

Mötesplats IFO 2023

– konferensen för dig som arbetar
inom individ- och familjeomsorg

Sammanfattning av 2023 års
Mötesplats IFO, på Radisson Blue
i Göteborg 30 november 2023.





Göteborgsregionen (GR) består av 13 kommuner som har valt att jobba tillsammans. Vi driver utvecklingsprojekt, har myndighetsuppdrag, forskar, ordnar utbildningar och är storstadsregionens röst i Västsverige, bland mycket annat. I våra nätverk träffas politiker och tjänstepersoner för att utbyta erfarenheter, bolla idéer och besluta om gemensamma satsningar. Allt för att regionens en miljon invånare ska få ett så bra liv som möjligt.

Göteborgsregionen 2023
Arbetsmarknad och social välfärd
Box 5073, 402 22 Göteborg
gr@goteborgsregionen.se

Text: Märit Malmberg Nord
Foto: Tony Dahl och mostphotos.com
Layout: Helena Amundsson

Mötesplats IFO – en dag för dig som jobbar inom individ- och familjeomsorgen

Mötesplats IFO är en arena för dig som arbetar inom individ- och familjeomsorgen i någon av de 13 kommunerna i Göteborgsregionen. Dagen syftar till kunskaps- och erfarenhetsutbyte, att inspirera till nytt tänkande och nya perspektiv samt att stärka yrkesrollen.

30 november 2023 hölls den 21:a Mötesplats IFO. Moderatorer under dagen var två representanter från Göteborgsregionens IFO-chefsnätverk: Jörgen Larzon, avdelningschef på Socialförvaltning Sydväst Göteborgs Stad, och Iréne Jansson, verksamhetschef Socialtjänsten Mölndals stad.

Iréne och Jörgen ingår också i Mötesplats IFO:s planeringsgrupp tillsammans med GR:s Nicholas Singleton och Susanne Vannerberg.

I denna skrift kan du läsa om en del av innehållet under Mötesplats IFO.



Horisonten finns alltid kvar – våga tro på varandra

Jonna Bornemark är professor i filosofi vid Centrum för praktisk kunskap, Södertörns högskola. Hon utgick i sin föreläsning från tre av Aristoteles kunskapsbegrepp: Episteme, Techne och Fronesis.

– Det är lätt att tänka på kunskap som en sak, men det gör oss lite enögda och begränsade. Vi har mer än en form av kunskap.

Episteme avser den kunskap som är sann överallt för alla oavsett religion, hudfärg etc. Exempel: Vatten kokar vid 100 grader.

Vi är alla likar inför Episteme. Det är en kunskapsform som är ett centralt ideal och som har spelat roll för demokratins framväxt. Idag har den fått stor makt.

Techne handlar om handens kunskap. Det märks till exempel om någon sätter dropp för första gången eller om hen har gjort det i 30 år. Kunskap sitter i kroppar. Vi vet att vi behöver träna för att bli bra.

– Men om vi ska sätta dropp i en person som är sprutträdd eller precis har varit med om något traumatiskt så närmar vi oss **Fronesis**, den av de här tre kunskapsformerna som fått stå tillbaka mest. Aristoteles säger att Fronesis är situationskunskap. I den specifika situationen räcker inte generell kunskap eller handens kunskap, då måste man känna av den specifika situationen och handla utifrån den.

Situationskunskap viktigt

Jonna exemplifierade med en historia om en av hennes studenter: Kristina arbetar som undersköterska på ett demensboende. När Svea flyttar in är hon mycket otrevlig mot personalen. Vid ett tillfälle hjälper Kristina Svea till toaletten och säger sedan till henne att ropa när hon är klar. Hon får okvädningsord till svar. Kristina blir arg och undrar om hon verkligen ska behöva ta detta. Tiden går och Svea ropar inte. Till slut går Kristina bort till toaletten och slänger upp



dörren; ”Sitter du här din gamla skata?” Då får Svea på något sätt syn på Kristina och de får kontakt. I just den situationen, just där, var detta bemötande vad som behövdes.

