



Utvärdering av familjeombudsuppdraget

VÅREN 2026

Susann Swärd, människorätts- och barnrättsstrateg

Valentina Hajra, utvecklingsledare våld i nära relationer, barn som far illa och hedersrelaterat våld och förtryck

Innehållsförteckning

Bakgrund	2
Familjeombudens uppdrag	2
Förutsättningar för familjeombudens uppdrag	2
Att utse familjeombud.....	2
Ansvarsfördelning.....	3
Samordnare av familjeombuden.....	3
Utveckling och uppföljning av uppdrag.....	3
Familjeombud som deltagit i utvärderingen.....	4
Hur länge familjeombuden har haft familjeombudsuppdraget.....	4
Familjeombud i relevanta verksamheter.....	5
Tid och mandat	6
Tid för familjeombudsuppdraget.....	6
Mandat för familjeombudsuppdraget.....	7
Grundutbildning, nätverksmöten och avstämningsmöten.....	10
Obligatorisk grundutbildning.....	10
Nätverksmötena	12
Avstämningsmöten var tredje vecka	14
Insatser i verksamheterna.....	16
Verksamhetsnära rutiner.....	17
Personalens kunskap.....	20
Upplevelser av familjeombudsuppdraget	23
Stöd till familjeombuden	26
Sammanfattande slutsatser	28
Identifierade styrkor	28
Identifierade utmaningar.....	29
Rekommenderade prioriteringar.....	30

Bakgrund

Hälso- och sjukvårdens ledningsgrupp beslöt 2017 att använda en struktur med familjeombud för att säkerställa att arbetet med viktiga lagkrav stärks inom varje verksamhet. Familjeombuden ska stötta Region Kronoberg att leva upp till följande lagkrav för hälso- och sjukvården:

Barnets rättigheter: Barnkonventionen, Hälso- och sjukvårdslagen kap. 5 § 6 samt Patientlagen kap. 10 och 11.

Barn som far illa: Socialtjänstlagen 19 kap. 1 §, 1 c § och Patientsäkerhetslagen kap. 6 § 5

Våld i nära relationer: Hälso- och sjukvårdslagen 2, 2a, 3 §§ och Tandvårdslagen 2-3 §§

Barn som närstående: Hälso- och sjukvårdslagen kap. 5 § 7, Patientsäkerhetslagen kap. 6 § 5

Under 2023 utökade hälso- och sjukvårdens ledningsgrupp familjeuppdraget med **Barnets rättigheter och Samverkan inom Kronobarnsmodellen**.

Familjeombudens uppdrag

Familjeombuden är resurspersoner som stödjer den egna verksamheten på följande sätt:

- Uppmärksamma och informera verksamheten om barnets rättigheter, barn som far illa, våld i nära relationer och barn som närstående samt samverkan inom Kronobarnsmodellen.
- Vara ett stöd och bollplank i verksamheten i det vardagliga arbetet med barnets rättigheter, barn som far illa, våld i nära relationer och barn som närstående samt samverkan inom Kronobarnsmodellen.
- Nätverka med andra familjeombud i Region Kronoberg för att få till samverkan och erfarenhetsutbyte.

Förutsättningar för familjeombudens uppdrag

För att ge familjeombuden förutsättningar för att genomföra sitt uppdrag måste hänsyn tas till behoven inom respektive verksamhet:

- Tillräckligt med avsatt tid för att kunna genomföra familjeombudsuppdraget, mellan 1-4 arbetsdagar i månaden.
- Tid för deltagande i nätverksträffar med andra familjeombud två gånger om året.
- Under första året avsatt tid för en grundutbildning motsvarande två heldagar.
- Vid behov kunna delta i avstämningsmöte som genomförs var tredje vecka, ca 1 timme.
- Det är viktigt att familjeombuden har mandat att driva frågorna.

Att utse familjeombud

Varje verksamhet måste utifrån sina behov identifiera hur många familjeombud som behövs:

- Verksamhetschefen ansvarar för att besluta om antal familjeombud.
- Verksamhetschefen/avdelningschefen utser medarbetare som blir familjeombud.
- Med fördel kan medarbetare som redan har snarlika uppgifter och kompetens bli familjeombud (t.ex. kontaktsjuksköterskor, närståendeombud, barnrättsombud m.fl.).

Ansvarsfördelning

Det är viktigt att ansvarsfördelningen mellan chefer, medarbetare och familjeombud blir tydlig:

- Verksamhetschefer har ansvar för att arbetet med barnets rättigheter, barn som far illa, våld i nära relationer och barn som närstående har de resurser och arbetsrutiner som behövs.
- Familjeombuden har ett ansvar att till chefen lyfta behov av att stärka arbetet med barnets rättigheter, barn som far illa, våld i nära relationer och barn som närstående.
- Alla inom verksamheten har ett ansvar för att agera enligt lagkrav och arbetsrutiner kring barnets rättigheter, barn som far illa, våld i nära relationer och barn som närstående
- Familjeombuden ska tydliggöra ansvaret men kan aldrig ta över ansvaret från chefer eller kollegor.

Samordnare av familjeombuden

För att skapa en gemensam grund för familjeombuden bör en samordnare hålla ihop utbildning och nätverksmöten:

- Samordnare är regionens människorätts- och barnrättsstrateg samt utvecklingsledare för våld i nära relationer, barn som far illa och hedersrelaterat våld och förtryck.
- Samordnarna planerar och genomför grundutbildning för familjeombuden.
- Samordnarna planerar och genomför nätverksmöten två gånger om året.
- Samordnarna är familjeombudens bollplank och ger löpande stöd och information till dem.
- Samordnarna rapporterar till referensgruppen för familjeombuden som består av representanter från akutkliniken, barnhälsovården, familjehälsan, primärvården samt folkhälsa och social utveckling.

Utveckling och uppföljning av uppdrag

För att kvalitetssäkra familjeombudens uppdrag måste det finnas struktur för uppföljning och utveckling:

- Uppdraget som familjeombud utvärderas och utvecklas årligen regionövergripande utifrån samordnarnas, familjeombudens och verksamheternas erfarenheter.
- Samordnarna och familjeombuden ansvarar för att kontinuerligt utveckla familjeombudets uppdrag

Denna utvärdering genomförs via en enkät och redovisas till hälso- och sjukvårdens ledning. Familjeombuden har svarat individuellt eller tillsammans med ett familjeombud som finns inom samma verksamhet. I de öppna svaren syftar ”vi-svaren” på att flera familjeombud svarar tillsammans. Även när de har svarat tillsammans har de kunnat kryssa i individuella relevanta svarsalternativ i situationer där deras svar skiljer sig åt.

Denna uppföljning är den fjärde utvärderingen (2021, 2022, 2024, 2026) för att över tid ge möjlighet att följa utvecklingen i familjeombudsuppdraget. Då enkäten är snarlik den som användes för utvärderingen 2024 jämförs dessa två utvärderingar med varandra. Tidigare utvärderingar speglar inte alltid nuvarande uppdrag och är därför inte jämförbart.

Familjeombud som deltagit i utvärderingen

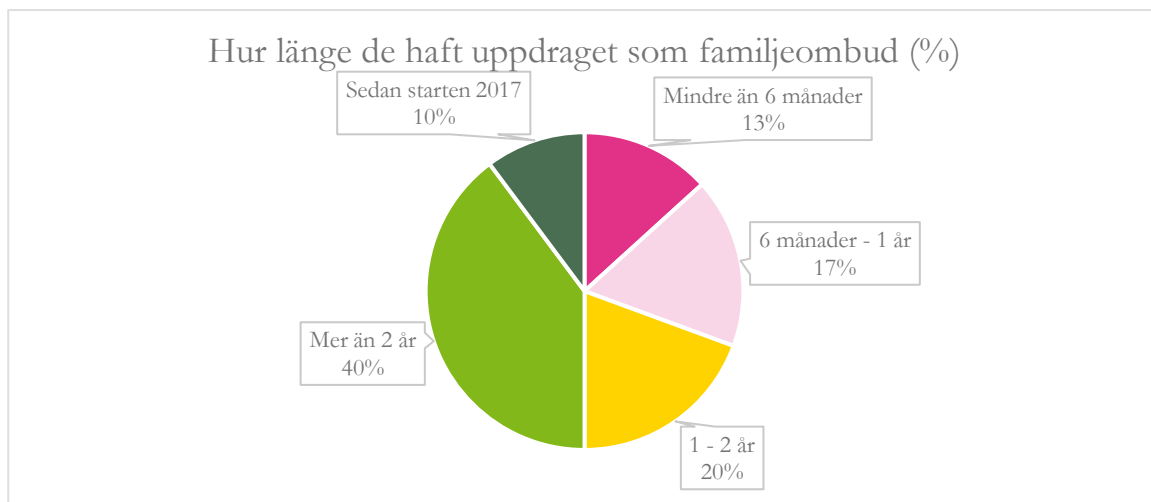
Under våren 2026 fanns det 168 familjeombud. Utav dessa var 23 barnrättsombud inom vuxenpsykiatri och 20 inom rättspsykiatri. **Sammanlagt var det 130 familjeombud som ingår i det regionövergripande nätverket och av dessa har 99 familjeombud (59 procent) besvarat årets utvärdering.** En del av de som inte har svarat är föräldralediga, sjukskrivna eller alldeles nya familjeombud som inte påbörjat sitt uppdrag.

Följande verksamheter har deltagit i utvärderingen:

Akutkliniken	Kirurgkliniken	Röntgen
Ambulansen Ljungby	Kvinnokliniken	Specialistpsykiatri
Barn- o ungdomskliniken	Medicinkliniken	Sjukhusrehab
Folktandvården	Onkologkliniken	Säkerhets- och beredskapsavd.
Habiliteringen	Primärvårdsrehab	Vårdcentraler/BVC
Hörsel/synhjälp tolkcentral	Rehabiliteringskliniken	Ögonkliniken
Kemlab	Rättspsykiatri	Öron-näsa-halskliniken

Hur länge familjeombuden har haft familjeombudsuppdraget

Vart tionde familjeombud (10 procent) har varit med sedan starten 2017. När vi ser på hur lång tid familjeombuden har haft sitt uppdrag visar resultatet att 50 procent av familjeombuden har haft familjeombudsuppdraget i mer än 2 år. 20 procent av familjeombuden har innehaft uppdraget i 1-2 år, medan 30 procent har varit familjeombud mindre än 6 månader.



Den vanligaste anledningen till att nya familjeombud tillkommer är för att ersätta ett tidigare familjeombud inom verksamheten som har slutat eller bytt arbetsuppgifter, därefter är det för att verksamheten för första gången får ett familjeombud.

Familjeombud i relevanta verksamheter

Det är eftersträvaransvärt att alla verksamheter som möter patienter har ett familjeombud. En verksamhet kan ha många enheter, men endast ett övergripande familjeombud. **Ett upplägg med ett familjeombud med ansvar för många olika enheter är sårbart. Det medför dels att familjeombudsuppdraget känns övermäktigt för en person, dels att det blir till största del familjeombudets egen enhet som drar nytta av resursen, övriga har svårare att få information och ha närhet till familjeombudet som bollplank.**

När en verksamhet har många olika enheter kan det vara relevant att överväga att utse flera familjeombud som stärker varandra. Inom verksamheter som har familjeombud på varje enhet blir familjeombudsuppdraget genomfört på ett mer effektivt sätt och de enskilda familjeombuden stärker varandra.

