



FoU arbetsrapport 38:2022

Utvärdering av länsgemensamt HVB-hem i Fyrbylund

Halvtidsrapport

Maj 2022

Bo Davidsson

FoU Centrum för vård, omsorg och socialt arbete
Kommunerna i Boxholm, Kinda, Linköping, Mjölby, Motala, Vadstena, Ydre,
Åtvidaberg och Ödeshög samt Linköpings universitet

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	2
1.1 Bakgrund.....	2
1.2 Utvärderingens syfte och design	3
2. UPPSTART AV VERKSAMHETEN - VÅREN 2020	5
2.1 Styrgruppens uppfattning om satsningen – uppstart	5
2.2 Metodgruppens uppfattning om satsningen - uppstart.....	7
2.3 Medarbetarnas uppfattning om satsningen - uppstart	9
3. IMPLEMENTERING DEL I - HÖSTEN 2020.....	10
4. IMPLEMENTERING DEL II – VÅR OCH HÖST 2021	12
4.1 Intervjuer med representanter för styrgruppen – januari och februari 2021	12
4.2 Intervju med styrgruppen hösten 2021	14
4.3 Enkät till medarbetare vår och höst 2021.....	15
4.4 Fritextsvar från medarbetarenkäten	18
5. INTERVJUER MED KOMMUNREPRESENTANTER	20
6. AVSLUTANDE KOMMENTARER.....	22
6.1 Utvärderingens huvudresultat	22
6.2 Några reflektioner om satsningen på ett länsgemensamt HVB-hem och utvärderingen	25
6.3 Slutord	26

1. INLEDNING

I föreliggande arbetsrapport redovisas en sammanställning från utvärderingen av det länsgemensamma HVB-hemmet Fyrbylund för perioden våren 2020 till hösten 2021. Rapporten utgör en ”halvtidsrapport” och kommer att följas av en slutrapport då utvärderingen avslutas. Utvärderingen genomförs av FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete i samarbete med Barn- och ungdomspsykiatriska forskningsenhet, Region Östergötland.

1.1 Bakgrund

Enligt det samverkansavtal som tecknats av styrgruppen Samråd vård och omsorg (HSN 2019–687) mellan kommunerna i Östergötland och Hälso- och sjukvårdsnämnden Region Östergötland beskrivs att syftet med att starta ett gemensamt hem för vård och boende (HVB) riktat till barn och ungdomar 13 – 17 år är att stärka samplanering och utveckla vården för de mest utsatta barnen. Målgruppen är pojkar och flickor i åldern 13 – 17 år med allvarlig psykosocial problematik i kombination med psykiatriska tillstånd där öppenvården inte bedöms som tillräcklig.

Målsättningen är att genom samverkan kunna erbjuda ungdomar med en komplex behovsbild en samordnad vård från barn- och ungdomspsykiatri och kommunernas socialtjänst. Detta innebär också att utveckla en ekonomiskt och kvalitativt hållbar vårdkedja för målgruppen, samt fungerande samplanering mellan lokal öppenvård i kommunerna och regionen. Vidare är målsättningen att tillvarata familjernas egna resurser och tillsammans med relevanta aktörer också inkludera familj, skola, fritid etc. Insatsen erbjuds som bistånd enligt socialtjänstlagen (SoL) eller på grund av ett omhändertagande enligt lag med särskilda bestämmelser om vård av unga (LVU).

En strategisk styrgrupp har inrättats bestående av en chef från vardera Linköpings, Norrköpings, Motala, Mjölby och Ödeshögs kommuner samt regionens verksamhetschefer för barn- och ungdomspsykiatri. HVB-hemmet planerades från början att ha 10 platser. Enheten organiserades med en föreståndare och grundbemanningen uppgår till 14 årsarbetare dagtid och 3 årsarbetare nattetid och omfattar psykolog, socionomer, läkarresurs och sjuksköterska. Regionen svarar för 25 - 30 procent och kommunerna för 70 - 75 procent av grundbemanningen. Ambitionen är att verksamheten ska ha hög kompetens inom psykiatri och socialt behandlingsarbete och ska kunna även innebära fördjupade bedömningar kring utvecklingsrelaterade funktionsnedsättningar (ofta neuropsykiatriska), traumabearbetning samt förstärkt stöd vid hemgång/utslussning med möjlighet till växelvis boende mellan HVB och hemmet.

Kompetensutveckling och handledning ska ske löpande och ansvaret åvilar respektive chef som i samråd ska verka för att verksamheten når målen. Verksamheten följs upp vad gäller beläggning, antal placeringar, placeringsorsak, inskrivningstid, samverkansparter etc. och eventuella behov av ändring/komplettering påtalas till strategiska styrgruppen. Verksamhetens utvecklingsarbete kopplas till kommunernas och regionens FoU-verksamheter vad gäller uppföljning ur ett långsiktigt perspektiv i syfte att utveckla såväl verksamheten som kvalitets- och resultatuppföljning av densamma.

1.2 Utvärderingens syfte och design

Utvärderingen genomförs av FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete i samarbete med Barn- och ungdomspsykiatriska forskningsenhet, Region Östergötland.

Syftet med utvärderingen är att ge kunskaper som belyser utvecklingen av satsningen på ett länsgemensamt HVB, hur väl man har lyckats att starta en verksamhet som motsvarar det beskrivna uppdraget, samt vilket mervärde satsningen resulterar i för ungdomarna, deras familjer och berörda yrkesverksamma parter inom kommunerna och Region Östergötland.

Designen av utvärderingen innebär att involvera ingående parter på ett aktivt sätt genom en interaktiv design där problem/frågeställningar, datainsamling, analys och tillämpning/spridning av resultat genomförs i en gemensam process men som samtidigt innehåller en tydlig rollfördelning mellan utvärderare och ingående parter. I designen byggs goda möjligheter in vad gäller regelbunden återföring och analys av resultat och erfarenheter. I designen ingår att verksamheten bidrar med en medforskarresurs omfattande sammanlagt 20 procent med 10 procent från kommunerna och 10 procent från Regionen.

Frågeställningar

1. Leder det nya arbetssättet i länsgemensamt HVB till stärkt samplanering och vilken effekt nås med detta?
2. Hur har samordnad vård utvecklats och vilken effekt har den gett för att uppnå enklare och effektivare processer?
3. I vilken utsträckning tillvaratas individens och familjens resurser, hur och vilket mervärde detta har lett till?
4. I vilken grad har olika aktörer involverats, vad är effekten av detta och vilket mervärde har skapats?

Utvärderingen har fyra fokus:

- Process, organisering och arbetssätt (FoU)
- Medarbetare och personal (FoU & RÖ)
- Klienter och anhöriga: Psykiatri (RÖ)
- Klienter och anhöriga: Socialt behandlingsarbete (FoU & RÖ)

I utvärderingen arbetar FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete tillsammans med Barn- och ungdomspsykiatriska forskningsenhet, Region Östergötland med samtliga moment men med en viss fördelning av huvudansvar för fokus enligt ovan.

Datainsamlingar

Datainsamling med fokus på organisering, arbetssätt, medarbetare och intressenter omfattar:

- Dokument
- Intervjuer/fokusgruppsintervjuer och enkäter med representanter från kommunerna och regionen, föreståndare för verksamheten och medarbetare
- Loggböcker från medarbetare
- Intervjuer med relevanta intressenter, t ex remittenter, skola etc.

Datansamlingen med fokus på klienter och anhöriga omfattar:

- Familjefunktion (SCORE-15)
- Självskadebeteende (DSHI-9)
- Svårigheter med känsloreglring (DERS-16)
- Upplevelse av hälsa och välmående (KIDSCREEN)
- Psykiatrisk symtomatologi (SDQ)
- Tillfredsställelse med vård (ESQ)
- Registerstudie
- Journalstudier socialtjänsten och BUP-journal
- Fyrbylunds egen dokumentation klienter och anhöriga.

Aktiviteter i utvärderingen

I tabellen nedan redovisas de aktiviteter i utvärderingen till och med sen höst 2021.

Tidsperiod	Aktiviteter
Vår 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus på förväntningar och uppstart. Intervjuer med styr-, metodgrupp och medarbetare. • Enheten svårt drabbad av covid
Höst 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus på uppstart och implementering av arbetssätt. Intervjuer med styrgrupp, medarbetare, loggböcker.
Vår – höst 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus fortsatt på implementering av arbetssätt samt design av klientstudien och etikansökan och återkoppling och dialog. • Intervjuer och enkäter till medarbetarna. Intervjuer med remittenter. • Klientstudien startar.

Enligt den ursprungliga planen avsågs att utvärderingen startar våren 2020 med fokus på förväntningar och uppstart, fortsätter höst 2020 och vår 2021 med fokus på implementering och utveckling av verksamheten, samt att utvärderingen avslutas hösten 2021 med analys och avrapportering. Denna tidsplan fick dock revideras, i hög grad på grund av att enheten drabbades av pandemin vilket kraftigt försenade arbetet att etablera verksamheten. Det är mot denna bakgrund som föreliggande ”halvtidsrapport” nu beskriver processen fram till och med tidig vår 2022. I skrivande stund är det svårt att ange en tidpunkt då utvärderingens slutrapport kommer att publiceras.

2. UPPSTART AV VERKSAMHETEN - VÅREN 2020

I detta avsnitt redovisas en sammanställning av hur ledamöter i styrgruppen, metodgruppen samt medarbetare uppfattar förutsättningarna för det länsgemensamma HVB-hemmet i Fyrbylund. Framställningen baseras på intervjuer som genomfördes under våren 2020.