– Kan vi skriva en manual utifrån den här historien? Naturligtvis inte. Det här handlade om att möta någon på den emotionella nivå som hon befann sig. Situationskunskap är så viktigt. Vi behöver göra skillnad på att göra rätt och att göra bra. Man kan göra rätt utan att det blir bra. Och ibland måste vi låta bli att göra rätt för att det ska bli bra.

Samhället fokuserar på Episteme

De tre kunskapsformerna relaterar till varandra. Idag kan vi se hur samhället

inordnat sig utifrån att Episteme är den enda kunskapsformen som förstås som kunskap: Kunskap (Episteme) skickas ner till praktiken (Techne) så att teoretisk kunskap kan omsättas till praktik genom exempelvis manualer. Sen går det vidare till kärnverksamheten som ska utföra handlingen men i detta system finns idag begränsat utrymme för Fronesis, det vill säga handlingsutrymme för kärnverksamhetens professionella är litet.

Omdömeskunskap

Jonna liknade Fronesis vid **professionellt omdöme**.

– Få skulle säga att de lika gärna går till en omdömeslös läkare. Omdömeskunskap måste förhålla sig till ett icke-vetande. När ni till exempel träffar en klient är det så mycket ni inte vet om vad som hände igår, hur relationerna ser ut etc. Ett grunddilemma i ert arbete är att ni ändå måste handla – eller välja att inte handla vilket också är en sorts handling – trots att det är så mycket ni inte vet.

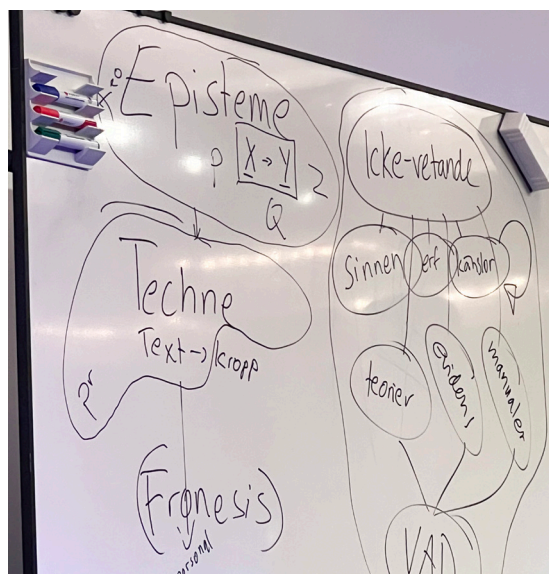
Ibland blir manualen som en snuttefilt för oss: Titta här, jag har gjort rätt! Men det är inte säkert att det blir bra bara för det och därför är omdömeskunskapen så viktig. Det handlar om att kunna lyssna och använda sina sinnen i konkreta mötessituationer för att ta in intryck. Då pratar vi om känslor

och det finns en historisk spänning mellan att vara professionell och att använda sina känslor. Men att ta till vara på sina känslor handlar inte om att reagera på den första känslan utan om att ta vara på de kunskaper känslor ger oss och använda dem som en indikator. Behöver jag gå vidare och undersöka? Bör jag ställa den här frågan?

Omdömet styr vad som är viktigt. Professionell kunskap är att vara nära situationen, kunna möta människor och handla när man måste handla. Professionellt omdöme betyder att man lyssnar in en situation och handlar därefter.

Professionella spänningar

Professionellt omdöme finns alltid i kollektiva rum, alla verksamheter drivs av motstridiga spänningar som den mellan att hålla budget och arbeta för bästa kvalitet. Dessa spänningar är inte till för att upplösas, vi kan aldrig välja bort någon av sidorna, utan de gör att vi kan och måste handla. Det är viktigt att prata om professionella spänningar i ett kollektiv. Det finns flera sätt att göra jobbet bra på men det finns också ett "utanför" det professionella rummet; så här gör man inte. Inom det professionella rummet däremot finns olika handlingsstrategier som vi behöver reflektera över. Det är också viktigt att det är högt i tak här så att vi kan prata om vad som skaver.



