

Översyn av SUF-Kunskapscentrum

Uppdrag, förutsättningar, genomförande och behov

Rapport 3. 2023

FoU Socialtjänst och angränsande hälso- och sjukvård

Region Uppsala i samverkan med kommunerna i Uppsala län



FoU Socialtjänst och angränsande hälso- och sjukvård är en forsknings- och utvecklingsenhet som verkar för att bästa tillgängliga kunskap ska användas i socialtjänstens och den angränsande hälso- och sjukvårdens verksamheter i Uppsala län. FoU Socialtjänst styrs och finansieras gemensamt av länets kommuner och Region Uppsala.

FoU Socialtjänsts rapporter skrivs av enhetens regionala utvecklingsledare, vetenskapliga handledare eller projektledare och genomgår kollegial granskning. Rapporterna syftar i första hand till att möta uppdragsgivarens behov, men kan även ge värdefulla lärdomar och inspiration till andra aktörer i länet. Genom Samverkanswebben, som vänder sig till alla som samverkar med Region Uppsala, hittar du FoU Socialtjänsts rapporter och andra kunskapsstöd samt information om verksamheten: region uppsala.se/fou-s

Titel: Översyn av SUF-Kunskapscentrum – uppdrag, förutsättningar, genomförande och behov.

Författare: Fanny Pérez Aronsson och Mikaela Baum.

Serienummer: FOUSR-2023:3.

Uppdragsgivare: Hälsa, stöd, vård och omsorg (HSVO), en samverkansorganisation mellan kommunerna i Uppsala län och Region Uppsala.

Utgivningsdatum: 2023-03-24.

Rättigheter: Denna text är skyddad enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk (upphovsrättslagen). Du får gärna citera texten om du uppger källan.

Citering: Pérez Aronsson, F. & Baum, M. (2023). Översyn av SUF-Kunskapscentrum. Rapportserie FoU-S redovisar. Uppsala: FoU Socialtjänst och angränsande hälso- och sjukvård, Region Uppsala.

Layout: Annie Palmgren.

Foto: Copyright © 2019 BH Stock Photos/Shutterstock.

Förord

I FoU Socialtjänsts uppdrag ingår att erbjuda verksamheter inom socialtjänst och angränsande hälso- och sjukvård kunskapsstöd och bistå i verksamhetsutveckling. Under våren 2022 beslutade TL HSVO att FoU Socialtjänst skulle genomföra en översyn av SUF-Kunskapscentrums arbete inför kommande avtalsperiod, med fokus på hur uppdraget genomförs, om förutsättningar för utförandet förändrats och eventuella behov framåt. Denna rapport redovisar resultatet av det arbetet.

SUF-Kunskapscentrum samlar, utvecklar och sprider kunskap för att stärka föräldraskapet i familjer där en förälder har intellektuell funktionsnedsättning (IF) eller andra kognitiva svårigheter, med särskilt fokus på yrkesverksamma som möter dessa föräldrar och deras barn. SUF-Kunskapscentrums arbete riktar sig både till verksamheter inom Region Uppsala och länets kommuner.

Jag vill här passa på att tacka de medarbetare som genomfört översynen och skrivit rapporten, övriga medarbetare inom FoU Socialtjänst som bidragit till rapportens utformning och samtliga medverkande.

Nima Najafi

Verksamhetschef FoU Socialtjänst och angränsande hälso- och sjukvård, Region Uppsala
Uppsala, mars 2023

Innehåll

Förord	4
Sammanfattning	5
Bakgrund	6
Vad är SUF-Kunskapscentrum?	6
Organisation	6
Aktiviteter	7
Syfte och frågeställningar	8
Metod och material	8
Styrdokument och annat skriftligt material.....	8
Intervjuer	9
Observationer.....	10
Analysförfarande.....	10
Resultat	11
Samsyn gällande SUF-Kunskapscentrums uppdrag.....	11
Det rådande avtalets innehåll och tidsramar.....	12
Uppdraget på regional och kommunal nivå.....	13
Uppdraget på nationell nivå	14
Genomförande av uppdraget	15
Brukarmedverkan, praktiktäna verksamhet, samverkan och forskning upplevdes som styrkor	15
Resurser och lokal representation upplevdes som utvecklingsområden	19
Att beakta inför kommande avtalsperiod	22
Ramar för avtalet.....	22
Det nationella uppdraget.....	23
Resurser	23
Lokal representation	23
Referenser	24
Bilagor	25
Bilaga 1. Intervjuguide	25
Bilaga 2. SUF-Kunskapscentrums avtal.....	25

Sammanfattning

I den här översynen undersöktes SUF-Kunskapscentrums verksamhet och uppdrag, med särskilt fokus på hur uppdraget beskrivs och vilka utvecklingsområden som finns i arbetet. SUF-Kunskapscentrum är en verksamhet som erbjuder kunskapsunderlag, metodutveckling och olika former av stöd till yrkesverksamma, exempelvis socialtjänst, mödravård och förskola, som möter barn och föräldrar där föräldrar har IF eller andra kognitiva svårigheter. Arbetet riktar sig i första hand till yrkesverksamma i länets åtta kommuner och i Region Uppsala, men uppdrag utförs även åt andra län och kommuner i mån av tid. Uppdrag från andra län och kommuner utanför Uppsala län finansieras av beställarna. SUF-Kunskapscentrum organiseras dels som en verksamhet inom Region Uppsala, med ett antal anställda, dels genom lokala SUF-grupper i varje kommun, där representanter från ett antal verksamheter som möter föräldrar och barn ingår.

För översynen har intervjuer genomförts med de anställda vid SUF-Kunskapscentrum, representanter från kunskapscentrumets ledningsgrupp och de lokala SUF-grupperna samt yrkesverksamma som möter SUF-relaterade frågor i sitt arbete. Styrdokument och andra relevanta dokument, som verksamhetsberättelser och det gemensamma gruppavtalet för Region Uppsala och länets kommuner har också inkluderats i översynen, för att undersöka hur uppdraget beskrivs i dokumentation och vilka förutsättningar som råder för den nuvarande avtalsperioden.

I översynen identifierades ett antal styrkor i SUF-Kunskapscentrums pågående arbete. SUF beskrevs i intervjuerna som en praktikinära verksamhet, där stöd erbjuds och metodutveckling sker med utgångspunkt i de verksamheter som berörs av arbetet. Dessutom berättade intervjupersonerna att SUF sedan länge arbetat med brukarmedverkan, vilket också innebär att de föräldrar som förväntas gynnas av SUF:s samverkansarbete involveras i utvecklingen av metoder och stöd. Den organisationsstruktur som SUF har, med lokala SUF-grupper som möts regelbundet och regionala mötesplatser där representanterna möts över huvudmannagränser, ses också som en styrka av de intervjuade, då det underlättar för samverkan både inom och mellan kommunerna och Region Uppsala. Slutligen har också arbetet på SUF-Kunskapscentrum en stark forskningsanknytning, då centrumet genom sin anställda forskare både bedriver egen forskning och bevakar forskningsläget, för att på så sätt förankra arbetet vetenskapligt.

Översynen identifierade också ett antal utvecklingsområden som ledningsgruppen kan arbeta med framåt. Kärnverksamheten beskrevs i intervjuerna som välfungerande, med förutsättningar att genomföra det huvudsakliga uppdraget. Samtidigt identifierades olika möjligheter till utveckling, därför blir det viktigt att beakta följande inför kommande avtalsperiod:

- Möjligheten att anställa fler koordinators på deltid för att stärka särskilda delar av verksamheten
- Stärka arbetet mot funktionsbaserade roller för minskad sårbarhet vid personalomsättning inom de verksamheter som SUF-Kunskapscentrum riktar sig till
- Tydliggöra uppdraget på nationell nivå
- Se över tidsramarna och formerna för kommande avtalsperiod.

Bakgrund

I såväl Barnkonventionen (UNICEF Sverige, 2018) som i den Nationella strategin för stärkt föräldrastöd (2018) beskrivs vikten av att föräldrar stöttas i utvecklandet och förbättrandet av föräldraförmågan för att säkerställa att barns behov möts och utveckling främjas (Regeringskansliet, 2018; MFoF, 2022). Detta stöd ska vara både universellt och riktat till grupper i behov av särskilt stöd (Regeringskansliet, 2018). Föräldrastödet ska utgå från etablerade strukturer, såsom barn- och mödravård, förskola och skola, socialtjänsten, och andra verksamheter som möter föräldrar och barn. I artikel 23 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (Socialdepartementet 2008) betonas också vikten av respekt för hem och familj, samt anpassat stöd.

Vad är SUF-Kunskapscentrum?

Föräldraskapsstöd är ett arbete som ska genomföras på kommunal, regional och nationell nivå i Sverige. En form av riktat arbete som genomförs sedan många år tillbaka i Uppsala län är genom SUF-Kunskapscentrum, ett regionalt centrum som upprättats för att ge yrkesverksamma stöd i deras arbete med barn och föräldrar när en förälder har intellektuell funktionsnedsättning (IF) eller andra kognitiva svårigheter¹. SUF är en akronym för Samverkan, Utveckling och Föräldraskap (SUF-Kunskapscentrum, 2021). SUF-Kunskapscentrum startade 1999, till en början i projektform. SUF-Kunskapscentrum omvandlades till en permanent verksamhet med hemvist hos Region Uppsala 2018. Detta arbete samfinansieras av och ska ske i samverkan mellan Region Uppsala och länets åtta kommuner.