2.1 Styrgruppens uppfattning om satsningen – uppstart

Bakgrund, motiven för satsningen

Respondenterna beskriver att satsningen handlar om kommun och regionpsykiatri och de problem som man har brottas med är vem som ska ta ansvaret och vem som bedömer behov. Det möter upp den ökade psykiska ohälsan hos barn och unga. Nu kan kommunerna och regionen blir en part och jobba åt samma håll. Alla kommuner tampas med samma problem och man behöver hitta lösningar. I och med satsningen får man nu en möjlighet att hitta en samsyn kring ungdomarnas behov och kunna jobba för att det ska bli så bra som möjligt.

Förhoppningen är att inte barn ska hamna mellan stolarna och att man nu kan placera på ett ställe, kunna möta upp med den kompetens som behövs och då veta vad som händer och vad ungdomarna får. Det är unikt att man har ett behandlingshem tillsammans mellan kommun och region, vilket inte finns någon annanstans.

Styrgruppens roll

Respondenterna beskriver att man fått uppdraget från kommunerna har gett oss uppdraget och att LGVO har gett mandat. Uppgiften omfattar att både styra, påverka innehåll och hålla i inriktningen samt följa upp resultat. Man nämner också vikten av att kommunicera och lösa vardagsproblem mellan kommun och region, kommunicera med kommunerna och olika parter och försöka se det utifrån ett länsperspektiv. Detta uppfattas även kunna underlätta och skapa lösningar i arbetet utanför HVB-hemmet.

Utmärkande för satsningen

På frågan om vad som är utmärkande för satsningen nämns vikten av helhetssyn på ungdomarnas situation, problematik och psykiska hälsa. Det unika är att både psykiatri och socialtjänst arbetar för samsyn och samverkar. Att vi inte bara diagnostisera utan att även använda olika kunskaper och kompetenser om hur ungdomen ska fungera i vardagen. Viktiga

faktorer som nämns är att ta hänsyn till nätverk, skola, familjen och att ha fokus på det som fungerar i vardagslivet, och inte bara det som inte fungerar.

Tidigare har man placerat och kommunen har haft huvudansvaret för placeringen och då kunde det hända att man tappade kopplingen till BUP och att det har varit fragmenterat. Nu kan man få till vårdplaner i samma verksamhet, skapa ett dynamiskt och gemensamt ansvar och kan använda gemensamma resurser på ett bättre sätt.

Komponenter i arbetet

Respondenterna anger att det systemiska tänkandet är grunden för arbetet på Fyrbylund. Arbets sättet är involverande med hög intensitet och hög delaktighet för ungdomar och deras familjer. Man arbetar med team med olika professioner från både psykiatri och socialtjänst. Syftet är att ungdomen ska hem och att de ska förändras vilket innebär att även föräldrarna måste vara aktiva och förändra saker. Det uppfattas om mycket viktigt att ungdom och familj känner sig delaktiga från början när man gör planen och att det utgår från problembilden och vad man ska komma tillrätta med. Detta måste vara transparent så alla förstår och vad ungdomen och vad kan familjen göra.

Vidare beskrivs det som viktigt att hitta samarbete med redan berörda aktörer. Om ungdomen har en bra kontakt med BUP ska den fortsätta. Om de får familjebehandling någon annan stans ska man ha kontakt med dem. Om inte familjen kan engageras kan det bli problematiskt. Det kan vara så att man redan från början vet att det inte är lämpligt att ungdomen flyttar hem, då kan man jobba mot ett ungdomsboende. Viktigt att även kunna lyfta frågor med skolan kring strategiska frågor eller andra förvaltningar.

Man poängterar dock att styrgruppen är strategiskt styrande. Fyrbylund arbetar på uppdrag av placeringsansvarig socialsekreterare och att styrgruppen inte går in i något runt ungdomarna. Varje ungdom gör upp planering med socialsekreteraren vilken är ansvarig från kommunens sida.

Satsningens förutsättningar

Medlemmarna i styrgruppen beskriver det som en seriös satsning vilket ställer krav. Förutsättningarna för att utveckla ett bra samarbete förväntas öka vilket kan leda till en mera samordnad vård och behandling. Men man beskriver också att man har bra resurser och bra kompetens i arbetsgruppen, både från kommun och från BUP. Man nämner också att det är positivt att satsningen får ta lite tid och inte stressas fram vilket ger goda förutsättningar för att lyckas. Beläggningen behöver inte vara uppe från början. Och man kan verka för att fylla på platserna med rätt målgrupp. Mycket att arbetet på ett HVB uppfattas vila på föreståndaren och på kompetens och kontinuitet i arbetsgruppen, viktigt också att personalen är stabil och trygg och kan hållbara dåligt mående. Personalen måste tro på idén.

Förhoppningen är att så många ungdomar som möjligt ska få den vård och stöttning som de behöver och att båda huvudmännen ska kunna samverka och att detta ska minska antalet omplaceringarna för ungdomarna. Man ska inte ges möjlighet att falla mellan stolarna. Det är

viktigt att intervjua ungdomar och deras familjer om vad de har de tyckt om placeringen, om de tycker de att de fått rätt stöd och behandling.

Satsningen beskrivs som en möjlig kunskapskälla. Om resultaten blir bra är det intressant att titta på om arbetssättet kan appliceras i andra sammanhang, exempelvis kanske leda till fler boenden i andra städer med samma styrgrupp.

2.2 Metodgruppens uppfattning om satsningen - uppstart

Bakgrund till satsningen

Kommuner och regioner behövde hitta en annan vårdform för att möta de mest utsatta ungdomarna. Det fanns en gemensam önskan att göra något emellan kommunerna både på politisk och tjänstemannanivå. Man hade sett att vårdkedjorna inte hade fungerat så bra för de här ungdomarna. Följande citat illustrerar:

Vi har tittat på olika former för hur ett HVB skulle se ut och kommit fram till att avtalsamverkan var det bästa. Behovsbilden och önskan att göra det här tillsammans har funnits länge utan att vi har hittat formen för det.

Utmärkande för läns-gemensamt HVB-hem

Det utmärkande beskrivs vara behandlingen och samarbetet vilket yttrar sig i arbetet med att få ihop kommunerna, samt att få ihop behandlingen, både socialt och med BUP. I detta sammanhang är det centralt med en gemensam syn på de olika delarna och att det är integrerad socialtjänst och BUP och att ungdomarna får rätt insats direkt.

Tanken är att den här gruppen av barn och familjer kommer att möta en professionell helhet, oberoende av vilken profession de möter. Ambitionen att detta skulle kunna bli en modell för hur de borde fungera överlag. Att inte sätta ut gränserna mellan kommun och region men att kunna gå sida vid sida och att ungdomen får möta ett tvärprofessionellt team.

Komponenterna i arbetet

Respondenterna beskriver att det är något som skiljer Fyrbylund mot andra HVB är det systemiska perspektivet och ett tvärprofessionellt arbetssätt som är en integrerad verksamhet. Grunden ett salutogent perspektiv, med nätverk och systemiskt arbete, där också familjens, individens, och hemkommunens resurser tas tillvara. Vidare poängterar metodgruppen vårdkedjan och närheten, med färre personer, mer närhet och kontinuitet. Detta omfattar samordnad planering, och att ungdomen uppfattar att det kan bli "min vårdplan" och att ha en gemensam metodutveckling och få med perspektiven från regionen och socialtjänsten. I detta sammanhang blir delaktighet en viktig komponent och att även få med familjerna.

För medverkande gäller det att skapa ett ramverk kring samverkan och utifrån erfarenheter och kompetenser från de olika verksamheterna skapa inte bara ramar utan även innehåll, diskutera roller och förväntningar. Ramverket kan beskriva rollfördelning och en processkarta med de olika delarna som visar vad som händer när en ungdom blir placerad på ett HVB. Vad som

händer inför, under och efter placering. T ex att varje ungdom får ett eget team och beroende på vad för problem som ungdomen har så formas metoderna utifrån detta. Det kan t ex handla om traumabearbetning, impuls kontroll, lågaffektivt bemötande, men även hur man arbetar med föräldrar, föräldrautbildningsnivå och familjebehandling och vad de behöver för stöd för att komma till rätta med problemen. Detta kräver kompetenser kring individnivå men också för systemnivå. Vad gäller arbetsgruppen så beskrivs värdegrundsfrågor som viktiga och att man det råder samstämmighet i personalgruppen och att man kan vara en rollmodell för ungdomarna.

Metodgruppen kommer att vara aktiv under introduktionen för att stödja och handleda personalgruppen framåt, t ex vad gäller, individbehandling, förhållningssätt för personal, föräldrastöd etc. Trots att det är ett HVB för ungdomar så tänker man in familj och föräldrar.

Följande citat illustrerar hur respondenterna i metodgruppen beskriver situationen:

Jag hoppas att det blir en högre känsla av delaktighet för ungdomarna. ”Min plan” istället för genomförandeplan, och ”mitt team” inte teamet. Ungdomarna ska kunna påverka hur det är på boendet. /.../ Hoppas att det är en högre delaktighet.

Respondenterna beskriver dock att det kan vara svårt att kunna utvärdera utfallet av verksamheten. Tanken är att om man har den bästa kompetens från kommunerna och regionen, att bättre kunna involvera systemet, att kunna ta del av familjens resurser och att ungdomarna får hjälp med just de behoven de har, så har man bättre förutsättningar. Ett gott utfall kan visa sig i lägre grad av behandlingsavbrott jämfört med traditionellt HVB och att det kan vara hur individen och familjen ser det innan, under och efter, och att det är vardagen blir lättare att bära men att det blir svårt att kunna säga något statistiskt.