Sedan den 1 januari 2024 ingår det i primärvårdvalsuppdraget att varje vårdcentral ska ha ett familjeombud. Alla vårdcentraler har utsett familjeombud. Vid tidpunkten för utvärderingen var det två av 32 vårdcentraler som ännu inte utsett nytt familjeombud när det tidigare familjeombudet slutat:

- Vårdcentralen Ingelstad
- Vårdcentralen Ryd

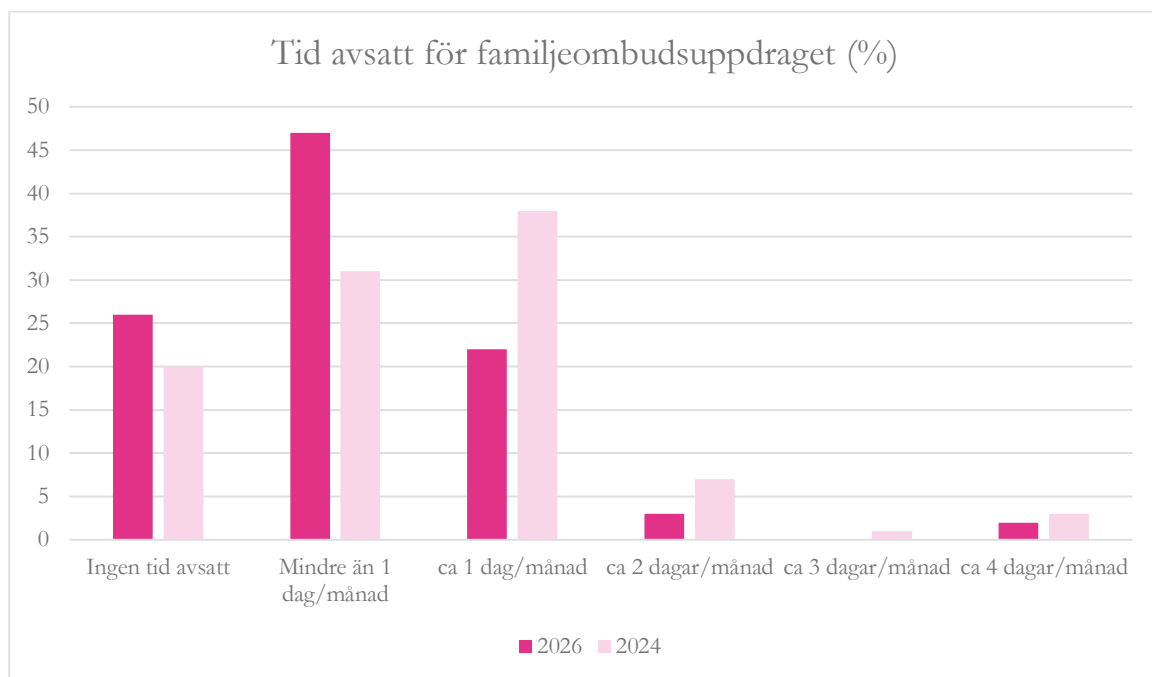
För övriga hälso- och sjukvården är rekommendationen att varje verksamhetschef bör säkerställa att det finns familjeombud i rimligt antal i förhållande till verksamheternas behov. Alla 27 berörda verksamheter inom övrig hälso- och sjukvård har utsett familjeombud. Vid tidpunkten för utvärderingen var det tre verksamheter som ännu inte utsett nytt familjeombud när det tidigare familjeombudet slutat:

- Akutgeriatriska kliniken
- Anestesikliniken
- Medicinkliniken Ljungby

Tid och mandat

Tid för familjeombudsuppdraget

När hälso- och sjukvårdens ledningsgrupp utökade Familjeombudens uppdrag till att även omfatta barnets rättigheter i vården samt samverkan inom Kronobarnsmodellen specificerades det i uppdragsbeskrivningen att familjeombuden ska få 1–4 dagar per månad avsatt för familjeombudsuppdraget, anpassat till behov i verksamheten. Miniminivån på 1 dag/månad motsvarar 2 timmar i veckan.



Det är oroväckande att nästan två av tre familjeombud inte har någon avsatt tid eller får mindre än minimigränsen på 1 dag/månad avsatt för familjeombudsuppdraget.

Detta är en kraftig försämring jämfört med förra året, då något mer än hälften av familjeombuden uppgav att de saknade tid avsatt för familjeombudsuppdraget.

Endast vart fjärde familjeombud har tillräckligt med tid avsatt för familjeombudsuppdraget. Avsaknaden av tillräckligt med tid innebär att det i stort sett blir omöjligt att stödja verksamheten på det sätt som familjeombuden är tänkta att fungera. Det är i huvudsak en ledningsfråga att familjeombudsuppdraget blir reellt och inte enbart symboliskt ”på pappret”, att säkerställa minimikravet för familjeombuden är en förutsättning för uppdraget.

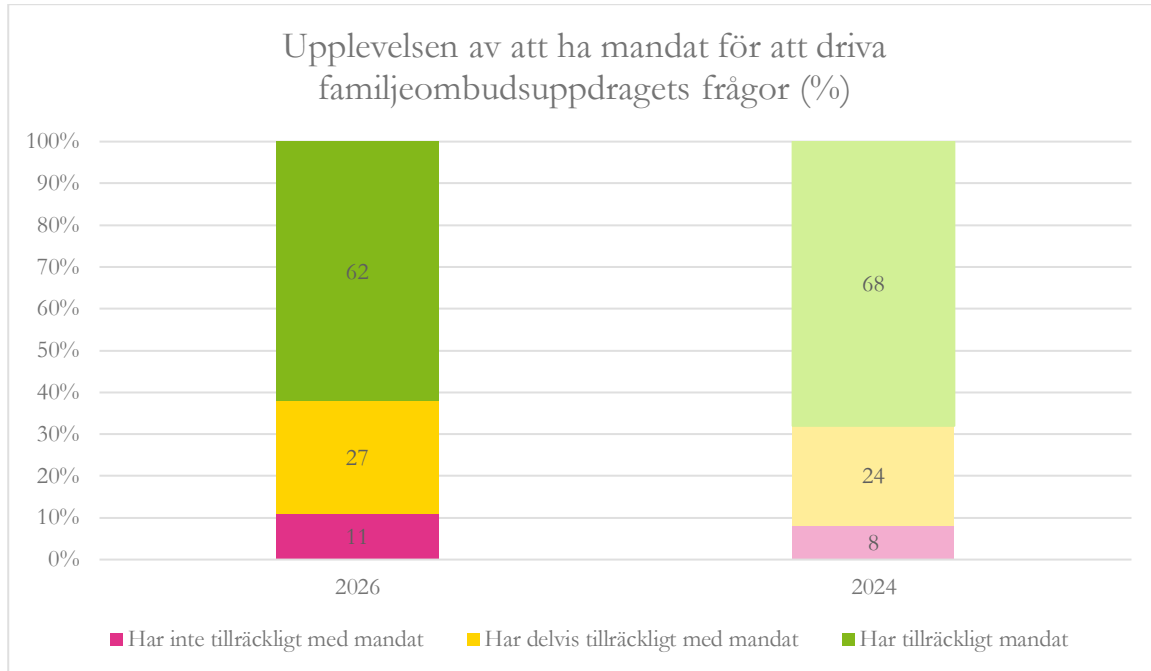
Andelen familjeombud som alltid/ofta ges möjligheter att delta i nätverksmöten är 92 procent, vilket är jämförbart med tidigare utvärderingar.

Mandat för familjeombudsuppdraget

En förutsättning för att familjeombuden ska lyckas med sina uppdrag är att de har mandat att driva frågorna i sin verksamhet. Det kan handla om att ha möjlighet att lyfta frågor på allmänna möten med chefer och kollegor, och till chefen kunna lyfta behov av att utveckla verksamhetsnära rutiner, kompetensutveckla personalen och få möjlighet att ge stöd till kollegor inom området.

Drygt vart tionde familjeombud (11 procent) anser att de inte har mandat att driva frågorna, vilket är en ökning jämfört med förra utvärderingen (8 procent). **Runt tre av fem familjeombud (62 procent) upplever att de har tillräckligt med mandat för att driva frågorna i sin verksamhet**, vilket är en minskning från 2024 (68 procent). Det är dock glädjande att majoriteten av familjeombuden har stöd från chefsledet, vilket speglas i de öppna kommentarerna.

I verksamheter där familjeombuden upplever att de saknar mandat, eller enbart delvis har mandat för att driva de frågor som ryms inom uppdraget, blir det mer utmanande att få genomslag för kompetenshöjande insatser kring exempelvis att upptäcka och dokumentera våldutsatthet, stärka kompetensen kring orosanmälningar eller få till verksamhetsnära rutiner som gör att personal vet vad de ska göra i en situation som kan upplevas ovan eller jobbig. Det är ytterst chefer som är ansvariga för att verksamheten följer de lagkrav som finns inom dessa områden, speciellt om chefsledet inte ger familjeombuden det mandat som behövs för att stödja chefsansvaret.



I de öppna kommentarerna noteras allt från att det saknas tid och mandat för uppdraget, att större samordning med familjeombud inom samma verksamhet önskas till att familjeombud upplever sig ha gott mandat och goda förutsättningar att driva sitt uppdrag. Utmaningar med

att nå kollegor och att det är mycket som konkurrerar om tid och uppmärksamhet är områden som utmanar familjeombuden.

Saknar tid för att sätta sig in i familjeombudsuppdraget: Svårt att få tid. / Vi har mandat men inte tiden. En är sjukskriven för tillfället och har därför inte kunnat arbeta med familjeombudsuppdraget. / Jag känner att jag inte fått tillräckligt med tid att utföra mitt uppdrag än. Framfört detta och kommer få mer tid. Tillsammans med min kollega så känner vi att vi har massor att ändra och redigera för vår verksamhet tillsammans med vår chef. Bringa mer klarhet i rutiner och ansvar. Just nu känner jag att det är ansträngt då vi inte kommer någonstans med vårt uppdrag än. / Svårt att svara på då jag ej haft någon avsatt tid. / Tror att jag skulle kunna vara mer tydlig till min chef att få sätta av mer tid för mitt uppdrag som Familjeombud. Sitter kanske numera högst 2–3 tim i månaden med mitt uppdrag.

Bra stöd från chefen: När vi upplever att något behöver lyftas så får vi utrymme för detta. Vi har även fått en månad per år där vi lyfter dessa ämnen lite mer djupgående via APT, veckorapport etc. / Jag upplever att jag har haft mandat att driva frågor, när jag behövt det. Likaså känner jag att man fått mycket gehör även uppiifrån när man lyfter relaterade frågor, situationer som gått snett etc. / Jag upplever att det finns en positiv inställning till att driva dessa frågor inom verksamheten även om det oftast ligger på oss att uppmärksamma och lyfta behovet. / Vi har ett viktigt uppdrag och har mandat att driva frågorna samt lyfta viktiga saker och diskutera med andra familjeombud / Jag har mandat att driva frågorna i verksamheten. Jag har fått olika frågor inom området som familjeombud från kollegor och jag har svarat på dem och har också dubbelkollat med er [stödfunktionerna] då jag kände mig osäker. Jag har informerat på ett APT och det var uppskattat. Jag känner mig trygg i mitt uppdrag. / Vi har full frihet och mandat. Vårdenhetschefen har fullt förtroende för oss och vad vi gör. / Nu senaste halvåret upplever vi att vi får mer gehör från cheferna. / Upplever att cheferna är positiva och ger oss utrymme att driva frågorna. / Bra kommunikation med cheferna och får utrymme på till exempel APT om det krävs. / Vi har mandat av vår chef att arbeta med frågorna men inte tillräckligt med draghjälp/stöd att faktiskt implementera det i verksamheten. / Jag får ett bra stöd av verksamhetsledningen! / Tid. Har bra dialog med chefen angående detta uppdrag.

Bristande stöd från chefen: Dåliga, svårt att driva några frågor, då det finns motstånd från både avdelningen och även högre upp. / Det känns lite tungrott. Vi vet inte riktigt var vi ska börja. Chefsbyte x 2 har gjort det tuffare. Kanske jag upplever våra närmaste chefer som lite frånvarande. Men är nog främst för att de har mycket och att det är lite stökigt på chefsfronten hos oss just nu. Men när vi påtalar lyssnar de men känns att vi har fritt fram att själva driva frågorna. Inte att vi gör det tillsammans. / Kanske även cheferna behöver stöttning i detta uppdrag, vet inte hur mycket kunskap de besitter. / Vi hade gärna fått till så vi kunde ge information till nyanställda om orosanmälan mm men har tyvärr inte fått gehör från cheferna.

Styrka att vara flera familjeombud: Jag har mandat och får bra stöd från min chef - men är ensamt familjeombud i min verksamhet och skulle behöva 1–2 kollegor som ytterligare familjeombud. Detta är en pågående diskussion med chef som försöker hitta ytterligare personal som kan bli familjeombud i verksamheten för att kunna driva frågorna på ett bra sätt. / Vi som är familjeombud på kliniken har möten tillsammans och bestämmer vad vi på kliniken vill arbeta med för något år för år. Vi bestämmer själva och frågar ledningen vad som kan passa och har ofta

väldigt fritt vad vi får göra. / Jag tycker att jag får mandat att driva frågor, men kan uppleva mig ensam i mitt uppdrag. Ska försöka få kontakt med de andra familjeombuden och se om vi kan stämma överens och se över riktlinjer som vi skulle kunna ha gemensamt på hela kliniken. / Jag känner att jag har mandat att driva dessa frågor inom min enhet. Sedan är min enhet bara en del av min klinik och där hade jag önskat mer samordning mellan oss familjeombud inom kliniken.

