningar och studiebesök som RVT utfört. Under 2015 har återkopplingen skett per mail eller muntligt. Återkopplingen upplevs av teamet som positiv, exempel på återkoppling via mail av studiebesök samt deltagare som utbildats av RVT är följande citat:

*Hej!
Vill bara återigen tacka för möjligheten att besöka er! Tack för
bra och konkret information! Vi blev motiverade!*

*Jag vill ge en eloge till er! Det måste vara väldigt tufft att jobba
med sådana frågor och inte minst höra massa livssituationer
som är tunga på alla sätt och vis. Det gäller verkligen att
kunna ta emot allt och hålla sin professionalitet på topp. Ni är
ju också mäniskor och självklart påverkas av andras
livssituationer speciellt om det finns barn i familjer där det
förekommer våld. Ni är så professionella och gör ert arbete
utomordentligt. Tack för att ni finns för alla utsatta personer
där ute någonstans och att ni gör allt för att hjälpa dem!*

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

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

Klienterna får med sig en enkät efter avslutad kontakt med RVT där de kan uttrycka och utvärdera kontakten. I denna enkät har klienten möjlighet att uttrycka sina synpunkter, klagomål samt förbättringsförslag. Detta kan de även göra fortlöpande under kontakten. Huvudmålet med enkäten är att kunna se att klienten funnit alternativa vägar till våld samt att man lever i en miljö fri från hot och våld.

Frågorna i enkäten har skapats för att kunna mäta resultatet av RVT:s arbete. Enkäten innehåller frågor gällande om våldet har upphört, frågor om klientens hälsa samt frågor gällande klientens upplevelse av bemötande och upplevelsen av arbetssättet. Syftet med detta är att teamet skall kunna mäta dessa delar som är centrala i arbetet med att nå en förändring gällande våld i nära relation. Resultatet av enkäten är ett underlag för fortsatt utvecklingsarbete.

RVT och chefer arbetar regelbundet med att analysera resultatet i enkäterna under dagliga teammöten, ärendegenomgångar veckovis och metoddagar. De synpunkter teamet fått in gällande förbättringar är att stödsamtalstiden ibland kan upplevas för kort för klienterna. I vissa fall kan stödsamtalen/perioden för kontakten förlängas om socialsekreterare/behandlare och klient ser detta behov.

RVT har utifrån klienternas förbättringsförslag om att få förlängd stödkontakt startat gruppverksamhet för våldsutsatta kvinnor under våren 2016. Klienterna kommer efter bedömning genom detta kunna få fortsatt stöd efter avslutad behandling/stödsamtal individuellt. Detta för att upprätthålla stöd och få nya kontakter med andra som upplevt samma situation. Under våren 2016 kommer teamet att genomgå en gruppledarutbildning för våldsutövande män. Syftet med detta är att under hösten 2016 även kunna erbjuda våldsutövare förlängd kontaktmöjlighet i form av gruppverksamhet.

Ytterligare synpunkter som inkommit genom enkätsvaren är att klienterna upplever att de inte fått tillräckligt med hjälp gällande sin boendesituation. Denna fråga diskuteras regelbundet i teamet samt med ledningen för att finna alternativa lösningar på problemet i den mån det är möjligt.

"Jag är mycket nöjd med min kontakt med RVT teamet. Jag fick det stöd jag behövde och det sätt vi arbetade på passade mig. Jag skulle ha önskat en längre kontakt med min behandlare. Jag fick mycket gott stöd och skulle önskat att ha det stödet ytterligare en tid"

"Jag är nöjd med det stöd jag fick av RVT gällande våldet jag upplevt. Ja fick dock inte hjälp med min boendesituation. Jag hade önskat få hjälp med att få ett eget boende, ett förstahandskontrakt".

RVT har en jourtelefon som är bemannad under kontorstid och är även avsedd för våra klienter samt samarbetspartners externt och internt. De kan vända sig dit för vägledning, rådgivning samt för samverkan i gemensamma ärenden. En viktig del i arbetet är att bistå med information och kunskap om våld i nära relation för att öka medvetenhet. En ytterligare funktion med jourtelefonen är att våra samarbetspartners samt klienter skall kunna framföra synpunkter och eventuella klagomål. Detta bidrar till fortsatt utveckling av verksamheten.

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

Under 2015 har svar inkommit från 97 enkäter. Enkäterna har besvarats både av våldsutövare samt våldsutsatta. Utifrån enkäten går det att mäta kön men det går inte att mäta våldsutsatthet kontra våldsutövande på grund av att klienten kan uppleva sig som både våldsutsatt och våldsutövare. Utvärderingen visar att samtliga har uttryckt att de upplevt kontakten med RVT som mycket tillfredsställande och att målen för klienten som sattes initialt i kontakten har uppnåtts. Resultatet ger indikationer på att vi använder adekvata arbetsmetoder och förhållningssätt. Klienterna skattar att våldet har upphört eller minskat och att de fått hjälp och stöd efter avslutad stödkontakt.

RVT har under 2016 börjat följa upp resultaten över tid. Mätningar kommer att göras efter 6 månader för att se om våldet fortfarande upphört och att klienten lever ett liv fritt från hot och våld i nära relation. När en klient avslutar kontakten med RVT och fyllt i utvärderingsenkäten gällande kontakten inhämtas ett medgivande om socialsekreteraren/behandlaren kan kontakta klienten på nytt för en uppföljande utvärdering. Syftet med detta är att RVT i framtiden skall kunna utvärdera de långsiktiga effekterna av arbetet. De första svaren från dessa enkäter beräknas inkomma under hösten 2016.

Exempel från citat som klienter skrivit den första i enkäten efter avslutat kontakt:



3. Chef-och ledarskap

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

Vid årsskiftet 2016 gjordes en organisationsförändring inom Individ och familj som innebar att RVT flyttades från Mottagningsenheten till Enheten för vuxen, socialpsykiatri och relationsvåld. Enheten handlägger sedan årsskiftet 2016 vuxna med missbruk, socialpsykiatri, relationsvåldsfrågor samt unga vuxna.

Jag blev ny enhetschef för RVT i och med organisationsförändringen. Min tidigare erfarenhet av relationsvåldsfrågor är att jag innan min anställning 2015 i Skärholmens stadsdelsförvaltning var chef i en annan kommun där relationsvåldsfrågorna ingick i den vuxengrupp som jag ansvarade för.

Min erfarenhet som chef inom socialtjänsten är lång, 1994 började jag arbeta som biträdande chef inom HVB vilket jag gjorde i 5 år och därefter har jag sedan 1999 arbetat som chef inom socialtjänstens myndighetsutövning.

Min ledarskapsidé är att jag anammat ett processinriktat ledarskap. Jag gick en processledarutbildning 2010 då SKL utbildade processledare inför implementering av policyn för de nationella riktlinjerna om missbruk. Ett processinriktat ledarskap betyder för mig att jag ger medarbetarna utrymme att bli hörda, uttrycka sig och att bidra med sina idéer och kunskaper. Min tanke är att när medarbetare blir sedda, bekräftade, får ta ansvar och använda hela sin potential så växer samt utvecklas de och presterar bättre.

För detta skapar jag forum där detta möjliggörs exempelvis APT, enhetsmöten och individuella inbokade möten och planeringsdagar. Detta arbete sker parallellt med att de biträdande enhetscheferna håller i ärendedragningar och finns tillgängliga för medarbetarna i det dagliga arbetet. Jag har även skapat en fast tid i veckan där jag, de biträdande enhetscheferna och metodutvecklaren träffas för att gå igenom vad som händer på enheten och på vilket sätt vi ska leda och vidareutveckla den framåt.

Det som är av stor vikt i ett processinriktat ledarskap är att alla medarbetare är införstådda med målen för vår verksamhet samt att alla medarbetare delar den vision som vi ska sträva efter.