SUF-Kunskapscentrum erbjuder kunskapsunderlag, metodutveckling, utbildning, konsultation och andra former av stöd till yrkesverksamma, exempelvis inom socialtjänst, mödravård och förskola, som möter barn och föräldrar där en förälder har IF eller andra kognitiva svårigheter. Arbetet riktar sig till länets åtta kommuner och Region Uppsala, men uppdrag utförs även åt andra län och kommuner i mån av tid. Uppdrag från andra län och kommuner utanför Uppsala län finansieras av beställarna (SUF-Kunskapscentrum, 2021).

SUF-Kunskapscentrums arbete följer fyra spår (SUF-Kunskapscentrum, 2021):

- informerat val om eventuellt föräldraskap
- förberedande föräldraskap under graviditeten
- föräldraskap i familjen
- föräldraskap när barnet är i samhällsvård.

Organisation

Arbetet med samverkan för föräldraskapsstöd vid IF eller andra kognitiva svårigheter inleddes i Uppsala län 1999 med en samverkansgrupp där flera berörda aktörer deltog. Under de kommande åren fortsatte arbetet i projektform, finansierat av Allmänna Arvsfonden, med Regionförbundet i Uppsala län som huvudman (Vård i Samverkan², ViS, 2018). I januari 2017 beslutades att projektet skulle övergå till en permanent verksamhet

¹ [1] T. ex. neuropsykiatriska funktionsnedsättningar eller förvärvad hjärnskada men också betydande kognitiva svårigheter hos personer utan att de uppfyller kriterier för diagnos.

² Vård i samverkan (ViS) är samlingsnamnet för de styrande dokument som stödjer huvudmännens samarbete i Uppsala län inom HSVO. ViS-dokumenterna gäller antingen samlat för hela länet eller kan vara lokala.

under Hälsa och habilitering (ViS, 2018), numera Nära vård och hälsa, och tillhöra verksamhetsområdet Funktionshinder. SUF-Kunskapscentrums nuvarande avtal för samverkan gäller perioden 2019–2023 (ViS, 2018).

SUF-Kunskapscentrum är ett regionalt kunskapskluster, som består av anställda vid själva centrumet, en ledningsgrupp som gemensamt ansvarar för kunskaps- och utvecklingsprocesserna och överser arbetet, samt lokala SUF-grupper med representanter från olika verksamheter som träffar barn och föräldrar där en förälder har IF eller andra kognitiva svårigheter. De lokala SUF-grupperna ansvarar för att bevaka lokala förutsättningar och utvecklingsbehov i sina respektive kommuner. I varje lokal SUF-grupp ingår dels kommunens ledningsrepresentant som kallar till möten och har rollen som samordnare, dels en anställd på SUF-Kunskapscentrum för att stärka anknytningen mellan den lokala gruppen och det regionala centrumet. Övriga deltagare är representanter från berörda verksamheter, såsom mödravårdscentraler, barnavårdscentraler, förskola, skola, särskola (benämns anpassad grundskola och gymnasieskola från juli 2023), habilitering, andra omsorgsrelaterade verksamheter, och ett flertal olika verksamheter och enheter inom socialtjänsten. Vilka verksamheter som deltar i de lokala SUF-grupperna kan dock variera mellan kommunerna utifrån behov, intresse och resurser.

SUF-Kunskapscentrum har också en referensgrupp med föräldrar, och andra former av brukarinflytande, för att involvera föräldrar i arbetet med föräldrastödsutveckling.

SUF-Kunskapscentrum har vid tillfället för översynen fem anställda på 50–100 %, bestående av

- en verksamhetschef
- en informatör
- en psykolog
- en metodutvecklare
- en forskare

(Verksamhetsberättelse, 2021).

Vid SUF-Kunskapscentrum finns även en deltidsanställd (10 %) socionom från Uppsala kommun som har ett särskilt fokus på samverkan i länet kopplat till placerade barn.

SUF-Kunskapscentrum styrs av en ledningsgrupp bestående av

- en representant från vardera av länets kommuner
- tre representanter³ från Region Uppsala
- en representant från Riksförbundet FUB (För barn, unga och vuxna med intellektuell funktionsnedsättning).

Aktiviteter

Inom ramarna för SUF-Kunskapscentrums arbete ryms en mängd aktiviteter. Bland annat erbjuds konsultationer till yrkesverksamma där konkreta ärenden eller dilemman kan diskuteras och vägledas, utbildningar i olika metoder och ämnen kopplat till IF, kognitiva svårigheter och föräldraskap, och stöd i utveckling av metoder och material. SUF-Kunskapscentrum erbjuder bland annat utbildningar till gruppleddare för stödgrupps-

³ Representerar mödrhälsovård- respektive barnhälsovårdscentralerna i länet samt habiliteringen.

verksamheten Mamma/Pappa Trots Allt (MTA/PTA), stödgrupper för föräldrar vars barn är placerade i samhällsvård, workshops i användningen av Babysimulator för att kunna erbjuda en konkret upplevelse av vad det innebär att ta hand om ett litet barn och samtalsmaterial utifrån de fyra spåren, såsom Toolkit som syftar till att konkretisera vad ett föräldraskap innebär. Centrumet arrangerar nätverksträffar och metodstöd för länets familjebehandlare i metoden Parenting Young Children (PYC). Nätverksträffarna är en del av ett förstärkt implementeringsstöd där familjebehandlare ger PYC till föräldrar med kognitiva svårigheter. PYC är en föräldraskapsstödsinsats på indikerad nivå och ges individuellt i hemmet för att stärka föräldraförmågor inom grundläggande omsorg, säkerhet och samspel. Det bidrar till skyddsfaktorer i familjen och metoden är anpassad för målgruppen och innefattar en pedagogik som underlättar inläring. Centrumet erbjuder även handledning på regelbunden basis till Brogården, Uppsala kommuns akut- och utredningshem för familjer med barn 0–12 år. Årligen arrangeras även ett flertal forskar-, praktiker- och nätverksträffar samt en nationell konferens där såväl forskning som olika relevanta projekt kan presenteras. Det anordnas även två gånger per år regionala mötesplatsträffar för alla SUF-grupprepresentanter i länets åtta kommuner för erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling i det lokala arbetet.

Syfte och frågeställningar

FoU-S har fått i uppgift av TL HSVO att genomföra en översyn av SUF-Kunskapscentrums uppdrag, med fokus på eventuella förändringar i uppdragets förutsättningar och behov framåt. Vägledande frågeställningar i arbetet har varit:

1. Hur beskrivs SUF Kunskapscentrums uppdrag av ledningsgrupp, anställda och lokala representanter? Hur genomförs uppdraget?
2. Hur beskrivs uppdraget i aktuell dokumentation om SUF-Kunskapscentrum?
3. Vad behöver utvecklas i uppdragsbeskrivning och utförande? Har förutsättningarna för genomförande av SUF Kunskapscentrums uppdrag förändrats under avtalsperioden (2019–2023), och i sådant fall hur?

Metod och material

Översynen utgörs av en kvalitativ studie som bygger på en översikt av styrdokument och annat skriftligt material, intervjuer, samt observationer.

Inför formuleringen av syfte och frågeställningar, och avgränsningar kring material, fördes en dialog med SUF-Kunskapscentrums verksamhetschef för att säkerställa att centrala aspekter av centrumets arbete inkluderades i planeringen.

Styrdokument och annat skriftligt material

Det skriftliga material som ligger till grund för rapporten är ett urval av officiella dokument. Läsningen av dessa dokument har syftat till att undersöka hur SUF-Kunskapscentrums uppdrag beskrivits under avtalsperioden och om uppdragsbeskrivningen förändrats (frågeställning 2).

De dokument som inkluderats i analysen är

- uppdragsbeskrivning för SUF-Kunskapscentrum (ViS, 2018)
- gemensamt avtal för SUF-Kunskapscentrum 2019–2023 (Uppsala kommun, 2018) för Region Uppsala och länets kommuner
- verksamhetsberättelser för 2018, 2020 och 2021 (SUF-Kunskapscentrum 2018, 2020, 2021a)
- uppdragsbeskrivning för lokala SUF-representanter (SUF-Kunskapscentrum, 2021b)
- sammanställning av produktionsstatistik 2017–2022⁴ (SUF-Kunskapscentrum, 2022).

Intervjuer

För att fånga upp olika perspektiv på hur SUF-Kunskapscentrum genomför sitt uppdrag hölls totalt 12 intervjuer, några enskilt och några i mindre grupper. Intervjuernas syfte var att besvara hur uppdraget beskrivs och genomförs (frågeställning 1), och om utvecklingsområden i utförandet (frågeställning 3). Intervjuerna utgick från en intervjuguide som målgruppsanpassades inför intervjuerna (se *Bilaga 1*), men samtliga fokuserade på hur de intervjuade beskriver uppdraget, vad deras roll i uppdraget är, förutsättningar för att utföra uppdraget och eventuella utmaningar och utvecklingsmöjligheter.

Översikt av genomförda intervjuer:

- Sex enskilda intervjuer med anställda vid SUF-Kunskapscentrum.
- En gruppintervju med ledningsgruppen för SUF-Kunskapscentrum, fem deltagare.
- En gruppintervju med anställda vid Brogården (Uppsala kommun), tre deltagare.
- En gruppintervju med lokala SUF-representanter, blandade verksamheter, fyra deltagare.
- En gruppintervju med yrkesverksamma, blandade verksamheter, tre deltagare.
- Två enskilda intervjuer med föräldrar om brukarmedverkan.