Konkurrens om tid och uppmärksamhet: *Vi har ett gott mandat men svårt att hitta tid ibland att förmedla rutiner, ha tid för samtal mm till övrig personalgrupp. Vi får alltid en stund på varje APT men så hinner vi oftast inte så mycket. / Jag har bra dialog med min chef och mandat att driva frågor som vi har kommit överens om. Det är tiden som inte räcker till. Har haft svårt prioritera mellan uppdraget och mina [andra uppdrag] trots att min chef skulle ha tillåtit mig att göra det. / Jag känner att jag får tid avsatt för att diskutera frågor som uppstår. / Det är väldigt mycket olika saker som behöver tas upp men säger jag till cheferna att jag måste ta upp det så får jag. / Jag upplever att jag har chefens förtroende att driva frågorna, men att verksamheten just nu är pressad och det gör det svårare att hitta tid för uppdraget samt att få tid att t ex fortbilda kollegor inom området. / Jag har mandat att driva frågor men det är också styrt utifrån behov i verksamheten. ... Jag hoppas på mer strukturerad tid till hösten, min chef är förstående och jag upplever att det finns tillit till att jag får ransonera tiden utifrån behov och förutsättningar. / Höga krav på att ha bokningsbara tider/ besök för patienter.*

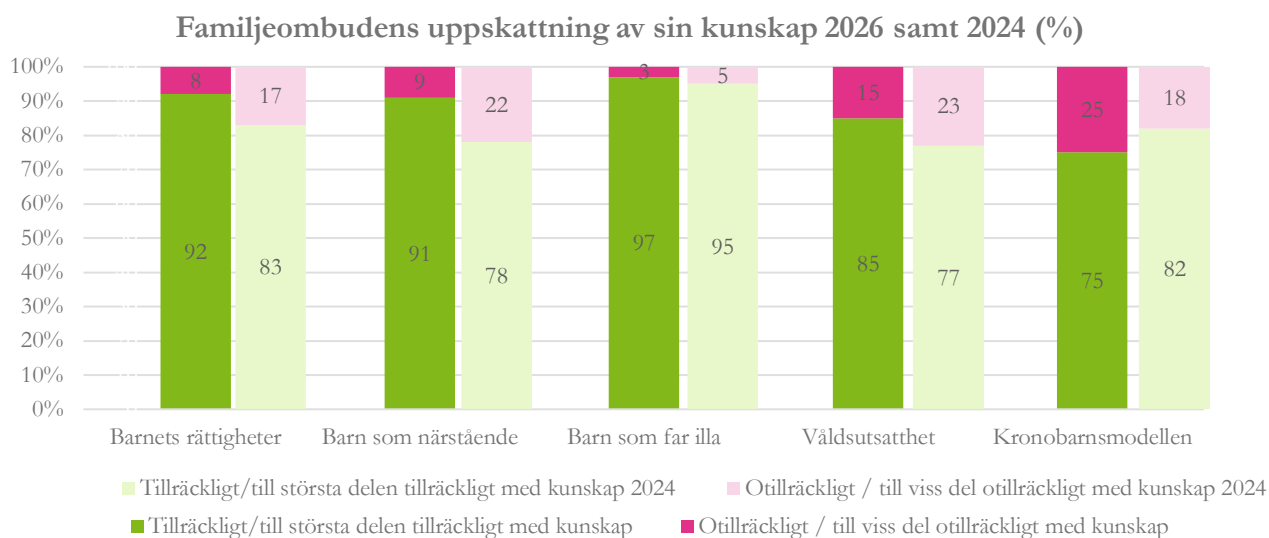
Utmaningar att stötta kollegor: *Uppdraget är en del i min tjänst så behovet styr hur mycket tid som jag lägger ner på uppdraget. Jag har mandat att driva frågorna men däremot följer inte alla medarbetare de riktlinjer vilket jag på talar för ledningen. / Det ifrågasätts varför vi ska gå på familjeombudsmöten och kollegor anser att familjeombudsuppdraget inte är viktigt för verksamheten. / Svårt. / Jag har mandat från min chef, dock svårt att få till då personalgruppen är spridd på 5 olika ställen. / Mycket eget ansvar i detta, men upplever att intresset i grupperna ökat och efterfrågas mer av både kollegor och ledning. / Kollegor är förhållandevis ointresserade. Vårdenhetschefen säger att hen är nöjd med våra insatser så vi tror på det! / Upplever att knappt något stöd kommer från chef eller kollegor. Verkar vara irriterande att jag och andra familjeombud på avdelningen driver frågor och går på möten. / Om det "uppifrån" bestämdes att en viss tid för APT ska avsättas till familjeombudsuppdraget så skulle det nog gå lättare. Det är uppförsbacke att få tid då kollegor kan lyssna på vad vi har att säga.*

Grundutbildning, nätverksmöten och avstämningsmöten

Obligatorisk grundutbildning

Av de 99 familjeombuden i utvärderingen har 92 (93 procent) deltagit i den obligatoriska grundutbildningen.

Den obligatoriska grundutbildningen har sedan hösten 2023 utökats till att bli två heldagar för att kompensera att barnets rättigheter, hedersrelaterat våld och förtryck och samverkan inom Kronobarnsmodellen har tillkommit sedan starten 2017. Grundutbildningen genomförs två gånger om året.



Av de som genomfört grundutbildningen svarade mellan **85–97 procent** att de har **tillräckligt eller till största delen tillräckligt med kunskap** om de områden som ingår i familjeombudsuppdraget.

Störst kunskap fanns kring barn som far illa, barn som närstående samt barnets rättigheter. Kunskapen om våldsutsatthet är något lägre, men fortfarande god. Inom alla områden har familjeombudens kompetens ökat jämfört med 2024. Undantaget är kunskapsområdet Kronobarnsmodellen där kompetenshöjande insatser hållits tillbaka i väntan på ett uppdaterat material från länets processgrupp för Kronobarnsmodellen. Materialet kom inte förrän i juni 2026, vilket speglas i resultatet ovan.

Bland de öppna kommentarerna noteras övervägande positiva erfarenheter.

Informativ, nyttig, givande och lärorik utbildning: Många lyfter att grundutbildningen ger en bra grund att utgå från och är ett måste för att få koll på familjeombudsuppdragets olika områden: *Den var bra och givande. Föreläsningarna som hölls innefattade väldigt många olika delar, vilket gjorde att jag tyckte att man fick bra övergripande koll på uppdraget och allt vad det innebär. / Intensiv men VÄLDIGT givande. Bra med tydliga exempel från verkligheten. Ödmjuk dialog och möjlighet att ställa frågor. Inbjudande i att vi "bär" det här tillsammans. / Grundutbildningen var intressant och givande. Definitivt värdefull för uppdraget. / Grundutbildningen var bra och den täckte väldigt mycket information som kan vara viktig att ha*

med sig i arbetet som familjeombud. / Bra utbildning som förutom kunskap också ger idéer och verktyg kring hur man kan använda kunskapen som Familjeombud inom verksamheten.

Mycket information att ta in på två dagar: *Bra information, mycket att ta till sig men man får med sig kunskap om var man kan leta om man behöver. / Grundutbildningen var bra! Problemet är väl att det är mycket information på kort tid. Familjeombudsuppdraget är ju enormt stort.*

Möjligheten att reflektera och diskutera med familjeombud från andra verksamheter upplevs som värdefullt: *Bra att få gå den tillsammans med andra verksamheter, för att få ta del av hur de arbetar med uppdraget. / Bra att träffas att få ta del av andras problem och syn på problematiken. / Det var mycket information på en gång och man funderade på hur man skulle börja. Men det var bra att ha fler kollegor och att man kan hjälpas åt och bolla frågor.*

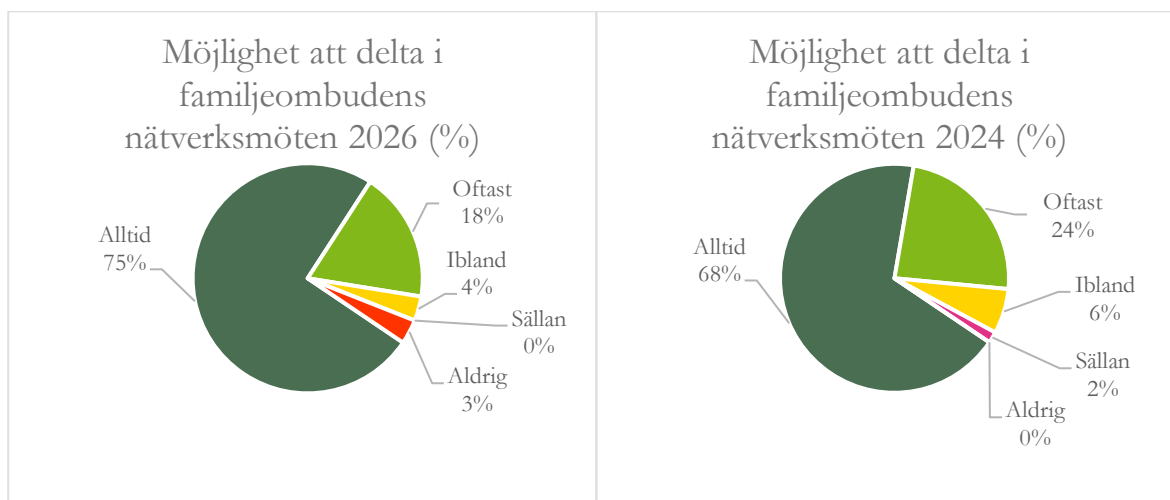
Grundutbildningen inte lika anpassad till alla verksamheter: *Många av de rutiner som lyfts är inte anpassade efter min specifika verksamhet (Rättspsykiatri). Det blev vid väldigt många tillfällen så att den som föreläste eller svarade på frågor, uttryckligen fick säga något i stil med att "detta gäller er alla - förutom er på rättspsykiatri". Cirka hälften av alla deltagare på grundutbildningen, när jag gick den, var från min verksamhet så det känns väsentligt att man vid sådana frågor/förklaringar etc. även redovisa för hur sådant ska hanteras, dokumenteras etc. inom min verksamhet. / Tycker att den överlag är bra. Men hade önskat lite mer fokus på våldsutsatthet, sexuella övergrepp och negativ social kontroll. Jag jobbar på en vuxenavdelning och kommer sällan i kontakt med barn, men desto oftare vuxna som utsätts för just det. Så hade varit bra om man fått lite mer kunskap inom det området.*

Utvecklingsförslag för grundutbildningen: *Önskar mer fokus på våldsutsatthet, sexuella övergrepp och negativ social kontroll. I övrigt tycker jag den är bra. Mycket viktig användbar information. / Vi vill lära oss hur man skriver orosanmälan samt barnets rättigheter. / Saknade grunderna i den större familjen med vuxna/utan minderåriga barn, vad det finns för möjligheter. / Det hade varit bra med en repetitionsutbildning ex 1 fm per år.*

Nätverksmötena

Familjeombuden ska ges möjlighet att delta i nätverksmöten två gånger om året. Dessa genomförs under en förmiddag. På eftermiddagen erbjuds en Öppen föreläsning inom ett tema som är relevant för familjeombuden. Den är valbar för familjeombuden och öppen för all vårdpersonal.

På frågan om familjeombuden ges möjlighet att delta i nätverksmötena på förmiddagen svarade majoriteten (93 procent) att de alltid eller oftast kan gå, vilket är motsvarande mätningen 2024 (92 procent). Tre av familjeombuden svarade att de ibland får gå, och tre familjeombud svarade att de aldrig får gå på nätverksmötena.



Att döma av kommentarerna från familjeombuden är de övervägande nöjda med nätverksträffarna som sådana. De uppskattar att de kan bidra till agendan med egna frågor, att det ges tid till erfarenhetsutbyte och att det finns möjlighet till fördjupad kunskap under föreläsningen på eftermiddagen. Samtidigt är eftermiddagens öppna föreläsning inte alltid relevant för alla verksamheter och en del kommenterar på det olyckliga att socialtjänsten inte föreläste om den nya socialtjänstlagen som var tanken.

Majoriteten uppskattar möjlighet att träffas över verksamhetsgränserna, samtidigt som det lyfts ett fåtal röster om att kanske dela upp nätverksmötena så att de blir mer relevanta utifrån verksamhetsinriktning. Bland förbättringsförslagen poängteras starkt från många att den inledande presentationsrundan upplevs stjäla tid och bör utgå.

Positiva erfarenheter av nätverksmötena: *Bra med möjligheten att träffas. Det kan växla mellan nyttig information och att det är mycket som känns igen. Men så kanske det måste få vara. Jag tycker det är ett viktigt forum för mig att bli uppdaterad inom de olika områdena. / Har hittills upplevt mötena som givande. / Möten på fm, föreläsning på em. Det fungerar bra, bra upplägg, bra innehåll och tider. / Jag upplever att nätverksmötena har varit givande och bra. / Innehållsrika / Är tyvärr med så sällan, men det känns alltid motiverande när man varit där. / Mycket bra, bra information och alltid ny kunskap som genereras och bra med erfarenhetsutbyte. / Mycket bra att det finns möjlighet att delta digitalt på eftermiddagen så att fler kan ha möjlighet att delta. / Uppdelning av små grupper med ämnen. Fortsätta med goda exempel från verksamheter då det inspirerar andra. / Tycker dessa är givande och lärorika. / Intressant med information som görs i*

hela regionen i förebyggande syfte. / Jag tycker att de är bra. Det är alltid ett strukturerat upplägg med lärarrik information. / Jag tycker att upplägget som vi har idag är bra, mycket bra med den stunden i slutet då vi kan utbyta erfarenheter med varandra (skyltar på borden med de olika områdena inom vårt uppdrag). / De är väldigt bra. Bra att blanda föreläsare med grupparbeten och höra hur andra gör. / Tycker att dom är bra. Bra att ni repeterar olika ämnen då man behöver bli påmind. / De har varit bra, värdefullt att ges möjlighet att diskutera och utbyta erfarenheter/tips med andra familjeombud, både inom verksamheter som liknar vår men också andra. Intressant med föreläsningar av olika slag. / Intressanta. Bra att utbyta erfarenheter och kunskap. Ofta intressanta föreläsningar. / Tycker de är viktiga för mig och att få nätverka med andra med samma intresse. Bra föreläsningar hittills. / Jag tycker de är bra! Jag känner idag inte att de behöver göras annorlunda. / Har bara deltagit på ett. Det var givande. Bra med diskussioner i mindre grupper utifrån aktuella teman/dilemman.

