



## STYRNING OCH SAMORDNING PÅ FAMILJECENTRAL

Stödjande Inspirerande Engagerade Kvalitetsansvariga



**FÖRENINGEN FÖR  
FAMILJECENTRALERS  
FRÄMJANDE**

Anna-Maria Troedsson, Marianne Gabrielsson,  
Anna Bodin, och Föreningen För  
Familjecentralernas Främjande (FFFF) 2017

# Innehåll

<b>Inledning</b>	<b>3</b>
<b>Att leda familjecentralen</b>	<b>3</b>
<b>Vilka ska ingå i en styrgrupp?</b>	<b>3</b>
<b>Styrgruppens uppdrag</b>	<b>3</b>
<b>Kontinuiteten i styrgruppen</b>	<b>3</b>
<b>Samarbete mellan styrgrupp och familjecentralens medarbetare</b>	<b>4</b>
<b>Gemensamma dokument</b>	<b>4</b>
<b>Samordnare på familjecentral</b>	<b>4</b>
<b>Samverkan - med fokus på det ofödda barnet och den nya familjen</b>	<b>5</b>
<b>Slutord</b>	<b>5</b>

# Styrning och samordning på familjecentral

## *Stödjande, Inspirerande, Engagerade och Kvalitetsansvariga*

### Inledning

En familjecentral riktar sig till blivande familjer och familjer med barn. Den är hälsofrämjande, generell, tidigt förebyggande och stödjande. En familjecentral beskrivs som en samlokaliserad verksamhet som innehåller mödrahälsovård, barnhälsovård, öppen förskola och socialtjänst med inriktning mot förebyggande arbete.

Nedan beskrivs styrgruppens\* roll, ansvar och sammansättning samt uppdraget för samordnarens \*\*roll på familjecentralen. Texten är generellt hållen och kan ses som ett hjälpmedel i lokala och regionala satsningar på familjecentraler. Materialet bygger på vägledningar och styrdokument som samlats in från kommuner/regioner/län i landet.

\* styrgrupp syftas till chefer som är närmast medarbetarna på FC som i en del kommuner benämns som ledningsgrupp

\*\* samordnarens roll, se sid 4

### Att leda familjecentralen

Organisering av ledning och styrning är avgörande för ett framgångsrikt arbete på en familjecentral. Varje familjecentral bör därför ha en styrgrupp med uppdrag att styra och leda de olika verksamheternas gemensamma åtaganden. Styrgruppens arbete har olika karaktär under familjecentralens uppstartsfas och när verksamheten har funnit sin form. Styrgruppens medlemmar kan med fördel även ha en koppling till kommun och regionens/landstinget övriga arbete med föräldraskapsstöd.

### Vilka ska ingå i en styrgrupp?

Under en etableringsfas är det viktigt att förvaltningscheferna för de olika verksamheterna ingår, då det krävs att man har mandat att ta beslut om budget och personal. När Familjecentralen väl är etablerad, är det vanligaste att närmaste chefer till varje profession ingår. Det är av vikt att cheferna i styrgruppen är väl insatta i det dagliga arbetet och deltar på verksamhetsmöten, planeringsdagar och i utveckling av den enskilda familjecentralen.

### Styrgruppens uppdrag

Styrgruppen eller chefer över dem ansvarar för att samverkansavtal blir skrivet och att alla parter undertecknar detta. I samverkansavtalet bör det bl.a. finnas med hur mycket tid på FC varje profession ska ha och hur mycket tid det ska avsättas för samverkan. Tillsammans med de verkamma på familjecentralen bör styrgruppen upprätta uppföljningsbara mål för verksamheten. De bör sedan leda och följa familjecentralens utveckling enligt de fastställda målen och riktlinjerna.

### Kontinuiteten i styrgruppen

Styrgruppen behöver mötas minst fyra gånger per år och då tillsammans med samordnaren för familjecentralen. Dessa möten bör ligga på familjecentralen så att alla professioner har möjlighet att träffa berörda chefer regelbundet.

## Samarbete mellan styrgrupp och familjecentralens medarbetare

Styrgruppen träffar samordnaren vid varje styrgruppsmöte men dess emellan även övriga medarbetare på t.ex. verksamhetsmöte eller planeringsdag.

## Gemensamma dokument

För att samverkan ska fungera tillfredsställande bör alla verksamheterna i familjecentralen ha en gemensam verksamhetsplan, verksamhetsberättelse och utvärdering. Ett avtal som reglerar samverkan bör också ingå. Dessa dokument ansvarar samordnaren och styrgruppen för men innehållet måste bestämmas tillsammans med övriga medarbetare.