De anställda på SUF-Kunskapscentrum intervjuades enskilt där de fick frågor om deras yrkesroll och ansvarsområde, och kunskapscentrums uppdrag i stort. Fem representanter intervjuades från SUF-Kunskapscentrums ledningsgrupp; en samordnare från Mödrahälsovårdsenheten, en projektkoordinator från Centrala Barnhälsovården, samt verksamhets- och avdelningschefer för socialtjänst i tre olika kommuner. Intervjuerna med ledningsgruppen utgjorde en möjlighet att fånga upp hur de som är involverade i SUF:s verksamhet ser på arbetet, men också om de är införstådda med sina respektive verksamheters behov av stöd. För att fånga hur yrkesverksamma, som utgör målgruppen för SUF-Kunskapscentrums arbete, upplever uppdraget, involverades även dessa i översynen. Intervjupersonerna rekryterades via en kort enkät som skickades ut brett till verksamheter i Region Uppsala och kommunerna genom de lokala SUF-grupperna. Två gruppintervjuer genomfördes, den ena med yrkesverksamma lokala SUF-representanter, och en med yrkesverksamma som inte ingår i en lokal SUF-grupp men som i sin profession kommer i kontakt med föräldrar, både från verksamheter som är riktade mot föräldrar med IF eller andra kognitiva svårigheter, t.ex. habiliteringen, och verksamheter som träffar alla grupper av föräldrar, t.ex. socialtjänst. Av dessa deltagare hade en inte haft någon kontakt med SUF-Kunskapscentrum och de andra två hade haft varierande kontakt, vilket gav en spridning i erfarenheter av stöd från SUF-Kunskapscentrum i arbetet med föräldrar. En tredje gruppintervju genomfördes med

⁴ Produktionsstatistiken listar antal tillfällen som SUF-Kunskapscentrum arrangerat informationsträffar, konsultationer och/eller utbildningar, antal deltagare vid dessa aktiviteter, och antal besökare på webben. Eftersom översynen inleddes under 2022 var statistiken för året inte komplett, och har därför inte ingått i analysen.

anställda på Brogården som under en längre tid haft ett regelbundet stöd från SUF-Kunskapscentrum genom handledning och metodutveckling. Intervjuerna med de yrkesverksamma, inklusive Brogården, genomfördes för att få en fördjupad bild av SUF-Kunskapscentrums arbete mot olika verksamheter, hur arbetet påverkar de berörda verksamheterna och hur deras behov av stöd från SUF-Kunskapscentrum ser ut. Eftersom brukarmedverkan av föräldrar som själva har IF eller andra kognitiva svårigheter är en viktig del i SUF-Kunskapscentrums verksamhet så intervjuades även två föräldrar som medverkat i SUF:s referensgrupp och deltagit i aktiviteter i regi av SUF. I intervjun fick föräldrarna berätta om sina upplevelser av SUF:s arbete och om föräldrastödsutveckling ur ett brukarperspektiv. Kontakt med föräldrarna förmedlades genom SUF-Kunskapscentrum.

Observationer

För att få en fördjupad bild av SUF-Kunskapscentrums aktiviteter och hur uppdraget beskrivs och genomförs (frågeställning 1), genomfördes deltagande observationer.

Observationer skedde vid följande aktiviteter:

- Ett internat för ledningsgruppen.
- En introduktion för nya representanter i lokala SUF-grupper.
- Ett möte i en lokal SUF-grupp.
- En föreläsning om samverkan på kommunal nivå (arrangerad av SUF och Tierps kommun).
- En träff för SUF-Kunskapscentrums PYC⁵-nätverk.

Analysförfarande

Översynen har följt en stegvis process som illustreras nedan (se Bild 1). Inledningsvis skedde en inläsning av styrdokument och annan dokumentation inför genomförandet av intervjuer och observationer. Sedan genomfördes en parallell analys av samtliga insamlade data för att belysa såväl samstämmighet som skillnader, och slutligen författades rapporten.



Bild 1. Process för materialinsamling, analys och sammanställning av översynen.

I analysen har fokus varit hur uppdraget beskrivs, i såväl dokument som av intervjudeltagare, och om det råder samstämmighet i detta, samt vilka eventuella utvecklingsbehov eller förändrade förutsättningar för utförandet som framkommer i beskrivningarna. Intervjuerna kodades utifrån teman kopplade till frågeställningarna, såsom uppdragsbeskrivning, uppdragets genomförande, förutsättningar för utförande, behov framåt, styrkor och utmaningar. Vi valde även att titta på brukarperspektivet som ett särskilt tema, för att belysa brukarmedverkans roll i uppdragets genomförande.

⁵ PYC står för Parenting Young Children och är en av de metoder som SUF-Kunskapscentrum arbetar med som en del av sitt föräldrastöd. PYC-nätverksträffarna riktar sig till personer i länets kommuner och inom Region Uppsala som arbetar med PYC och vill ha stöd, vägledning och erfarenhetsutbyte kring PYC-arbetet.

Resultat

SUF-Kunskapscentrums arbete genomförs på såväl nationell som regional och kommunal nivå. De olika nivåerna av arbetet präglas av sina respektive möjligheter och utmaningar. I denna översyn ligger fokus framför allt på de möjligheter och utmaningar som identifierats i relation till hur SUF-Kunskapscentrums uppdrag är formulerat och förutsättningarna för att genomföra uppdraget. Inledningsvis presenteras SUF-Kunskapscentrums uppdrag, såsom det beskrivs i dokumentation och intervjuer, följt av ett avsnitt om vad intervjudeltagarna upplever fungerar väl i uppdraget. Sedan beskrivs förutsättningar, behov och utvecklingsmöjligheter i SUF-Kunskapscentrums arbete, även det baserat på intervjuerna.

Samsyn gällande SUF-Kunskapscentrums uppdrag

I det här avsnittet besvaras frågeställning 1 och 2, om hur SUF-Kunskapscentrums uppdrag beskrivs och genomförs. Uppdraget beskrivs i ett antal olika dokument som analyserats i översynen. Hur uppdraget beskrivs har generellt varit likartat under den tidsperioden som undersökts (2019–2023), såväl i dokument inför den nuvarande avtalsperioden (ViS, 2018; Uppsala kommun, 2018) som i verksamhetsberättelser från SUF-Kunskapscentrum (SUF Kunskapscentrum 2020; 2021a). För SUF-Kunskapscentrums arbete finns också ett ViS-dokument. ViS, eller Vård i Samverkan, är samlingsnamnet för de styrande dokument som stödjer huvudmännens samarbete i Uppsala län inom HSVO, och kan både gälla hela länet och vara lokala. I ViS-dokumentet beskrivs exempelvis att ”SUF-Kunskapscentrums uppdrag är att erbjuda och bistå yrkesverksamma [med] kunskapsunderlag och metodutveckling i deras arbete med barn och föräldrar där någon av föräldrarna har intellektuell funktionsnedsättning eller andra kognitiva svårigheter som påverkar föräldraförmågan” (ViS, 2018, s. 2). Vidare beskrivs SUF-Kunskapscentrum som ”ett regionalt kunskapskluster med särskild kompetens, där kunskap och metoder utvecklas, samlas in och sprids i nära samarbete med yrkesverksamma, föräldrar som har kognitiva svårigheter och med andra kunskapsorganisationer, såsom universitet och högskolor. Den kunskap som tas fram har lokal, regional och/eller nationell och internationell bäring” (Uppsala kommun, 2018, s. 1). I avtalet lyfts professionella inom kommunerna och Region Uppsala som målgrupp fram, samt att centrumet ska fungera som kunskapsförmedlare för brukare, beslutsfattare och forskare (Uppsala kommun, 2018).

I dokumenten och intervjuerna betonades också samverkan mellan de olika verksamheterna, och länets kommuner och Region Uppsalas samägande av SUF-Kunskapscentrum. Det betonas att uppdraget ska ”stimulera till att yrkesverksamma utvecklar samverkan över verksamhets och huvudmannagränser” (ViS, 2018, s. 2; SUF Kunskapscentrum, s. 3; 2021a, s. 2) och att uppdraget ska vara verksamhetsnära. I avtalet beskrivs det att målet med samverkan mellan region och kommun har varit ”att förebygga att barn far illa, sträva efter att skapa jämlika levnadsvillkor för personer med funktionsnedsättningar för delaktighet i samhället samt stödja professionella som behöver skapa bra förutsättningar för ett anpassat stöd” (Uppsala kommun, 2018, s. 1).

Uppdraget beskrevs likartat i flertalet av intervjuerna, vilket tyder på en samsyn åtminstone gällande vad kärnuppdraget innebär. I intervjuerna med både ledningsgruppen och de anställda beskrevs det att uppdraget bearbetats över tid, inte minst inför det rådande avtalet. Ledningsgruppen beskrev att det inför avtalet genomfördes ett omfattande arbete med att förankra formulerandet av avtalet i de lokala SUF-grupperna, för att säkerställa att de olika delarna och nivåerna i arbetet beskrevs på rätt sätt, och att det även formulerades

mål på lokal nivå. Samtidigt fanns en öppenhet för att ramarna kan behöva förändras och revideras utifrån ändrade förutsättningar, inför exempelvis en ny avtalsperiod.