Föreläsningen på eftermiddagen: *Bra med föreläsningar om det är relevanta ämnen. / Oftast intressanta föreläsningar. / Bra och intressant men inte alltid aktuellt för vår verksamhet. / När socialtjänsten skulle prata om de nya lagändringarna blev det tyvärr misslyckat då de valde att prata om sådant vi redan kan och inte om det de var ombedda. Allt annat har varit väldigt bra. / Brukar vara intressanta föreläsningar på eftermiddagarna där man får specialisera sig lite mer. / Vi tycker dom är mycket bra. Tycker om att ni delar upp med föreläsning på em. / Bra upplägg med information på förmiddagarna och föreläsning på eftermiddagarna.*

Bra träffas över verksamhetsgränser: *Bra att det finns en nätverkande bas för stöd och funderingar då området är komplext. / Det är bra att träffas fysiskt. Kul att höra hur andra jobbar med detta uppdrag. Man kan själv få lite nya idéer. / Bra mötas med andra. Uppdateringar. Utbyte. / Tycker de är intressant och bra men hade önskat mer tid för dialog i grupper som vi ofta gör på slutet. / Jag uppskattar att få möta andra familjeombud och dela erfarenheter. Upplever sig då mindre ensam och jag ser att fler upplever samma motgångar i arbetet som jag med omotiverade kollegor och brist på kunskap hos avdelningen. / Bra att kunna byta erfarenheter med andra familjeombud, bra med olika tema och att ni efterfrågar vad vi vill att de ska innehålla. / Brukar vara en bra blandning på förmiddagen och bra att höra om hur andra verksamheter/familjeombud gör. / Bra att få träffa andra och diskutera tillsammans. / Väldigt givande. Otroligt nyttigt att träffa andra i de olika verksamheterna och höra deras olika situationer eller problemlösningar. / Tycker de är bra att vi diskuterar och får chansen att lyfta om vi har frågor eller funderingar.*

Utmaning att träffas över verksamhetsgränser: *Ibland har det varit svårt att hitta gemensamma ämnen att prata kring. / En fundering är om man skulle kunna dela upp familjeombuden utifrån var man arbetar eftersom regionen är så stor. Man har inte alltid så mycket gemensamma nämnare om man t.ex. arbetar inom vuxenpsykiatri eller inom BHV... det blir för brett spann. T.ex. sätta alla kuratorer inom primärvården tillsammans, kuratorer inom sjukhusvården, kuratorer inom psykiatri... / För stora och komplexa. Känner liten samhörighet med övriga deltagare. Hade föredragit mindre nätverksträffar med dem som arbetar inom samma område, exempelvis tandvården för sig, rättspsykiatri för sig, primärvården för sig etc. Detta för att enklare kunna samverka tillsammans och stötta varandra mer lokalt. Öppna föreläsningar uppskattas som förmånlig fortbildning. / Hade önskat mindre reflektionsgrupper utifrån*

arbetsområde, exempelvis inom primärvården utformas grupperna utefter primärvårdens indelning. Det skulle innebära att vi kan inhämta kunskaps/erfarenhetsutbyte av utmaningar och framgångsfaktorer, då vi kanske ofta stöter på liknande "problem" i likartade arbetsmiljöer och förutsättningar. Kanske kan detta medföra att man "vågar" prata mer och känner sig tryggare än vid större grupper. / Uppdraget är stort och omfattande, behöver på något vis brytas ner och kanske då brytas ner till en allt mer verksamhetsanpassad nivå. Därav önskan om att nätverksträffarna skalas ned och inte bjuder in samtliga familjeombud på en och samma gång då syftet med att nätverka då går förlorat.

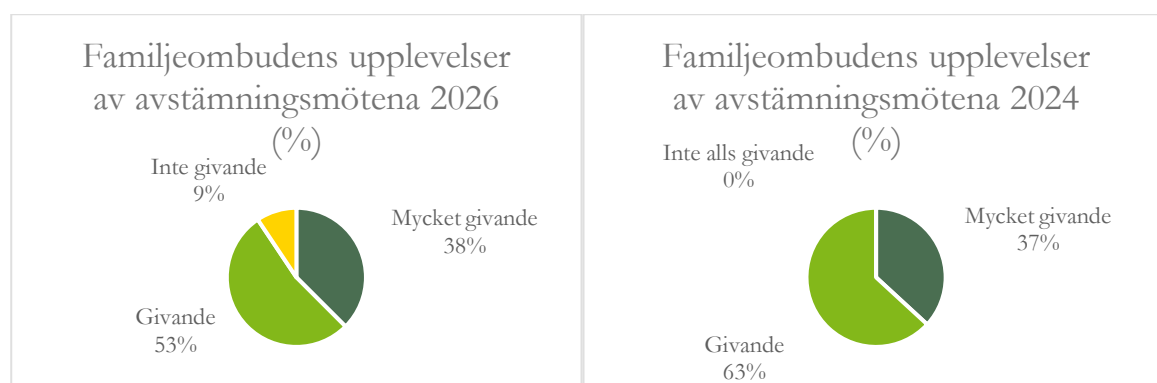
Förbättringsförslag: *Skippa presentationsrundan som alltid tar lång tid och man minns ändå inte vilken verksamhet de representerar och hur länge alla har varit familjeombud. Bättre att lägga tid på t.ex. föreläsning som jag tycker har varit mycket bra. / Att ha ett öppet forum i slutet där man går till olika bord utifrån ämnen har mest blivit rörigt. / Skifte av lokal nu när vi är så många.*

Önskemål om innehåll: *Personligen skulle jag önska mer information om våldsutövare då vi ibland möter dom i primärvården. / Fungerar bra till största delen. Generellt för mycket fokus på barn, för lite på våld. / Önskar föreläsare med egen erfarenhet som utsatt av ex våld i nära relation eller social negativ kontroll. / Mer föreläsningar/inhämtande av kunskap!*

Avstämningsmöten var tredje vecka

Under våren 2022 infördes avstämningsmöten för familjeombuden ungefär var tredje vecka. Det har varit ett digitalt möte som varar en timme och familjeombuden har kunnat komma in och ut ur mötet under den tiden.

De familjeombud som har möjlighet kopplar upp sig, presenterar vad de har jobbat med, delar erfarenheter med varandra och ställer frågor eller lyfter utmaningar. Runt en tredjedel, 32 av 99 familjeombud, hade deltagit i ett avstämningsmöte. **Majoriteten (91 procent) av de som deltagit har upplevt det som givande eller mycket givande. I denna utvärdering svarade tre familjeombud att det inte varit givande att delta i avstämningsmötena.**



Bland kommentarerna kring hur avstämningsmötena har upplevts noteras att majoriteten som deltagit är nöjda med stödet och erfarenhetsutbyte från andra familjeombud. Många lyfter svårigheter att få tid att delta i avstämningsmötena. Ett par familjeombud föreslår att avstämningsmötena tematiseras.

Nöjdhet: Jag har deltagit en gång och det var hjälpsamt utifrån de frågor jag hade då. Det krävs ju att ha frågor som går att "spara" tills det är nätverksmöte. Ibland är det ju frågor som behöver tas mer omgående. / Mycket givande, blir validerad i sina frågor och alla ges möjlighet att lägga fram sina ärenden. / De är bra / Känns som de fungerar bra. Alla får ta upp "sitt" och det känns som de andra är motiverade att komma med förslag och stöd. / Jag tycker att det brukar vara givande när man är med och även info uppdateringar vida mail eller via intranätet. / Har bara varit med på ett men det var toppen. / Deltagit en gång, tyckte det kändes bra och uppskattar möjligheten. Få deltagare men tycker ändå att det blev bra och man fick möjlighet att lyfta om det var något särskilt samt var det intressant att höra kring hur det är inom andra verksamheter, nyttigt att träffa andra familjeombud. Deltagit en gång, känns som ett bra forum. / Vi tycker dom är bra samt väldigt givande. Det känns bra att kunna bolla med andra som sitter/suttit i samma sits. Givande att få höra andras åsikter samt råd kring vissa situationer gällande barn på avdelningarna. / Tycker det fungerar bra för att alla avdelningar får säga sitt sedan utvärdering efter det. / De gånger jag varit med har det inte varit så många, gillar o höra andras dilemma för att på det viset också få erfarenhet. Gillar avstämningsmötena, för att kunna ta upp lättare saker, har bara haft lite dålig koll denna termin, själv prioriterat annat. / Jag tycker det är bra, fortsätter gärna med det. Har dock inte haft möjlighet att närvara senaste tiden. / De har varit bra då jag har deltagit. / Vill bli bättre på att delta även om jag inte har något dilemma eller fråga till er.

Svårt att hinna med: Dessa möten krockar alltid/oftast med patientbesök etcetera. / Har inte varit med, inte haft stort behov och de ligger lite fel i tid. / Vi har tyvärr aldrig möjlighet att närvara vid avstämningsmötena. / Har aldrig kunnat medverka då det är i princip omöjligt att komma ifrån sitt arbete på avdelningen. / Jag har haft svårigheter med att kunna delta, ofta haft patientbesök inbokad. / Har inte haft möjlighet att delta pga. tidsbrist. / Önskar jag kunde varit med på fler möten. Hoppas på en förändring snarast. / Tyvärr har jag prioriterat bort dem då jag inte haft någon fråga direkt och eller behövt träffa en patient. / Aldrig deltagit då det inte går att komma ifrån avdelningsarbetet. / Har kunnat delta vid ett avstämningsmöte, då något till & från med samtidigt patientansvar, under tiden jag kunde närvara var det inget annat familjeombud aktivt därav tryckte jag att jag ej har deltagit. / Har inte deltagit mest på grund av stress och dåligt med tid på grund av annat arbete.

Uppskattar att avstämningsmöten finns: Har bara deltagit vid två tillfällen och då har det varit bra. Tycker även att dessa tider är bra att de finns för de som har behov av stöd och råd från er. / Jag har inte upplevt behov. Men bra att de finns. / Bra att de finns om behov uppstår. / Det är bra att de finns men jag har inte haft behov av att delta i dagsläget.

Önskar tematisering: Skulle vi kunna ha olika teman för olika avstämningsmöten + möjlighet att ta upp frågor som vi sitter med. På det sättet skulle det vara mer styrt och kan vara fördel med det, men syftet om jag förstår det rätt att vi ska få möjlighet att ställa frågor eller bolla tankar m.m. / Känns lite mer som för de nya familjeombuden att få input osv vilket är väldigt bra men kanske lite mer också "fallbeskrivning" för någon att kunna förbereda sig och att man sedan kan föra en dialog om tillvägagångssätt och vilka ev svårigheter man stötte på.

Förslag: Skicka mötesinbjudan via Outlook.

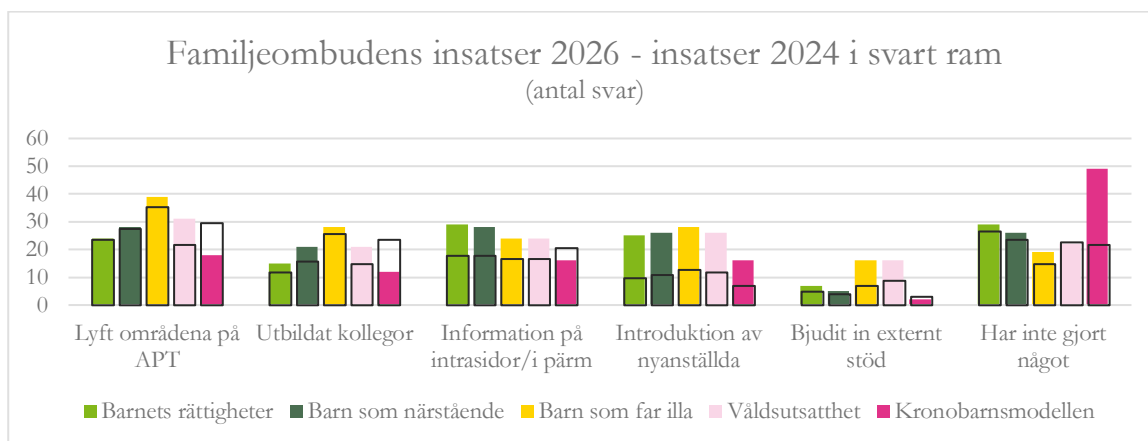
Insatser i verksamheterna

En del av familjeombudens uppdrag är att sprida information och bidra till att kollegor får ökad kunskap inom området. Detta kan göras på en mängd olika sätt.