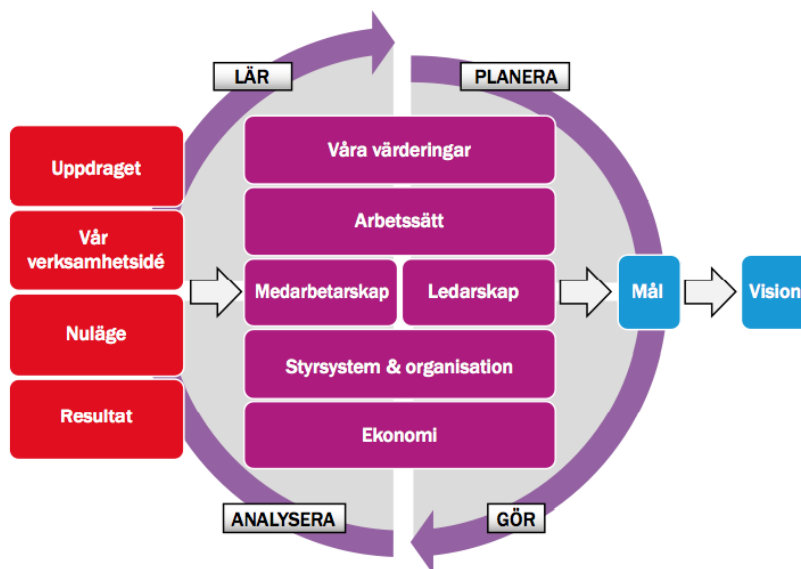


Bild 1 Denna bild är framtagen av Lars Gustafsson

Bilden visar processen från när en verksamhetsidé skapas till att nå vision. En stor del i mitt arbete och ledarskapsidé är att identifiera, kartlägga och leda viktiga processer i organisationen och inom enheten. Genom detta arbetssätt kan stora vinster uppnås i form av bättre kvalitet, lägre kostnader, kortare handläggningstider och rättssäkrare handläggning. Alla arbetsgrupper på enheten arbetar med att skapa flödesschema för ärendegången. I flödesschemat framkommer det hur ärendet aktualiseras, utreds, bedöms, behandlas under insatstiden och hur ärendet följs upp samt avslutas.

Det är av stor vikt att medarbetarna upplever att deras tankar och idéer tas till vara och förmedlas inom enheten och organisationen. Det är viktigt för mig att alla medarbetare har vetskap om vad som förväntas av dem och att vi tillsammans arbetar fram hur det ska genomföras. Många medarbetare i enheten har uttryckt att jag på ett bra sätt förvaltar och följer upp det som bestämts samt att de får återkoppling av mig på det arbete de utför. Utifrån att vi arbetar i en politiskt styrd organisation behöver vi alltid förhålla oss till de beslut som fattats av våra politiker.

Ett exempel på detta är hur vi processar fram vår verksamhetsplan. Vi vet hur målen ser ut för vad vi ska åstadkomma men det vi behöver göra tillsammans är att beskriva hur vi ska arbeta för att uppnå målen och på vilket sätt vi kan mäta detta. Vi ägnade en hel planeringsdag för detta ändamål där vi gick igenom mål för mål.

Som chef har jag en viktig roll i arbetet med att säkerställa en god arbetsmiljö. Jag är lyhörd för idéer som lyfts fram av medarbetare och försöker skapa en miljö där medarbetarna upplever att det är tillåtande att komma med förslag. Min ambition är att det skall var ett klimat där det är högt i tak.

I alla situationer framhäver jag medarbetarna och inte mig själv. Jag är noga med att påtala för enheten om någon medarbetare kommit med en idé, förslag på förändring som är utvecklande för verksamheten samt positiv återkoppling till någon medarbetare som med sitt arbete bidragit till verksamhetens utveckling. Detta förhållningssätt gör att medarbetarna får ta plats och känna sig delaktiga i utvecklingsarbetet. Jag anser att alla medarbetarna behöver bli sedda utifrån var de befinner sig både kunskapsmässigt som erfarenhetsmässigt.

De chefsegenskaper som präglat mig som chef under åren är att vara tillgänglig, att våga säga att jag inte kan eller vet, men att jag kan ta reda på det. I och med detta förhållningssätt öppnar jag upp även för medarbetarna att inte alla kan allt men att vi kan ta reda på det tillsammans och lära oss av varandra. Det är av stor vikt för mig att förmedla arbetsglädje även om arbetet periodvis är tungt med hantering av svåra bedömningar, beslut och många svåra livsöden.

Som chef är det viktigt att ha en god självkänedom, kunskap om grupprocesser och lusten att leda. Jag trivs mycket väl i min roll och kan inte tänka mig ett roligare arbete än det jag har. Att få vara med att utveckla arbetet till att bli ännu bättre än tidigare är både en stor utmaning samtidigt som det gör arbetet ännu mer intressant. Vi försöker ha omvärldsperspektiv och följa de nya rönen som berör samtliga områden inom enheten. Ett exempel på detta är att jag köper in aktuella böcker till enheten där var och en av medarbetarna får ett eget exemplar och där arbetstid ges för inläsning samt att reflektera över de nya rönen.

Då enheten har fördubblats efter årsskiftet har jag även fått två biträdande enhetschefer till min hjälp. Mitt chefskap har därmed förändrats till att jag nu leder det dagliga arbetet med ärenden genom mina biträdande chefer.

Detta är något som är nytt för mig då jag tidigare haft mindre arbetsgrupper utan biträdande enhetschefer. Vi har delat upp arbetet oss emellan och denna uppdelning är känd inom hela enheten och organisationen.

Mitt ansvar som enhetschef är att ha ett verksamhetsansvar med både personal och budgetansvar. Jag har det övergripande ansvaret för att lagar, regler och riktlinjer följs.

De biträdande enhetschefernas ansvar är att leda och fördela det dagliga arbetet med ärenden. De biträdande cheferna är också tillsammans med metodutvecklaren ansvarig för att hålla i metodutvecklingsfrågor. Jag som enhetschef ser till att utrymme för utvecklingsfrågor får ta plats och att jag tillsammans med de biträdande cheferna planerar för utvecklingen inom enheten.

Vi har skapat en struktur av mötesforum för att möjliggöra största möjliga delaktighet för alla medarbetare. Varje måndag möts hela enheten för att gå igenom inkommen information som berör oss, dessa enhetsmöten leds av mig som enhetschef. Efter enhetsmötet har jag avsatt 2 timmar där jag medverkar vid måndagens ärendedragning samt metodutveckling som leds av den biträdande chefen för RVT. Här får jag en möjlighet att få inblick i hur ärendefördelning görs och hur arbetsbelastningen ser ut. Vidare har jag och de två biträdande enhetscheferna samt metodutvecklaren gemensam ledningsgrupp varje fredag förmiddag för att gå igenom hur arbetet ser ut och vad vi bör planera framöver på kort och lång sikt. Jag och de två biträdande enhetscheferna har ekonomisk uppföljning med förvaltningens controller varje månad, även om det är jag som är ytterst ansvarig för att budgeten hålls.

Vi har gemensamma arbetsplatsträffar på enheten som leds av mig som enhetschef. Vi har ett rullande schema för sekreterare och justerare för mötena. Arbetsplatsträffarna följs av det års hjul med teman som förvaltningen tagit fram. Förutom dessa möten som är presenterade har jag inbokade kvartssamtal med var och en av medarbetarna på ett rullande schema en gång i månaden. Detta för att jag ska kunna få möjlighet att stämma av med medarbetarna kontinuerligt om hur de uppfattar sin arbetssituation och hur de mår.

Varje torsdag eftermiddag träffas samtliga enhetschefer och avdelningschef för ledningsgrupp där var och en lyfter frågor som är aktuella på enheten.

Enhetschefen har medarbetarsamtal tillsammans med den biträdande enhetschefen i den första delen som berör hur arbetstagaren upplevs i sitt arbete.

Efter att den delen är avklarad så fortsätter jag medarbetarsamtalet på egen hand tillsammans med medarbetaren där medarbetaren har möjlighet att beskriva sina upplevelser av arbetet. Vi gör även upp en individuell utvecklingsplan för hur den enskilde medarbetarens utvecklingsbehov ser ut för året. Där redogörs också vem som är ansvarig för genomförandet och hur det ska följas upp.

Mitt ledarskapsindex för 2015 var 98, 91 i medskapandeindex, 83 i motivationsindex och styrningsindex 92.