Läs mer: Om Jönköpingsmodellen <http://familjecentraler.se/broschyr-material/>

## Samordnare på familjecentral

Varje familjecentral bör ha en samordnare som håller ihop verksamheten och är länken mellan arbetslaget och styrgruppen i båda riktningarna. Samordnarrollen är inte knuten till en viss profession utan till den medarbetare som är bäst lämpad för uppdraget. En samordnare för verksamheten bör utses av styrgrupp och medarbetare tillsammans.

Samordnarens uppdrag kan se ut som följer.

- Verka för att det gemensamma, vardagliga arbetet på familjecentralen fungerar
- Föra dialog med styrgruppen
- Främja verksamhetens utveckling tillsammans med övriga i arbetsgruppen
- Upprätta årlig, gemensam verksamhetsplan och verksamhetsberättelse med besöksstatistik

Detta innebär i praktiken bl.a. att

- Planera och leda husmöten och verksamhetsmöten på familjecentralen
- Delta på styrgruppsmöten
- Utgöra länken mellan styrgrupp och arbetslaget
- Representera familjecentralen utåt.
- Ansvara för hemsida, info-material, Facebook, Instagram mm.
- Ansvara för utifrån kommande studiebesök
- Ansvara och driva planering för gemensam fortbildning inom arbetslaget
- Sammanställa årlig verksamhetsberättelse
- Initiera utvecklingsarbeten på familjecentralen
- Vara ansvarig för introduktion av nyanställd personal på familjecentralen
- Organisera och fördela gemensamma arbetsuppgifter
- Ansvara för informationsflödet till samtliga medarbetare
- Bevaka och samordna gemensamma utbildningsfrågor
- Delta i anställningsprocessen av nya medarbetare oavsett profession
- Ansvara för kontakten med blivande och kontrakterade handledare
- Ansvara för familjecentralens gemensamma budget om sådan finns.

Läs mer: <http://familjecentraler.se/samordnare/>

## Samverkan - med fokus på det ofödda barnet och den nya familjen

Samverkan är en viktig del av arbetet på en familjecentral. Dels mellan de verksamheter som är samlokaliserade, men även med andra samverkanspartners. Forskning om samverkan visar att den påverkas av en lång rad olika typer av förhållanden och mekanismer som

- ekonomiska resurser
- ledningens stöd och engagemang
- samsyn kring arbetssätt
- andra parter engagemang
- kunskap om samverkanspartners verksamhet
- informationsflödet mellan parterna

Läs mer:

<http://www.vanersborg.se/download/18.52821050136a06aef54318e7/1360939199871/Lena+Ericsson.pdf>

I Region Jönköping har man utvecklat en modell för kvalitetssäkring och verksamhetsuppföljning utifrån den kollektiva kunskap som familjecentraler genererar. Det slutliga dokumentet består av flera delar; självreflektion, föräldraenkät och slussningsstatistik samt en modell för hur verksamhetsplan/ uppföljning är kopplat till utveckling och måluppfyllelse.

En utvärdering av modellen finns på FFFF hemsida

Läs mer: <http://familjecentraler.se/broschyr-material/>

”Jönköpingsmodellen” är dock bara ett av flera sätt att utvärdera sin verksamhet på.

## Slutord

### Utmaningar

För många chefer i styrgruppen är familjecentralearbetet en liten del av chefsuppdraget vilket medför att det är svårt att hålla sig ”a jour” med det vardagliga arbetet på familjecentralen och därmed också har svårigheter att upplevas som en engagerad och kunnig chef som ger stöd.

### Goda råd

Styrgruppen bör ha en närhet till det vardagliga arbetet och arbetslaget på familjecentralen.

Lägg inte för stort ansvar på samordnaren. Hen är inte chef!!!

### Framgångar

I en del kommuner runt om i landet har man samordnat chefstjänsterna inom kommunen så att det är en och samma person som är chef för alla öppna förskolorna eller alla social rådgivarna och det leder bl.a. till att chefens kunskap och engagemang har möjlighet att öka men det ger också medarbetarna en arbetsgrupp där de hör hemma rent professionsmässigt.

### Hinder

Chefsbyten, särskilt när de blir många, gör att processen, utvecklingen på familjecentralen går långsammare. Det innebär att en överlämning från en chef till en annan är mycket betydelsefull.