De anställda på SUF-Kunskapscentrum beskrev det som att de har särskilda "glasögon" som de tar på sig för att se och förstå föräldrars individuella behov av anpassad information och stöd. SUF-Kunskapscentrums uppdrag är sedan att ge "SUF-glasögon" till alla de yrkesverksamma som träffar föräldrar med IF eller andra kognitiva svårigheter, t.ex. barnmorskor, socialsekreterare och familjebehandlare. På frågan om vad SUF-Kunskapscentrums uppdrag är svarade ett par av de anställda att

"Vårt uppdrag är att lyssna, ta in, förmedla tillbaka till, hjälpa dem att komma fram till hur jag kan i min yrkesroll [...] vad kan jag göra, vad kan vi göra specifikt i mötet, men också metodövergripande kunskap [...] samla kunskap och ha koll på vad som händer nationellt och internationellt för att sedan... följa upp hur det blev och finns det behov av mer kunskap, behöver det anpassas på något sätt för att kunskap leder till behov av mer kunskap." (SUF-anställd)

"Målet för vår verksamhet handlar om både föräldrarna och barnen såklart. Det är en komplex verklighet av att vi har barnkonventionen och barns bästa. Vi måste verka för att barn ska få jämlika goda levnadsvillkor. Samtidigt så har föräldrar rättigheter. Vi har till exempel den nationella föräldraskapsstrategin som säger att alla föräldrar ska kunna stöttas i sitt föräldraskap. Vi behöver alltså anpassade stödmetoder. Inget skyttegravskrig mellan ett föräldraperspektiv och ett barnperspektiv, utan hur kan vi stötta de här familjerna när föräldrar har kognitiva svårigheter på ett så bra sätt som möjligt" (SUF-anställd)

Uppdraget handlar alltså både om en kunskapsinhämtning, på en nationell och internationell nivå, ett förmedlande av kunskap samt stöd till implementering av denna i praktiken. Målgruppen för detta arbete är yrkesverksamma som möter föräldrar, men även föräldrarna och barnen själva, då uppdraget också handlar om att verka för goda levnadsvillkor för barnen. SUF-Kunskapscentrums kärnverksamhet kan alltså, utifrån dokument och intervjuerna, förstås både som ett stöd till yrkesverksamma som möter föräldrar i den specificerade gruppen, som en strategi för att stötta föräldrar och barn, och som en drivande aktör i produktionen och spridandet av forskning och ny kunskap om målgruppen på flera nivåer.

Det rådande avtalets innehåll och tidsramar

Det rådande avtalet för SUF-Kunskapscentrum är ett gemensamt avtal för länets kommuner och Region Uppsala (Uppsala kommun, 2018). I avtalet beskrivs SUF-Kunskapscentrums historia, arbetssätt och organisationsstruktur kortfattat, med fokus på ledningsgruppens ansvarsområden, de lokala SUF-gruppernas uppgift samt finansiering. Ledningsgruppen ansvarar för att fastställa verksamhetsplan för SUF-Kunskapscentrum, grundad på respektive huvudmans lokala mål och verksamhetsplaner, samt uppföljning av SUF-Kunskapscentrums arbete. Vidare ansvarar också ledningsgruppen för att bereda ärenden till HSOV gällande exempelvis förändringar av avtal, budget och verksamhetsutveckling. Detta innebär att de resultat som denna översyn utmynnat i också blir en fråga för ledningsgruppen att arbeta vidare med, då eventuella förändringar ska beredas av den.

Det nuvarande avtalet för SUF-Kunskapscentrum löper under perioden 2019–2023. Efter dessa fem år beskrivs det att avtalet, om det inte revideras, förnyas ett år i taget, med ett års uppsägningstid (Uppsala kommun, 2018). Då denna översyn bland annat fokuserar på förutsättningarna att genomföra uppdraget, är en central fråga hur avtalet utformats och bör se ut framåt.

Under intervjun med ledningsgruppen lyftes frågan om avtalets formulering och tidsramar. Ledningsgruppen beskrev att man före det nuvarande avtalet arbetade utifrån ettårsavtal, men att det påverkade arbetet negativt, då all planering blev kortsiktig och det försvårade en god samverkan. Svårigheterna med ettårsavtal beskrevs som anledning till att man till slut tog fram ett avtal på fem år. Ett längre eller löpande avtal med en kortare uppsägningstid lyftes som en potentiell väg framåt. Eftersom tyngdpunkten i arbetet ligger vid samverkan mellan ett stort antal aktörer och många av SUF-Kunskapscentrums aktiviteter planeras på lång sikt kan upplägget med förnyelse av det nuvarande avtalet på en ettårig basis från 2023 ses över. Ett par representanter i ledningsgruppen beskrev

”Vi hade ju ettåriga avtal förut och det blir ju väldigt liksom hetsigt i att nu ska det upp igen och det är svårt att planera långsiktigt. Så det var ju därför det här avtalet kom in, vi drev gemensamt att få ett längre avtal för att man kan sätta också mål i längre tid och sedan följa upp och sedan då kunna återrapportera till våra nämnder och våra politiker, som ger pengarna, på ett bättre sätt. Hur mycket hinner man göra på ett år? Alltså det blir väldigt, det blir inte bra för verksamheterna och det blir inte bra för ledningsgruppen heller tänker jag. Det är ju processer som är ganska tidskrävande och någonting som jobbas med under lång tid och om man ska implementera och få verkstad av det. [...] Så att man behöver ju jobba långsiktigt för att det är komplexa nivåer, alltså så att få ut det praktiskt i verksamheten från ledningen ner till [praktikern]. Man kan inte stressa den processen tänker jag.”

SUF-Kunskapscentrums arbete med metodutveckling och implementering beskrivs som tidskrävande processer, som därför kräver långsiktighet, vilket är en utmaning med ettåriga avtal. Övergången till ett längre avtal 2019 lyftes som ett gemensamt arbete från ledningsgruppens sida, för att möjliggöra ett mer långsiktigt arbete med uppföljning och återrapportering. Utmaningen med ettåriga avtal reflekteras också i den dokumentation och planering som samlats in för översynen. När översynen inleddes under hösten 2022 hade exempelvis datum för den nationella konferensen 2024 redan bestämts. Utifrån hur SUF-Kunskapscentrums arbete ser ut, med långsiktig planering för verksamheten, bör det inför den kommande avtalsperioden tas ställning till om formatet med ettårsavtal är hållbart för verksamhetens upplägg och förutsättningar, eller om ett nytt avtal över längre tid kan upprättas.

Uppdraget på regional och kommunal nivå

Det regionala och lokala arbetet utgör på många sätt kärnan i SUF-Kunskapscentrums arbete. I intervjun med ledningsgruppen beskrevs SUF-Kunskapscentrum som ”spindel i nätet” som spelar ”en jätteviktig roll i [samverkan] mellan olika förvaltningar och verksamheter”. På regional nivå ska SUF-Kunskapscentrum arbeta för en god samverkan mellan Region Uppsala och länets kommuner, och en deltidsanställd socionom på centrumet har ett särskilt uppdrag att förbättra samverkan mellan de involverade verksamheterna i det fjärde spåret, dvs. föräldraskap när barnet är placerat i samhällsvård. SUF-Kunskapscentrum arrangerar också regionala mötesplatser, där representanter från olika verksamheter och kommuner kan mötas och diskutera gemensamma ämnen och dilemman.

De lokala SUF-grupperna syftar till att identifiera lokala behov samt arbeta med samverkan över huvudmannagränser på lokal nivå (SUF Kunskapscentrum, 2021b). Den lokala gruppen ska även ”utgöra lokal kunskapskälla” och ”fånga förbättringsområden” i kommunen (SUF Kunskapscentrum, 2021b). Sedan 2022 erbjuder SUF-Kunskapscentrum introduktionstillfällen för alla nya grupprepresentanter i länet. Tidigare har ansvaret för introduktion legat på de lokala grupperna. De enskilda representanterna förväntas delta vid de regelbundna träffarna, bevaka SUF-relaterade frågor på den egna arbetsplatsen och informera om möjligheten till exempelvis konsultationer (SUF Kunskapscentrum, 2021b). Representanterna förväntas alltså agera länk mellan den egna verksamheten och den lokala SUF-gruppen.

I och med att kommunernas förutsättningar och behov skiljer sig åt, kan arbetet på lokal nivå se olika ut. Vid den träff i en lokal SUF-grupp som vi observerade för översynen var fokus på erfarenhetsutbyte kring goda exempel, informationsutbyte om kommande utbildningar och samtal om aktuella utmaningar på lokal nivå. Vid den informationsträff för anställda i en av kommunerna som vi också observerade presenterade ett stort antal verksamheter som möter föräldrar och barn i sitt arbete hur de arbetar, vilka arbetsformer eller aktiviteter som kan vara av relevans för andra verksamheter, och vilka behov eller utmaningar de själva identifierat i sitt arbete. Vi hade också möjlighet att observera delar av ledningsgruppens internat, där representanterna från kommunerna och Region Uppsala samt anställda vid centrumet deltog, och där de olika aktörernas förutsättningar, framgångsfaktorer och utmaningar stod i centrum.

Uppdraget på nationell nivå

SUF-Kunskapscentrum genomför utöver sitt regionala uppdrag en del arbete på nationell nivå. Bland annat arrangeras årligen en konferens med deltagare från hela landet, där forskning och metodutveckling presenteras. Utöver större evenemang som riktar sig till alla intresserade, erbjuder SUF-Kunskapscentrum, i mån av tid och utrymme, utbildningar och stöd till andra kommuner och regioner mot betalning. Verksamheter inom länets kommuner och Region Uppsala prioriteras dock alltid först. I avtalet beskrivs det att en del av centrumets finansiering utgörs av externa intäkter från föreläsningar, konsultationer och metodstöd (Uppsala kommun, 2018). Externa intäkter utgör en relativt liten del av centrumets totala finansiering, och i intervjuerna med de anställda beskrivs utförandet av externa uppdrag som ett krav. Samtidigt, betonas det i intervjuerna, är det viktigt att det finns en balans i hur många externa uppdrag som centrumet kan tacka ja till, då kärnverksamheten ändå ska rikta sig till, och finansieras av, verksamheter i länet.

