

RVTS En moderne familie
Rutinebeskrivelse til inspirasjon





HJELP TIL HJELPERNE

Har du sett RVTs-filmen? Det vet vi at mange rundt i hele landet har, den er tilgjengelig på rvts.no. Den ble laget for mange år siden, men vises og deles fortsatt. Jevnlig advarer vi om at dersom det sitter noen i rommet med ubehandlede traumer, bør de være forberedt. Ofte snufses det i salen. For her bruker vi filmens uovertrufne fordel; å vekke følelser.

Vi ser flyktninger som løper for livet og mister en de har kjær. Vi ser familien med to små barn som spiser frokost med mamma og pappa som endres fra idyll til en scene med krangling og vold. Den lille gutten prøver så godt han kan å skjerme lillesøster, men vi ser smerten og redselen i familien. Og i en annen scene møter vi den godt voksne mannen, som sitter alene på sengekanten med pilleglasset og forsøker å skrive selvmordsbrev. Han orker ikke mer.

Filmens sluttpoeng signaliserer likevel håp: Hjelperne får hjelp, de utsatte menneskene får hjelp, det undervises, kurses og «kompetanseopprustes». Og dette har vi til felles, alle RVTsene. De store, tunge problemområdene i vårt samfunn er vårt oppdrag. Samfunnsproblemer som er i endring, men som gir alvorlige helsemessige konsekvenser i befolkningen. Og som hjelperne skal løse. De trenger hjelp, de trenger kunnskap og de trenger oss.

**“Vi gjør så godt vi kan!
Hver for oss og til sammen.”**

Denne forståelsen er felles for de fem ulike RVTs-sentre. Med hver våre kulturer, ledere, historier og lokale hensyn å ta. Hvorfor likevel vi; de fem regionale ressursentrene om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging har et godt samarbeid? I dette lille heftet gir vi noen svar.





VI VIL, OG FÅR DET TIL – SAMMEN

«Samarbeid staves med to bokstaver: VI», sier et ordtak. Dette reflekterer kulturen i RVTs-familien, forteller senterlederne ved de fem regionale ressursentrene om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging.

Ulike, ja. Men likevel like. Det som forener oss som sentre gir oss mulighet og mot til å tidvis søke ulike veier for å løse oppdragene vi er satt til – alt for å nå enda flere, og for å øke sjansene for at de som trenger oss får den beste hjelpen av de tryggeste fagfolkene.

De fem senter lederne ved RVTsene deler her sine tanker om hva som gjør at samarbeidet hjelper oss med å løse våre felles oppdrag.

– Alt godt samarbeid kommer fra en tanke om at produktet blir bedre om man jobber sammen, sier senterleder ved [RVTs Vest](#), Espen Rutle Johansson. Han mener sentrene preges av en grunnholdning av tillit og tilhørighet.

– Det koster jo alltid litt å få med seg alle, så man trenger en tanke om at det gir et bedre resultat. Det er utrolig viktig å spille med åpne kort om intensjon, behovsvurdering og løsningsforslag, **og de gangene det svinger av samarbeidet er det nettopp hva som kjennetegner oss: Godt og åpent samsnakket om hva vi vil oppnå, hvem som gjør hva og om forventninger til hverandre**, sier han.

Felles prosjekter

Dette gir gjenklang hos de andre, for i ønsket om samarbeid har alle inntatt en tydelig lederrolle.

– Det har hele tiden vært et tydelig ønske om, og vilje til, å få ting til sammen blant RVTs-lederne. Dette har preget kulturen vår, og også ført til konkrete, gode samarbeid.

“Vi ønsker å levere sammen, og en tydelig ledergruppe har støttet opp om samarbeidskulturen, samtidig som at vi har vært tydelige i våre krav til leveranse.”

Vi etablerer og gjennomfører konkrete felles prosjekter med dedikerte arbeidsgrupper og RVTs-ledergruppen er styringsgruppe, forteller avtroppende senterleder ved [RVTs Sør](#), Ivar Kjellevik.

Senterleder fra [RVTs Nord](#), Elin Hartvigsen, trekker frem at ved oppstart av nye temaområder, organiserer de nye områder i fellesskap.