Satsningens förutsättningar

Respondenterna nämner att det är en styrka att det finns uppbackning politiskt och på tjänstemannanivå. Men man uttrycker också en oro över att det är mycket med 10 platser och att personalgruppen inte att räcka till för 10 ungdomar, om t ex alla ungdomar mår dåligt på samma gång. Man nämner att man har erfarenhet av att jobba med fem ungdomar och större lokalytor med ungefär samma personalstyrka och att det är var en stor utmaning.

Modellen

Hörnstenarna i Fyrbylundsmodellen kan sammanfattas med:

- Tvärprofessionellt teamarbete ”Mitt team” (bestående av både socialtjänst och psykiatri)
- Systemisk grund – involverande av ungdomens nätverk
- Intensivt stöd- och behandlingsarbete med hög delaktighet
- Fungerande skolgång

2.3 Medarbetarnas uppfattning om satsningen - uppstart

Bakgrund

Medarbetarna beskriver att det handlar om att det ofta blir glapp mellan socialtjänsten och regionen vad gäller dessa ungdomar, att samverkan är extremt tungrodd och att kommunikationen haltar. Nu finns möjlighet att få allt under samma tak och att få en samsyn kring varje individ vilket antas det kunna leda till en mera effektiv vård. Detta stöds om man kan samla kompetenser och för att underlätta behandling och det här samarbetet mellan landsting och kommun. Möjligheten att kunna fånga upp ungdomar som ofta annars hamnar mellan stolarna förbättras.

Arbetsätt i Fyrbylundsmodellen

Medarbetarna beskriver att det är systemiskt arbete nätverksarbete som ligger till grund för modellen samt en helhetssyn med människan i centrum. Man ska kunna arbeta individanpassat och med delaktighet utifrån ungdomens situation och ha ungdomens perspektiv och kunna föra ungdomens talan och hjälpa den att utvecklas. Transparens poängteras och att man arbetar ihop med hela nätverket tillsammans.

Detta citat beskriver hur en medarbetare uppfattar detta:

Det som vi har upptäckt hittills är att delaktighet är centralt, både för ungdomarna och de som finns runt omkring dem. Men framför allt för ungdomarna. /.../ Vi måste jobba med relationer och förtroende. Och det arbetet blir lovande för vuxenblivandet. Vi jobbar för att hjälpa ungdomen att växa, inte att uppfostra dem. Det är en skillnad från andra verksamhet där man arbetar mer med korrigerande av beteenden. Vi har en annan ingång. Vi har en väldigt hög kompetens. Vi har också ett öppet klimat och får känna det vi känner och uttrycka våra behov. Så fungerar den här arbetsgruppen.

Man är organiserade i team kring ungdomarna, med olika kompetenser och erfarenheter och arbetet kännetecknas av kommunikation. Man beskriver att rollerna omfattar ett psykiatriskt perspektiv, kurator, socialpedagog, familjebehandlare och sjuksköterska. Man ska kunna växla mellan sjukvårdens och socialtjänstens perspektiv och kunna samarbeta med socialtjänst och läkare och hela nätverket. Man ska också kunna samordna skola och socialtjänst. I teamen fördelas rollerna, och en är ungdomsansvarig, en ansvarar mot myndighet och någon mot nätverket. Det måste vara tydligt vem som ska göra vad med struktur, tydlighet och kommunikation men också flexibelt. Följande citat kan illustrera detta:

Jag kommer med min socionomutbildning och erfarenheter från HVB, SIS. Ser på mina kollegor att de har helt andra erfarenheter och personligheter. Jag kan ta mina erfarenheter och personligheter i min ryggsäck och ta med in till bordet.

Metoden beskrivs starta redan från det att föreståndaren beslutar sig för att en ungdom passa. Efter det informerar man och gör hembesök, studiebesök och inhämtar information från både BUP och socialtjänst för att ta ställning att det här är en ungdom som kan ta till sig metoderna

på ett bra sätt. Metoden startar innan ungdomen kommer till Fyrbylund. Detta kräver att även socialsekreteraren är med och vet vilka modeller som finns, inte bara nätverket.

På frågan om vilka resultat och effekter man förväntar sig av arbetssättet svarar medarbetarna att det är viktigt att det blir sammanhållet för ungdomen och att de inte själva ska behöva fara runt till olika kontakter, och att man hjälper till att samordna. Viktigt att ungdomen känner sig delaktig att man samarbetar för deras skull. Ungdomen ska märka av ett tydligt resultat och ett bättre mående. Dessa ungdomar har ofta erfarenhet av en hel del misslyckanden, och Fyrbylund får inte bli ännu en misslyckad insats.

Ett bra utfall kan yttra sig i att ungdomen har växt till att se sina egna behov, blivit mer självständig, och lärt sig att be om hjälp, kunna formulera vad man behöver hjälp med och att se orsak och verkan. Att ungdomen utvecklar förståelse för sin problematik och behov men även personliga utveckling.

För att lyckas är det viktigt att familjen ingår och att de också ska känna och se och märka av effekt av arbetet med individen, att hela familjen känner av skillnad efter behandlingstiden. Även föräldrar ska känna att de har gjort en resa efter behandlingstiden och att ungdomen kan flytta hem igen.

Erfarenheter från uppstarten

Medarbetarna nämner att man upplevde uppstarten som positiv och även vad gäller kollegerna och den kompetens som finns i teamen. Däremot har det varit utmaningar vad gäller att kunna utveckla bra arbetsscheman för att kunna ha teamen sammanhållna, att få till planeringstid för att ta emot ungdomar och att organisera handledning för medarbetarna. Den första ungdomen som kom till enheten inte var inte heller optimal för den systemiska modell man tänkt sig utgå från och inte redo att kunna bli delaktig som förväntat.

Givetvis har också pandemin påverkat arbetet med att starta upp då flertalet på enheten smittades.

3. IMPLEMENTERING DEL I - HÖSTEN 2020

I detta avsnitt redovisas data insamlat under hösten 2020 i form av intervjuer med medarbetare på Fyrbylund. Under denna period intervjuades inte styrgruppen. Intervjuerna med styrgruppen flyttades till januari och februari 2021 och redovisas i nästa kapitel.

Medarbetare intervjuer höst 2020

Medarbetarnas uppfattning av situationen på Fyrbylund vid tillfället för gruppintervjuerna ska ses mot bakgrund av att stora delar av personalen drabbades av covid under pandemin, man har även haft omfattande personalomsättning. Vid tillfälle var fyra ungdomar placerade på Fyrbylund. Men överlag beskriver medarbetarna en situation som kännetecknas av stress, frustration, trötthet men som också omfattar positiva tankar om verksamhetens potential, modellen man ska arbeta efter, kompetens med mera.

Under hösten hände det mycket i verksamheten som påverkat alla. Ungdomarna som är placerade på Fyrbylund uppfattas må väldigt dåligt psykiskt och det medför att de påverkar

varandra negativt. Personalen släcker bränder och har svårt att få till fungerande rutiner, tydlighet och strukturer för vardagsarbetet och medarbetare gör på olika sätt. Svårigheter med kommunikation mellan ungdomar och personal. En medarbetare beskriver situationen på följande sätt:

Ungdomarna, dom känner att vi är splittrade och osäkra och känner av det och blir oroliga själva. Jag känner att vårt själva uppdrag hotas också av arbetsmiljön och dom hänger ihop så mkt. Det skulle vara ett team runt varje ungdom.

Under introduktionsveckorna gavs en bra bild på vad som skulle göras, vilket lät bra i teorin men som inte fungerade i praktiken lika bra. Kompetensen uppfattas finns i huset men man får inte till det. Det är ett stort engagemang i personalen men med trötta kollegor. Det är så många utmaningar och det ger så stor trötthet.

Arbetsmodellen beskrivs som en idé med nätverk och idéer men de blir inte tydlig utan man springer och släcker bränder och kan därför inte jobba strukturerat och då kan man inte följa upp det vad som planerades på uppstartsmöten och man vet då inte man ska jobba långsiktigt. Man vet inte vad man har att förhålla sig till då det ändrar sig hela tiden.

Modellen innebar att skapa team kring varje ungdom med personal från regionen, från kommunen samt att någon jobbar med familj, nätverk, mot skola och mot region. Men på grund av att organisering och långsiktighet är svåra att få till så finns det inte tid att jobba med det. En medarbetare uttrycker sig på följande sätt:

Man blir belastad med andra grejer, nätverksjobbet fallerar för man har inte tid att rodda i allt heller. Ibland kan man få till det men det blir mycket på två personer och då blir det att man kör vecka för vecka, som vi gör nu.

Utmaningarna har mycket att göra med organisering, att få APT-tillfällen att bli konstruktiva, att kunna binda samman de olika delar som finns i den tilltänkta modellen. Komplexiteten i verksamheten och dess förutsättningar beskrivs av medarbetarna – det är inte enbart organiseringen internt med hur team och arbetet ska bedrivas, ledningens roll och funktion på enheten, men även kopplingen till BUP, kommuner och andra myndigheter.

Men man har dock börjat med handledning och en psykolog har kommit till verksamheten, vilket ger hopp då det finns behov av tät handledning. Man nämner att det behöver arbeta med att få tydligt med konsekvenser, förhållningssätt, metoder och samtal och man behöver tid för frågor och tankar om hur man jobbar med husregler. Någon nämner också att det kan vara så att personalens kompetens inte är optimalt anpassad för de ungdomar man fått till enheten, och att det krävs mera psykiatrisk kompetens.

Trots medarbetarnas beskrivning av situationen så saknas inte positiva uttalanden som att man ser potential för utveckling. Två medarbetare:

Jag har ganska höga förväntningar /.../ man får sätta det i sitt sammanhang så om ett år har vi en modell som fungerar och där man trivs och känner att det är meningsfullt att gå till jobbet och jobba med ungdomarna och att man hjälper varje ungdom till rätt riktning och framför allt så mår alla ungdomarna bättre och fungerar.