Bild: Enhetschef Sirpa Tamminen

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

För att jag ska kunna utvecklas inom mitt ledarskap så ingår jag tillsammans med mina enhetschefskollegor i Skärholmen, Rinkeby och Farsta i en pilotgrupp i ett ledarskapsprogram för chefer inom socialtjänst och biståndshanläggning. Övergripande syfte med programmet är att deltagarna ska få utökad kunskap om ledarskap som bidrar till en god arbetsmiljö och verksamhetsutveckling med brukaren i fokus. Programmet fokuserar på att ge ökad kunskap om det personliga ledarskapet, grupprocesser och kommunikation. Syftet är också att bygga interna nätverk för ett ökat erfarenhetsutbyte, lärande och stöd kopplat till chefsuppdraget. I detta ledarskapsprogram arbetar vi för att se våra egna styrkor och förbättringsområden. Vi har var och en fått svara på en enkät med olika påståenden. Även fem medarbetare har fått svara på en enkät utifrån hur de upplever mitt ledarskap, detta vävs in i den chefsrapport som tas fram. Även handledning ingår i programmet.

Enhetscheferna i Skärholmen fick under hösten 2015 göra en profilanalys av det egna ledarskapet (IPU Profilanalys). Beteendeforskning hävdar att de effektivaste människorna är de som har förståelse för hur de själva fungerar och agerar i olika situationer. De känner sina starka och svaga sidor och kan därför utveckla egna tillvägagångssätt för att möta omgivningens krav. Min profil visade att jag hade en jämn profil både i ett anpassat beteende som grundbeteende. Jag hade över 60 av 100 på tre av fyra staplar som visar att jag kan anpassa mig och vara flexibel i de flesta situationer. Att jag når mina mål genom att engagera andra, jag har sinne för humor och är optimistisk och entusiastisk. Förbättringsområden var bl.a. att jag vill bli övertygad om att agerande leder till önskat resultat. Jag är mycket uthållig och envis när det gäller att genomföra mina uppgifter och att jag då och då kan tona ner dåliga nyheter.

Den profilanalysen har även de biträdande enhetscheferna och metodutvecklaren på enheten utfört under våren. Vi fick en gemensam återkoppling på resultatet och har därefter fått en större inblick i varandras styrkor och utvecklingsområden. Detta har inneburit att öppenheten mellan oss ökat och vi kan hjälpa varandra på ett bättre sätt, då öppenhet leder till att tilliten ökar i en grupp.

Under hösten 2016 kommer jag att delta i Stockholms stads chefsutbildning, chef i staden. Biträdande enhetschef för RVT har slutfört denna utbildning våren 2016.

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

Inför att verksamhetsplanen skulle skrivas samlade jag samtliga medarbetare för en planeringsdag där vi tillsammans gick igenom vilka mål och åtagande som enheten för vuxen, socialpsykiatri och relationsvård skall arbeta med. Vi gick igenom mål för mål och formulerade tillsammans hur målen skulle hanteras och hur de skulle kunna följas upp.

Då de individuella planerna i medarbetarsamtalen skulle skrivas med var och en så lyftes målen in i varje enskild medarbetares utvecklingsplan för att då kunna se vilka utvecklingsbehoven var utifrån målen. På så sätt blir det en tydlig koppling till målen och sin egen del i måluppfyllelsen. Genom att medarbetarna har medverkat till framtagandet har också syftet med arbetet i verksamheten blivit tydligt. Medarbetarna är genom detta införstådda med vad var och en behöver åstadkomma för att verksamheten skall uppnå sina mål. Genom att medarbetarna varit delaktiga från början ökar deras motivation att uppnå verksamhetens mål.

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

Som enhetschef uppmuntrar jag och stödjer medarbetarna i deras arbete och de utvecklingsidéer som medarbetarna föreslår. Jag skapar forum av olika slag för att få fram både den egna och gruppens engagemang.

I mitt ledarskap innebär det också att vara så tillgänglig som möjligt på arbetet, via telefon eller mail. Likaså biträdande enhetschef som har det dagliga arbetet i gruppen. Alla medarbetarna bemöts utifrån hur länge de arbetat med våld i nära relation, vad de önskar för feedback, strukturerade möten där verksamhetsförbättringar tas upp, hur vi tillsammans skall kunna förändra och återkoppling.

Biträdande enhetschef arbetar också mycket tätt med medarbetarna och har kontinuerliga träffar i grupp och även enskilt med socialsekreterarna/behandlarna.

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

Som enhetschef lägger jag fokus på kompetensutveckling för medarbetare och biträdande enhetschef i RVT. Tillsammans med biträdande enhetschef och med medarbetarna har det hela tiden utvecklats metoder och förbättringar där vi sett att klienten har behov. En spetskompetens har utvecklats i RVT vad gäller våldsproblematik. RVT deltar aktivt och kontinuerligt i de utbildningar som anordnas av Länsstyrelsen och Socialstyrelsen gällande våld i nära relation.

Biträdande enhetschef deltar i RVT:s handledning som utförs varannan vecka 3 timmar och har gruppmöten samt handleder varje socialsekreterare/behandlare individuellt varje vecka. Som enhetschef efterfrågar och uppmärksammar jag vilka behov av kompetensutveckling varje medarbetare har individuellt men också vilka behov gruppen har av gemensamma utbildningar. Detta för att resultaten skall bli ännu bättre för våra klienter och att klienterna som avslutar sin kontakt med RVT lever ett liv fritt från hot och våld.

4. Beskriv vilken värdegrund/gemensamma förhållningssätt ni har i er verksamhet. Beskriv hur den/de förankras och levandegörs i organisationen.

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

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

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

Vi bemöter alla med respekt.

RVT gör detta genom MI som förhållningssätt gentemot klienterna. Klienterna får information om att klient och socialsekreterare gör samtalen tillsammans och att socialsekreteraren alltid bör fråga om hen inte förstår eller om hen inte håller med. Detta ingår också i behandlingen.

Tydliga rutiner finns för hur medarbetare skall bemöta varandra på exempelvis arbetsplatsträffar och dagliga gruppmöten.

Vi tar tillvara olikhet och mångfald.

RVT vänder sig till alla oavsett kön, klass och etnicitet. Arbetsgruppen och våra klienter avspeglar detta. Teamet har en bred kultur och språkkompetens som tas tillvara genom att erbjuda klienter samtal på sitt modersmål i den mån det är möjligt. Tolk erbjuds i övrigt. Kulturkompetensen bidrar till en ökad förståelse för en del av den målgrupp vi möter.

Ett aktivt val har varit att anställa utifrån olikhet och mångfald vilket har resulterat i en arbetsgrupp bestående av olika kön, ålder, kultur och språkkompetens.

Vi använder våra resurser väl.

Kultur- och språkkompetens används i möten med klienten för att tillmötesgå klientens behov. Genom RVT:s språkkompetens finns det möjlighet att bemöta klienter på deras modersmål. Exempelvis engelska, spanska, turkiska, grekiska, tigrinja, amhariska, azerbajdzjanska, tyska och serbokroatiska. Tidigare arbetslivserfarenhet tas tillvara genom att anställda har arbetat inom ekonomiskt bistånd, barn- och ungdomsutredning och behandling, socialpsykiatri, unga vuxna, äldreomsorgen, missbruk och mottagningsenhet.

RVT har i uppdrag att utbilda andra verksamheter om våld i nära relation både internt och externt. Kompetensutveckling sker kontinuerligt genom utbildning och teamet håller sig uppdaterat vad gäller aktuell forskning inom området.

Vi är öppna och tydliga när vi kommunicerar.

RVT är tydligt med sitt uppdrag gentemot sina klienter och inom personalgruppen. Teamet har dagliga teammöten där ärenden diskuteras och samverkan. Teamet uppmuntras till fritt tänkande och att ha konstruktiva förslag på lösningar.

Vi samarbetar och skapar god stämning.

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

RVT tar hjälp av varandra genom att rådfråga och reflektera över arbetet med klienterna. Teamet värnar om teamkänsla och relation genom att utföra olika aktiviteter både inom och utanför arbetstid. Ett exempel är gemensamma avslappningsövningar som mindfulness.

Vi uppskattar ett gott arbete och bekräftar framgång.

RVT uppmuntrar och bekräftar varandra i det vardagliga arbetet. God stämning skapas i teamet genom att lyfta goda exempel i arbetet. Teamet delar kollegialt både framgångar och motgångar i det vardagliga arbetet. Exempel som bland annat tas upp är när klienter uppnått målen med kontakten samt att våldet har upphört.

Vi ser möjligheter och tar tillvara allas kompetens.

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

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

Vi tar ansvar för vår egen och Skärholmens utveckling.