Erfarenheter från Samlad avhopparverksamhet i Göteborg

Helen arbetar på Samlad avhopparverksamhet (SAV), Socialförvaltningen Centrum, Göteborgs Stad. Hon berättade om vilka krav som ställs för att en person ska få hjälp genom SAV, om vilka personerna är som söker hjälpen och vad avhopparna själva tycker är viktigt.

Samlad avhopparverksamhet (SAV) är en stadenövergripande enhet i Göteborgs Stad som funnits i cirka två år. Verksamheten omgärdas av omfattande sekretess och åtgärder som är till för att skydda avhopparna.

Det finns en avhoppartelefon som är öppen på vardagar. De flesta som ringer är själva avhoppare men även professionella och anhöriga ringer dit. Till en början kan man vara anonym. Många är oroliga för att man ska behöva polisanmäla och medverka i en polisutredning och berätta om egen och andras kriminalitet men det behöver man inte.

– Det man behöver göra är att samverka med polisen för att göra en hot- och riskbedömning för att säkerställa att man får rätt hjälp, sa Helen.

Krav för att delta i SAV

SAV jobbar med vad de kallar särskilda avhoppare: det ska finnas en gängtillhörighet och en hög hotbild, man ska vara motiverad, behöva flytta från Göteborg och man får inte ha något längre fängelsestraff som väntar (ett avhopp innebär ofta en ökad hotbild från det egna gänget och för den som ska sitta av ett längre fängelsestraff kan det betyda lång tid i isolering).

Ofta är en akut hotbild orsaken till att vilja hoppa av. Många har levt under hot länge. Andra sitter på anstalt och känner att de inte vill göra det igen.

Den målgrupp som SAV möter består till 95 procent av män. Medelåldern är 26 år (verksamheten har en nedre åldersgräns



på 18 år). De kommer från en tystnadskultur och hyser stark misstro mot myndigheter.

– Det är ett stort steg för många att söka hjälp. Det kan ha tagit flera månader eller år och stressnivån är ofta hög. Det är vanligt med psykisk ohälsa och PTSD-symptom.

Missbruk vanligt

I en akut kris kan det vara svårt att ta till sig information, så en del väljer att ringa upp tillsammans med sin socialsekreterare eller frivårdare så att de också bär informationen. Många har någon form av bruk eller missbruk av narkotika eller alkohol. SAV ställer krav på drogfrihet och erbjuder insatser för att hjälpa avhopparna att uppnå detta. Att

välja att inte ta emot den hjälpen kan leda till att insatsen avslutas. Det finns också ett krav på att man avhåller sig från all form av kriminalitet.

Många utmaningar

Ett avhopp innebär stora utmaningar. Ensamhet är det som de flesta pratar om, och tristess. Den begränsade ekonomin kan vara en stor skillnad jämfört med tidigare. Det går att tala om identitetsförlust och livsstilsabstinens – om man tidigare kanske gick på fina restauranger och körde dyra bilar exempelvis. Avhopparna kan känna tillitsbrist till alla – man litar inte på någon. Det kan också uppstå känslor av kontrollförlust när avhopparverksamheten är med och bestämmer väldigt mycket, som om du till exempel kan åka och hälsa på din mamma. Man kan upptäcka att man inte kan göra vardagliga saker som andra kan, som att laga mat. Motivationen pendlar under hela processen, som ofta tar flera år.

Många avslutar sina avhopp i förtid, en del redan under utredningsfasen. 45 procent av de som SAV har placerat har avbrutit i förtid. Det kan bero på missbruk, kriminalitet, psykisk ohälsa, händelser i familjen eller att

man anser sig vara färdig även om SAV inte delar den bedömningen.

Viktigt visa omtanke

Intervjuer med avhoppare visar att det är viktigt med kontinuitet i kontakten och kontinuerlig och tydlig information. Avhopparna berättar att de varit väldigt nervösa inför mötet med polisen när det skulle göras en hot- och riskbedömning – men att detta inte varit så farligt som de hade befarat.