Samt:

Det går att behandla och nå dom. För mig är förväntan att för oss som jobbar här är att om man får 50 – 60 procent av modellen så kommer det bli en väldigt stor skillnad. 100 procent kommer vi aldrig komma upp i, det är inte rimligt.

Sammantaget innebär detta att medarbetarna på Fyrbylund vid det andra intervjutillfället hösten 2020 uttrycker frustration och trötthet över en situation som beskrivs som tuff och rörig och att man saknar struktur. Men samtidigt uttrycker man en viss positiv anda och förväntan om att den arbetsmodell man uppfattar ska känneteckna Fyrbylund har potential och kan förverkligas, även om det återstår mycket att göra för att komma dit.

4. IMPLEMENTERING DEL II – VÅR OCH HÖST 2021

I detta kapitel redovisas data som samlats in under 2021. Framställningen startar med redovisning av intervjuer som genomfördes i januari och februari 2021 med fyra representanter från styrgruppen. Vidare redovisas data från en gruppintervju med styrgruppens ledamöter från hösten 2021. I kapitlet redovisas också utfallet från en enkät som medarbetarna besvarat vid två tillfällen vår och höst 2021. Anledningen till att utvärderingen skiftade från intervjuer med medarbetarna till enkäter var att effektivisera datainsamlingen och spara tid.

4.1 Intervjuer med representanter för styrgruppen – januari och februari 2021

Överlag uttrycker intervjupersonerna samstämmiga uppfattningar om satsningen på det länsgemensamma HVB-hemmet i Fyrbylund. Man beskriver att man tror på satsningen och trots en del problem under uppstarten, man drabbades t ex kraftigt av pandemin, problem med personalomsättning med mera, så utvecklas verksamheten positivt över tid. Föreståndaren beskriver situationen på följande sätt (K):

Jag tror på satsningen och att det är en bra idé att samverka region och kommun och ha gemensamt för alla kommuner kopplat till regionen. Det är bra att ha samlad kunskap på ett och samma ställe och ungdomarna ska inte hamna mellan stolarna. Här kan vi prata med varandra på ett och samma ställe. Vi ser redan nu resultat att det går framåt med ungdomarna som är inskrivna tack vare teamet med både region och kommun som har både omsorg och behandlande del.

Styrgruppen

Samtliga intervjupersoner beskriver att de uppfattar att styrgruppen har en bra sammansättning med rätt kompetens och som kan arbeta på ett bra sätt. I Styrgruppen ingår representanter från de viktigaste berörda parterna från Regionen /BUP och kommunerna. Styrgruppen träffas cirka en gång per månad och tar upp frågor om avtal, ekonomi, bevakar och hittar lösningar. Man försöker att arbeta proaktivt och kan koppla till LGVO och sina respektive organisationer. En respondent uttrycker verksamhetens förutsättningar och styrgruppens roll på följande sätt:

Det är ett bra och övergripande avtal, en bra process. Engagemang och ett stort förtroende, BUP och kommunerna har en gemensam bild av problemen vi möter. Vi driver gemensamt och arbetar för att utveckla arbetet för målgruppen. Det är inte ett ifrågasättande klimat i styrgruppen. Men för att hitta lösningar får man inte fastna i detaljer. Det är en bra plattform. Uppifrån har vi stöd och god vilja, även från politisk nivå.

Samverkan

En aspekt som är central i satsningen är att kunna utveckla samverkan med olika parter. Inte förvånande nämner respondenterna primärt samverkan mellan region och kommunerna och hur detta yttras vad gäller de roller som just region- respektive kommunanställda på enheten har. Även i detta sammanhang uppfattas styrgruppen kunna utgöra en viktig mötesplats. På enheten visar sig samverkan mellan region och kommun t ex genom att man har gemensamma behandlingskonferenser. Här gäller det också att arbeta med hur teamen utformas och de olika roller som detta innebär. Man nämner att man är på god väg vad gäller detta.

Samverkan har också utvecklats med andra berörda parter. I detta sammanhang nämns träffar med representanter för skolan 1 gång per månad, med kontaktpersoner i kommunerna och med HVB-samordnare, ungdomshälsa och ungdomsmottagningen. Man nämner också samtal med föräldrar och ibland även andra anhöriga som är viktiga för barnen.

Komponenter i arbetet

De viktigaste komponenterna i arbetet är samverkan och samsyn mellan region och kommun för att få bra samarbete och teamkänsla. Ledningssystemet uppfattas i detta sammanhang vara en förutsättning. Systemteori nämns som den övergripande principen och att kunna arbeta med hela familjerna, kopplingen till skolan och att ungdomarna ska ha en fungerande skolgång, liksom kopplingen till socialtjänsten är mycket viktigt för planering. Metoderna som nämns är systemteori, familjearbete, enskilda samtal, miljöterapi och att jobba med vardagliga rutiner. Möjligheten att kunna satsa på utbildning till hela personalgruppen framhålls samt nätverksmöten och uppstartsmöten. Uppföljning av hur det går för ungdomen är också viktigt och att kunna ge ungdomen verktyg. Följande svar från en av styrgruppsledamöterna illustrerar detta:

Det blir samverkan på riktigt när man jobbar tillsammans. Att finnas på plats och jobba ihop, alla parter är lika viktiga då. Viktigt att man utvärderar och kollar hur det går för barnen. Att arbeta med löpande utvärdering och ha bra koll. Att ha delaktighet i vårdplaneringen, involvera BUP, skolan och andra aktörer. Och även att ha koll efter att de lämnar Fyrbylund. Viktigt med individuell vårdplanering, att det är bra samarbete, skolan, föräldrarna att alla är med i planeringen. /.../ Det är en fördel att kunna vara i sitt eget län. I framtiden borde det finnas flera boenden i länet som Fyrbylund och som vi sköter.

Kompetens

Mot bakgrund av att man inledningsvis haft vissa problem med personalomsättning och att man underskattat behoven av psykiatrisk kompetens med de ungdomar som har komplexa problem framhålls vikten av att ha en grund att stå på. Detta beskrivs av en respondent som en kombination av personlig lämplighet, att vara trygg och stabil och kunna stå kvar när en ungdom är självdestruktiva och utagerande. Följande citat kan illustrera hur man uppfattar utvecklingen över tid:

Det är tre som slutat, under sommaren var det många vikarier, någon långtidssjuk. Några slutade i oktober då det var lite kaotiskt. Det gäller att få balans vad gäller kompetens, kanske lite mera psykiatri. Vi har diskuterat detta i styrgruppen. Men socialpsykiatri,

socionomexamen och erfarenhet från psykiatri är bra. Nu har vi organiserat med auskultationer med avdelning 40 och diskuterar en rotationstjänst med avdelningen.

Men även utbildning och erfarenhet framhålls, som t ex psykiatrikunskap och om man har steg 1-utbildning och kan jobba med det. En annan respondent uttrycker att man inte kan säga att ungdomarna är ”fel”, men att kopplingen till kompetensen kan vara det. Över tid har verksamheten utvecklats och nu finns kompetens på plats och man kan hantera alla psykiatriska komponenter.

Satsningens förutsättningar

På frågan om satsningens förutsättningar nämner respondenterna ett spektrum av olika aspekter. Flera nämner ekonomin och att man hittills inte haft fler än 4 ungdomar i verksamheten samtidigt. Uppfattningen är dock att man har potential att utveckla verksamheten, och med fungerande team, bra arbetsmetoder och samverkan med relevanta parter och med familjerna, ska vara möjligt att kunna ha upp till 8 ungdomar. Detta är färre än de 10 som man från början planerat för. Följande citat illustrerar detta:

Det var optimistiskt att tro att detta skulle kunna startas upp på 6 månader. T ex mot målgruppens behov. Det tar längre tid att få full beläggning. Kanske 12 månaders uppstart. Det är en svår målgrupp och det påverkar hur många platser som kan vara lämpligt, eventuellt är 8 max. Vi kan inte ta emot 10 nu.

För att göra satsningen uthållig över tid krävs dock att man fortsätter att satsa på handledning och utbildning av personalen, utvecklar möjligheterna till dokumentation och uppföljning, att man kan följa ungdomen och att man utvecklar bra effektmått.

4.2 Intervju med styrgruppen hösten 2021

Även i denna gruppintervju med styrgruppen så uttrycker respondenterna överlag samstämmiga uppfattningar om verksamheten. Detta kan sammanfattas i att uppstarten innebar utmaningar och att man fått arbeta för att lösa problem av olika slag. Pandemin som drabbade verksamheten hårt har givetvis också spelat in i hög grad. Följande citat kan illustrera situationen:

Det har varit en resa under året som gått som går från klarhet till klarhet. Verksamheten har hittat sin samverkan att man går tillsammans psykiatri och HVB. Varit stora framsteg sista tiden, har inte varit några sammanbrott. Tanken från början var just att samverka socialtjänst och psykiatri men i början jobbade man ändå i sina varsina filer. /.../ Men nu jobbar som ett team även om man har olika arbetsgivare så jobbar man tillsammans. Det steget togs inte direkt.

Vad gäller styrgruppens arbete uttrycker man också att det tagit tid att hitta arbetsformer men att man nu är på god väg. Ingen bevakar revir, det är konstruktiva diskussioner och öppet klimat. Man kan tycka olika men nu drar alla åt samma håll och har konstruktiva diskussioner. Styrgruppen beskrivs som en arena där kommunerna och regionen kan mötas, man har blivit mer beslutsföra, följer upp och ger uppdrag. En uppfattning är dock att skolan skulle behöva vara med i styrgruppen.