SUF-Kunskapscentrum är dessutom det enda kunskapscentrumet av sitt slag i landet, vilket innebär att de ibland kontaktas av forskare, både nationellt och internationellt, men också av yrkesverksamma med frågor om forskningsläget på olika områden. En SUF-anställd beskrev den nationella delen av uppdraget så här:

”Även om det regionala för SUF är vår bread and butter, den förankringen är det viktigaste, så rör vi oss även på ett nationellt plan och internationellt. Det tycker jag är en bra mix att vi har det, och kring politiken så har det varit ett gäng olika kunskapsstöd och processer nu och utredningar där vi tillfrågas om att yttra oss, och att komma med feedback på olika kunskapsstöd och så till praktiker och liknande, att det finns ett intresse för.”

Det regionala arbetet är, som beskrivs ovan, den centrala delen i SUF-Kunskapscentrums uppdrag. Samtidigt blir det nationella arbetet, genom exempelvis den årliga konferensen, ett sätt att både sprida SUF:s eget

arbete och hämta in ny kunskap från aktuell forskning och relevanta projekt runt om i landet. I vilken utsträckning SUF-Kunskapscentrum ska synas på nationell nivå framgår inte tydligt i avtalet, och det är, som också betonades i intervjuerna, viktigt att det finns en balans i uppdraget så att kärnverksamheten kan prioriteras.

Genomförande av uppdraget

I denna översyn ligger fokus på hur SUF-Kunskapscentrums uppdrag formuleras och på förutsättningarna för genomförandet. Nedan presenteras de delar av arbetet som fungerar väl samt de delar som identifieras som utvecklingsområden, enligt intervjupersonerna.

Brukarmedverkan, praktisknära verksamhet, samverkan och forskning upplevdes som styrkor

Brukarmedverkan

SUF-Kunskapscentrum arbetar med brukarmedverkan, vilket sker med hjälp av en referensgrupp där föräldrar med IF eller andra kognitiva svårigheter ingår. Brukarmedverkan bidrar till hur SUF-Kunskapscentrum arbetar med och informerar om olika metodstöd för yrkesverksamma. Det leder också till att deltagarnas perspektiv synliggörs i skrifter såsom ”Till dig som arbetar inom socialtjänsten eller är familjehem”, ett häfte som SUF-Kunskapscentrum tagit fram. Där beskriver föräldrar vars barn är familjehemsplacerade vilket stöd och bemötande de önskar. I intervjun med SUF:s ledningsgrupp lyftes SUF:s nära samarbete med brukarna fram som en av de främsta förtjänsterna eller framgångsfaktorerna i arbetet:

”Den här kopplingen till forskning och utveckling och faktiskt att de har bra kontakter med personer som har de här funktionshindren och också ställer upp och föreläser för socialsekreteraren och kan beskriva. Alltså det blir en direkt koppling till målgruppen själva och att man också har med dem i verksamhetsutveckling, att vi tar in deras perspektiv.” (Representant i ledningsgruppen)

Den nära kopplingen till brukarna ses som en styrka i arbetet, då den anses möjliggöra verksamhetsutveckling. Arbetet med brukarmedverkan är något som samtliga intervjuade ser positivt på då det, som ledningsgruppen beskrev ovan, utöver verksamhetsutveckling också fångar upp perspektivet från de föräldrar som arbetet i slutändan riktas mot. Referensgruppen granskar också nytt material som SUF-Kunskapscentrum tar fram, men även material hos andra verksamheter som har kontakt med SUF, vilket lyftes i flera intervjuer:

”Vi ger alltid en information om välkommen till Brogården, till familjer som kommer hit. Där har vi också fått hjälp utav den här referensgruppen som SUF har. Att de har läst igenom den informationen och vi har fått rätta till och göra det så tydligt som möjligt.” (Anställd på Brogården)

Föräldrarna i referensgruppen bidrar också till SUF-Kunskapscentrums arbete med att sprida kunskap om olika föräldraskapsstöd, genom att exempelvis delta vid utbildningar och andra aktiviteter och berätta om sina erfarenheter. Referensgruppen deltar, som citatet ovan visar, bland annat också i framtagandet av material som riktar sig till föräldrar, för att på så vis målgruppsanpassa informationen.

I intervjuerna med föräldrar som på olika sätt samarbetat med SUF-Kunskapscentrum beskrevs arbetet som både ett sätt att träffa andra föräldrar i liknande situationer, och som ett sätt att kunna påverka sin egen och andras situation till det bättre:

”Det är viktigt att veta som förälder att man inte är ensam om situationen. Det är jättejätte viktigt. Så fler sådana här kurser över hela landet gör att fler kommer att må bättre och förstå mer.” (Förälder som deltagit i Mamma Trots Allt)

”Därför att vi finns i samhället men vi syns inte. Hade vi en arm av eller huvudet på sned eller en fot borta eller sitter i rullstol, då syns det. Men vi syns inte, vi bara finns. Vi behöver ut och visa oss.” (Förälder i referensgruppen)

En förälder beskrev att hans arbete med centrumet har handlat om att dela med sig av erfarenheter i kontakt med olika verksamheter, men också om att sprida kunskap om hur personer med olika kognitiva svårigheter fungerar i sitt föräldraskap, och vad man upplever för olika möjligheter och utmaningar. En annan förälder beskrev vikten av att bli sedd och hörd, och att de föredrag och utbildningar som hen deltagit i tillsammans med SUF-Kunskapscentrum varit en viktig del i detta. Föräldragrupperna har inte bara varit en arena där de delar erfarenheter av föräldraskapet och funktionsnedsättningarna utan även kan dryfta upplevelser av kontakter med olika instanser i samhället, t.ex. skola, socialtjänst och sjukvård.

Praktiknära verksamhet

Konsultation på individnivå och handledning i ärenden är en del av SUF-Kunskapscentrums uppdrag. Brogården har regelbunden handledning med centrumet vilket de intervjuade från Brogårdens personal upplever har höjt kvaliteten på deras utredningar av familjer där en förälder har IF eller andra kognitiva svårigheter. Istället för att bara observera och kartlägga vad som inte fungerar väl i föräldraskapet, går personalen på Brogården in med tidig intervention med lärandeträning, rollspel och bildstöd för att se om det går att få till en positiv beteendeförändring i föräldraskapet och vilket stöd som fungerar. Då blir det lättare för personalen att ge konkreta förslag till socialtjänsten vid utredningstidens slut om vilken typ av stöd som föräldern kan behöva efter placeringen, vilket är till gagn både för förälder, barn och de yrkesverksamma som ska planera och utföra fortsatt stöd till familjen, t.ex. familjebehandlare och hemterapeuter.

”Det som vi jobbar med här, att få fram det tydligt i bilder och just de här tydliga listorna, att det är sånt material som [SUF] tar fram som vi verkligen har stor nytta av.” (Anställd på Brogården)

I arbetet med handledning i föräldrastöd beskrivs flera förtjänster: det är en praktiknära aktivitet där yrkesverksamma och handledare kan diskutera konkreta dilemman och utmaningar, men det är också ett arbete som möjliggör och uppmärksammar samverkansmöjligheter mellan olika verksamheter i syfte att förbättra situationen i en familj.

”så fort de (Brogårdens personal) säger ’ja, men det här funkar inte’, så har vi jobbat systematiskt med ’vad kan ni göra för att öka förmågorna [...] det är ju för allas – främst barnets trygghet, men också föräldrarna, men också så att Socialtjänsten vet mer.” (SUF-anställd)

SUF-Kunskapscentrum ger även individuell konsultation till enskilda yrkesverksamma som tar kontakt; främst inom länet men i mån av tid även från andra län. En av de anställda beskriver den delen av arbetsrollen som handlar om konsultation som en prioriterad arbetsuppgift.