De vanligaste insatserna som familjeombuden har gjort inom sina verksamheter är ha varit bollplank för sina kollegor samt att ha lyft deras bevakningsområden till kollegor på exempelvis arbetsplatsträffar (APT). Det är även vanligt att de utbildar och förser sina kollegor med information genom intrasidor eller i pärmar. En del familjeombud har arbetat med att ta fram rutiner och ytterligare några har haft introduktion av nyanställda inom sin verksamhet. Ett fåtal familjeombud har tagit in externt stöd för att utbilda eller stötta verksamheten.

Ungefär en tredjedel av familjeombuden anger att de inte har gjort något alls inom sitt familjeombudsuppdrag. Häribland återfinns bland annat alla som är nya inom uppdraget, men även de som saknar tid och mandat för att genomföra familjeombudsuppdraget. Undantaget är området Kronobarnsmodellen där familjeombuden ombads invänta det uppdaterade materialet som kom först i juni 2026, även om vi ser att fler familjeombud har lyft Kronobarnsmodellen på APT och i utbildning av sina kollegor än för två år sedan.

De områden som flest familjeombud har haft insatser inom är Barn som far illa samt Våldsutsatthet. Jämfört med 2022 har det blivit ett ökat fokus på Barnets rättigheter och Barn som närstående. Överlag syns en ökad informationsspridning till medarbetare inom alla områdena, jämfört med utvärderingen för 2 år sedan. Det har skett mer än en fördubbling av antalet familjeombud som uppger att de deltar i introduktionen av nyanställda.



Ett axplock från insatser som familjeombud har gjort, för inspiration i familjeombudsuppdraget: *Veckobrev / Tipspromenad om olika frågor kopplat till de fem områdena / Checklista för nyanställda / Obligatoriska filmer för nyanställda / Studiebesök hos andra familjeombud i andra verksamheter / Årshjul för att planera aktiviteter / Avsatt tid för att informera/svara på frågor både av studenter under utbildning samt nyanställda i enskilda samtal.*

Många familjeombud har gjort kartläggningar av medarbetarnas kunskapsnivå för att ha en utgångspunkt för kompetenshöjande insatser: *Jag och min kollega har gjort enkäten om hur kunskapsnivån ser ut på vår mottagning, vilket blev ett bra diskussionsunderlag. / Haft enkäten som bas för att se vad kollegorna saknade och önskade mer information av.*

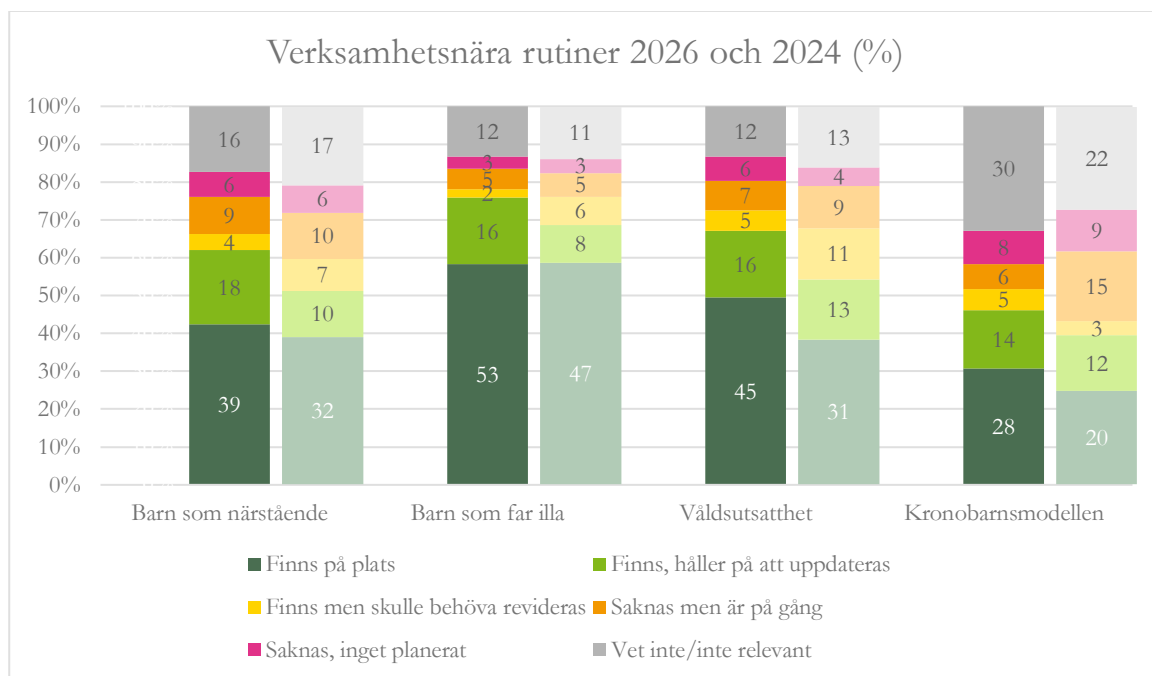
Verksamhetsnära rutiner

Det finns lagkrav på att hälso- och sjukvården ska göra orosanmälan, upptäcka våldsutsatthet, ge information, råd och stöd till närstående barn samt samverka med andra samhällsaktörer när det finns behov att samordna stöd till barn från mer än en verksamhet. För att underlätta efterlevnaden av lagkraven, som ytterst ligger på ansvarig chef, behöver vi rutiner som gör det enkelt att göra rätt i en utmanande situation. I princip innebär detta att alla verksamheter borde ha fungerande rutiner på plats, men resultatet visar att regionen fortfarande har en bit kvar tills vi är där.

Familjeombuden stöttar sin verksamhet med att se till att det finns relevanta verksamhetsnära rutiner inom deras uppdragsområden. Utgångspunkten är en gemensam övergripande mall som anpassas till den enskilda verksamheten. Vid behov får de stöd utav stödfunktionerna.

Utvärderingen visar att fler verksamheter än vid förra utvärderingen har rutiner på plats samt håller på att uppdatera dessa. För Barn som närstående finns det rutiner i 61 procent av verksamheterna (49 procent 2024), Barn som far illa finns rutiner i 71 procent av verksamheterna, (61 procent 2024), för Våldsutsatthet finns det rutiner i 66 procent av verksamheterna (55 procent 2024). Inom Kronobarnsmodellen anger 47 procent att de har verksamhetsnära rutiner (35 procent 2024).

De flesta familjeombud som svarat att de 'inte vet' är relativt nya i sitt uppdrag och/eller inom sin verksamhet. Den faktiska andelen verksamheter med rutiner kan därför vara något högre än redovisat här. Andelen verksamheter som saknar rutiner och inte heller har några planer på att utveckla sådana ligger kvar på mellan 3–9 procent.



Många familjeombud hänvisar till att hälso- och sjukvårdsövergripande rutiner som rör exempelvis Barn som närstående och Kronobarnsmodellen används utan verksamhetsanpassning, vilket är lämpligt i verksamheter som inte har verksamhetsspecifika uppdrag inom dessa områden. Även andra gemensamma stödmaterial kring barn som far illa och våldsutsatthet verkar i viss mån användas utan att verksamhetsanpassas.

Regionövergripande rutiner används: *Vi använder oss av regionrutinerna istället för verksamhetsnära rutiner. / Barn som närstående har vi haft rutin kring internt inom habiliteringen. Enligt ledning ska vi nu använda den regionövergripande rutinen då vår var väldigt lik den. Ev ska vi ha en checklista /barn som närstående kopplat till habiliteringen, det är under utredningsfas. När det gäller Kronobarnsmodellen har vi ingen egen rutin. Tankegången från ledningen är att vi ska använda regionövergripande rutiner i största möjliga mån och inte utveckla egna. När det gäller våldsutsatthet, sexuella övergrepp och negativ social kontroll samt barn som far illa och anmälningssplikten så har vi kvar vår egen rutin. / Jag tänker att verksamhetsnära rutiner kan vara bra i vissa fall när de kan tillföra något ytterligare än regionens rutin. Om regionens övergripande rutin är tillräckligt tänker jag att det bra att utgå från den då det kan bli förvirrande med flera snarlika rutiner. Tänker att det är viktigt att det ska vara enkelt att hitta rätt rutin. / Finns bra material att tillgå centralt vilket är bra då det är fördelaktigt om de verksamhetsnära rutinerna ser så likvärdiga ut som möjligt på våra olika enheter i regionen. / Hänvisning görs till rutinerna som finns under familjeombudssidorna. Vi har haft några fall under året där vi gått in där och följt rutiner/flödesscheman. / Vi använder regionens rutiner, men oklart om alla känner till rutinerna och följer dem.*

Rutiner på plats: *Vi har en verksamhetsnära rutin gällande barn som närstående som gäller vår klinik, och verksamhetsnära rutin om barn som far illa och våldsutsatthet som gäller flera verksamheter. / Vi har rutiner inom hela psykiatri. / Våra riktlinjer finns och de är bra. / Allt är välfungerande i dagsläget. / Vi planerar att undersöka mer kring vilka rutiner som finns på Vårdcentralen. På BVC har vi tydliga rutiner kring detta. / Jättebra med verksamhetsnära rutiner som kan finnas som ett stöd för till övriga kollegor. / Förekommer sällan, men rutiner finns.*

Implementering av rutiner: *Vi har arbete som kvarstår gällande att implementera dessa rutiner, och vi kommer att börja detta arbete med att göra en enkät - kunskapsöversikt om dessa områden under våren. / Svårt att få tid att utbilda och prata om hur vi ska arbeta för att rutinerna följs. / Medarbetarna kommer i mycket liten utsträckning och bollar, frågar om hjälp. / Det finns tydliga rutiner om vad som ska göras, vårt största uppdrag är att kunna förmedla dessa till kollegor och hjälpa patienter med hur de ska gå tillväga i alla frågor gällande deras barn. / Jag känner mig lite modfälld för när jag utarbetat en rutin för något av dessa områden så läggs det dokumentet på G-katalogen och på arbetsportalen för att "glömmas bort". Det är ingen som tittar på det. Jag tror inte ens folk läser de mejl jag skickar ut. / Övriga kollegor känner till oss och frågar vid behov. / Behöver jobba mera aktivt i personalgruppen. / Har varit svårt att veta vad jag ska börja.*

Är på gång: *Reflektera mkt med familjeombudet på avd hur vi ska lägga upp det i framtiden, jag är ny och avd är nystartad. / Arbete med att utveckla rutiner kommer att prioriteras. Att skriftliga rutiner delvis saknas tror jag beror på vår lilla personalstyrka och att vi kan diskutera och bolla fall när vi känner oro utan att för den skull ev bryta sekretess. / Osäker på huruvida vilka rutiner som*

behöver uppdateras och behöver undersökas vidare i mån av tid som familjeombud. Finns allmänna rutiner inom regionen som stort som är ett stöd redan för verksamheten, ev se över och göra dem mer verksamhetsspecifika. Arbete med verksamhetsnära checklistor har påbörjats kring barn som närstående. / Vi arbetar med barn. Det som möjligen behöver utvecklas är barn som närstående i form av syskon.

Kronobarnsmodellen: *Upplever att Kronobarnsmodellen inte är aktuell på min arbetsplats mer än att mina kollegor ska känna till den. Vi jobbar mestadels mot vuxna och när de kommer in hit har Kronobarnsmodellen troligt redan upprättats på annat håll. Oavsett ska undervisning och kännedom delas om de, men inte aktivt göras rutiner kring den. / Upplever att vi har bra rutiner. Det jag är minst insatt i är Kronobarnsmodellen. / Vi utgår från klinikens rutin samt de övergripande rutinerna för hela Region Kronoberg. Sedan Kronobarnsmodellen infördes har vi ej haft ett ärende, sannolikt för att vi arbetar med vuxna. Om vi blir kallade för att vår patient är förälder till aktuellt barn så finns det redan ett ärende hos socialtjänsten vilka i sin tur kallar till ett möte.*

Saknat förutsättningar eller rutiner: *Vi måste forska lite om hur det ligger till med rutiner här på vårdcentralen. / Vad jag kan komma åt på mitt intranät finns det tydliga rutiner kring anmälningsplikt & barn som far illa, samt barn som närstående. Jag kan inte garantera att övriga 2 punkter "inget utvecklingsarbete pågår", men jag kan åtminstone inte hitta några fasta arbetsrutiner kring detta. / Behövs ta tag i rutiner för vår verksamhet. Så att mina kollegor vet vad som ska göras vid olika situationer. Tiden finns just nu inte till och därav känner man sig otillräcklig. Kontakt tagen med chef angående att få utsatt tid för detta. / Jag behöver avsätta tid för att lära mig mer om detta. / Behöver få mer avsatt tid och gärna tillsammans med någon för att utarbeta rutiner.*

Personalens kunskap

Sedan 2025 kan familjeombuden använda och verksamhetsanpassa en digital enkät för att inventera personalens kunskap inom de områden som ingår i familjeombudsuppdraget.