En angelägen fråga som tas upp gäller belägningen och kopplingen till ekonomin där situationen fortfarande är kritisk med och frågan är hur lång uthållighet man har när man går med stora underskott.

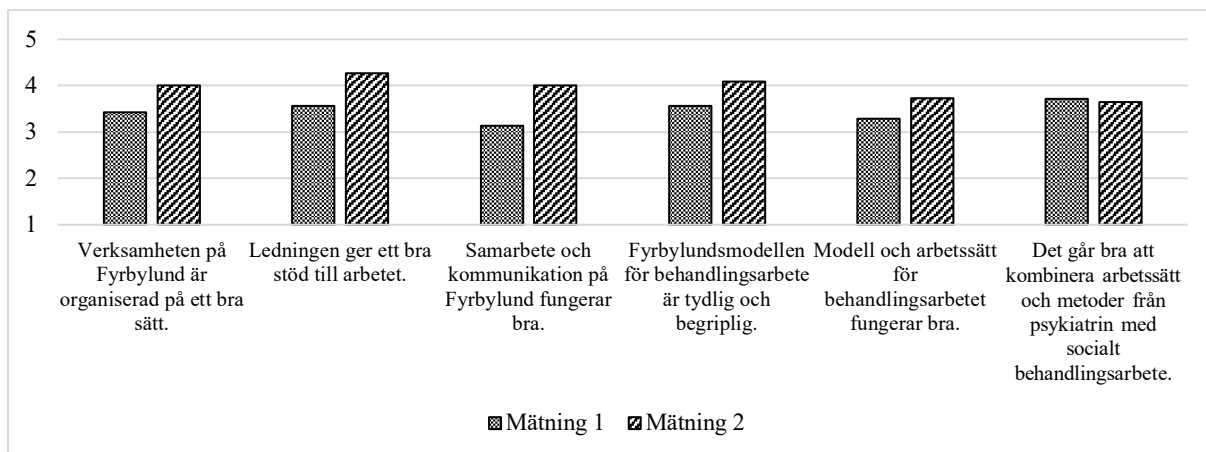
Man reflekterar också över försökets ursprung kopplat till förutsättningarna. En respondent uttrycker att det initialt inte var så väldigt uttalat från kommunerna att starta ett länsgemensamt HVB-hem, utan det var politikens önskan. Nu är det inte ett vi och dom längre men man behöver berätta i kommunerna och undersöka vilka ungdomar som på bästa sätt kan tillgodogöra sig behandlingen som Fyrbylund kan erbjuda.

Man beskriver att det var rörigt i början att hitta alla former, med möten med alla kommuner och styrgruppen och arbetsgruppen och skolorna. Nu har denna samverkan utvecklats och man har provat sig fram - det är BUP, skolor, kommunerna, MOA, psykiatripartners, slutenvården, öppenvårdsinsatser i Norrköping. I detta sammanhang beskrivs att den regionala utvecklingsledaren har en viktig roll för att hålla ihop allt och även driva frågor mot LGVO och hålla ihop det regionala perspektivet.

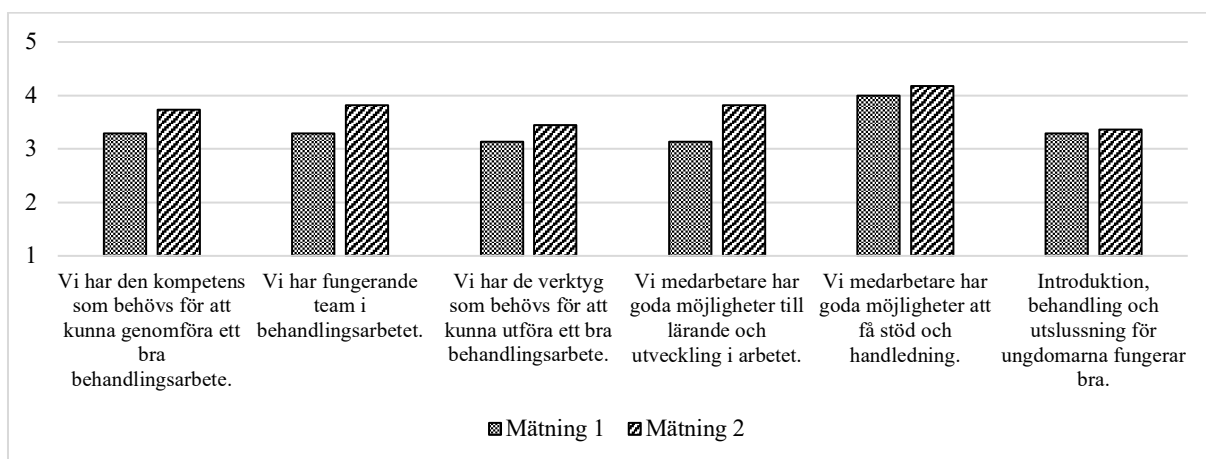
Styrgruppen beskriver också att det är viktigt att arbeta med personalens kompetens och trygghet för att få verksamheten att bli stabil över tid. Man behöver jobba vidare med att hitta samsyn och med utbildningar som stödjer ett systemiskt arbetssätt. Man har fyllt på med utbildningar och har en plan för kompetensutveckling så att personalen ska känna sig trygg i det de gör. Man har haft en diskussion om att socionom kanske inte är den bästa kompetensen och man lutar mer åt behandlingsassistenter nu och försöker hitta en röd tråd mellan socialt behandlingsarbete och psykiatri.

4.3 Enkät till medarbetare vår och höst 2021

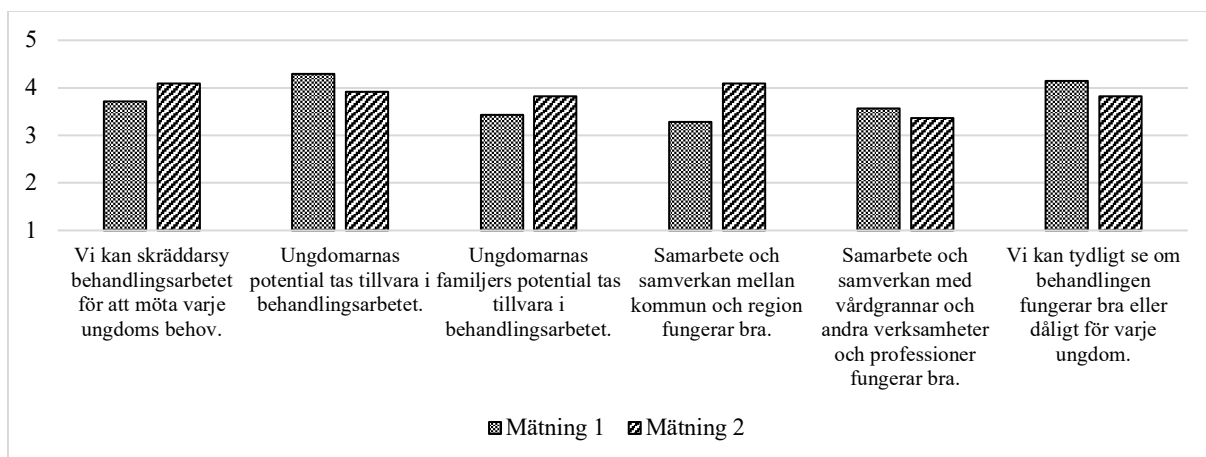
Medarbetarna på Fyrbylund har vid två tillfällen besvarat en enkät om hur de uppfattar olika aspekter av verksamheten och arbetet på Fyrbylund. Anledningen till att enkäten användes i utvärderingen istället för gruppintervjuer var att det var svårt att samla alla medarbetarna till gruppintervjuerna. Samman enkät användes vid båda tillfällena för att kunna belysa eventuella förändringar i uppfattning om Fyrbylund. Enkätfrågorna täcker aspekter om hur verksamheten är organiserad, ledningens stöd, samarbete, samverkan, kommunikation, arbetsmetoder, kompetens, och om vården leder till förändringar för målgruppen med mera. Enkäterna besvarades i juni och december 2021. I figurerna 1 till 4 nedan redovisas medelvärde för respektive enkätfråga för de två mättillfällena.



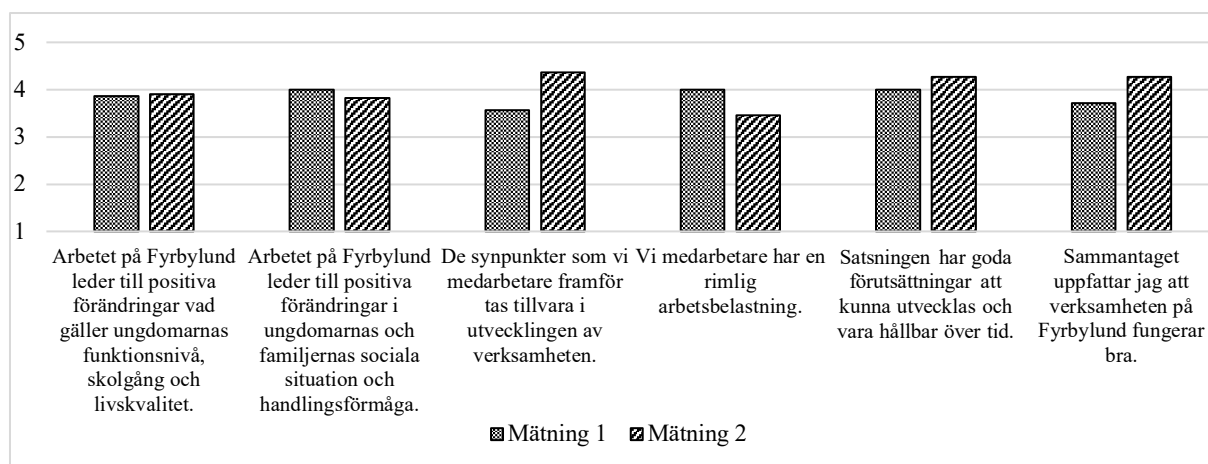
Figur 1. Medarbetarnas uppfattningar i om verksamheten. Medelvärden vid två mätningar vår och höst 2021.