”Ganska stor del och det prioriterar jag. [...] Vi har ju varannan måndag konsultationstid avsatt, men skulle [jag bli] uppringd av Knivsta kommun. Det är ett barn från skolan och det har kört ihop sig ordentligt och det är en mamma som har stora kognitiva svårigheter [...] då riggar vi så jag har fått till en tid nu på fredag nästa vecka med socialtjänsten och sådant så att det – vi är ingen akutverksamhet, men det prioriterar jag och – när jag blir uppringd av en barnmorska. Antingen någon som är gravid tidigt eller någon som är aktiv i tankar kring – då ser jag till att jag frigör mig.”
(SUF-anställd)

Konsultationer, både de regelbundna och de vid särskilda, mer akuta, fall, beskrivs som en central och prioriterad del av uppdraget, där anställda som håller i konsultationer avsätter tid för att genomföra dem med kort varsel. Viktiga delar i SUF-Kunskapscentrums uppdrag, som också utgör en framgångsfaktor i deras arbete, är alltså den praktik- och verksamhetsnära anknytning som arbetet ofta har, med direkt kontakt med yrkesverksamma och brukare. I de fall som barn inte bedöms kunna bo kvar hos sina föräldrar lyftes Mamma Trots Allt-grupperna fram som oerhört viktiga:

”Jag tänker de här som har fått barn och har fått de placerade, alltså att få prata om sorgen, de är fortfarande föräldrar men de har inte barnen hos sig” (Representant i lokal SUF-grupp)

En annan av SUF-Kunskapscentrums anställda berättade vad hen tycker är centrumets främsta förtjänst:

”Det jag kanske är mest stolt över och det jag ser så där som man mår gott av att se, det är ju till exempel när det här föräldrastödsprogrammet PYC, när familjebehandlare, för jag handleder ju dem i metoden, och när man ser hur de får lite såhär, aha-upplevelser [...] Alltså när de får de verktygen. [...] Då blir det ju förändringar i familjerna som det ger ett stöd som fungerar. Och så förstår de kanske att, ja men man behöver inte bara stärka dem i föräldraskapet. Man måste tänka kring hur kan vi avlasta de så att de har mer energi, att det behöver komma in kanske en boendestödjare eller att man behöver samverka. Alltså sådana, när en sån boll börjar rulla, då tycker jag att, ja, men här ser vi ju nyttan av våra insatser. Både att programmet finns och att man kan utbilda sig och att vi kan handleda dem. Och att vi kan liksom få till det här med samverkanstänket.”

En styrka hos SUF, som identifierades i intervjuerna med både de anställda och de yrkesverksamma som kommer i kontakt med dem, är att de finns nära praktiken vilket skapar ett kreativt flöde där de anställda på SUF har en direktkontakt med både brukarna (föräldrarna) och de yrkesverksamma som arbetar med brukarna. De anställda på SUF deltar själva i de lokala SUF-grupperna, ger handledning och konsultationer i enskilda ärenden och leder egna grupper av föräldrar med IF eller andra kognitiva svårigheter, vilket innebär att de ger kunskap och stöd lokalt samtidigt som de fångar upp behov hos föräldrar och yrkesverksamma. I detta flöde föds idéer om nya metoder och material som kan utvecklas och användas lokalt, regionalt och nationellt och även internationellt.

Samverkan

Som regionalt kunskapscentrum utgör samverkan mellan länets kommuner och Region Uppsala en central grund i SUF-Kunskapscentrums uppdrag. Det är också mycket som handlar om just samverkan på olika nivåer som lyfts fram som förtjänster i intervjuerna. SUF har en struktur som vuxit fram under lång tid, där det finns aktiviteter på flera nivåer, lokalt, regionalt, nationellt och internationellt, vilket uppfattas både värdefullt och verksamt av alla intervjuade. De lokala SUF-grupperna och de regionala träffarna där grupprepresentanter möts över kommungränser beskrivs av flera i intervjuerna som givande:

”De här SUF träffarna är otroligt värdefulla. Både att få träffa andra från olika verksamheter men också att få den här informationen att såhär gör vi. [...] Väldigt bra nätverk och väldigt bra strukturerade träffar och liksom regelbundet, och också det att många prioriterar att verkligen komma på de här träffarna” (Anställd Brogården)

”Jag har fått väldigt mycket kompetens och kunskap kring målgruppen, förståelse, som jag aldrig hade fått om de inte hade funnits, jag kanske knappt hade arbetat med målgruppen på det sätt jag gjort under de här åren [...] de har verkligen gjort skillnad för att lyfta det här perspektivet, och sedan att de arbetar på flera olika nivåer, [...] det är ju den regionala konferenser och [...] nationell konferens och regionala mötesplatser, så att man är både ute där och sprider arbetet över nationellt, men sedan så att man faktiskt är inne och handleder verksamhetsnära personal i varje kommun, så de jobbar på de här olika nivåerna.” (Yrkesverksam)

De regionala träffarna och de lokala SUF-grupperna är också forum där konsultation kan ges i enskilda ärenden men då som en form av kollegial handledning, som beskrivs som givande då man får insyn i hur andra verksamheter arbetar, möjlighet till erfarenhetsutbyte och konkreta tips och råd, samt nya uppslag till den egna verksamheten.

Vidare berättade ledningsgruppen att man öppnat upp för samverkan mellan kommunerna så att föräldrar från en kommun kan gå i Mamma Trots Allt-grupp i en annan kommun, “så att vi kan hjälpas åt med våra resurser så att vi inte behöver ha parallella grupper i alla kommuner samtidigt”. En annan utveckling är att en placeringshandläggare från Socialförvaltningen i Uppsala är utlånad på 10 % till SUF sedan ett år tillbaka för att vara en länk mellan socialtjänsten och SUF i arbetet med spår 4, barn placerade i samhällsvård, främst avseende implementeringen av Mamma Trots Allt.

Forskning

Som en del av uppdraget ingår dels bevakning av forskningsläget, dels bedrivandet av egen forskning. SUF-Kunskapscentrum ingår därför i ett antal forskningsprojekt, och har en forskare anställd på halvtid som även är involverad i exempelvis arbetet med metodutveckling. Den kunskapsinhämtning som SUF-Kunskapscentrum bedriver beskrivs som en positiv aspekt av deras arbete, som gynnar yrkesverksamma:

”Det behövs några som har det här uppdraget och har särskild koll på forskning och på kunskapsutveckling i övriga delar av Sverige [...] Det skulle vi aldrig ha tid och möjlighet att göra utan att vi fick det av dem så att säga.” (Representant från lokal SUF-grupp)

”Att vi också kopplar det till forskning och evidens så att det också finns fog för det vi håller på med. Jag tänker att SUF har bidragit till att vi har satt målgruppen på

kartan och att vi faktiskt jobbar med föräldraskapet, det finns en historia bakåt där man har exkluderat eller inte haft tankar om att det finns föräldrar överhuvudtaget när man ser svårigheter. Så att jag tänker att vi vet ju att vårt kunskapscenter är på kartan nationellt och till och med kanske internationellt till viss del, utifrån den kompetens som finns och evidens som finns där i att faktiskt arbeta med föräldraskapet med den här målgruppen.” (Representant i ledningsgruppen)

Länken mellan att inhämta och producera ny kunskap, som sedan sprids och implementeras i verksamheterna, beskrevs även av ledningsgruppen som något som genomsyrar arbetet på centrumet idag. Den praktiska förankringen och implementering är således starkt kopplad till arbetet med forskningsbevakning och forskningsproduktion, där projekt kan initieras utifrån identifierade luckor och behov i det verksamhetsnära.

Resurser och lokal representation upplevdes som utvecklingsområden

I intervjuerna med de anställda, ledningsgruppen och de lokala SUF-representanterna finns en samsyn att förutsättningarna att utföra uppdraget är goda. En representant i ledningsgruppen beskrev också att uppdraget genomförs framgångsrikt ”utifrån att det är förankrat på alla nivåer, både politik, tjänstemän. Då har vi ju en möjlighet att lyckas”.

I de fall intervjudeltagare ser utmaningar i utförandet, beskrevs det främst utifrån omkringliggande faktorer som inte går att komma åt i SUF-Kunskapscentrums uppdragsbeskrivning eller avtal. Det handlar om omständigheter i de organisationer och verksamheter som är målgruppen, exempelvis hög personalomsättning bland de yrkesverksamma och de svårigheter som det kan medföra att vara en liten kommun (t.ex. begränsad tillgång till resurser, större sårbarhet vid personalomsättning) eller en stor kommun (långa beslutsvägar, svårighet att nå ut med information till relevanta verksamheter). I flera av intervjuerna framkom att samarbetet med SUF-Kunskapscentrum och engagemanget för relaterade frågor hos olika yrkesgrupper i kommun och region ofta är personbundna och bärs av eldsjälarna snarare än att vara kopplat till en funktion, position eller tjänst. Andra yttre omständigheter som har påverkat SUF-Kunskapscentrums uppdrag under den rådande avtalsperioden är pandemin 2020–2022 vilket inneburit både begränsningar och nya möjligheter. Många fysiska tillställningar och mötesplatser tvingades ställa in, men digitala forum öppnade möjligheten för fler att få tillgång till SUF, bland annat genom att den årliga nationella konferensen blev digital och att SUF har erbjudit utbildningar och inspelade föreläsningar digitalt.

Resurser

Även om alla intervjuade är överens om att SUF-Kunskapscentrum har förutsättningar att utföra sitt uppdrag, är de också eniga i att det finns en stor utvecklingspotential om de hade mer tid och resurser. De anställda har stora kontaktytor både nationellt och internationellt, och har många idéer om hur de olika fyra spåren skulle kunna utvecklas, exempelvis genom att ta in och översätta befintliga metoder eller utveckla nya.