– Vi fordeler oppgavene og kompetansebyggingen.

“Ansvar for prosjekter fordeles slik at alle sentrene blir tildelt rollen som prosjektleder ved jevne mellomrom.”

– Slik får alle ansatte «lov å skinne» til sin tid, da de som har prosjektansvaret føler et større eierskap til oppgaven, sier Hartvigsen.

Senterleder ved [RVTs Midt](#), Bente Espeland, mener det har vært avgjørende med en åpen og god dialog mellom lederne – med respekt og anerkjennelse for ulikheter i organisering, kultur og kompetansesammensetting.

– Gjennom kjennskap til ressurser i eget og andre sentre forsøker vi å nytte denne til å løse oppgavene på best mulig måte. Kjennskapen bidrar til at vi kan styrke hverandre faglig og effektivt. Når oppgavene skal løses nasjonalt, setter vi sammen rådgivere fra hvert senter med spesialkompetanse på disse fagområdene. Vi har også faglige nettverk av rådgivere på tvers av sentrene som kan jobbe med faglig utvikling og erfaringsutveksling på hvordan best løse oppgavene eller oppdraget. Noen oppdrag finner vi det best at to eller flere, men ikke alle RVTsene, tar hovedansvar for, sier Espeland.

Jevnlige og strukturerte møter

Jevnlige og strukturerte møter nevnes av alle senterledere som essensielt for en god samarbeidskultur.

Senterleder ved **RVTS Øst**, Toril Araldsen, poengterer at god struktur også inkluderer gode rutiner, og at dette har vært en bevisst satsning over tid.

– Tidlig etablerte vi rutiner for samarbeid og noen enkle regler. Vi setter for eksempel alltid hverandre på kopi – i kontakt med oppdragsgivere eller annen dialog som er viktig for alle sentrene. Vi har også til enhver tid flere større samarbeidsprosjekter, hvor vi lederne er tett på som styringsgruppe, forteller hun. Araldsen påpeker også at samarbeidsformen kan sees på i et historisk perspektiv, der mye ble tidlig etablert.

– Vi etablerte i starten et utforskende modus, og gjennom årene har vi vært en stabil gruppe som har blitt godt kjent. Vi har en god og forutsigbar struktur og åpenhet, og bestreber oss for å få til gode løsninger, forteller Araldsen.

Det er et mål at RVTS skal fremstå som en samlet ressurs nasjonalt, samtidig som det må være rom for tilpasninger til hvordan oppgavene løses regionalt.

På ledergruppens regelmessige nasjonale møter, blir oppdrag, utfordringer og erfaringer drøftet grundig. Alle de fem lederne påpeker at en forutsetning for det gode samarbeidet er en grunnleggende tillit til, og respekt for hverandre.

– Vi har en positiv innstilling til at dette kan vi løse i fellesskap, og dersom vi ikke finner en løsning umiddelbart i et møte finner vi tidspunkt for et nytt møte for å fortsette drøftingene. Målet er alltid å enes, forteller Espeland.

Senterleder Elin Hartvigsen fra RVTS Nord trekker frem at hyppige møter har ført til en større åpenhet rundt nye prosjekter som de enkelte RVTSene skal starte med.

“Vi er gode på å orientere hverandre tidlig i planleggingsstadiet av prosjekter og når større undervisningspakker skal utvikles.”

Siden sentrene ikke får likelydende tilskudd, skapes det også en form for konkurranse om tilskuddsmidler. Hvert senter må derfor kunne argumentere for gode planer. Det kan skape engasjement, men kan også skape en viss usikkerhet, mener hun.

Likevel, de fem lederne er skjønt enige om at de i all hovedsak sammen finner veien videre når det kreves.

– Vi har vært åpne og velvillige til nye, annerledes og ad hoc-oppdrag fra direktoratet. Vi har vært villige til å prøve, og gjennomføre, når vi har blitt bedt om det. Vi har vært proaktive i vår tilnærming til oppgavene som blir gitt: Vi går løs på oppgavene, og finner ut av det, sammen. Innstillingen har alltid vært undrende, åpen, villig og proaktiv. Vi har vært innovative og driftige i metodevalg, tilnærningsmåter

og ansettelser for å løse oppdragene etter beste evne, sier Ivar Kjellevik, mens Hartvigsen betegner RVTSene som moderne organisasjoner.