Figur 2. Medarbetarnas uppfattningar i om verksamheten. Medelvärden vid två mätningar vår och höst 2021.



Figur 3. Medarbetarnas uppfattningar i om verksamheten. Medelvärden vid två mätningar vår och höst 2021.



Figur 4. Medarbetarnas uppfattningar i om verksamheten. Medelvärden vid två mätningar vår och höst 2021.

Överlag kan två slutsatser dras om hur medarbetarna uppfattar verksamheten på Fyrbylund, så som den kommer till uttryck i de båda enkätundersökningarna. För det första, att medelvärdena för samtliga frågor och för båda mättillfällena, ligger på den positiva övre delen av skalan. För det andra, att för den övervägande andelen av frågor så erhålls högre medelvärden vid det andra mättillfället. Det vill säga, medarbetarnas uppfattning om verksamheten har utvecklats i positiv riktning över tid.

Så gott som samtliga enkätfrågor som berör medarbetarnas arbetsituation har erhållit högre medelvärden vid det andra mättillfället. Detta gäller ledningens stöd, samarbete och kommunikation, kompetens, arbetet i team, möjligheter till stöd och handledning samt lärande och utveckling i arbetet. Vad gäller medarbetarnas situation så är det enbart en fråga som erhåller ett lägre medelvärde, det vill säga där det har skett en försämring, och det gäller om man har en rimlig arbetsbelastning. Noteras bör dock att medelvärdet minskar från 4,00 till 3,45, vilket innebär att trots försämringen så är medelvärdet fortfarande på den ”positiva” delen av skalan.

Även vad gäller arbetet i relation till ungdomarna och den arbetsmodell, kallad ”Fyrbylundsmodellen”, så erhålls medelvärden på den positiva delen av skalan och med en positiv utveckling för flera aspekter. Detta gäller att arbetsmodellen uppfattas som tydlig och begriplig, att den fungerar bra, att man kan skraddarsy behandlingsarbetet för respektive ungdom, att samarbete mellan kommun och region fungerar bra. För några aspekter erhålls ungefär samma medelvärde för båda mätningarna, detta gäller att kunna kombinera arbetsätt och metoder från psykiatri och socialt behandlingsarbete, att introduktion och utslussning fungerar, att arbetet på Fyrbylund leder till positiva förändringar för ungdomarna, samt om arbetet på Fyrbylund leder till positiva förändringar i ungdomarnas familjers sociala situation. Noteras bör att medelvärden även för dessa aspekter ligger på den positiva delen av skalan. För några aspekter erhålls dock lägre medelvärden vid den andra mätningen, vilket indikerar att medarbetarna uppfattar en försämring. Detta gäller om ungdomarnas potential kan tas tillvara i behandlingsarbetet, samt om man tydligt kan se om behandlingen fungerar bra eller dåligt för respektive ungdom. Även för dessa aspekter ligger dock medelvärdena på den positiva delen av skalan.

Avslutningsvis ha medarbetarna även bedömt om satsningen har goda förutsättningar att kunna utvecklas och vara hållbar över tid, samt om man sammantaget uppfattar att verksamheten på Fyrbylund fungerar bra. För båda dessa aspekter ökar medelvärdena från första till andra mättillfället, och uppvisar vid andra mättillfället dessutom bland de högsta medelvärdena i enkätundersökningen.

4.4 Fritextsvar från medarbetarenkäten

Våren 2021

Nu har verksamheten pågått en tid och hur skulle du nu vilja beskriva situationen och arbetet på Fyrbylund?

Medarbetarnas fritextsvar vid den första mätningen vad gäller situationen på Fyrbylund uppvisar ett spektra av uppfattningar som omfattar såväl kritik som positiva omdömen om verksamheten och utvecklingen sedan starten. Givetvis måste detta tolkas mot bakgrund av pandemin som inträffade strax efter att verksamheten startade.

Ett tema som nämns av flera respondenter är att personalomsättningen i medarbetargruppen påverkat det dagliga arbetet. Trots detta poängteras klimatet i arbetsgruppen och möjligheten att lära och utvecklas tillsammans som positiv. Vidare att samverkan mellan kommun och region utvecklas och att strukturen i verksamheten blir bättre över tid. Följande citat illustrerar detta:

Att vi har gjort ett gott arbete, men att samarbete med region kan bli bättre och att vår kommunikation, struktur, tydlighet om roller kan bli bättre. Att vi är en ny verksamhet som haft en tuff start och mycket personal i rotation har påverkat stabiliteten för oss som arbetar på Fyrbylund. Covid har inte underlättat för oss heller, och men är orolig för att så många slutat som var med från start.

Ledningen uppfattas jobba med uppgiften att utveckla verksamheten, strukturen har blivit bättre, t ex planering, hur beslut tas, kommunikation, vad som tas upp och avhandlas på APT-möten etc., men att det tid till annan är otydligt. Det händer att framförhållningen inte fungerar och aktiviteter får improviseras i realtid och en tendens att förflytta sig mellan strikta regler till snabba beslut som är ogenomtänkta, och där det reflekterande förhållningssättet rinner ut i sanden.

Andra viktiga aspekter som tas upp gäller kompetensen hos medarbetarna. Flera uttrycker behov av mer utbildning kring samtliga förekommande psykiatriska diagnoser.Handledning uppfattas vara till hjälp för att utvecklas i det dagliga arbetet

Vid undersökningstillfället bedöms situationen med ungdomarna som bra. Detta mot bakgrund av att beläggningen varit låg under våren, med fyra ungdomar, som har fungerat bra ihop, varit trygga och utvecklats i "rätt" riktning. Man uttrycker dock viss oro då det kommer 1 - 2 nya ungdomar med mer komplex problematik inför sommaren med semester och vikarier.

Hur skulle du vilja beskriva stödjande och hindrande faktorer i verksamheten på Fyrbylund?

Medarbetarnas svar på vad som kan vara stödjande och hindrande faktorer i verksamheten följer i stort på beskrivningen av situationen i stort. Som stödjande faktorer nämns ledning och kollegor, sammanhållning och ett öppet klimat, meningsfullhet i uppdraget och gensvar från ungdomar och familjer och handledning. Hindrande faktorer är förändringar med kort varsel, otydlighet, att ledarskapet ibland är osäkert, kunskapsluckor hos personal, osäkerhet på rutiner, arbetssätt och regler, värderingar och mål som j klara för alla. Vidare nämns stuprör vid rapportering och överlämningar och rädsla för att göra fel. Nämns bör också att det uppfattas som problematiskt med två olika journalsystem mellan aktörer vilket klart försvårar kommunikation och informationsöverföring.

Medarbetarna ger trots detta uttryck för förståelse för situationen då det är ett nystartat HVB-hem och ett pågående arbete och framhåller att viljan att lära är stor.

Har du några förslag till hur verksamheten skulle kunna utvecklas ytterligare?

På frågan om hur verksamheten kan utvecklas nämner flera av medarbetarna kontinuerlig handledning, utveckling av kommunikation i arbetsgruppen och värdegrund. Återkommande nämns också vikten av att satsa på kompetensutveckling och kompetensförsörjning vad gäller funktionshinder och psykiatri. Detta illustreras av följande citat:

Tydligare kommunikation. T ex att alla beslut om nya rutiner osv fattas på APT så att det kommer alla medarbetare till kännedom samtidigt. Inte ha så bråttom! Mer utbildning till all personal kring psykiatri, sociala problem och utsatthet och förväntade reaktioner från människor/barn som lever i utsatthet och med psykisk ohälsa.

Andra förslag kan gälla organisering av verksamheten, t ex att ha personal från psykiatrin även på jourtid samt att organisera aktiviteter för ungdomarna som inte går i skola dagtid, samt mer nätverksarbete och familjesamtal.

Höst 2021

Nu har verksamheten pågått en tid och hur skulle du nu vilja beskriva situationen och arbetet på Fyrbylund?

Överlag uttrycker medarbetarnas svar vid det andra mättillfället en större samstämmighet, ett ökat lugn och att verksamheten har utvecklats. Flertalet beskriver klimatet som bra med trygghet på enheten och i arbetsgruppen och att man lyckats utveckla arbetssätt och rutiner, även om det fortfarande finns saker att utveckla. Följande två citat illustrerar detta:

Jag tycker att situationen och arbetet på Fyrbylund fungerar bra, vi är unika och kan utifrån vår arbetsplats skraddarsy en behandling för ungdomarna både från kommunalt och regionens håll.

Samt:

Jag upplever att arbetsgruppen är mer enade och arbetar efter verksamheten riktlinjer och mål. Det medför en trygghet på enheten och arbetsgruppen och det blir mer trygghet för ungdomarna.

Hur skulle du vilja beskriva stödjande och hindrande faktorer i verksamheten på Fyrbylund?

Svaren på frågan om stödjande och hindrande faktorer i arbetet följer logiskt från svaren på frågorna vid det första mättillfället men även på svaret på den första frågan vid andra mättillfället.

Centrala aspekter som tas upp är strukturen i arbetet, stöd från ledningen, personalomsättning, kommunikationen i arbetsgruppen, handledning och utbildning. Detta gäller både vad som stödjer men även vad som hindrar och som kan utvecklas ytterligare. Följande citat kan illustrera detta:

Personalen stöttar varandra och man känner bra stöd även från chef.