De lyfter fram att det är viktigt att det går snabbt när man vill hoppa av och att det behöver finnas många individanpassade åtgärder att sätta in.

– De uppskattar att vi kommer och hälsar på dem på den nya orten, att vi bryr oss om. Det är viktigt för oss också för att få en bild av hur de har det.

Helen poängterade avslutningsvis att motivationsarbete inför ett avhopp betyder mycket.

– ”Det var nån som sa nåt”. Detta är något för oss alla att tänka på, att påvisa andra alternativ. Vi behöver hjälpa dem med hoppet och drömmarna!



Fler utrikesfödda kvinnor i arbete

Sabine Lundborg och Anette Tidblom, Social- och arbetsmarknadsförvaltningen, Mölndals stad och Rezhna Alissio, Sektorn för socialtjänst, Härryda kommun, berättade om två projekt som syftar till att stötta nyanlända kvinnor i att komma in i samhället.

Mammor i arbete

Mammor i arbete är ett integrationsprojekt i Härryda kommun som finansieras av så kallade §37-medel från länsstyrelsen. Det handlar om att ge nyanlända mammor och barn bra förutsättningar för integration. Målsättningen är att mammor ska besöka öppna förskolan med sina barn och att nyanlända barn ska genomgå hälsoundersökningar och delta i BVC:s basprogram. Tanken är att mammorna får möjlighet att utveckla och underhålla det svenska språket, och på sikt underlättar det för dem att komma ut i sysselsättning.

I början på projektet försökte Rezhna bjuda in till informationsträffar men det fungerade inte så bra. Däremot har uppsökande hembesök tillsammans med tolk fallit väl ut. 25 mammor har deltagit i aktiviteter i projektet. Föräldragrupper på swahili, arabiska och dari har genomförts, liksom regelbundna besök på öppna förskolan med föräldralediga mammor och deras barn. En språkgrupp för föräldralediga mammor startade i april 2023 i samverkan med civilsamhället, och Öppna förskolan i Mölnlycke har sedan augusti 2023 öppet en förmiddag i veckan för utrikesfödda föräldrar och deras barn och då erbjuds också språkträning. En aktivitet som blev mycket uppskattad var matlagningsdagar på de öppna förskolorna i Mölnlycke och Hindås, då man lagade och åt mat från deltagarnas respektive hemländer.

Projektaktiviteterna har tagits väl emot av deltagarna. I en intervju sa en mamma så här:

”Nu kan jag slappna av. Jag vet nu hur socialtjänsten fungerar och hur andra verksam-



Sabine Lundborg, Anette Tidblom och Rezhna Alissio.

heter som arbetar med barn fungerar. Jag känner inte rädsla så som jag kände förut.”

Hon kan!

I Mölndal finns ett liknande projekt som heter **Hon kan!** Sabine och Anette berättade att detta är Mölndals första sociala investeringsprojekt. Tanken är att underlätta för kvinnor som är nya i Sverige och har kort utbildningsbakgrund. De erbjuds praktik i kombination med en ny form av sfi-undervisning som är mer arbetsmarknadsinriktad. Totalt 46 kvinnor har deltagit.

Projektets så kallade effektlogik illustrerar vad man vill uppnå: Det önskade **nyläget** är ökad jämställdhet och deltagande i samhället genom att fler utlandsfödda kvinnor är stabila på arbetsmarknaden. Det förväntade **utfallet** av projektet är att deltagarna får bättre kunskaper i svenska, praktisk erfarenhet från arbetslivet, ökad arbetsmarknadskunskap och att de stärker sin yrkes-

identitet. De **aktiviteter** som ska leda till detta utfall är temabaserad sfi med språkstöd, att praktiksamordnare anskaffar och upprätthåller praktikplatser, att man gör studiebesök på arbetsplatser samt erbjuder studie- och yrkesvägledning. Projektets **resurser** består av sfi-lärare, språkstödjare, studie- och yrkesvägledare, projektledning samt praktikplatser, undervisningslokaler och undervisningsmaterial.