Följande verksamheter har genomfört en kunskapsinventering:

Allmänpsykiatri Ljungby	Psykosmottagningen Växjö
Ambulansen	Syn- och hörselhabiliteringen, tolkcentralen
Barn- och ungdomshabiliteringen	Vuxenhabiliteringen
Barn- och ungdomskliniken avd. 10	Vårdcentralen Achima Care
Bemanningsenheten	Vårdcentralen Lagan
HiA, avd. 1	Vårdcentralen Lammhult
Lasarettshab	Vårdcentralen Skärvet
Primärvårdsrehab Nordväst	Vårdcentralen Åseda
Psykosmottagningen Ljungby	Ögonkliniken

Mer än hälften av de familjeombud som deltog i utvärderingen hade gjort, höll på med eller planerade att genomföra en kunskapsinventering inom sin verksamhet. En fjärdedel svarade att de inte planerade att genomföra kunskapsinventeringen, medan en femtedel uppgav att de inte visste, möjligen på grund av att de var nya till familjeombudsuppdraget eller till sin verksamhet.



Behov av en kunskapsinventering: *Har en dialog om att behovet finns att göra en [kunskapsinventering] nu då vi har haft en del omsättning av personal. / Vi har behov av hjälp med kunskapsinventering. / Inte relevant. / Inte relevant i dagsläget / Vi vill göra en kunskapsinventering. Det ligger i årshjulet att följa upp. / Vi är ganska många nya på avdelningen. Skulle vara intressant att göra detta snart. / Att göra en kunskapsinventering är ett första steg för att sedan kunna skapa verksamhetsnära rutiner och utbildning utifrån nuvarande kunskapsnivå. / Den skulle vi gärna göra på akuten. / Funderar på kunskapsinventering till hösten. / Vore bra med en kunskapsinventering. / Det har skett förändringar inom primärvårds rehab som har påverkat att inte kunskapsinvestering är planerad, dock är detta kommunicerat och det finns en god vilja att framöver genomföra en sådan inventering. / Kunskapsinventering planerad mars månad. / Vår tanke är att få till en kunskapsinventering och en plan för hur vi ska nå ut till de olika verksamheterna. / Vi planerar att genomföra en enkätundersökning/kartläggning av kunskapsläget bland kollegorna framöver. / Har erbjudit kunskapsinventering, var dock inte aktuellt just då. Ska lyfta det igen. / Jag hade uppe detta med min chef under hösten -25 men hon ville vänta till våren och efter våra andra förändringar som har gjorts på vår arbetsplats. Jag är villig att kunna göra det med er [stödfunktionerna] (och med min chef). / Behöver efter enkät göra planering och utifrån den informera kollegor och avsätta tid till rutiner som vi upptäckt saknas.*

Utmaningar att få tid och uppmärksamhet: *Vad jag vet är detta [kunskapsinventering] inte planerat. Jag tror att detta hade varit jättebra. Vi har tyvärr haft incidenter som uppstått när barn kommit på besök, och det är personal som varit rent av olämpliga mot dessa barn. Vidare utbildning anser jag är CENTRALT dels för min specifika avdelning, men också för kliniken generellt. / Jag upplever att alla familjeombud som jag möter under våra interna ombudsmöten, är väldigt engagerade och drivna! Men även övriga kollegor på arbetsplatsen behöver ha bra kunskap inom detta område. Jag tvivlar på att alla ens vet att vi ex. har anmälningsplikt. / Jag upplever att det skulle vara i behov av en till i mitt uppdrag på verksamheten som är riktad mot hjärtsvikt-mottagningen. Då hade jag även haft någon att bolla med och upplevt att det hade styrkt arbetet i verksamheten. / Vi båda är nya familjeombud och nya inom vår verksamhet, har inte full koll på vad tidigare familjeombud har gjort. Behöver undersökas vidare, svårt att svara på just nu. Tror att det har gjorts någon form av inventering, men vi har givetvis det öppet och kommer fånga upp om vi märker att det finns kunskapsluckor inom verksamheten och om det efterfrågas mer kunskap hos kollegor. / Vet ej än. / Vi har haft väldigt mycket byte av chefer vilket har försvårat detta.*

Stöd för frågorna i verksamheten: *Jag upplever att mina kollegor har god kännedom om vad de behöver göra om de möter barn som närstående eller där de känner en oro, men jag tror samtidigt att det finns behov av att repetera rutiner osv. / Uppfattar att alla tycker det är ett viktigt och prioriterat ämne.*

Avsaknad av stöd i verksamheten: *Jag Få svarade fast vi bad extra om detta. Alla har eget ansvar. / Vi arbetar i en verksamhet med ett stort medicinskt fokus och där varje medarbetare har ett brett samt stort ansvarsområde där det medicinska åtgärderna tar det största platsen. Det är svårt att både få gehör och skapa engagemang för dessa frågor från redan hårt belastade kolleger. Det var väldigt få som besvarade på enkäten och som faktiskt kom till vårt APT när utb skulle genomföras. / Familjeombud upplevs ha god kunskap, men andra kollegor upplevs inte bry sig.*

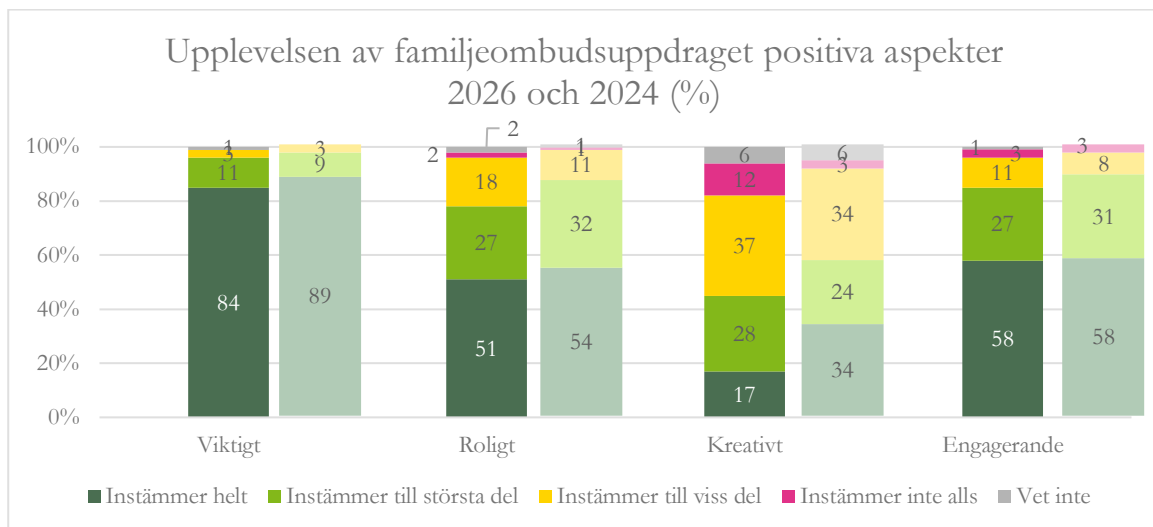
Ständigt behov av kunskapsutveckling av kollegor: *Det finns ett stort behov av att öka personalens kunskap och känsla av ansvar inom dessa områden. / Av utvärderingen framkom att personalen upplever behov av att få mer information kring de flesta områdena. / Upplever att kunskapen är låg inom detta område. / Finns behovs av föreläsningar och utbildningar. / Inventering främst gjord på barn som närstående. Det som framkommer är att alla önskar mer om orosanmälan. / Vi har gjort en enkät som skickades ut på mail som gav en bra bild på vad personalen behöver ökad kunskap kring. / Vi har startat upp med att fråga personalen om vad de behöver veta mer om och på önskemål bjudit in bl.a. Gemensam mottagning om bl.a. anmälningsplikt, barn som far illa och förebyggande arbete. Vi kommer att fortsätta bjuda in andra samt prata själva efter önskemål. / Personalens kunskap är inte så god idag men ska förbättras fram över, kommer att göras av oss. / Inom barnpsykiatrien jobbar vi mycket med att barn i sitt sammanhang både med familj, skola och andra aktörer och är medvetna och vaksamma på risk för våldsutsatthet och omsorgssvikt av olika slag. Trots detta finns det alltid behov av att lyfta frågorna och att höja lägstannivån i verksamheten så att fler kan tillräckligt och är trygga att ställa obekväma frågor och göra orosanmälningar. / Vi ser att det finns ett stort behov av att mer kunskapsfördjupning. / Behövs mer information till alla.*

Förbättringsförslag kring kunskapsutveckling av kollegor: *Vi försöker få till ett möte med Valentina Hajra som ett första steg. / Tror många behöver bli lite allmän utbildade inom detta område någon gång framöver när möjlighet finns. / Viktigt att påminna regelbundet (inte bara nyanställda). / Vårt önskemål är att kontakta Susann Swärd för att börja med enkät. Senare planer på att fråga Valentina Hajra kan informera gemensamt för röntgen i Ljungby/Växjö via teams eller på plats. Jag och min kollega försöker sammanställa behovet just nu. Personalens kunskap måste förbättras. / Jag tycker det är något som på rutin ska följas upp och göras årligen för att man ska ha det färskt i minnet. / Vi har mestadels patienter med vuxna barn, men det händer att det finns mindre barn eller barnbarn/ bonusbarn i nära relation, håller på att fundera hur vi kan bli bättre på detta. Vi behöver bli bättre på heder/ negativ social kontroll. Även våldsutsatthet av vårdande personal så som hemtjänst exempelvis. / Vi har rutiner kring SMADIT, dvs när någon kör rattonykter och de tackar ja till kontakt med oss, men sen uteblir eller tackar nej när vi ringer för att boka en tid. / Gällande barn som närstående är det fokus på syskon för vår del. Där har vi enskilda syskonsamtal som erbjuds och syskongrupp.*

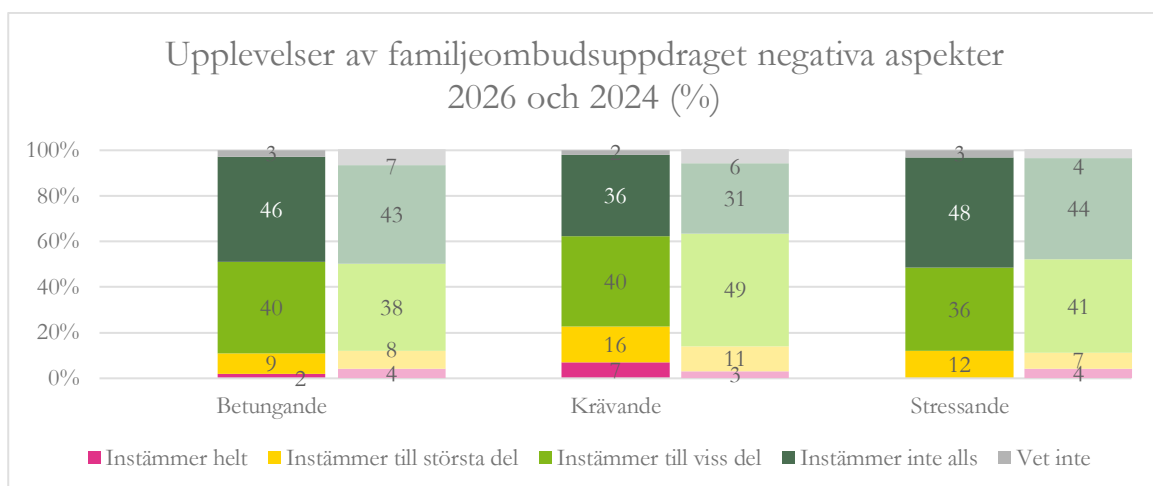
Familjeombudens egen kompetens och roll: *Det finns kunskap generellt inom områdena men den behöver också påminnas och uppdateras inom verksamheten. Kollegor verkar nöja med utbildningen jag hållit kring våld i nära relation vilket gett nya insikter, breddat begreppen och gett mer styrka att våga fråga och agera. / Finns mycket kompetens och en grupp där man kan ta hjälp av varandra. / Mina kollegor vet vem de ska fråga och det är bra. För övrigt är de flesta ganska ointresserade. / Finns mest behov av kunskap kring våld i alla dess former hos äldrepsykiatrien. Kunskaperna är generellt goda. Jag deltar regelbundet på digitala föreläsningar. / Vi för en dialog med jämna mellanrum och utöver om någon hamnar i ett "fall" som man gemensamt kan se över hur rutinen blev osv. / Jag vill gärna få kunskap så att jag kan utbilda mina kollegor, ser fram emot grundutbildningen nu. / Hittills har det inte funnits utrymme för allmän utbildning utan jag har mer fått hjälpa till i konkreta fall/frågor, när kollegorna kommit till mig i egenskap av familjeombud. Det har å andra sidan varit väldigt värdefullt och uppskattat, så jag upplever att "funktionen" nyttjas på ett bra sätt vid behov.*

Upplevelser av familjeombudsuppdraget

Familjeombuden fick svara på hur de upplever sitt familjeombudsuppdrag. **Runt 95 procent instämmer helt eller till största delen i att uppdraget känns viktigt** (97 procent 2024). Mellan 76–85 procent upplever att familjeombudsuppdraget helt eller till största del är roligt och engagerande (86–89 procent 2024). Knappt hälften (45 procent) tycker att familjeombudsuppdraget helt eller till största delen upplevs kreativt (58 procent 2024), vilket 37 procent håller med om till viss del. Det har skett en marginell förändring med färre som instämmer med positiva aspekter jämfört med senaste mätningen 2024.



