

Saija Westerlund-Cook
Folkhälsan
saija.westerlund-cook@folkhalsan.fi

HÄLSNINGAR FRÅN



Lite bakgrund...

- 0 Etniskt blandad population: 66% "British born"
- 0 41% White British, 14% other White, 29% Black/Black British, 9% Asian/Asian British, 4% Mixed, 3% Chinese or Other
- 0 44% Christian; 18% Muslim, 4% Jewish, 3% other religions.
- 0 19% stated no religion
- 0 Högsta arbetslöshets % i London
- 0 En av de fattigaste stadsdelarna i landet
- 0 27% "homeowners", ~ 50% i social housing, ~3% i "temporary accommodation" (BnBs)
- 0 Växande problem med våld och brott mot egendom
- 0 Växande problem med gäng



- 0 Svårt att få till positiva förändringar i barns liv, när det vardagliga livet är kaotiskt och kantat av diskrimination och alla medlemmar i familjen är så utsatta.
- 0 Behoven och problemen i familjerna är så olika och allas individuella behov och omständigheter borde beaktas i stödåtgärderna.
- 0 Föräldrakapaciteten nedsatt p.g.a. mental ohälsa, inlärningssvårigheter, missbruk, våld...
- 0 Kaotiska, dysfunktionella omständigheter både inom familjen och runtomkring.

Hur blev det?

- 0 80% skrivbordsjobb -> 80% av tiden med familjer
- 0 Antalet omhändertagna barn minskade med 40%
- 0 Från att ha "svängdörr" åt personalen kan det nu gå ett år innan en befattning lediganslås inom barnskyddet.
- 0 Personalens sjukfrånvaro minskade med 55%
- 0 Totala kostnaderna sjönk med 5%
- 0 Hackney Children's Social Care är den enda i hela landet som OFSTED har klassat som "outstanding".
- 0 Hackney's modell blev utsedd som en "best practice" modell av Eileen Munro's "review of safeguarding practice"

Vad hände?



2005: Isabelle Trowler (assistant director of children's social care) och Steve Goodman (deputy director of children's services) -> 2006 Reclaiming Social Work.

7S (McKinsey Modell)



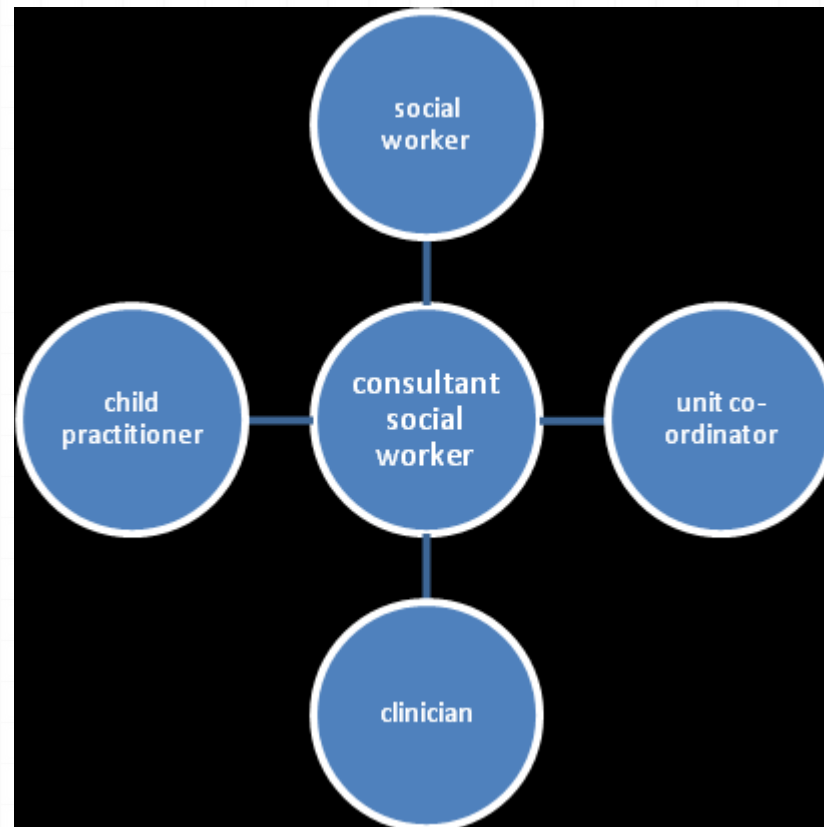
GemenSamma värden:

- 0 Primära intresset att hålla barnen tillsammans med familjerna när helst det är möjligt, begränsa statens roll i familjelivet... Förutom när det behövs, då ska det ske så fort som möjligt.
- 0 Stanna, lyssna, tänk -> betydelsen för barnets bästa.
- 0 Alla medlemmar i systemet (familjer och personal) ska hitta en lösning tillsammans.
- 0 Familjerna ska kunna hitta och lita på sina egna styrkor och resurser.
- 0 Bedömningar gällande familjerna ska alltid göras med emotionell intelligens och empati.
- 0 Samarbete och respektfullt arbete med och för familjerna.
- 0 Samarbete med andra professionella är kritiskt.
- 0 Barnets / familjens bästa handlar inte om procedurer.