– Språkstödjarna har haft en viktig roll. De har hjälpt deltagarna men också oss i projektgruppen och arbetsgivare som tar emot praktikanterna. De är kulturella guider, inte tolkar som översätter ord för ord utan de förklarar sammanhang. De har ett coachande och pedagogiskt förhållningssätt och så är de också fantastiska förebilder för de har själva gjort en resa och etablerat sig på arbetsmarknaden, sa Anette.

Syftet med praktiken är att få känna på arbetslivet (många av kvinnorna har aldrig

yrkesarbetat tidigare) och prova olika yrken. Praktiken ger kunskap om yrkesspråk och vardagsrutiner, både språkutveckling och yrkeskompetenser utvärderas och deltagarna får intyg och referenser.

Deltagarna har sfi-utbildning tre dagar i veckan och praktik två dagar i veckan. Undervisningen består av olika teman som rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen, samarbete och kommunikation, söka jobb, ta ansvar på jobbet och självkänsla.

Framgångsfaktorer i de båda projekten

När man jämför Hon kan! och Mammor i arbete går det att hitta **flera gemensamma nämnare** som visat sig vara framgångsfaktorer: Det är lättare att lära sig saker i ett sammanhang, det är viktigt både med en grupp för kvinnor och fokus på individen och sist men inte minst: att få deltagarna att våga prata utan att det behöver vara grammatiskt korrekt.

Hur vi arbetar med att få fram barnets röst

Högintensiva teamet Hisingen (HIT) – familjebehandling med stort fokus på barnens delaktighet, samt Barnets bok – ett sätt att få ihop det tredelade föräldraskapet, är två exempel från Socialförvaltningen Hisingen, Göteborgs Stad, på hur man kan arbeta för att lyfta fram barnets röst.

Högintensiva teamet Hisingen (HIT) – familjebehandling med stort fokus på barnens delaktighet

Enhetschef Karin Aamot och familjebehandlarna Moa Sundén och Johanna Brandt berättade att HIT:s målgrupp är barn i åldern 0–18 år där det är väldigt hög oro, ofta inom flera behovsområden. Det kan röra sig om ärenden som är ”placeringsnära” eller så är barnet på väg hem från en placering och behöver intensiva insatser för att det ska fungera.

HIT:s verksamhet bygger på att familjen är mottaglig och vill ha insatsen. Medan man inom vanlig familjebehandling kanske träffas en gång i veckan eller ett par gånger i månaden jobbar HIT-teamet med specifika förändringar som behöver ske snabbt och därför kan det handla om att träffa familjen flera gånger i veckan. Teamet (man är alltid två familjebehandlare per familj) jobbar mycket med nätverket för att få till de snabba förändringarna.

Insatsen pågår under tre månader med





Theresa Domingo Garcia, Johanna Brandt, Carina Eriksson Gadd, Moa Sundén och Karin Aamot

möjlighet att förlänga ytterligare tre månader. Det handlar om att starta igång nätverk, göra den första förändringen för att få ner oron och bana väg för att man ska kunna ta emot insatser med lägre intensitet längre fram. Utredarna ser ofta mycket som behöver förändras men HIT-teamet fokuserar på 3–5 mål som behöver ändras akut.

– Vi är med familjen och barnen och vi brukar säga att vi andas barnens luft. Vi jobbar med flera behovsområden både praktiskt och mer behandlande. Det är mycket fokus på relationer och kommunikation inom familjen, berättade Johanna.

En av flera fördelar med högintensiva insatser är att det blir möjligt att snabbt komma igång med en förändringsprocess och genom god insyn i barnets liv finns möjlighet att höja barnets röst. Familjerna får en upplevelse av behandlarens engagemang och känner hopp om förändring, vilket kan öka familjens eget engagemang. En fördel kan också vara att teamet bidrar till en djupare förståelse i komplexa ärenden kring familjer som återkommer hos socialtjänsten.

HIT deltar också i ett forskningsprojekt som drivs av Uppsala universitet och FoU Region Västerbotten. Syftet är att öka barns delaktighet i insatserna. Man använder ett utvärderingsverktyg som utgår från barnets beskrivning av vad som är problemet i hemmet. Vid tre tillfällen följer man upp om barnet tycker att de sakerna har förändrats.