RVT arbetar aktivt med sin egen och Skärholmens utveckling. Biträdande enhetschefs roll är att driva verksamheten framåt både vad gäller metod- och kompetensutveckling. Detta sker bland annat genom att en metodmanual har skapats och att utvecklingsmedel söks varje år för att möjliggöra vidareutveckling av metod och kompetens. Metodmanualen har även uppmärksammats av Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) och finns tillgänglig på deras webbaserade kunskapsbank.

RVT har i uppdrag att utbilda andra utförare och enheter i stadsdelen gällande våld i nära relation. Relationsvårdsteamet har deltagit i att skapa en utbildningsfilm med MI som förhållningssätt som visar ett sätt att använda FREDA kortfrågor med klienter med syftet att upptäcka våld. Denna film finns tillgänglig på NCK's kunskapsbank. Ett arbete sker också att uppsöka andra externa aktörer som möter våld i nära relation i sitt vardagliga arbete. Exempelvis Barnavårdscentralen, vårdcentraler, SFI, Arbetsförmedlingen, Jobbtorg. RVT har ett tätt samarbete med polisen och sitter i samverkansgrupper med polisen.

4.1 Ge exempel på hur ni arbetar med frågor kring jämställdhet och mångfald.

Detta är en fråga som jag som arbetsgivare prioriterar högt inom enheten. I möten med medarbetarna hänvisar jag kontinuerligt till värdegrunderna samt bemötandefrågor. Jag har haft flera genomgångar med medarbetarna vad denna fråga innebär. Medarbetarna har även inkommit med egna synpunkter gällande detta. Medarbetarna har fått kompetensutveckling i genus, antirasism och mänskliga rättigheter. Individens behov styr det stöd den får oavsett kön och etnisk bakgrund. Vi har även bjudit in RFSL till arbetsplatsen där de föreläste om sexualitet, diskriminering och regnbågsfamiljer.

Enheten arbetar med att leva upp till mänskliga rättigheter och en arbetsplats fri från diskriminering. Medarbetarna representerar mångfald vilket också speglar stadsdelens medborgare. Enheten arbetar för jämställdhet och jämlikhet samt ser till att kränkande särbehandling alltid motarbetas. Enheten har tagit fram ett antal punkter gällande mångfald och diskriminering både vad gäller medarbetarna mellan varandra men även i möten med klienter. Genom detta har alla samma möjligheter att behandlas likvärdigt samt att öka service och kvalitet i mötet med klienter. Exempelvis att vara respektfull mot andra, behandla alla män och kvinnor lika, förklara att en tolk i ett ärende är till fördel så att man förstår vad som sägs så att inte klienten känner sig diskriminerad, bemöta alla med respekt oavsett kön, läggning, bakgrund och trosuppfattning samt att vi alla har åsikter och att dem är olika bidrar till mångfald. För gärna en diskussion med dina medarbetare men gå inte över gränsen och respektera den andres åsikt.

RVT är en könsneutral verksamhet. Alla klienter som ansöker om stöd och hjälp gällande våld i nära relation får samma bemötande oavsett kön. Hela enheten för könstatistik på alla ärenden som aktualiseras.

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

RVT har ett kortare teammöte där hela teamet samlas dagligen samt ett enhetsmöte och ett längre teammöte en gång i veckan. En gång i månaden hålls arbetsplatsträff (APT). Dessa möten är forum för verksamhetsutvecklingsfrågor och metodfrågor.

Alla medarbetare deltar aktivt och har möjlighet att framföra sina synpunkter och förslag som protokollförs och förs vidare till ledningsgruppen där enhetschefer deltar. Ett exempel på detta är att teamet genom enkäterna samt i kontakten med klienterna uppmärksammat behovet av en längre stödkontakt. Ett sätt för att tillgodose detta behov bedömde teamet under diskussion på teammöten tillsammans med biträdande chef att utveckla gruppverksamhet. För att möjliggöra detta fanns behov av kompetensutveckling samt godkännande från enhetschef. Biträdande enhetschef förde frågan vidare till enhetschef där beslut togs om ett godkännande.

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

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

2015 då den senaste medarbetarundersökningen gjordes tillhörde RVT Mottagningsenheten.

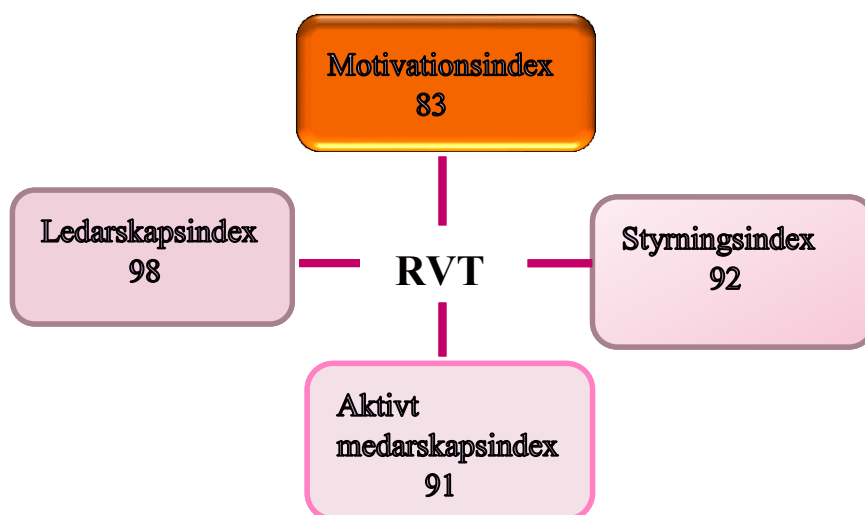
Enheten för vuxna, socialpsykiatri, relationsvåld och unga vuxna som RVT numera tillhör fick 2015 ett ledarskapsindex på 98, 91 i medskapandeindex, 83 i motivationsindex och styrningsindex 92.

Vi gick igenom medarbetarenkäten på ett enhetsmöte och arbetade fram en handlingsplan utifrån förbättringsområden. Vi identifierade två utvecklingsområden och ett område som vi lyfte fram för att bevara.

Ett förbättringsområde var att göra Vision 2040 känd hos samtliga medarbetare. Vi har avsatt tid på ett APT där vi ska gå igenom den tillsammans, alla har fått ett exemplar tillsänt av Vision 2040. Vi ska diskutera utifrån den, vad betyder den för oss?

Det andra förbättringsområdet som identifierades var att utbyta erfarenheter och samverka med andra. Då vi hade olika tolkningar av vad detta menades såg vi att det var viktigt att definiera betydelsen så att var och en får samma bild. För detta klargörande ska HR bjudas in till ett ATP under maj 2016.

Något som vi även lyfte fram i handlingsplanen var att vi ska fortsätta att bemöta varandra med respekt och allt vad det innebär enligt kriterierna för god arbetsmiljö. Vi valde att hela 2016 ska präglas av detta och att vi alla var ansvariga för dess genomförande.



5 Resultat och analys

5.1 Redovisa kortfattat era resultat från 2015 års uppföljningar. Redogör också för er analys av resultaten och hur ni arbetar med att ta tillvara resultaten.

Nämndmål:

Den enskilde lever i relationer fria från hot och våld (Skärholmens stadsdelsnämnd)

Enhetsmål:

Våldsutsatta eller våldsutövande kvinnor och män informeras om Relationsvåldsteamet.

Indikator:

Andel personer som haft kontakt med Relationsvårdsteamet som upplever att våldet har upphört (Skärholmens stadsdelsnämnd).
Antal personer som utsatts för våld i nära relation som är kända av socialtjänsten.

Förväntat resultat 2015

60% av alla våldsutsatta samt våldsutövare upplever att våldet har upphört efter avslutad kontakt med Relationsvårdsteamet.
Antal personer som utsatts för våld i nära relation som är kända av socialtjänsten 260.

Arbetssätten har beskrivits under punkt 1.5 och 1.6

Uppföljning

RVT har systematiskt arbetat med uppföljning under hela 2015. Uppföljningen har bestått utav statistik där teamet mäter kön, effekten av arbetsmetoderna, klienternas upplevelse av kontakten med teamet samt förbättringsförslag. Svarsfrekvensen har varit 100% samtliga 97 klienter som avslutades har svarat dock är det inte 100% svarsfrekvens på alla frågor. Tre klienter har valt att inte svara på samtliga frågor av okänd anledning. RVT började följa upp resultatet av arbetet 2014 då en enkät skapades. Denna enkät delades ut till klienterna efter avslutad kontakt. Utifrån enkäten görs en mätning av resultaten från klienterna för att få svar på om de arbetssätt som används gett avsedd effekt.