Samt:

De faktorer som gynnar är den förståelse och utbildning som varje individ i personalen har, dessutom att vi stöttar och hjälper varandra i olika situationer som kan uppstå. Hindrande kan vara att vi ändrar beslut för fort utan att följa upp och kartlägga.

Utöver detta nämns som hindrande faktorer problem med kommunikationen mellan de som jobbar på plats och mellan region och kommun, olika journalsystem, men även ungdomar som saknar motivation och där alliansen har inte kunnat skapas. Problem också med innehållet i vardagen för ungdomar som inte går i skolan och att få till en fungerande verksamhet för det.

Har du några förslag till hur verksamheten skulle kunna utvecklas ytterligare?

Medarbetarnas förslag på hur verksamheten kan utvecklas ytterligare fokuserar i hög grad på organisering och rutiner samt kompetensfrågor. Att det krävs kompetens inom psykiatri och hur det kopplas till organisering uttrycks t ex i följande citat:

Anställ personal med psykiatrierfarenhet, exempelvis skötare som arbetar på kvällar och helger, vi behandlar komplexa specialistpsykiatriska tillstånd. Akuta situationer uppstår där det krävs mycket psykiatrisk erfarenhet.

Andra aspekter berör verksamhetens koppling till omgivande organisatoriska kontext som mera stöd och samarbete ifrån socialkontoret eller att kunna ha lärarkompetens på plats på Fyrbylund för ungdomar som inte kommer till skolan. Vidare att utveckla familjearbetet och förbättra föräldrars deltagande i samtal i behandlingen. Även kommunikationen mellan kommun och region kan utvecklas för att snabbare få in andra behandlingssamtal med andra vårdgrannar om behandlingssamtalen i verksamheten inte fungerar.

Ett förslag som rör organiseringen går ut på att utveckla en form av ”samordnarroll” som en mellanhand mellan personal och chef som kan ta ansvar för som scheman.

5. INTERVJUER MED KOMMUNREPRESENTANTER

I detta avsnitt redovisas synpunkter som inhämtats från några socialsekreterare i Östergötland som i sitt arbete haft kontakt med Fyrbylund och placerat ungdomar där.

I sitt arbete som socialsekreterare arbetar intervjupersonerna med utredning och placering av ungdomar men även med uppföljning samt vid utslussning och vad som händer efter placeringen på Fyrbylund, t ex på ett stödboende. I kontakten med Fyrbylund involveras socialsekreterarna i arbetet med vårdplan, planering och löpande uppföljningar.

På frågan om vad som skiljer Fyrbylund från andra placeringar nämner en respondent att skillnaden inte är så stor men att på Fyrbylund är kopplingen till psykiatrin tydligare. Genomgående återkommer dock respondenterna till att det var komplicerat att få placeringen till stånd och att det tog lång tid. Respondenterna beskriver processen på detta sätt:

Väldigt komplicerad, skulle jag säga. Jag tyckte det var lätt att tappa motivationen hos familjen och ungdomen, för att det var så mkt runt omkring. Det var papper, underskrifter, samtycken och det blev väldigt rörigt.

Samt:

Jag håller med om det. Det var en ganska lång process när man satt med en ungdom som mådde ganska dåligt. Både jag, omgivning och skola var väldigt på, "när kommer det här igång" och det hann gå några månader som var tuffa, så att skapa något slags effektivare sätt att komma in skulle vara bra för det här är ändå ungdomar som har ett behov av att vara där.

Respondenternas uppfattning av själva vistelsen på Fyrbylund är dock positivare:

Väldigt delaktiga, fungerade superbra på att involvera föräldrar och morföräldrar, syskon och ja. Jättebra, jättebra verkligen. Ungdomen framför allt.

Samt:

En grej vi tyckte var bra när man läste om det var arbetet med hemmet och föräldrar då det fanns ett behov och som verkligen gjort skillnad för den här ungdomen. Jag var ju inte med i processen under tiden, jag ser ju bara att jag visste vad som var sagt att man kunde göra och vad målet och resultatet blev och det blev ju jättebra.

På frågan om hur verksamheten på Fyrbylund kan utvecklas nämns svårigheter med att "ansöka" om en plats till Fyrbylund. Det är en lång process med som leder till svårigheter som att involvera ungdomen i ett tidigt skede för att sedan eventuellt få ett "nej" till platsen. Vidare nämner respondenterna att "vägen in" skulle behöva bli enklare, snabbare och flexiblere. Man resonerar om något slags "snabbspår" och en väg för dom som har lite mer bråttom med färre möten och där man kan ordna formalia i efterhand. Vidare nämns att avslutning och utslussning också kan utvecklas. När respondenterna haft kontakt med Fyrbylund under 2020, då verksamheten var under uppbyggnad, nämns att man upplevt att det varit otydligt med vilka olika roller som medarbetare på Fyrbylund hade samt att det var mycket som inte fanns rutiner för, stor omsättning på personal och många vikarier. Vidare att det var en osäkerhet hos personal både från kommun och region vilket gjorde det otydligt för både ungdom, föräldrar och socialtjänst. Utvecklingen upplevs dock som positiv under våren 2021 det fanns tydlighet med kontaktperson som tog ett helhetsansvar.

6. AVSLUTANDE KOMMENTARER

6.1 Utvärderingens huvudresultat

I detta avsnitt presenteras en kondenserad sammanställning av utvärderingens huvudresultat för perioden fram till och med årsskiftet 2021 – 2022. Observera att i denna halvtidsrapport redovisas enbart resultat baserat på den del av utvärderingen som genomförts av FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete och med fokus på 1) Process, organisering och arbetsätt samt 2) Medarbetare och personal. De delar av utvärderingen som fokuserar på klienter och som Barn- och ungdomspsykiatriska forskningsenhet, Region Östergötland har huvudansvar för kommer att redovisas i kommande publikationer.

De resultat som redovisas i föreliggande rapport baseras på intervjuer och gruppintervjuer som genomförts mellan våren 2020 till och med hösten 2021 med styrgrupp, metodgrupp, medarbetare på Fyrbylund samt intervjuer med några handläggare från kommuner i Östergötland. Vidare bygger framställningen på en enkät som medarbetarna har besvarat vid två tillfällen, nämligen vår och höst 2021.

Uppstart av verksamheten - Våren 2020

Beskrivningen baseras på gruppintervjuer med styr-, metodgrupp samt medarbetare. Överlag kan konstateras att respondenterna uttrycker relativt samstämmiga uppfattningar om verksamhetens uppstart. Notera att gruppintervjuerna genomfördes alldeles i början av Covid-19 pandemin.

- Bakgrund till satsningen är att man sett att vårdkedjorna inte fungerat så bra för de här ungdomarna. Samstämmighet sedan länge att göra något nytt. Styrgrupp konstitueras och börjar arbeta.
- Det länsgemensamma HVB-hemmet utmärks av att skapa en gemensam syn och att integrera socialtjänst och BUP till en helhet. Gränserna finns kvar men man går sida vid sida.
- En metodgrupp arbetar våren 2020 att utforma en ”Fyrbylund-modell” och integrera perspektiven från regionen och socialtjänsten. Grunden är systemiskt arbete. Barn och familjer ska möta en helhet och ungdomen får ett tvärprofessionellt team. Metodgruppen är en resurs för satsningen och personalgruppen.
- Metoderna formas utifrån vad ungdomen har för problem, t ex traumabearbetning, impuls kontroll, lågaffektivt bemötande. Viktigt att skapa en högre känsla av delaktighet och påverkan för ungdomarna. Strävan mot att det blir ”min plan” istället för genomförandeplan, och ”mitt team” inte teamet.
- En oro är att man inte kommer att räcka till för 10 ungdomar om alla ungdomar mår dåligt på samma gång. Det uppfattas vara en jätteutmaning.
- Personalgruppen drabbas av pandemin!

Implementeringsfas del I - Hösten 2020

Beskrivningen baseras på gruppintervjuer med medarbetare. Överlag kan konstateras att respondenterna uttrycker relativt samstämmiga uppfattningar. Mot bakgrund av att man drabbades av omfattande covid-smitta under våren 2020 har det varit svårt att utveckla verksamheten i den takt som planerades från början. Problem med personalomsättning med mera.

- Arbete med att få team att fungera kring ungdomarna och att konstruera fungerande arbetsscheman. Arbete med att koppla ihop socialt och kliniskt behandlingsarbete.
- Inflyttning och uppstart fungerar, men svårt att hinna med nätverksarbete. Uppfattningen att de ungdomar man fått till Fyrbylund inte är redo för placering på enheten pga. för svåra problem. Fokus på att ”släcka bränder”. Svårt att tillämpa Fyrbylund-modellen.
- Upplevelse av otydliga roller och distans mellan kommuner och region, förväntningar och omvärldstryck från politiker. Medarbetarna stressade, hög arbetsbelastning, sjukskrivningar i arbetsgruppen. Personalomsättning.
- Intervjupersonerna uppfattar dock att kompetensen finns och att man är på rätt väg.

Implementeringsfas II styrgrupp – Vår och höst 2021

Baserat på intervjuer med representanter styrgrupp under våren 2021 samt gruppintervju med styrgruppen hösten 2021. Sammantaget beskriver intervjupersonerna att verksamheten börjar ta form och utvecklas på önskat sätt, även om en hel del återstår att göra.