En representant från ledningsgruppen beskrev att det för de anställda på SUF-Kunskapscentrum finns en “spänning mellan att man förväntas ta en del nationella uppdrag men också finnas tillgängliga på plats” och det finns ett stort behov av att den kompetens som de anställda besitter också finns tillgänglig ute i verksamheterna, samtidigt som man är medveten om att det är omöjligt med befintliga resurser. På frågan om det finns tid och resurser att genomföra uppdraget svarade en av de anställda att:

”Alla har väldigt mycket att göra. Så det är mer så, att ta hand om alla idéer, alla möjligheter som finns, att där räcker inte tiden till. Men det gäller att ha ett system och skriva upp och testa av liksom att vad kan vi göra. Och också att hitta personer också utanför som kan hjälpa oss lite grann ibland. Det tror jag ju på.” (SUF-anställd)

De anställda beskrev att de har förutsättningarna att utföra grunduppdraget, men samtidigt lyfte flera att de dels ser behov av mer resurser på olika områden, dels att man inte hinner med allt man skulle vilja göra. Som citatet ovan visar finns det många idéer om vad som skulle kunna göras, men som inte ryms inom verksamhetens förutsättningar i nuläget. En av de anställda beskrev också under sin intervju att hen sett ett stort behov av de konsultationer SUF-Kunskapscentrum erbjuder:

”Jag hör ju att man har kanske större behov av de här direkta konsultationerna än vad vi mäktar med. Man visar väldigt stor hänsyn typ... ja, men de kanske inte ens frågar för de vet hur busy vi är så att jag... tror nog att behovet är mycket, mycket större. Det hör ju vi så fort vi är i ett ärende.” (SUF-anställd)

Den anställda beskrev i intervjun att hen dels ser ett stort behov av konsultationer, och mer än de själva har resurserna att genomföra, dels att hen tror att en del inte heller kontaktar dem om detta för att man är medveten om allt det som SUF-Kunskapscentrum gör. Det framstår alltså som att det både finns ett behov av en utökning av de aktiviteter och stöd som centrumet redan erbjuder, och att det kan behövas mer tid och resurser för att satsa på andra utvecklingsmöjligheter.

Ledningsgruppen ser också behovet av förstärkning och föreslår att det skulle kunna vara i form av t. ex. en koordinatorstjänst. Även en av de andra anställda lyfter fram konkreta idéer kring förstärkning, t.ex. en deltidsanställd som kan koordinera Babysimulatorens och Toolkit, på samma sätt som de har en extra resurs på 10 % för implementeringen av Mamma Trots Allt. Detta skulle kunna finansieras genom t.ex. intäkter från uppdrag för andra regioner. Hen ser också behov av att utveckla mer kommunikationsstöd, för samtliga grupper av yrkesverksamma som SUF-Kunskapscentrum möter, och att det skulle behövas en specialpedagog eller liknande funktion för stöttning i det arbetet.

Lokal representation

Ett återkommande tema i intervjuerna med de yrkesverksamma, i och utanför de lokala SUF-grupperna, är utmaningen att få till samverkan som bygger på funktion och inte person. Flera berättade om det tomrum som kan uppstå när “eldsjälar” försvinner. Goda samarbetsprojekt kan gå i stå när engagemanget för SUF-relaterade frågor bärs av specifika personer om de byter jobb och när samverkan i SUF-relaterade frågor saknar förankring i organisationen, speciellt på chefsnivå och politisk nivå. Det är en utmaning att nå ut till dem som inte prioriterar samverkan kring föräldrar med IF eller andra kognitiva svårigheter, och som saknar kunskap om hur stora grupper av föräldrar i samhället det faktiskt handlar om.

”det finns ju eldsjälar överallt, de här eldsjälarna är fantastiska, men det är ju inte dem vi behöver nå, eldsjälarna gör ju det här ändå, de vänder ju ut och in på sig själva [...] vi behöver nå dem som inte tycker att det här är viktigt... som är lite motvilliga” (Yrkesverksam)

Hög personalomsättning i de kommunala och regionala verksamheterna har lett till att medlemmar i de lokala SUF-grupperna ofta byts ut eller att vissa verksamheter helt saknar representanter i sin lokala grupp vilket leder till svårigheter att få en kontinuitet i samverkan. Även de intervjuade i SUF ledningsgrupp lyfte fram detta

och poängterade vikten av att fokusera och stärka SUF-arbetet på funktionsnivå. Både ledningsgrupp och yrkesverksamma var överens om att ansvaret för detta inte kan ligga på verksamhetsnära personer i de lokala SUF-grupperna utan att det måste vara en fråga som drivs på ledningsnivå, både från SUF-Kunskapscentrum och från de olika organisationerna inom kommun och region, så att varje verksamhet tar ansvar och bidrar med en representant, annars faller hela idén med samverkan.

Samtidigt ser de intervjuade på de lokala SUF-grupperna som oumbärliga för att hålla samverkan vid liv trots personalomsättning och andra förändringar. Intervjuade från de lokala SUF-grupperna beskrev att deras viktigaste uppdrag är att hålla kunskapen levande om vikten av att föräldrar med IF eller andra kognitiva svårigheter får rätt stöd och hjälp och att belysa hur många professioner som faktiskt kommer i kontakt med dessa föräldragrupper; att det inte bara är verksamheter som t.ex. habiliteringen, som har ett riktat uppdrag till barn och vuxna med olika funktionsvariationer, utan att alla verksamheter inom kommun och region som träffar barn och/eller föräldrar behöver ha den här kunskapen.

Det är inte bara omsättningen och bristen på representanter i de lokala SUF-grupperna som skapar hinder i det långsiktiga arbetet, det handlar även om den generellt höga personalomsättningen i många av de verksamheter i länet som möter föräldrar med IF eller andra kognitiva svårigheter. Personalbristen och personalomsättningen inom de olika verksamheterna påverkar möjligheten att behålla den kunskap som anställda fått från SUF-Kunskapscentrum, t.ex. vad gäller metoder och samtalsverktyg.

”[Flera verksamheter har] hög personalomsättning och väldigt många som är nya i yrket och så, och jag menar att det är jättebra att det finns verktyg som man kan använda i samtal med barn som SUF har tagit fram och som finns tillgängliga på webbsidan och det finns filmer och så men i det här praktiska görandet behöver man ett stöd för att komma igång och det är där som det lite skulle behövas en skjuts så att man vet hur man ska använda verktygen och alltså att man får det där stödet. Det är väl det som jag tycker är svårt att få till.” (Representant SUF ledningsgrupp)

Intervjupersonerna tillfrågades vilka yrkesgrupper de har mest kontakt med och om det är några verksamheter som är svåra att nå. Både bland de anställda på SUF och bland de yrkesverksamma, inklusive Brogården och representanter i lokala SUF-grupper, svarade nästan alla att den vanligast förekommande samarbetsparten var socialtjänsten, både utredande socialsekreterare och familjebehandlare. Flera tog upp att det saknas samarbete med, och representation i, lokala SUF-grupper, från både barn- och ungdoms- och vuxenpsykiatrin. De intervjuade menade dock att psykiatrin kommer i kontakt med föräldrar, och blivande föräldrar, med IF eller andra kognitiva svårigheter i ganska stor utsträckning och att psykiatrin därför skulle vara en värdefull samarbetspartner. Skolan är en annan möjlig samverkanspart.

”Jag skulle nog önska att det fanns en tydligare koppling till skola [...] att man hade den ingången, att komma över tröskeln till en skola, man kan ju ha hur bra material som helst, men om inte det materialet finns i dels läroplan och dels i kursplaner, så får man ju inte använda det, för det finns ju inte utrymme för det, för då kan man liksom ha världens bästa material, så att där önskar jag att det skulle finnas dels en koppling till skolan, för att vår målgrupp behöver ju verkligen det här, jag menar, man har ju sett i forskning att det är ju sex gånger fler personer med IF som blir tonårsmammor till exempel, och då är det väldigt viktigt att man når ut med de här frågorna. Jag tror att mera dialog med skola skulle kunna vara bra.” (Yrkesverksam)

Ledningsgruppen lyfte fram att de ser olika utmaningar kring samverkan och implementering i länets kommuner och att det finns både för- och nackdelar med att vara en stor eller liten kommun. I en stor kommun som Uppsala kan det ta lång tid att nå ut med information till alla berörda verksamheter och att förankra nya arbetssätt. Av den anledningen har ledningsgruppen börjat diskutera att skapa fler lokala SUF-grupper i Uppsala kommun och att eventuellt knyta dem närmare familjecentralerna för att öka möjligheterna till verksamhetsnära samverkan. Små kommuner blir extra känsliga när personal som ingått i de lokala SUF-grupperna slutar och ledningsgruppen ser att det är nödvändigt att hitta rutiner för att föra in samverkan kring SUF-relaterade frågor in i de ordinarie verksamheterna för att skapa ett långsiktigt och hållbart arbete.

Även om många av de intervjuade lyfte fram svårigheterna att nå ut med SUF-relaterade frågor till kommunala och regionala verksamheter som beroende av yttre omständigheter, t.ex. personalbrist, personalomsättning och organisationsstrukturen i olika kommuner, kan ett steg på vägen mot en mer funktionsbaserad samverkan vara aktuellt för SUF ledningsgrupp att arbeta vidare med tillsammans med de anställda på SUF-Kunskapscentrum.

Att beakta inför kommande avtalsperiod

Ramar för avtalet

En central fråga som synliggjorts i översynen handlar om det nuvarande avtalets formulering kring förnyelse och uppsägningstid. Om det nuvarande avtalet kvarstår innebär det att verksamheten förnyas på årsbasis, med ett års uppsägningstid⁶. Innan nuvarande avtalsperiod har centrumet provat ettåriga avtal, men funnit att det försvårade arbetets långsiktighet och kontinuitet. Därför gick man över till ett femårigt avtal. Kortare avtalsperioder försämrar möjligheten till långsiktigt arbete för SUF-Kunskapscentrum, då många av deras aktiviteter kräver planering långt i förväg. Även forskning, metodutveckling och implementering i verksamheterna är tidskrävande processer som kan försvåras av ett kortsiktigt avtal. Även om SUF-Kunskapscentrum idag är en verksamhet med en välfungerande organisation och etablerade arbetssätt, görs bedömningen att långsiktighet och kontinuitet behövs för att säkerställa fortsatt välfungerande arbete. Det är därför viktigt att det tas ställning till huruvida just dessa ramar för avtalet bör revideras och, i sådana fall, på hur lång sikt uppdraget ska förnyas.