Under 2015 har svar inkommit från 97 av 100 lämnade enkäter till klienter. Enkäterna har besvarats både av våldsutövare samt våldsutsatta. Av de svar som inkommit har enkäten besvarats av 65% kvinnor och 32 % män. Teamet har ett könsneutralt förhållningssätt där fokus i arbetet är våldsproblematiken. Det går därför av resultatet inte att utläsa vilka av klienterna som är våldsutövare eller våldsutsatta.

Resultatet av enkäten visar att:

- 83% upplever att deras psykiska hälsa förbättrats efter avslutat kontakt
- 81 % upplever att de fått lära sig alternativa strategier till våld
- 92 % upplever att kontakten med RVT var mycket tillfredställande och tillfredställande
- 67% upplevde att tidsperioden för kontakten var tillfredställande medan 29% hade önskat en längre kontaktperiod
- 95 % ansåg att RVT:s sätt att arbeta på gällande våld var tillfredställande

- 96% upplevde att deras förväntningar i kontakten med RVT uppfylldes.

Utvärderingen visar att samtliga har uttryckt att de upplevt kontakten med RVT som mycket tillfredsställande och att målen för klienten som sattes initialt i kontakten har uppnåtts.

Resultatet ger indikationer på att teamet använder adekvata arbetsmetoder och förhållningssätt.

Klienterna skattar att våldet har upphört eller minskat och att de fått hjälp och stöd efter avslutad stödkontakt. RVT har påbörjat arbetet med att följa upp resultaten över tid. Mätningar kommer att göras efter 6 månader för att se om våldet fortfarande upphört och klienten lever ett liv utan våld i nära relation. Resultaten från denna mätning kommer kunna mätas under 2016.

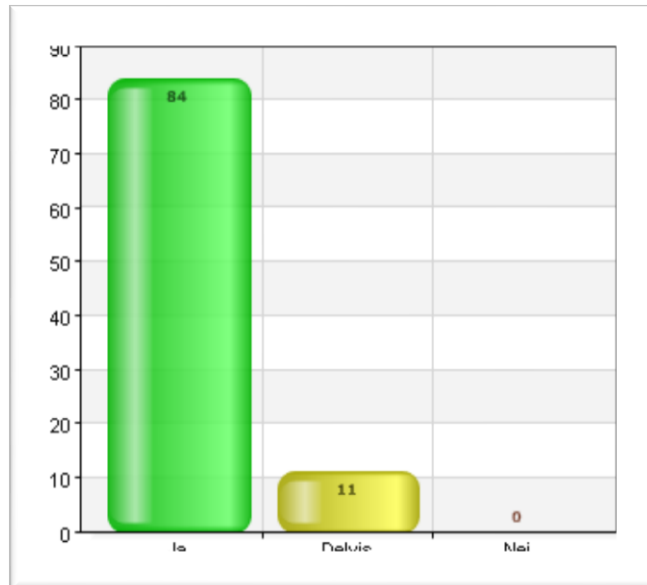
Klienterna upplever att de fått stöd och att de lever ett liv utan våld i nära relation både som tidigare våldsutsatt eller våldsutövare. Resultaten visar också att de våldsutsatta och våldsutövare får både praktisk hjälp, stöd och behandling kring sin problematik. Klienten sätts i centrum och resultaten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

Nedan följer några exempel från resultaten av enkätsvaren 2015:

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

Namn	Antal	%
Ja	84	88,4
Delvis	11	11,6
Nej	0	0
Total	95	100

Svarsfrekvens
97,9% (95/97)

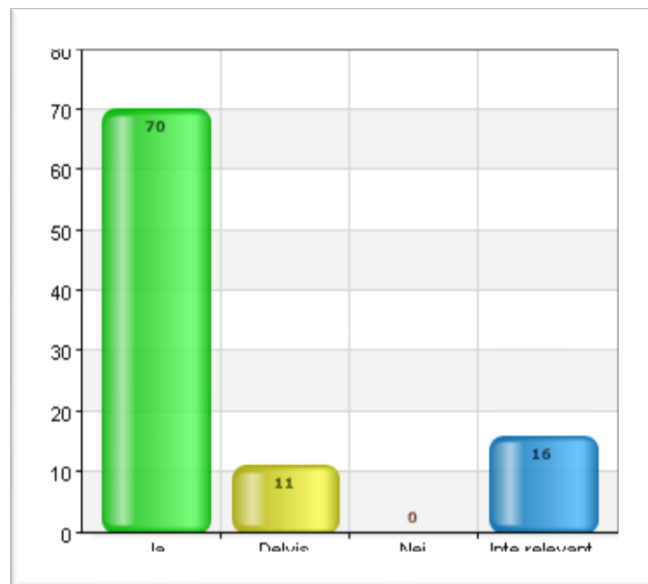


88% upplever att det arbetsmetoder RVT använder är tillfredställande.

Upplever du att du efter avslutad kontakt med Relationsvårdsteamet har lärt dig att hantera dina relationer utan att använda våld?

Namn	Antal	%
Ja	70	72,2
Delvis	11	11,3
Nej	0	0
Inte relevant	16	16,5
Total	97	100

Svarsfrekvens
100% (97/97)



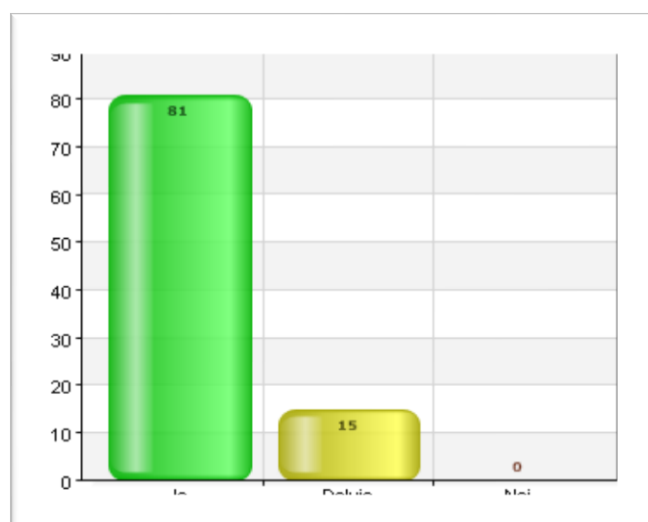
72 % upplever att de hanterar sina relationer utan använda våld och 11 % upplever detta delvis.

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

Namn	Antal	%
Ja	81	84,4
Delvis	15	15,6
Nej	0	0
Total	96	100

Svarsfrekvens

99% (96/97)

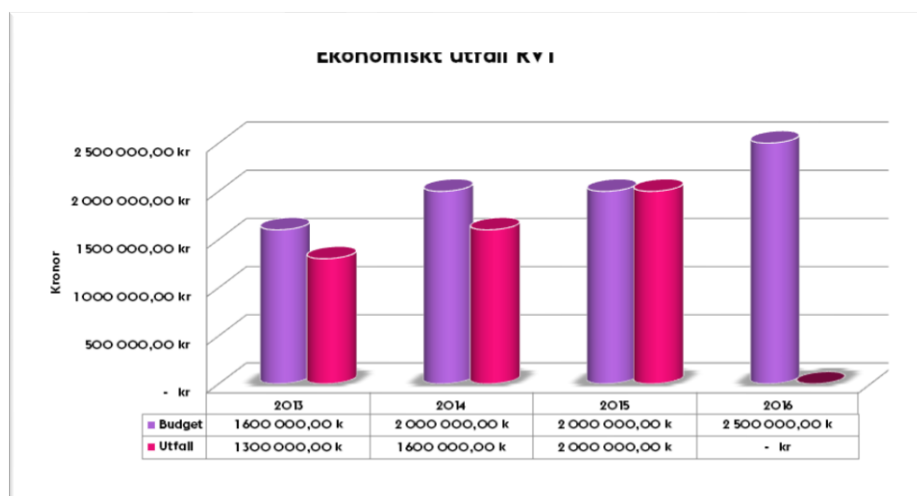


84% upplevde att deras förväntningar med RVT efter avslutad kontakt uppfylldes.

Alla resultat från enkäterna läggs in i ESMAKER som är ett datasystem där enkätsvaren skrivs in som sedan kan tas ut i statistik. Enheten lägger också in resultaten i ILS-en.