– Vi benytter mange ulike formidlingsmåter. Hvert av sentrene har sin egen organisasjonsstruktur og ulik forankring. Dette står ikke som et hinder for et godt samarbeid mellom RVTSene. Våre fagområder blir ivarettatt på en god måte. Hvert senter ivaretar sin særskilte region. Ved forespørsel på tvers av regionsgrensen har vi gode rutiner for å forankre dette i det nærmeste regionale RVTS.

Heier på forskjellighetene

De fem senterlederne har altså en bevisst holdning om å samarbeide, men samtidig respektere hvert senters unike kultur. I denne respekten ligger et mulighetsrom til samskaping, og å finne en vei videre – til det beste for tjenestene.

– Vi heier på hverandre, sier Ivar Kjellevik.

“Vi ser styrken i forskjellighetene sentrene imellom – i stedet for å være opptatte av at vi skal være like.”

Dermed har vi hatt respekt for forskjellene våre og ser mulighetsrommene det gir.

Araldsen trekker også frem den gjensidige respekten for hverandres ulikheter.

– Vi har kulturelle særegenheter å ivareta og ulike kunnskapsplattformer. I dag sitter vi også med ulike eiere, noe som påvirker våre rammebetingelser i stor grad, og kanskje mer enn før. Dette påvirker hvordan vi kan løse våre oppdrag, men vi har likevel klart å ivareta en grunnleggende respekt for hverandre og vi strekker oss etter åpenhet og trygghet. Det synes jeg er utrolig fint. **Det betyr ikke at vi unngår uenighet, men at vi klarer å gå videre for å finne løsninger.**

Ulikhetene trekkes av alle de fem lederne frem som en mulighet, ikke et hinder.

– RVTSene er ulike både i faglig profil og kompetanse. Samarbeid forsterker leveransene ved at det tas høyde for flere perspektiv, og ved at ulike faglige ferdigheter utnyttes. Samtidig gir det et bedre bilde for brukerne, fordi alternativet fort blir konkurrerende produkt som tjenestene litt tilfeldig kanskje må velge mellom. Dette blir viktigere i en digitalisert verden der geografiske oppdelinger blir mindre tydelige eller viktige, påpeker Johansson.

Tett dialog med direktoratet

Samarbeidet med Helsedirektoratet trekkes fram av samtlige senterledere som en viktig faktor for hvordan RVTSene samkjører seg og arbeider sammen. I forkant av slike møter samkjører de seg og forbereder i fellesskap saker som skal drøftes med Helsedirektoratet.

– På denne måten er vi alle godt forberedt og kan komme med forslag til

Vi møter hverandre med åpenhet og velvilje, framfor konkurranse og skepsis.

hvordan oppdraget kan løses av RVTS som en samlet enhet. At vi kan fremstå godt samkjørte, forberedt og villige til å løse ulike oppdrag, med kort eller lang frist, i fellesskap, anser vi som en styrke som bidrar til at oppdragsgiver kan ha tillit til at oppgaven blir løst på best mulig måte, sier Espeland. Alle fem setter pris på at det er til stor nytte at direktoratene deltar i RVTS-ledermøtene med ulike temaområder.

- Dette har vært med å skape en tettere dialog med direktoratet og ulike ansatte i direktoratet. Gjennom å ha ledere som kjenner hverandre godt, så styrkes samarbeidet i gruppen, påpeker Hartvigsen.

Spesielt i noen saker er det særskilt nyttig å fremstå samlet.

- Noen saker er av nasjonal eller prinsipiell betydning. Det kan være nasjonale prosjekt – som radikalisering eller «snakke med barn» – der produktet er for ressurskrevende og sammensatt, eller det er behov for konsistent implementering i hele landet. Alternativt kan det dreie seg om prinsipielle spørsmål: Hvordan oppfatter man en tilskuddsordning? Hva er realistiske mål og indikatorer? I slike spørsmål er det nyttigst at vi er samsnakket før vi treffer direktoratet.

“En felles stemme gir bedre gjennomslag, og demmer også bedre opp for en uuttalt og potensielt destruktiv konkurranse mellom sentrene.”