Strategi

- 0 Omhändertagningarna minskar -> resurser frigörs -> skapar ett effektivt system där människor vill jobba och stanna -> kultur med stöd och utveckling -> mindre brandsläckning -> en förväntning och möjlighet att utöva omtänksamt och effektivt socialt arbete.
- 0 Regelbundna och systematiska möjligheter att reflektera och fundera på både intentionerna och inverkan.
- 0 Evidensbaserade interventioner.
- 0 Positiva förhållanden till familjerna.
- 0 Rätta människor på plats: intresserade, kapabla att hantera risk och skapa och genomföra familjebaserade interventioner som fungerar.

Struktur



- 0 Mångprofessionellt samarbete "på riktigt"
- 0 Sakkunniga från olika områden och olika perspektiv samlade för att hjälpa barnen och familjerna.
- 0 Direkt kommunikation till specialvård vid behov.
- 0 Enheten diskuterar igenom alla barn varje vecka.
- 0 Kontinuitet -> inget barn, ingen familj är beroende av ingen enskild mänska. One stop shop.
- 0 Enheten är också mekanismen för (hand)ledning: diskussion, debatt, reflektion, beslut.
- 0 Strukturen är viktig men inte orubblig.
- 0 Finns inget rum för "inte mitt jobb".

System

- 0 Procedurer, processer och rutiner ska vara enkla för att vara relevanta, intelligenta, flexibla och användbara.
- 0 Vad göra, varför -> GÖRA.
- 0 Besluten diskuteras igenom och beslutsfattningen flyttas så nära familjen som möjligt.
- 0 Lita på personalen (istället för att anta att våghalsiga, dåliga beslut är standard).
- 0 Koordinera vårdplanen, se till att resurserna mobiliseras ordentligt.
- 0 Enheten delar på ansvaret och risken.
- 0 MEN – ska ett barn omhändertagat så är det ett monumentalt beslut som ska fattas med kollektiv visdom.

Stilen

- 0 Var medveten om makten och inflytandet. Transparens genom hela systemet.
- 0 Var proaktiv, energisk, intresserad, fokuserad på förändring.
- 0 Alla är på en gemensam resa. "Keep moving."
- 0 Ledarskapet har fokus på organisationen och kontexten, inte på operativ nivå.
- 0 Låg tröskel (känn casen, karriären och människan). Känn organisationen.
- 0 Fokusera på beteendet. Gör annorlunda.
- 0 Ägarskap av synpunkter, beslut och agerande.
- 0 Våga ändra dig, våga ångra dig, våga ha fel.
- 0 Var omtänksam, respektfull och fatta vettiga beslut.
- 0 DET FINNS INTE EN SANNING.

Per**S**onalen

- 0 Dyr(baraste) resursen, största utmaningen.
- 0 Ytterst viktigt att satsa på rekrytering och urval.
- 0 Krävs en genomtänkt process för att kolla upp en bred kompetensbas, personlighet och professionellt kunnande.
- 0 Inga kompromisser gällande kompetenskraven.

Skicklighet

- 0 Effektiva utvärderingar
- 0 Implementering av interventioner
- 0 Riskhantering
- 0 Förståelse för fysisk och emotionell utveckling
- 0 Positiva förhållanden till familjerna och proffsen
- 0 Kommunikationsfärdigheter
- 0 Professionell, självsäker och tydlig
- 0 Höga krav, höga resultat

Soundbites...

- 0 Brist på nyfikenhet och öppenhet leder till defensivt och konfrontationsorienterad arbetsätt.
- 0 Med förhållandena i fokus räcker det inte med att intentionerna är goda.
- 0 Man måste vara närvarande, inbjudande, intresserad och empatisk.
- 0 Empatisk personal bygger förtroende -> alla kort på bordet
- 0 Stark vision -> alla små detaljer faller på plats.
- 0 Ha starka åsikter, stå på dig, var beredd att ändra dig.
- 0 Hypotes / Nollhypotes

Empowerment

- 0 Barnen behöver inte vara "problem". Personalen behöver inte "fixa problembarnen".
- 0 Fokus är på systemet var barnet finns, problemet och (an)svaret finns bland medlemmarna i systemet.
- 0 Att förstå familjerna, istället för att bara känna dem, är oerhört viktigt i en kris. Barnets utvecklingsbehov, föräldrakapaciteten och miljöfaktorer hänger alla samman.
- 0 Inga syndabocker!
- 0 Tyngdpunkten ändras – en människa ensam ansvarig för att barnet far illa -> fixa felet -> börja om igen. Bestående förändringar fås bara med systemiskt tänkande...
- 0 (Våld, "overcrowding", kaos -> coping mekanism missbruk -> barnet far illa...)
- 0 Trygg hamn, trygg bas... Supervision / Super vision
- 0 Man kan aldrig garantera säkerhet, bara finna en trygg osäkerhet.
- 0 "Hope to cope"

Evaluating:

**Reclaiming Social Work
London Borough of Hackney
Children and Young
People's Services**

Independent Evaluation

**Steve Cross, Alison Hubbard
(Human Reliability Associates)
Eileen Munro
(London School of Economics)**

April 2010