Barnets bok – ett sätt att få ihop det tredelade föräldraskapet

Enhetschef Carina Eriksson Gadd och barnsekreterare Theresa Domingo Garcia berättade därefter om Barnets bok. Tanken med boken är att hjälpa barnet att få med berättelser från sin barndom och få ihop sin historia. Boken är i jag-form och här kan man fylla i uppgifter om exempelvis hur mycket jag vägde när jag föddes, mina kompisar, lekar jag tycker om, detta vet jag om platsen där jag föddes, det här vill jag göra i framtiden och så vidare.

– Vår erfarenhet är att de vuxna runt barnen är väldigt positiva till att bidra till boken och barnen har uppskattat att få boken. Det finns sidor för pappas berättelse och mammas berättelse – sen väljer de själva vad de vill berätta. Man kan ha andra betydelsefulla personer också: farmor, en granne eller vem det nu kan vara. Boken är en ringpärm så man anpassar sidorna efter vilket barn man gör boken för.

Barnsekreterare ansvarar för att samla in uppgifter till boken och boken kanske förvaras hos socialtjänsten ett tag eller så ger man den till barnet men den ska fyllas på med jämna mellanrum.

Theresa berättade avslutningsvis också om Barnets låda där tanken är att barnet får hjälp att samla saker som är betydelsefulla under uppväxten.

Etik – om att skapa en hållbar etisk kultur i våra arbetsgrupper

Egon Rommedahl är teolog, legitimerad psykoterapeut och handledare. Han pratade om hur vi i våra arbetsgrupper kan öka den etiska medvetenheten och utveckla oss både som individer och som grupp.

Vad krävs av ett samtal för att det ska leda till större tankar och vidare perspektiv? Egon illustrerade med hjälp av tre begrepp: kritiskt tänkande, nyfiken och reflektion.

Kritiskt tänkande

Jag vill veta, förstå och begripa. Jag vill hellre vara i lärandet än tro mig vara lärd. En arbetsgrupp som vill veta är roligare att tillhöra än en som slutat vara hungrig på att vilja veta. När jag möter dig för första gången får jag en bild i huvudet av det jag tror jag ser men det är min fördom om dig som jag ser. Den säger mer om mig än om dig. Tror jag att jag vet vem du är kommer jag att bemöta dig fördomsfullt. Ställ frågor i stället för att fatta och se!

Nyfiken

En nyfiken människa lever ett intressantare liv än den som tror sig veta allt. Hur kul är det, då tvärstannar all utveckling! Mitt bemötande kommer begränsa den andres möjlighet att visa vem den är. Nyfikenhet är en motor för att få en god utveckling. Barn har aldrig detta problem men vuxna behöver återerövra nyfikenheten! Ibland har vi en kultur där vi ska göra allt korrekt men då står man stilla. All form av lärande måste ha viss tolerans för att det ibland blir fel men av detta lär man. I handledning tycker jag att man ska få provtänka och provsäga.

Reflektion

Forskning visar att grupper som reflekterar ökar i kvalitet, de fattar mer genomtänkta beslut, har nöjdare klienter, färre sjukskrivningar etc. Målet med kritiskt tänkande,



nyfikenhet och reflektion är att öka vår medvetenhet så att vi kan utvecklas till den människa eller den arbetsgrupp vi vill vara. Vill vi veta eller är vi nöjda med att livet bara flyter på?

Grunden för att reflektera är min självbild. Jag måste reflektera och se mig själv eller bygga speglar i livet så att jag ser mig själv så jag förstår hur mötet med andra går till. Ibland sägs det felaktigt att empati är att bemöta andra som jag själv vill bli bemött. Grundtonen i empati är istället att jag ska se på dig så som du vill bli sedd. Jag ska se på dig så att du äger definitionen av den du vill bli. Men jag behöver veta en hel del om dig för att möta dig som du vill bli sedd. Frågan är alltså inte vem du är utan vem du vill bli.