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

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



Verksamhetsåret 2013 hade RVT en budget på 1,6 miljoner kronor för insatsen skyddat boende. Resultatet sista december 2013 visade kostnaderna till 1,3 miljoner kronor. Vilket var ett överskott på 300 000 kronor i jämförelse med 2012 är det en minskning av kostnader för skyddat boende på ca 1,3 miljoner kronor.

2014 var budgeten lagd till 2 miljoner kronor för skyddat boende. Kostnaderna för skyddat boende 2014 uppgick till 1,6 miljoner kronor. Detta innebar ett överskott på 400 000 kronor.

2015 var budgeten lagd till 2 miljoner kronor för skyddat boende. Budgeten hamnade i balans då kostnaderna inte hamnade över 2 miljoner kronor. Budgeten för 2016 är lagd till 2.5 miljoner för vården. Budgeten beräknas vara i balans vid verksamhetsårets slut.

De kostnader RVT har budget för är insatsen skyddat boende. Det finns olika nivåer av skyddat boende där priset skiljer sig utifrån säkerhetsnivå och stöd. Kostnaden varierar utifrån antal familjemedlemmar som placeras. RVT gör placeringar utifrån behov av skydd vilket i sin tur påverkar kostnaderna. Den analys som görs är att kostnaderna gällande skyddat boende har minskat mycket då arbetet med de våldsutsatta har effektiviserats. Effektiviseringen har bestått i att vid placeringsärenden har arbetet intensifierats. Den praktiska hjälpen och stödet till de placerade i skyddat boende har förstärkts genom tätare uppföljningar och stödsamtal. Det praktiska stödet har även bestått i att finna andra boendeformer än att vara placerad länge på skyddat boende när behovet av skydd inte längre föreligger. Arbetet som utförs är att skriva förtursansökningar tillsammans med klient, att styrka med noggranna utredningar som klient erhåller och kan använda sig av till hyresvärdar för att få hyreskontrakt mer skyndsamt. De gedigna utredningarna används ofta i tingsrätten och ger en tydlig bild av hur våldet sett ut och våldsutövare kan bli dömda för det brott de begått.

RVT:s analys av de minskade kostnaderna totalt sett sedan 2012 är således att det beror på att kompetensen gällande våld i nära relation har samlats inom en enhet. Medarbetarna samordnar stödet och insatserna för klienten. Möjligheten för att våldsutövaren lämnar hemmet istället för den våldsutsatta och barnen tas alltid i beaktande efter en säkerhetsplanering. Våldsutövare erbjuds en tillfällig placering under utredningstiden. När det gäller de våldsutsatta arbetar vi aktivt med att finna olika lösningar till boendesituationen som exempelvis ansökan om förtur till bostad, kvarsittningsrätt av befintligt boende, byte av lås och kontaktförbud. Uppföljningen visar på att ärendemängden har ökat de senaste tre åren. Ett utvecklingsområde inför 2016 är att statistik kommer även att föras på telefonsamtal samt rådgivning som ges till klienter.

6 Från mål till uppföljning

6.1 Beskriv processen, det vill säga hur det gick till när ni tog fram årets verksamhetsplan och vilka överväganden ni gjorde när ni bestämde era mål.

De resultat vi fått 2014 och 2015 visar att våldsutövare och våldsutsatta anser att de fått adekvat hjälp och stöd att leva ett liv fritt från våld. Analyser gjordes utifrån klienternas anonyma enkätsvar. De visar att de metoder teamet använder, ger effekt i stödsamtalen till våldsutövare och våldsutsatta. I enheten analyseras resultaten kontinuerligt varje vecka på gruppmöten med chefer och medarbetare. Processen medför att både chefer och medarbetare ser vad teamet behöver vidareutveckla.

Framtagandet av målen för verksamheten genomfördes på en planeringsdag där både chefer och medarbetare medverkade. Syftet med målet är att klienterna skall få rätt stöd och hjälp och som ger avsedd effekt. Vårt mål är att enheten skall fortsätta utveckla arbetet med ett könsneutralt förhållningssätt i arbetet med våld i nära relationer.

Nämndmålet för verksamheten är: Den enskilde lever i relationer fria från hot och våld (Skärholmens stadsdelsnämnd).

Enhetsmålet är: Vårdsutsatta eller våldsutövande kvinnor och män informeras om Relationsvårdsteamet.

Förväntat resultat för 2016

93% av alla våldsutsatta samt våldsutövare upplever att våldet har upphört efter avslutad kontakt med Relationsvårdsteamet.

Måltalet lades på 93 % då våldet i sin helhet skall ha upphört för både våldsutövare och våldsutsatta. Genom att varje ärende är unikt och våldet kan ha olika karaktär, skall våldet i sin helhet ha upphört för att kunna mäta ett lyckat resultat.

Enkäten där klienterna efter avslutad kontakt med RVT fyller i, är framtagna tillsammans med medarbetarna. Medarbetare och chefer träffades i strukturerade möten vid flera tillfällen för att ta fram frågor och materiel.

Övervägande gjordes kring att mäta resultat efter avslutad stöd/behandling. Målet är att personer som ansöker om stöd av RVT upplever att de fått stöd och hjälp med sin problematik efter avslutad kontakt.

Ett mål som antogs för RVT är att antalet personer som redan har kontakt med socialtjänsten och remitteras till RVT under 2015 skall öka. Målet var att antalet vuxna och barn som lever i våld i nära relation skall utredas och få stöd och skall uppgå till 260 individer i stadsdelen. Den mätning som gjordes vid 2015 avslut visade att 306 individer blivit kända, vilket visar en ökning. RVT för statistik på antalet barn, kvinnor och män som aktualiserats under ett år. Det förs även statistik på ärendemängd samt på insats beslut. Det som inte statistikförs i dagsläget är alla telefonsamtal som inkommer till teamets bemannade jourtelefon samt den rådgivning som ges till interna aktörer, externa aktörer samt till klienter.

Dessa är kända för teamet men statistik har inte förts. Detta är ett utvecklingsområde inför 2016.

- a. Skriv era mål. Under varje mål ska ni skriva förväntat resultat(vad är det ni vill uppnå?), arbetssätt(hur arbetar ni för att nå resultatet?) och hur avser ni att följa upp(hur tar ni reda på att ni nått förväntat resultat?).**

Målet för verksamheten 2015 var att den enskilde lever i relationer fria från hot och våld. Förväntat resultat var att 60 % av de klienter som haft stöd från RVT skulle uppleva att våldet har upphört. Vi kan se på resultaten ovan (resultat) att siffrorna överstiger 60% där våldet upphört. Av denna anledning ändrades målet inför 2016 då målet lades på 93%. Måltalet lades på 93 % då våldet i sin helhet skall ha upphört för både våldsutövare och våldsutsatta. Våldsutövare skall efter avslutad kontakt ha hittat alternativa lösningar än att ta till våld.

Våldsutsatta skall uppleva att det fysiska, sexuella, psykiska och materiella våldet upphört. Genom att varje ärende är unikt och våldet kan ha olika karaktär, skall våldet i sin helhet ha upphört för att kunna mäta ett lyckat resultat.

Mål 1

Nämndmålet för verksamheten är: Den enskilde lever i relationer fria från hot och våld (Skärholmens stadsdelsnämnd).

Enhetsmålet är: Våldsutsatta eller våldsutövande kvinnor och män informeras om Relationsvårdsteamet.

Förväntat resultat för 2016

93% av alla våldsutsatta samt våldsutövare upplever att våldet har upphört efter avslutad kontakt med Relationsvårdsteamet.

För att nå målen arbetar RVT enligt Skärholmsmodellens fem faser samt de metoder som har presenterats under punkterna 1.5 och 1.6. Genom detta strukturerade arbete kan medarbetarna följa klienten och att målet för arbetet uppfylls.

Klienten gör tillsammans med socialsekreteraren en handlingsplan med mål som skall uppnås under kontakten med RVT. Hur ser våldet ut, vilket stöd önskar klienten för att leva ett liv utan våld i nära relation, vad skall klient och socialsekreterare tillsammans uppnå samt tidsram.

Detta skapar tydliga mål för klienten och vad klienten och socialsekreteraren skall uppnå tillsammans. Klienten får tydliggöra sina förväntningar på stödet i sin problematik kring våldet och vilket resultat hen vill uppnå.