Det är runt 11–12 procent av familjeombuden som anser att familjeombudsuppdraget upplevs som betungande och stressande, vilket är samma andel som förra utvärderingen 2024. Andelen som upplever att familjeombudsuppdraget upplevs krävande har ökat från 14 till 23 procent. Runt 80 procent av familjeombuden tycker inte alls, eller bara till viss del, att familjeombudsuppdraget känns betungade, krävande eller stressigt.



Viktigt, givande, intressant och roligt: *Familjeombudsuppdraget är viktigt och givande. Det finns ett engagemang i arbetsgruppen för frågorna. / Uppdrag som jag verkligen tycker om. Uppdraget har vuxit samtidigt som jag har mina andra arbetsuppgifter också att parera med. / Familjeombud är en otroligt viktig resurs. En av de få resurser en verksamhet som rättspsykiatri har, för att skydda barn. Vi är en väldigt sluten verksamhet, och det är inte ofta vi kommer i kontakt med barn. Samtidigt vårdar vi patienter som har brottshistorik, där det finns risk att barnen blir utsatta eller har varit utsatta av patienten, eller någon annan. Därför är familjeombud en central roll för att kunna fånga upp detta. / Givande och roligt. / Vi tycker att det är viktigt att kunna ge stöd och ro till dem som känner stress och oro i frågan. / Viktigt, och jag känner att familjeombuden på avdelningarna är engagerade. / Jag har stor respekt för mitt uppdrag som familjeombud och tycker att all info som vi berikar oss med är viktiga och nödvändiga. / Roligt. Jag är kurator och upplever att jag har mycket med mig av dessa delar i min grundutbildning så jag upplever inte uppdraget så betungande. / Viktigt, något vi önskar vi hade mer tid till kontinuerligt. Det går i perioder hur mycket vi hinner lägga på det. / Vi tycker att det är väldigt givande och ett mycket viktigt uppdrag. / Ett mycket viktigt uppdrag som jag tar på stort allvar. Fint att vara flera kollegor på olika enheter i verksamheten som kan samarbeta i dessa frågor. / Är ett uppdrag som känns viktigt och meningsfullt, men kan variera i perioder kring hur krävande och stressande det är, det beror på hur arbetssituationen i övrigt ser ut inom verksamheten, vissa perioder är tuffa, medan vissa perioder är lugnare och mer tid och fokus kan läggas på familjeombudsuppdraget. / Jag känner stort intresse för dessa frågor. Uppskattar de återkommande föreläsningarna mm. Har stor nytta av kunskaperna i mitt jobb och stöttar mina jobbkompisar. / Ett mycket viktigt uppdrag som alla avdelningar måste ha. / Väldigt bra att det finns! Det är ett viktigt och samtidigt roligt uppdrag som jag är glad att jag fått ta ansvar för. Jag har själv lärt mig mycket och jag tror att kollegorna uppskattar att ha en specifik person att kunna gå till när de har funderingar kring barn i vården. / Absolut viktigt men brinner nog mest för barn som far illa och barn som anhöriga. Är intresserad av de andra områdena också såklart :) Viktigt med planering och sätta av tid för uppdraget likväl som annan planering. Tycker jag tappar fokus på att dela med mig ibland, men försöker skicka ut lite påminnelser om mitt uppdrag och att de kan höra av sig när som helst. Skickar ofta ut nyheter eller förändringar som sker hos socialtjänsten. /*

Komplext uppdrag: *Jag vet inte att det finns något annat sidouppdrag där det är så tydligt att vi utbildar kollegor. Jag har ju en tydligt framträdande roll på min arbetsplats inom området, jag har mandat, men det kräver samtidigt en hel del av mig. Det krävs att man har ett intresse tänker jag. / Luddigt. Abstrakt, ganska svårt, vi ska nästan kunna allt... / Det är tack och lov inte så ofta det händer något men när det händer något som kräver kunskap kring området så får man "grotta" ner sig där och då. Varje enskilt fall är ofta unikt och inte det andra likt men känns bra att kunna hjälpa till. / Viktigt arbete med mycket material, men svårt att veta var man ska börja.*

Svårt nå kollegor: *Viktiga frågor. Det är dock svårt att "nå fram" i det enorma brus av information, rutiner och krav som vi har på oss i vården, samtidigt som vi ska sköta patienter på oförändrad fart. / Roligt, viktigt, intressant! Dock kan det vara svårt i slutenvården att planera tid för uppdraget och att informera kollegor lika mycket då man sällan jobbar ihop med vissa och mer med andra, APT är heller inte obligatoriska om man är ledig osv. / Svårt att få alla på vårdcentralen samlade då man ska visa/förmedla något vilket medför att alla inte är med och*

lyssnar. / Svårt att veta hur man ska fånga upp kollegors egentliga kunskap då stoltheten tar över hos många av våra kollegor.

Balansera med ordinarie arbetsuppgifter: *Svårt att hinna med uppdraget utöver ordinarie arbete, höga krav som inte kan uppfyllas då patientmötena går före. / Jag tycker att det är roligt och givande och väldigt viktigt. Det kan ju vara lite stressande ibland att hinna eftersom man har annat också att göra. Men vi på vår klinik är väldigt privilegierade och får avsätta tid för uppdraget och vi är några stycken på kliniken som är familjeombud vilket också är skönt. /*

Chefsansvaret är viktigt: *Är ett viktigt uppdrag och tycker det finns bra stödmaterial för uppdraget men det som är betungande är att ledningen inte följer upp och ta sitt ansvar i dessa frågor fullt ut. / Svårt att påbörja i läget med chefsrollerna här på vårdcentralen. Svårt att greppa vår roll exakt. / När tid finns till för detta ämne så kommer det bli lättare. Samt när vi lyckats komma igång ordentligt. Därav känns uppdraget just nu lite stressande. / Uppdraget är bra och viktigt, men jag hade behövt avsätta mer tid. /*

Antalet familjeombud spelar roll: *Ensam att vara själv - önskar minst en till kollega i detta. Chefen informerad om detta. / Tycker det är viktigt och vi hamnar ju i speciella situationer ofta här på barnkliniken vilket gör att vi måste vara uppdaterade på det senaste och då hjälper det att vi är flera familjeombud som kan hjälpas åt men också att vi får förnyad kunskap av er [stödfunktionerna].*

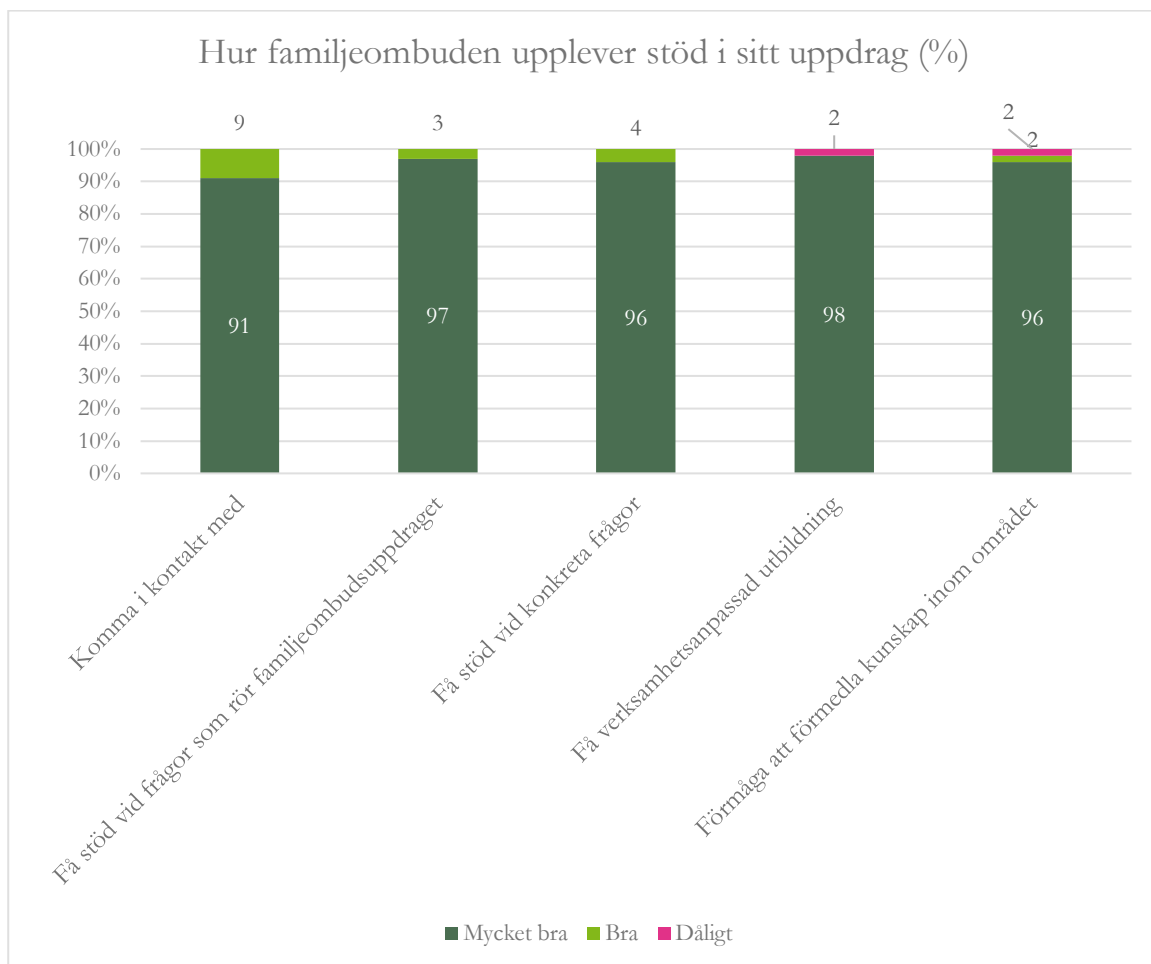
Kronobarnsmodellen: *Jag tycker är lite svårt att hänga med kring vad som gäller, tex. kring Kronobarnsmodellen har mycket ändrat sig och det svårt att veta vad som gäller just nu.*

När uppdraget är påtvingat: *Tyvärr finner jag personligen inte familjeombudsuppdraget som varken roligt eller engagerande vilket till viss del då också blir stressande då det är ett oerhört viktigt uppdrag. Sitter på "posten" åtminstone tills föräldraledig kollega är åter i tjänst. Kanske kan en engagerad kollega skapa förutsättningar och meningsfullhet i uppdraget och då finner jag det viktigt att bidra och hoppas att det kan bli mer inspirerande.*

Stöd till familjeombuden

Familjeombudsuppdraget understöds av stödfunktioner som består av Susann Swärd, människorätts- och barnrättsstrateg samt Valentina Hajra, utvecklingsledaren för våld i nära relationer, barn som far illa samt hedersrelaterat våld och förtryck. Familjeombuden fick frågor kring hur de upplever detta stöd i sitt uppdrag.

Resultatet från utvärderingarna 2026 jämfört med 2024 är i stort sett oförändrade. Runt 75-80 procent av familjeombuden har varit i kontakt med stödfunktionerna inom de olika delarna av familjeombudsuppdraget. **Den stora majoriteten av familjeombuden är mycket nöjda med möjligheten att komma i kontakt med stödfunktionerna, möjligheterna att få stöd i sitt familjeombudsuppdrag och kring konkreta frågor samt förmåga att förmedla kunskap inom området.** Runt 20–25 procent av familjeombuden har (ännu) inte haft anledning att ta kontakt med stödfunktionerna för stöd i sitt uppdrag.



De öppna kommentarerna speglar att familjeombuden uppskattar att stödfunktionerna är lätta att nå och ger stöd när det behövs. Ett fåtal kommentarer handlar om att ingen av stödfunktionerna är vårdpersonal och därmed saknar djupare kunskap om journalsystem eller förutsättningar inom specifika verksamheter.