Alla människor är under konstruktion. En arbetsgrupp behöver ställa sig frågan: Vad vill vi bli för grupp?

Ju mer ansvar jag tar desto mer försöker jag jobba på att bli den jag vill vara. Ju mer jag lägger skulden någon annanstans, desto mer fyller jag individen eller gruppen med maktlöshet. Så blir det om gruppen till exempel säger att skulden ligger hos chefen eller politikerna. Ibland behöver grupper stanna upp och tänka: Äger vi den här frågan eller ägs den av någon annan?

För att möta andra människor och oss själva behöver vi ha ett annat fokus, inte självbild utan relation. Om vi ska kunna möta en annan människa måste vi förstå människan och hennes levnadsberättelse. Förstår vi blir

det lätt att bemöta, om vi inte förstår är det lätt att tycka att människor är underliga. Människor har alltid en anledning att göra det de gör. Förstår vi anledningen kan vi bemöta dem.

” En arbetsgrupp behöver ställa sig frågan: Vad vill vi bli för grupp?

Arbetsgrupper som diskuterar sin kultur äger lite av sin kultur, för det är en social konstruktion som vi kommer överens om medvetet eller omedvetet. Ju mer vi reflekterar över vår kultur desto mer kan vi förändra den. Fattar vi

kulturen får vi trevliga relationer och blir någon vi vill vara. Nästan all form av kulturöverföring sker genom social feedback. Den i gruppen som äger den sociala feedbacken äger makten – vad tillåter vi och inte? En bra grupp vågar ställa frågan hur den sociala feedbacken ser ut.



Röster från deltagarna:

Vad tar du med dig från dagen?



**Jonathan Fogelström, försörjningsstöd,
Socialförvaltning Nordost i Göteborgs Stad**

– Felaktiga utbetalningar (FUT) har jag lyssnat på förut men jag lyssnade på dem nu igen. Vi jobbar nära varandra och det är väldigt intressant det här hur viktigt det är att förebygga felaktiga utbetalningar. Pengarna får vi ofta inte tillbaka men vi kan förebygga och uppmärksamma där det går fel och det är bra att få lite knep och trix.



**Johanna Svanström, försörjningsstöd,
Socialförvaltning Sydväst i Göteborgs Stad**

–Jag lyssnade precis på seminariet om mamnor och integration. Det är ju en grupp vi möter som det ibland kan vara svårt att hjälpa ut på arbetsmarknaden. Därför är det jätteviktigt att göra som i Härryda och Mölndal och fånga upp dem tidigt och försöka hitta andra vägar.



**Kenneth Viberg, ledamot i social- och arbetsmarknads-
nämnden i Mölndals stad**

– Jag var och lyssnade på vårt arbete i Mölndal med nätverksplaceringar Det är något vi satsar väldigt mycket på nu. De flesta nätverk är bättre och känner ett mycket större och mer personligt ansvar för barnen. Om nätverket inte är en del av problemet förstås. Sen var jag och lyssnade på Härryda och deras arbete med Hemma först. De har exakt samma ingång som vi i den här frågan och det känns ju bra.

Kontaktperson:

Nicholas Singleton, enhetschef, GR, nicholas.singleton@goteborgsregionen.se

Susanne Vannerberg, utbildningsledare, GR, susanne.vannerberg@goteborgsregionen.se

Aktuella kurser och konferenser

Webb: goteborgsregionen.se/kurser

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/goteborgsregionen/>

Nyhetsbrev: <https://gansub.com/s/bE7js9h6bfp/>



Gothenburgsregionen (GR) består av 13 kommuner som har valt att jobba tillsammans. Vi driver utvecklingsprojekt, har myndighetsuppdrag, forskar, ordnar utbildningar och är storstadsregionens röst i Västsverige, bland mycket annat. I våra nätverk träffas politiker och tjänstepersoner för att utbyta erfarenheter, bolla idéer och besluta om gemensamma satsningar. Allt för att regionens en miljon invånare ska få ett så bra liv som möjligt.



GÖTEBORGS
REGIONEN

www.goteborgsregionen.se