- Samtliga intervjupersoner uttrycker tilltro till uppdraget och en positiv uppfattning om situationen.
- Man hade inte förutsett att så många utagerande ungdomar med allvarlig självskadeproblematik. Flera allvarliga händelser och kaotiskt under hösten. Omfattande personalomsättning.
- Styrgruppen uppfattas fungera bra med rätt sammansättning, mandat och ansvar och balans mellan parter. Gemensam bild av problemen man möter. Representanterna har driftsansvar i sina organisationer. Samarbete med utvecklingsgrupp och enhetschefen på Fyrbylund fungerar.
- Fyrbylundmodellen baserad på systemiskt arbete tillämpas. Individuell vårdplanering, att involvera ungdomarna, föräldrarna, BUP, skolan och andra aktörer. Metoderna är familjearbete, enskilda samtal, miljöterapeutiskt med vardagliga rutiner.
- Nätverk och månadsmöten med chefer från skolan och sakkunniga på utbildningskontoret. Återkommande träffar med socialsekreterare i kommunerna. Samverkan även med ungdomshälsa och ungdomsmottagningen.

- Varje ungdom har två kontaktpersoner, en från kommun och en från BUP, och ett team. De följer hela vägen från inflyttning till behandling, skola, kontakter, fritid etc. Psykolog gör fördjupade bedömningar och tester. Även nätverksmöten och mätning i UngDok, i början, under och efter, för att följa upp hur det går för ungdomen.
- Det gäller att få balans vad gäller kompetens hos medarbetare, och kanske mera tyngdpunkt mot psykiatri. Behov av internutbildning vilket också efterfrågas från arbetsgruppen: ångesthantering, förhållningssätt vid självskadebeteende, ätstörning, NP-förhållningssätt.
- Uppstarten drog ut längre än planerat, delvis pga. covid. Kanske hade det varit bättre att tänka 12 månaders uppstart. Det har tagit tid att få beläggning. Det är en svår målgrupp och det påverkar hur många platser som kan vara lämpligt, eventuellt är 8 max. Det är svårt att ta emot 10 ungdomar.

Implementeringsfas II medarbetare - Vår och höst 2021

Medarbetarnas uppfattningar om verksamheten har studerats med enkäter vid två tillfällen, vår och höst 2021. Sammantaget det finns det flera tendenser vad gäller medarbetarnas uppfattningar om verksamheten och de kan sammanfattas med att verksamheten utvecklas i positiv riktning under perioden.

- Medarbetarnas uppfattning om arbetet överlag vad gäller organisering, arbetsmetoder, arbetsmodellen som tillämpas, stöd, team, kompetenser, samarbete, samverkan med mera är positiv och förbättras över tid.
- Medarbetarnas uppfattning om arbetet i relation till ungdomarna är överlag positiv, men med en viss variation med såväl utveckling i positiv riktning, ingen större förändring, samt i några fall en viss försämring över tid. Positivt är att kunna skraddarsy behandlingsarbetet, att familjernas potential tas tillvara, att samverkan mellan kommun och region fungerar bra. Vad gäller Introduktion, behandling och utslussning, positiva förändringar för ungdomarna och familjernas situation så sker inte någon förändring över tid. Vad gäller att kunna ta tillvara ungdomarna potential i behandlingsarbetet, samt samarbete och samverkan med vårdgrannar så erhålls lägre medelvärden vid den andra mätningen.
- Sammantaget uppfattar medarbetarna att satsningen har goda förutsättningar och att verksamheten är bra, vilket också ökar över tid.

Handläggare i kommunerna

Handläggare som arbetar i Östgötakommuner och som haft placeringar på Fyrbylund har intervjuats om hur de uppfattar verksamheten och sina kontakter med Fyrbylund.

- Handläggarna uppfattar att det varit komplicerat och tidsödande att få placeringar till stånd på Fyrbylund.

- Handläggarna beskriver också att Fyrbylund initialt kämpade med att få till stånd fungerande rutiner med mera, men att man med tiden utvecklats i positiv riktning.
- Omdömet om ungdomarnas vistelse på Fyrbylund beskrivs som mycket positiv och att kopplingen till psykiatri är tydligare jämfört med andra HVB-hem.
- Ett önskemål är att kunna förenkla placering på Fyrbylund med ett ”snabbspår” och att formalia kan organiseras i efterhand.

6.2 Några reflektioner om satsningen på ett läns-gemensamt HVB-hem och utvärderingen

I denna rapport redovisas en sammanställning av data från den del av utvärderingen av satsningen på ett läns-gemensamt HVB-hem i Fyrbylund, nämligen den del av utvärderingen som genomförts av FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete under perioden från och med våren 2020 till årsskiftet 2021/2022. Detta innebär att fokus är helt och hållet på 1) Process, organisering och arbetsätt samt 2) Medarbetare och personal. Utvärderingen omfattar sålunda inte någonting om de barn och ungdomar som varit placerade på Fyrbylund – denna del av utvärderingen kommer att publiceras i vid ett senare tillfälle.

Föreliggande rapport ska också betraktas som en ”halvtidsrapport”. Detta mot bakgrund av att utvärderingen, såväl med fokus på organisering och personal som på klienter, kommer att fortsätta. Den ursprungliga planen var att hela utvärderingen skulle vara avslutad till och med årsskiftet 2021/2022. Processen att starta upp verksamheten likväl som aktiviteterna i utvärderingen har i hög grad påverkats av Covid-19 pandemin och även om verksamheten i skrivande stund börjar finna sina arbetsformer så har man ännu inte uppnått den beläggning som planerats för HVB-hemmet. Men mot bakgrund av detta så kommer här några avslutande reflektioner baserat på utvärderingens resultat så här långt.

1. Satsningen på ett läns-gemensamt HVB-hem för ungdomar 13 - 17 år med allvarlig psykosocial problematik i kombination med psykiatriska tillstånd där öppenvården inte bedöms som tillräcklig växte fram ur en process kännetecknad av konsensus hos de medverkande parterna.
2. Arbetet att ta fram en tydlig plan för verksamheten vad gäller organisering, kompetens, koppling till vårdkedjan och baserat på samverkan med alla relevanta parter, har också präglats av konsensus och engagemang. Detta yttrar sig i styrgruppens sammansättning och uppdrag samt i den specifika ”Fyrbylundsmodellen” baserad på systemiskt perspektiv och nätverksmetodik.
3. Uppstarten av verksamheten våren 2020 kännetecknades av entusiasm och engagemang. Även utvärderingen kunde påbörjas i linje med den design som beslutats. Men uppstarten påverkades i hög grad av att enheten drabbades svårt av pandemin.
4. Under hösten 2020 kämpar man med att implementera arbetsmodellen. Omfattande problem med att organisera verksamheten och hitta fungerande samverkansformer

mellan psykiatri och socialt behandlingsarbete. Stor personalomsättning och svårigheter att implementera ett nätverksbaserat arbetssätt.

5. Under 2021 stabiliseras verksamheten vad gäller bemanning och arbetet med att implementera arbetsmodellen och utveckla samverkan med olika relevanta parter förbättras. Över lag är styrgrupp och medarbetare positiva och optimistiska vad gäller verksamhetens förutsättningar och utveckling.
6. Man har utvecklats vad gäller att kunna skraddarsy behandlingsarbetet och att familjernas potential tas tillvara.
7. Introduktion, behandling och utslussning, positiva förändringar för ungdomarna, att kunna ta tillvara ungdomarna potential i behandlingsarbetet fungerar men kan utvecklas ytterligare.
8. Samverkan mellan psykiatri och socialtjänst börjar hitta fungerande arbetsformer liksom samverkan med andra relevanta parter som skola, socialsekreterare i kommunerna, ungdomshälsa och ungdomsmottagningen, även om det finns indikationer på att detta fortfarande är ett utvecklingsområde.
9. Vad gäller utvärderingen så har den planerade designen fungerat tillfredsställande vad gäller fokus på verksamhet, organisering och personal. Utvärderingen har inte fungerat optimalt vad gäller fokus på ungdomarna, det vill säga den ”kliniska” delen med för- och eftermätningar där enbart ett mycket litet antal ungdomar velat medverka. För denna del av utvärderingen kan en alternativ design behöva utvecklas.

6.3 Slutord

Sammantaget innebär detta att verksamheten på det länsgemensamma HVB-hemmet Fyrbylund trots initiala problem utvecklats i linje med de ambitioner man hade från början, t ex vad gäller arbetssätt på enheten, även det tagit längre tid än beräknat. En hel del kan dock fortfarande utvecklas ytterligare, t ex att förenkla kopplingen till kommunerna vid placeringar, samt att koppla tydligare till vårdkedjan, och engagera ungdomar och familjer.

En av de allvarligaste utmaningarna är dock att man ännu inte lyckats uppnå tillräcklig beläggning vad gäller antalet placerade ungdomar vilket påverkar verksamhetens ekonomiska förutsättningar.

Vad gäller utvärderingen som genomförs av FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete i samarbete med Barn- och ungdomspsykiatriska forskningsenhet, Region Östergötland, kan man konstatera att designen fungerar vad gäller fokus på organisering, arbetssätt, medarbetare och intressenter fungerar tillfredsställande. Kompletterande information kommer dock att behöva samlas in vad gäller andra relevanta parter som t ex skolan, flera handläggare i kommunerna med flera. Vad gäller den psykiatriska delen med fokus på ungdomar och anhöriga kan alternativ behöva övervägas då det visat sig mycket svårt att kunna rekrytera respondenter i tillräcklig grad.

Förhoppningen är att en mera komplett utvärdering än denna "halvtidsrapport" ska belysa verksamheten ur flera synvinklar och kunna skapa en mera komplett bild där fokus på såväl organisering, arbetsätt, arbetsmodell, samverkan med vårdgrannar kan kombineras med fokus på ungdomar och anhöriga.