För att flera våldsutsatta och våldsutövare skall få information om RVT har teamet arbetat aktivt med att informera flera externa samarbetspartners om teamets existens samt dess arbetsmetoder. Genom dessa informationsträffar kom flera hjälpsökande klienter och önskade kontakt och stöd av teamet. RVT informerar kontinuerligt andra enheter i förvaltningen om dess arbete samt hur dessa enheter kan gå tillväga för att remittera ärenden till teamet. Teamet informerar även nyanställda i förvaltningen löpande.

RVT kommer att fortsätta utveckla arbetet gällande de uppsatta mål som sats. Det mål RVT har i dagsläget är att de personer som ansöker om stöd av RVT skall uppleva att de fått stöd och hjälp med sin problematik efter avslutad kontakt med teamet.

De resultat som inkommit är tillfredställande. Under 2015 har svar inkommit från 97 av 100 lämnade enkäter till klienter. Enkäterna har besvarats både av våldsutövare samt våldsutsatta. Av de svar som inkommit har enkäten besvarats av 65% kvinnor och 32 % män.

Mål 2

För att nå goda resultat inom enheten är det av stor vikt att alla medarbetare har rätt kompetens för sitt uppdrag samt att de är insatta i det arbete som behöver utföras för att nå verksamhetens mål. Mål för detta har av denna anledning sats.

Nämndmål: Chef och medarbetare har en gemensam bild av uppdraget och rätt kompetens för att nå verksamhetens mål (Skärholmens stadsdelsnämnd).

Förväntat resultat

Minst 90 % av medarbetarna anser att de är insatta i sin arbetsplats mål.

Enhetsmål: Chef och medarbetare har en gemensam bild av uppdraget och rätt kompetens.

Förväntat resultat

AMI 91 % ska behållas.

Stadsdelsförvaltningens verksamheter kännetecknas av god kvalitet där brukaren/medborgaren står i centrum. Enhetens mål preciseras i dialog med medarbetarna vid medarbetarsamtal och vid arbetsplatsträffar. Chefer och medarbetare har därmed en gemensam bild av vad arbetet ska leda till. Delaktighet ger förutsättningar för engagemang i hur verksamheten ska utvecklas och förbättras.

Varje medarbetare har en individuell utvecklingsplan som tagits fram tillsammans med chefen. Det är tydligt för medarbetaren vilka krav och förväntningar som ställs på både prestation och utveckling. Utveckling av medarbetarnas kompetens har sin grund i verksamhetens behov. Detta följs upp i det årliga medarbetarsamtalet samt i medarbetarenkäten.

För att säkra att stadsdelsförvaltningen långsiktigt har rätt kompetens för att nå uppsatta mål utvecklades den systematiska planeringen i kompetens- och bemanningsfrågor. En kompetensbaserad rekryteringsprocess säkerställer att den enskildes kompetens är avgörande och att ingen diskriminering sker, vilket sannolikt också ökar mångfalden både bland medarbetare och bland chefer.

Inom enheten fortlöper en levande diskussion om vårt uppdrag och mål från ärendedragningar till enhetsmöten och APT. I samverkan med andra enheter klargör vi vårt uppdrag och lyssnar in ideér som kan utveckla vårt uppdrag.

Kunskapen ska utvecklas. Medarbetarna ska känna sig hemma i att leta vilka metoder som ger bra resultat för respektive område. Nationella riktlinjer för våld i nära relation ska användas. Den beprövade erfarenheten i gruppen skall tas tillvara.

6.2 Beskriv hur er planering för årets uppföljning ser ut.

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

7 Resursanvändning

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

Resurserna används till kompetensutveckling gällande spetskompetens i ämnet våld i nära relation. RVT deltar aktivt i de utbildningar som anordnas av Länsstyrelsen och Socialstyrelsen när det gäller kompetensutveckling, metodstöd samt i arbetet med handläggning av ärenden gällande våld i nära relation.

Dessa ärenden skall handläggas enligt de riktlinjer som är beslutad av Kommunfullmäktige.

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

Genom att RVT ansvarar för implementering samt utbildning av hur FREDÅ kortfrågor kan användas tar stadsdelen tillvara de befintliga resurser av kompetens som finns i teamet. En stor del av de utbildningar som RVT håller för andra och som teamet deltar i hålls i förvaltningens egna lokaler.

RVT är beroende av en god samverkan med andra enheter och myndigheter då klienterna oftast har en mångfacetterad problematik. Av denna anledning informerar teamet kontinuerligt andra enheter och myndigheter om dess verksamhet, våldets konsekvenser och vikten av samarbete. Samverkan bidrar till att ärendehandläggningen effektiviseras exempelvis genom att alla parterers spetskompetens tas tillvara för att tillsammans kunna tillgodose klientens behov.

RVT har tryckt foldrar och affischer med information om dess verksamhet för att kunna nå ut till medborgarna i stadsdelen. Dessa foldrar och affischer finns tillgängliga på exempelvis Medborgarkontoret och övriga interna och externa samarbetspartners i närområdet. Detta innebär att RVT på ett enkelt sätt når ut till dess medborgare. Detta bidrar till att medborgarna i stadsdelen kan ta del av de resurser i form av stöd gällande våld i nära relation som finns.

RVT samverkar med andra enheter internt i förvaltningen samt med andra myndigheter, organisationer, Polis och Landsting.

RVT har ett miljötänk när det gäller utskrift av dokument. Utskrift sker dubbelsidigt. Pappers- och källsortering sker på arbetsplatsen. Vi använder stadsdelens egna resurser inom IT- stöd och stadens egna social system i den mån det är möjligt. Kommunala färdmedel används i så stor utsträckning det är möjligt.

8 Utveckling

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

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

I den senaste versionen av enkäten har teamet klarspråksgranskat den för att göra enkäten tillgänglig för så många som möjligt. RVT kommer att fortsätta utveckla arbetet med RBS (Resultatbaserad styrning). En målsättning är att följa upp resultatet över tid.

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

Ett utvecklingsområde som påbörjades under 2015 är planering av uppstartande av gruppverksamhet för våldsutsatta och våldsutövare. Detta arbete har påbörjats under våren 2016.

De synpunkter RVT fått in gällande förbättringar är som tidigare beskrivet att stödsamtalstiden ibland kan upplevas för kort för klienterna. Åtgärden för förbättringsförslaget är att påbörja gruppsamtal med klienter där de kan få fortsatt stöd efter avslutad individuell behandling/stödsamtal. Detta för att upprätthålla stöd och få nya kontakter med andra som upplevt samma situation.

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

RVT är en liten arbetsgrupp vilket leder till att det blir sårbart vid frånvaro av medarbetare. Verksamheten är till viss del akutstyrd och har alltid en bemannad jourtelefon under kontorstid. RVT är beroende av en god samverkan med andra enheter och myndigheter då klienterna oftast har en mångfacetterad problematik. Av denna anledning informerar teamet kontinuerligt andra enheter och myndigheter om dess verksamhet, våldets konsekvenser och vikten av samarbete.

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

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

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

Styrkor

- RVT har utarbetat strukturerade och tydliga rutiner för medarbetarna i sitt arbete med våldsutsatta och våldsutövare. Detta leder till ett likvärdigt bemötande och ökar rättssäkerheten.
- Vi använder till exempel vår egen utformade utredningsmall, FREDAs materialet, MI-förhållningssätt- och verktyg samt KBT-formulär. Utifrån de tydliga rutinerna skapas förutsägbarhet och trygghet i verksamheten. Ytterligare en styrka med de tydliga rutinerna och det strukturerade arbetssättet är att introduktion av nyanställda underlättas.

- RVT deltog under 2015 i Stockholms stads kvalitetsutmärkelse och vann hedersomnämmandet för sin verksamhet. Detta har lett till att RVT:s verksamhet och arbetssätt har spridits både nationellt och internationellt.
- En styrka med RVT arbetssätt är att det är samma socialsekreterare som möter klienten från utredning till insats (fas 2-4 i manualen). Det innebär att det är samma person som håller i utredningen och i stödsamtal vilket skapar allians, trygghet och möjligheter.
- En styrka är att kontakten med RVT är frivillig, vilket ökar klientens motivation till förändring.
- I verksamheten finns möjlighet för individuella bedömningar inbyggt i strukturen. Individens behov prioriteras alltid vilket innebär att exempelvis en person i en akut kris kan få stödsamtal innan utredning påbörjas. Ytterligare en möjlighet kan vara att en klient kan få insats i form av skyddat boende efter en riskbedömning för att sedan påbörja utredning.