Tillgänglighet och stöd: Tycker ofta ni är lätta att nå och att ni svarar på våra frågor. Ni ger konkreta svar eller är bollplank när vi behöver. / Tycker det är jättebra att ni kommer ut på plats och föreläser om man önskar. Det blir alltid en bättre dialog om man träffas fysiskt jämfört med teams. / Jag är nöjd med det stöd jag får. Det känns tryggt. / Jag tycker att ni båda är fantastiska och är mycket tacksam över allt stöd ni ger oss både på regionwebben men också personligt. / Vi är mycket nöjda med er insats, ni är hjälpsamma och engagerade. / Ett gott stöd, ofta lättillgängligt. Bra med återkommande tillgängliga drop-in tider. / Det är alltid lätt att komma i kontakt med, och få stöd. / Finns mycket stöd att tillgå och det känns som det bara ligger på mig att ta reda på det eller kontakta er. Ibland bollar vi med andra familjeombud på kliniken om något dykt upp. / Bra och tillgängligt. / Stödet är viktigt och fungerar bra. Man får den hjälpen man behöver. / Vi har mycket bra stöd både skriftligt och i person. / Det är mycket bra stöd tycker jag. Snabba svar från er om man mailar. / Vi har tidigare haft verksamhetsanpassad utbildning som varit bra. Under tiden jag varit ombud har vi inte haft det. Men upplever stödet som nära och lättillgängligt. / Bra att det finns vid behov. / När jag har behövt stöd så har de varit väldigt tillgängliga. Även ställt upp och kommit till oss vid behov. / Bra med mailutskick för privata aktörer. Gott stöd vid specifika frågor. / Tycker det känns bra, har inte varit familjeombud så länge. / Känner att om man vill få stöd så är det lätt till hands. / Skulle det behövas, vet jag att stöd och hjälp finns. / Jag tycker stödet vi får och ger varandra i gruppen är bra. / Finns alltid där och lätt att få kontakt, inga frågor är "fel" och man behöver aldrig känna att man "borde" ha kunskapen eller minnas hur man gör. Det är ofta långt mellan att tex vi behöver göra orosanmälan osv vilket också gör att man inte har det färskt i närminnet. / Vi tycker det mesta funkar väldigt bra som det är. / Väldigt bra. / Väldigt tacksam att ni är så snabba att svara. / Ni gör ett utmärkt jobb! Jag har alltid fått snabb återkoppling när jag hört av mig, med konkreta svar och tips på hur jag kan gå vidare. Fortsätt så! / Jag tycker att det görs bra som det görs nu. / Asså ni är bar asså bäst på det ni gör. Det ligger nog mer på mig själv och min chef att jag jobbar för lite med mitt uppdrag just nu. Skulle jag be om era insatser hade ni hjälpt till utan tvekan. Jag får höra av mig till er.

Saknar anpassning till vårdens förutsättningar: Saknas inget mer än att ni inte alltid förstår hur det fungerar i verkligheten i mötet med patienterna och deras familjer. / Det enda förbättringsområdet är mer verksamhetsanpassad utbildning, att mycket av det man lär sig i grundutbildningen faktiskt inte går applicera på rättspsykiatri som verksamhet. Diana är alltid tillgängligt för att svara på våra frågor och stöttar bra. / Tror att det ibland ligger er i fatet när ni ska svara på frågor att ni inte känner till våra journalsystem så väl.

Förbättringsförslag: Era rutiner och PowerPoint är lite för mycket, inte så lättöverskådligt. Mycket text i manualerna. / Tycker att det är svåröverskådligt och rörigt med rutiner, dvs. de övergripande rutinerna som regionen har och sedan de verksamhetsnära. Därtill finns andra olika dokument på vårdgivarwebben. Finns en risk att det kan smyga sig in verksamhetsnära rutiner som inte riktigt stämmer överens med de övergripande rutinerna samt att det blir svårt att hitta vad som egentligen gäller. Är det möjligt med annat upplägg? Har t.ex. tittat på Stockholm som har ett annat upplägg. <https://vardgivarguiden.se/administration/verksamhetsadministration/verksamhetskrav/hallbarhet/social-hallbarhet/barn-och-ungars-rattigheter/barn-som-n-arstaende/> I möjligaste mån tycker jag att det är bra att ha en och samma rutin för det som går. När det exempelvis gäller barn orosanmälan ska detta inte skilja sig åt mellan verksamheter. / Vill få till en bättre uppföljning gällande vad vi verkligen gör. Mäta hur

många BRA samtal utförs och hur många barn som anhöriga finns inom psykiatrin. Hur används rutinerna? / Vi är bara 2 familjeombud i hela folktandvården. Planer finns för ombud på varje klinik.

Sammanfattande slutsatser¹

Denna utvärdering av familjeombudsuppdraget våren 2026 visar hur uppdraget fungerar och vilka förutsättningar som finns för att säkerställa lagkrav kring barnets rättigheter, barn som far illa, barn som närstående, våld i nära relationer samt samverkan inom Kronobarnsmodellen. Utvärderingen visar att familjeombudsuppdraget upplevs som mycket viktigt och engagerande, samt att det finns hög nöjdhet med utbildning, nätverk och stöd från stödfunktionerna. Kunskapsnivån hos familjeombuden är generellt mycket god och fler verksamheter har utvecklat rutiner och arbetssätt. Den samlade bilden är att familjeombudsmodellen fungerar väl i grunden – men att genomförandet i vissa verksamheter begränsas av organisatoriska faktorer, med tydliga brister i förutsättningarna att genomföra uppdraget fullt ut.

Identifierade styrkor

- **Uppdraget upplevs betydelsefullt:** Mycket hög upplevd betydelse av uppdraget; 95 procent upplever uppdraget som viktigt, 76–85 procent tycker det är roligt och engagerande. Det finns ett starkt värdegrundsdrevet engagemang, vilket är en central framgångsfaktor.
- **God kunskapsnivå efter grundutbildning:** 93 procent har gått grundutbildningen, varav 85–97 procent upplever att de har tillräcklig kunskap för familjeombudsuppdragets olika områden. Utbildningsmodellen fungerar väl och ger:
 - gemensam kunskapsgrund för alla familjeombud, oavsett verksamhet
 - trygghet i familjeombudsrollen
 - konkreta verktyg för familjeombudsuppdraget.
- **Väl fungerande nätverk:** Runt 92 procent av familjeombuden ges möjlighet att delta i nätverksmöten avstämningsmöten och ser dem som givande och intressanta. Av de som deltagit i avstämningsmöten (som sker var tredje vecka, en timme) är 91 procent av familjeombuden nöjda med dessa. Önskemål finns om att utveckla nätverksmöten så att de blir mer verksamhetsinriktade.
- **Stark stödstruktur:** Runt 75–80 procent av familjeombuden har haft kontakt med stödfunktionerna för att få hjälp i sitt uppdrag. De är till 91–98 procent mycket nöjda med det stöd de har fått från stödfunktionerna. Det finns en tydlig välfungerande stödstruktur.
- **Ökad struktur i verksamheterna:** Det är en ökad förekomst av rutiner och insatser i verksamheter. Utvecklingen går åt rätt håll över tid, även om en del verksamheter ännu saknar nödvändiga rutiner och stöd för personalen.

Fler verksamheter har:

- rutiner på plats (barn som far illa, barn som närstående, våldsutsatthet)
- det sker en ökad informationsspridning till kollegor och chefer
- fler introduktionsinsatser genomförs för nyanställda.

¹ Analysen är gjord med stöd av Copilot.

Identifierade utmaningar

- **Allvarlig tidsbrist** är det största problemet – nästan två tredjedelar av familjeombuden saknar tillräcklig tid. Endast en fjärdedel har tillräckliga resurser. Det finns en tydlig diskrepans mellan uppdragets omfattning och resurstilldelningen. Det medför att uppdraget blir svårt att genomföra i praktiken. Detta är den enskilt största utmaningen och får flera konsekvenser:
 - Begränsad aktivitet från familjeombuden
 - Svårighet att sprida viktig information
 - Svårt att hinna med att skapa rutiner
 - Uppdraget riskerar att endast bli ”på pappret”.
- **Otydligt eller otillräckligt mandat från chefen:** Mandat och stöd från chefer varierar, vilket påverkar genomslaget i verksamheterna. Drygt 60 procent upplever att de har tillräckligt mandat. Runt 11 procent upplever att de helt saknar mandat från chefen. Genomslaget av familjeombudsuppdraget beror i hög grad på lokalt chefsstöd. Utan sådant stöd blir det svårt att påverka rutiner och få gehör i personalgruppen. Familjeombuden är beroende av chefsens engagemang. Uppdraget är formellt tydligt men inte alltid organisatoriskt förankrat.
- **Stor variation i aktivitetsnivå** – cirka en tredjedel av familjeombuden har inte genomfört några insatser. En del för att de är nya i rollen, många för att de inte har fått möjlighet att avsätta tid, eller att de saknar mandat från sin chef. Det leder till ojämlik kvalitet mellan verksamheter och risk att det stöd (vårdsutsatta eller närstående) patienter får skiljer sig åt mellan olika verksamheter.
- **Implementeringsutmaningar**, det finns behov av mer struktur och implementering av rutiner och kunskap i vardagen. Rutiner finns i ökad utsträckning, men når inte alltid ut till verksamheten. Kommentarer visar: “ingen läser rutiner”, “svårt att nå kollegor”, “för mycket annat i vården”. Utmaningen ligger i användning – inte i framtagning av rutiner och stödmaterial. Det finns mycket andra krav som konkurrerar och det är inte alltid att chefer stödjer implementeringen vilket gör att familjeombuden blir ensamma att försöka påverka.
- **Strukturproblem inom enskild verksamhet:** Analysen visar att det finns flera återkommande strukturella utmaningar på verksamhetsnivå:
 - Ensamarbete (för få familjeombud per verksamhet)
 - Stora skillnader mellan hur familjeombudsuppdraget prioriteras mellan enheter
 - Chefsbyten och organisatorisk instabilitet blir utmanande
 - Konkurrens med kärnuppdrag (patientarbete) minskar möjligheter att inhämta ny kunskap och reflektera runt svåra frågor i personalgruppen.Strukturproblem skapar en ökad sårbarhet, riskerar att familjeombudsfunktionen blir personberoende och kan bidra till låg långsiktighet i det förebyggande arbetet.

Rekommenderade prioriteringar

Familjeombudsmodellen har en stark värdegrund och god struktur. Den fungerar väl där förutsättningar finns men riskerar att bli begränsat av brist på tid, mandat och organisatoriskt stöd som gör att effekten varierar kraftigt mellan verksamheter. Kärnproblemet är brist på tid och organisatoriskt stöd – inte brist på engagemang eller kunskap.

- ❑ **Säkerställa avsatt tid för familjeombudsuppdraget som minst motsvarar miniminivån på 1 dag i månaden, (2 timmar i veckan) fördelat utifrån behov.**
 - Enligt uppdragsbeskrivningen bör familjeombuden få 1–4 dagar/månad beroende på vad de arbetar med kopplat till uppdraget.
 - Vid framtagandet av en rutin eller förberedandet av en presentation kan mer tid behövas, i övrigt behövs tid avsatt för att ta del av viktig information och för att ge stöd till kollegor vid behov.
- ❑ **Tydliggör och följ upp chefsansvaret för familjeombudsuppdraget i de verksamheter där det saknas godtagbara förutsättningar för uppdraget.**
 - **Chefer har ansvar för att verksamheten följer gällande lagar.** Familjeombuden är till för att stötta och avlasta chefen inom de områden som omfattas i uppdraget.
 - **Chefer har ansvar för att tillräckliga resurser och aktuella rutiner finns** för arbetet med barnets rättigheter, barn som far illa, våld i nära relationer, barn som närstående och samverkan inom Kronobarnsmodellen. Familjeombuden kan vara ett stöd i detta.
 - **Chefer har ansvar för att utse familjeombud samt att bedöma hur många familjeombud som behövs inom verksamheten.**
 - Flera familjeombud inom samma verksamhet minskar sårbarheten och stärker familjeombudsuppdraget - om de ges förutsättningar att stötta varandra.
 - Detta är speciellt viktigt när det finns många enheter inom samma verksamhet.
 - **Familjeombuden har ett ansvar att till chefen lyfta behov av att stärka arbetet** med barnets rättigheter, barn som far illa, våld i nära relationer, barn som närstående och samverkan inom Kronobarnsmodellen.
 - De kan lyfta behov av kunskapsinventering, informationsspridning, kompetensutveckling och ta fram/uppdatera/sprida rutiner samt samverkan mellan familjeombud som tillhör samma verksamhet. De kan även bidra till barnbokslutet.
 - **Alla inom verksamheten har ett ansvar för att agera enligt lagkrav och arbetsrutiner** kring barnets rättigheter, barn som far illa, våld i nära relationer, barn som närstående samt samverkan inom Kronobarnsmodellen.
 - Familjeombuden ska tydliggöra ansvaret enligt lagkrav men kan aldrig ta över ansvaret från chefer eller kollegor.
 - Det är viktigt att chefen signalerar att dessa frågor är viktiga och stöttar familjeombuden i att implementera gällande rutiner och bidrar till att personal har tillräckligt med kompetens.

Vid behov ger stödfunktionerna stöd till chefer för att anpassa förutsättningarna för familjeombudsuppdraget utifrån verksamhetens specifika situation.