Vidare är avtalet i nuläget formulerat som ett gruppavtal, som förutsätter att samtliga parter, dvs. Region Uppsala och länets åtta kommuner, är eniga om avtalets ramar. Ett sådant upplägg kan å ena sidan säkra att alla nio huvudmän deltar i arbetet, å andra sidan blir avtalet som helhet mer sårbart för om en huvudman skulle vilja avsluta eller förändra det. Inför kommande avtalsperiod kan det därför vara lämpligt att ledningsgruppen ser över möjligheter och risker med ett gemensamt gruppavtal samt möjligheter och risker med att huvudmännen sluter enskilda avtal med SUF-Kunskapscentrum.

⁶ "SUF Kunskapscentrum gör bedömningen att för att kunna utveckla verksamheten ytterligare krävs en långsiktig finansieringsplan, därmed föreslås ett avtal på fem år. Avtalet gäller under perioden 2019-01-01 – 2023-12-31. Avtalet förlängs därefter med ett år i taget om inte någon part säger upp avtalet med en uppsägningstid på ett år." (Uppsala kommun, 2019).

Det nationella uppdraget

SUF-Kunskapscentrum är idag det enda kunskapscentrumet av sitt slag i landet. Detta innebär att det finns ett stort intresse för och efterfrågan på SUF-Kunskapscentrum att erbjuda utbildningar även utanför Region Uppsala, enligt de anställda. SUF-Kunskapscentrum arbetar även på nationell nivå genom exempelvis den årliga konferensen. Att externa intäkter ska tas in, genom att sälja utbildningar till andra kommuner och län, är något som finns inskrivet i det rådande avtalet, däremot beskrivs inte uppdragets mer nationella dimension i något styrdokument. Detta är därför en aspekt som skulle kunna stärkas i ett framtida avtal, där SUF-Kunskapscentrums uppdrag och ansvar på nationell nivå, och hur detta förhåller sig till det regionala uppdraget, tydliggörs. Det finns spänningar gällande prioriteringar av de olika delarna av uppdraget, där det blir centralt att hitta en balans mellan vilka delar som kan tänkas utvecklas och utökas och detta gäller inte minst vilka resurser som ska läggas på att sprida SUF:s arbete nationellt kontra regionalt.

Resurser

Samtidigt som de anställda på SUF-Kunskapscentrum beskrev att de har förutsättningarna att utföra uppdraget inom ramarna för de resurser och förutsättningar de har, identifierades också vissa behov av utökade resurser. SUF-Kunskapscentrum har sedan hösten 2021 en deltidsanställd (10 %) socionom från Uppsala kommun för att arbeta med att stärka samverkan mellan huvudmän kring spår 4, barn placerade i samhällsvård. Flera liknande deltidsanställningar är en möjlig väg framåt för att skapa mer utrymme i de befintliga anställdas roller för ytterligare verksamhetsutveckling, utan att urholka det stöd som SUF-Kunskapscentrum erbjuder verksamheterna. Ett sådant upplägg skulle kunna innebära att förlägga mer ansvar för enskilda metoder (såsom Babysimulator) på särskilda koordinatörer, som kan samordna utlåningen av material och utbildningar i dessa metoder till olika verksamheter. De nuvarande anställda i kärnverksamheten skulle då kunna ha ett ökat fokus och ansvar för metodutveckling och förbättrade förutsättningar att erbjuda mer av det stöd som efterfrågas, såsom konsultationer. Detta skulle dock innebära utökade resurser till SUF-Kunskapscentrum, och förutsättningarna behöver ses över av samtliga huvudmän.

Lokal representation

En utmaning i arbetet med SUF-Kunskapscentrum som lyftes fram under intervjuerna handlar om att etablera en samverkan som i hög grad bygger på funktion snarare än person. Några av de styrkor som identifierats i arbetet med SUF bygger på eldsjäalars arbete med implementering av kunskap och metoder från SUF-Kunskapscentrum i de lokala verksamheterna, vilket också innebär att framgångsrikt utvecklingsarbete kan försenas eller rentav förhindras i samband med att nyckelpersoner byter anställning. Det är därför centralt att den lokala förankringen i arbetet knyts till funktion, snarare än enskilda personers intresse för SUF-relaterade frågor, något som även de anställda och ledningen framhöll i intervjuerna.

Vidare innebär personalomsättningen i verksamheter inom kommun och region en utmaning i arbetet med lokal förankring, då detta kan leda till vakanser i de lokala SUF-grupperna så att vissa verksamheter inte representeras under perioder. Även i dessa fall är det viktigt att representationen i de lokala SUF-grupperna blir mer funktionsbaserad, för att säkra en kontinuitet i arbetet. Samtidigt som SUF-Kunskapscentrum inte kan råda över personalomsättningen i verksamheterna som ingår i de lokala SUF-grupperna, kan arbetet med att säkra kontinuiteten i grupperna prioriteras.

Referenser

MFoF (2022) *Föräldraskapsstöd. Ett gemensamt arbete för barnets bästa. Myndigheten för familjerätt och familjeskapsstöd*. Hämtat från:

[Föräldraskapsstöd - Start sida \(mfof.se\)](https://www.mfof.se/foraeldraskapsstod)

Regeringskansliet (2018) *En nationell strategi för ett stärkt föräldraskapsstöd*. S2018.013. Regeringskansliet.

Socialdepartementet (2008) *FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning*, Ds 2008:23.

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/departementsserien-och-promemorior/2008/04/ds-200823/>

SUF Kunskapscentrum (2018) *Verksamhetsberättelse 2018*. SUF-Kunskapscentrum, Region Uppsala.

SUF Kunskapscentrum (2020) *Verksamhetsberättelse 2020*. SUF-Kunskapscentrum, Region Uppsala.

SUF Kunskapscentrum (2021a) *Verksamhetsberättelse 2021*. SUF-Kunskapscentrum, Region Uppsala.

SUF Kunskapscentrum (2021b) *Uppdragsbeskrivning för lokala SUF-representanter*. SUF-Kunskapscentrum, Region Uppsala.

SUF Kunskapscentrum (2022) *Sammanställning av produktionsstatistik 2017–2022*. SUF-Kunskapscentrum, Region Uppsala.

UNICEF Sverige (2018). *Barnkonventionen: FN:s konvention om barnets rättigheter*.

<https://unicef.se/rapporter-och-publikationer/barnkonventionen>

Uppsala kommun (2018) *Avtal gällande SUF-Kunskapscentrum 2019–2023*. Beslutsunderlag. Diarienummer SCN-2018-0576. Socialförvaltningen, Uppsala kommun.

ViS (2018) *Uppdragsbeskrivning för SUF-Kunskapscentrum*. ViS – Vård i Samverkan. Region Uppsala.

Bilagor

Bilaga 1. Intervjuguide

Intervjuguide - anställda vid SUF-Kunskapscentrum⁷

Inledande frågor

- Vad har du för roll/uppdrag på SUF-Kunskapscentrum?
- Vilka är dina ansvarsområden i arbetet? Hur länge har du arbetat på SUF?
- Vilka aktiviteter/delar av verksamheten jobbar du med?

SUF-KC:s uppdrag

- Vilket är kärnuppdraget? Har det alltid varit det, eller har det förändrats under din tid på SUF?
- Finns det en samsyn gällande uppdraget bland anställda/ledning/lokala representanter? Är ni eniga om vad det är uppdraget går ut på, vilka aktiviteter ni ska genomföra?
- De fyra inriktningarna, kan du beskriva dem? Finns det någon som du/ni fokuserar mer på? (I din enskilda yrkesroll eller i verksamheten i stort) Hur kommer det sig?
- Finns det någon yrkesgrupp/verksamhet som du har mer kontakt med än andra? Hur kommer det sig?
- Vad är de lokala SUF-gruppernas uppdrag? Vad fyller de för funktion i arbetet?
- Vilka av SUF:s aktiviteter upplever du gör mest nytta för verksamheter i länet?
- Vad skulle du säga är SUF:s största förtjänster eller framgångsfaktorer i arbetet?

SUF-KC:s behov, framåt

- Upplever du att ni kan utföra det uppdrag ni har? Finns förutsättningarna för det?
- Finns alla roller/tjänster som behövs? Är det något som saknas i verksamheten?
- Är det någon del av uppdrag/någon inriktning som är svårare att genomföra än andra?
- Finns det några utmaningar i arbetet/ert uppdrag? Är det något ni har svårt att genomföra eller svårt att nå ut med? Finns det verksamheter ni har svårt att nå?
- Tankar om vad SUF skulle kunna vara/bli - finns det någon inriktning du skulle vilja att ni tar eller fokuserar på? Någon inriktning som kan utvecklas? En verksamhet som du vill ha mer av? Andra utvecklingsmöjligheter?

Finns det något som vi inte har frågat om som du vill lyfta?

Bilaga 2. SUF-Kunskapscentrums avtal

Avtalet mellan länets kommuner och Region Uppsala finns på Uppsala kommuns webbplats:

[13. Avtal gällande SUF Kunskapscentrum 2019 - 2023 - Uppsala kommun](#)

⁷ För intervjuerna skapades ett antal olika intervjuguides för att målgruppsanpassa frågorna. Då de anställda vid SUF-Kunskapscentrum intervjuades först utgör denna intervjuguide mallen som låg till grund för kommande intervjuer.