Svagheter

- Genom att RVT tagit fram nya arbetsmetoder som kombineras med gamla beprövade arbetssätt vet teamet inte vilken effekt detta alltid ger för klienterna på förhand.
- När det gäller klienter med mindre motivation kan frivilligheten ses som en svaghet eftersom det då sker fler avbrott i kontakten. Klienter med våldsproblematik är svårare att nå och motivera till förändringsarbete och vi ser det som ett utvecklingsområde.
- I de ärenden där det framkommer att barn har bevittnat eller utsatts för våld finns en skyldighet att göra en orosanmälan. Detta kan leda till att samarbetsalliansen med klienten påverkas, vilket vi ser som en eventuell risk för avbrott.

Möjligheter

- Genom att kontinuerligt följa resultaten från klienterna mäter teamet om de nya arbetsmetoderna som använts ger avsedd effekt och om det inte gör det så kan de avbrytas.
- RVT använder sig av rollspel med varandra i teamet och filminspelning i sin metodutveckling. Detta för att säkerställa kompetensutvecklingen innan den används med klienterna.

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

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

RVT deltar i gemensamma utbildningar med andra stadsdelar och myndigheter, vilket ger möjlighet till kunskaps- och erfarenhetsutbyte. RVT deltar även i olika nätverk gällande våld i nära relation, vilket också ger möjlighet till kunskaps- och erfarenhetsutbyte. RVT tar aktivt del av ny forskning genom Nationellt Centrum för kvinnofrid (NCK). RVT förekommer även som gott exempel i NCK:s kunskapsbank.

I regelbunden extern handledning får teamet möjlighet att ta del av varandras och handledarens erfarenheter och kunskaper och på så sätt förfinas arbetsmetoderna. RVT har hållit i utbildningar för andra kommuner och deras arbete med våld i nära relation. MI-manualen har varit en viktig del i utbildningen.

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

Åtta kommuner har kommit på studiebesök för att se hur Skärholmsmodellen fungerar i arbetet med våld i nära relation. Ett flertal stadsdelar i Stockholm har också besökt Skärholmen och RVT för att se om de kan bygga egna verksamheter med liknande arbetssätt.

RVT har också ett kunskapsutbyte internationellt genom ett samarbete med Smile of the Child i Grekland och ett tätt samarbete med dess grundare och ordförande Konstantinos Giannopoulos. Smile of the Child är en organisation som ger stöd till våldsutsatta barn och föräldrar.

RVT har två år i rad blivit inbjudna och rest till Grekland för att utbilda socialsekreterare och psykologer som arbetar med barn och vuxna. Vid dessa träffar har RVT föreläst om hur teamet arbetar med våld i nära relation.

Teamet har också därigenom fått kunskap om hur de arbetar i Grekland och har kunnat ta vissa delar till oss i vårt arbete här i Stockholm.

RVT:s arbete med våld i nära relation har under 2015 och 2016 uppmärksammats av både nationell och lokal press. Teamet har även uppmärskammats i olika sociala media. Under 2015 och 2016 har ett flertal kommuner i landet samt andra stadsdelar gjort studiebesök hos RVT. Teamet har i dagsläget fått ett flertal förfrågningar till studiebesök. Syftet har varit att få information om Skärholmsmodellen samt ett intresse att skapa liknande verksamheter.

RVT:s arbete har också uppmärksammats internationellt. Teamet har fått en inbjudan av regeringskansliet, svenska ambassaden i Aten att hålla en föreläsning samt en workshop gällande våld i nära relation på Akropolis museet under November 2016. På detta evenemang kommer flera yrkesverksamma inom området våld i nära relation, svenska och grekiska politiker samt forskare att delta.

RVT var representerad på Greklandsmässan "Grekland Panorama" i Stockholm 2015 med teamets arbete och gemensamma samarbete internationellt med Smile of the child. Det har varit en inspiration att se hur Skärholmsmodellen i arbetet med våld i nära relation fungerar och att kunskap kan spridas i staden, utanför staden och internationellt.

RVT önskar sprida kunskapen hur arbetet med våld i nära relation kan bedrivas och på det sättet kunna hjälpa vuxna människor att leva ett liv fritt från våld och barn som kan växa upp i en miljö fritt från hot och våld i hemmet.



Bild: RVT – gruppen: socialsekreterare/behandlare.

Från vänster, övre raden: Milete Solomon, Caroline Ekström, Senija Sahbegovic, Hedvig Perjus.

Nedre raden, från vänster Nalan Demirörs, Jan Hämler och biträdande enhetschef Anna Tsekas i mitten.

9. Referenser

Gustafsson, L., (2011). Framtid blir inte, den skapar vi tillsammans. Uppsala

Nationellt centrum för kvinnofrid, (2014). Våld och hälsa- en befolkningsundersökning om kvinnors och mäns våldsutsatthet samt kopplingen till hälsa. Uppsala: Uppsala universitet.

Nationella trygghetsundersökning (NTU), (2013). Om utsatthet, trygghet och förtroende, Rapport 2014:1. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.

Isdal, P., (2001). Meningen med våld. Stockholm: Gothia.

10. Bilaga (Brukarenkäten)

Utvärdering av din kontakt med Relationsvåldsteamet

Dina tankar, upplevelser och synpunkter gällande din kontakt med Relationsvåldsteamet är väldigt viktiga för oss. Genom din medverkan får Relationsvåldsteamet möjligheten att förbättra och utveckla sin verksamhet. Läs igenom frågorna och kryssa dina svar i rutorna. På några av frågorna har du även möjligheten att skriva dina synpunkter. Du och dina svar kommer att vara anonyma.

Kön

☐ Kvinna

☐ Man

Vilken relation har du till personen/personerna som föranledde din kontakt med Relationsvåldsteamet?

☐ Nuvarande partner

☐ Före detta partner

☐ Förälder

☐ Annan släkting

☐ Vuxet barn

☐ Annan

.....

Efter avslutad kontakt med Relationsvåldsteamet upplever du att det:

Fysiska våldet upphört ☐ minskat ☐ ökat ☐ inte
förekommit ☐

Psykiska våldet upphört ☐ minskat ☐ ökat ☐ inte
förekommit ☐

Sexuella våldet upphört ☐ minskat ☐ ökat ☐ inte
förekommit ☐

Ekonomiska våldet upphört ☐ minskat ☐ ökat ☐
inte förekommit ☐

Materiella våldet upphört ☐ minskat ☐ ökat ☐
inte förekommit ☐

Försummelse upphört ☐ minskat ☐ ökat ☐
inte förekommit ☐

**Har din psykiska hälsa efter avslutad kontakt med
Relationsvårdsteamet blivit:**

- ☐ Bättre
- ☐ Sämre
- ☐ Oförändrad

**Upplever du att du efter avslutad kontakt med
Relationsvårdsteamet har lärt dig att hantera dina
relationer utan att använda våld?**

- ☐ Ja
- ☐ Delvis
- ☐ Nej
- ☐ Inte relevant

**Hur upplever du ditt livs- och handlingsutrymme efter
avslutad kontakt med Relationsvårdsteamet?**

- ☐ Ökat
- ☐ Minskat
- ☐ Oförändrat

**Hur upplevde du din kontakt med
socialsekreteraren/behandlaren på
Relationsvårdsteamet under kontaktperioden?**

- ☐ Mycket tillfredställande
- ☐ Tillfredställande
- ☐ Mindre tillfredställande
- ☐ Inte alls tillfredställande

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

- ☐ Ja
- ☐ Delvis
- ☐ Nej

Hur lång tid har du haft kontakt med Relationsvåldsteamet?

- ☐ 1-3 månader
- ☐ 3-6 månader
- ☐ 6-9 månader
- ☐ 9-12 månader
- ☐ 1 år och längre

Upplever du att tidsperioden du hade kontakt med Relationsvåldsteamet var tillräcklig?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

Specificera gärna:

.....

.....

.....

.....

.....

**Upplever du efter avslutad kontakt med
Relationsvårdsteamet att dina förväntningar och mål
som du hade med kontakten uppfylldes?**

- ☐ Ja
☐ Delvis
☐ Nej

Specificera

gärna:.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tack för din medverkan!

/Relationsvårdsteamet