Stabilitet og kjennskap til kompetansesentrene hos saksbehandlere i Helsedirektoratet mener de også forenkler samarbeidet.

- Det har vært mange endringer i direktoratene, og i Helsedirektoratet har de blant annet gått fra å være en fagavdeling til en tilskuddsavdeling, og med flere lederskifter. Likevel har vi hatt stabile kontaktpersoner som kjenner oss godt, noe som er prisverdig. Jeg vil faktisk si det slik at dersom noen av de vi har tette kontakt med skulle bli borte, ville en viktig del av samarbeidslenken også bli borte, sier Araldsen.

- Ja, og å ha en fast og god kontaktperson i Helsedirektoratet har vært et stort pluss for RVTS, istemmer Hartvigsen. Det påpekes at dette gjør terskelen lavere for å kontakte Helsedirektoratet med spørsmål og problemstillinger uavhengig av

oppsatte møter.

- Samtidig gjør det terskelen lavere for Helsedirektoratet til å ta kontakt med spørsmål som de måtte ha til RVTS. På denne måten kan noen problemstillinger finne en løsning på raskere vis, sier hun. De er alle enige i at denne tette, stabile dialogen er gull verdt.

- Myndighetene deltar på flere av våre ledermøter hvert år, og jeg opplever at de lytter til oss og at det er god dialog. Et ferskt eksempel er at vi nå har luftet et behov for å diskutere digital omstilling.

Korona har aktualisert et behov for å snu virksomhetene våre digitalt, og skapt nye problemstillinger. Vårt innspill ble møtt med velvilje og et ønske om å lytte. Gevinsten ved en slik dialog er klar: Det gir økt forståelse for hverandres roller, men fungerer også konfliktreduserende og gjør at vi sammen kan finne bedre løsninger. I tillegg er det også fint å bli bedre kjent, det er alltid bedre å forholde seg til folk enn titler, forteller Araldsen og Kjellevik.



Strukturer er viktig, men det er menneskene som gjør strukturen levende.

Men de fem er også tydelige og samstemte på at den økte bruken av digital kommunikasjon gjennom Koronaperioden også har bidratt til å forenkle samarbeidet, ved blant annet hyppigere digitale møter.

- Det har også fått ned belastning på reisevirksomhet, påpeker Hartvigsen.

Trygghet og tillit er altså de ordene som sitter løsest hos de fem senterlederne i deres beskrivelse av samarbeidet med tilskuddsavdelingen i direktoratet. Det handler om stabile relasjoner over tid og en gjensidig vilje til å være åpen for å finne løsninger. **Sammen.**

SENTERLEDERNE I RVTS



Elin Hartvigsen
RVTS Nord



Bente Espeland
RVTS Midt



Espen Rutle Johansson
RVTS Vest



Toril Araldsen
RVTS Øst



Ivar Kjellevik
RVTS Sør

RUTINER SOM FREMMER SAMARBEID

- **Historikk:** Regional tilhørighet som følger helse-regionene og skaper like rammebetingelser.
- Våre fagområder er definert av Helsedirektoratets tilskuddsbrev, og selv om det gjøres lokale tilpasninger, har vi dette som felles grunnlag. Ved nye temaområder, etableres det samarbeid mellom sentrene. Det arrangeres også temamøter innenfor fagområder om spesifikke saker på tvers av sentrene.
- **Fast og stram møtestruktur:** Møter hver fjortende dag, og i starten av hvert år beslutter lederne tidspunkt for alle ledermøter og fordeler møteleder-ansvar og referent-ansvar. Møteleder har alt ansvar for «sine møter». Referent skal sende ut forslag til referat innen kort tid etter avviklet møte, og hvis ingen sender kommentarer innen en uke, regnes referatet som godkjent.
- **Rutine for håndtering av henvendelser fra tjenester i andres region:** Det senter som mottar henvendelsen tar kontakt med RVTS i aktuell region og avklarer om dette skal løses regionalt, i samarbeid på tvers av regioner, av eksternt RVTS eller avvises pga oppdragets art, ressursmangel eller andre faktorer som hindrer oss i å gjennomføre.
- **Hvert år skal vi ha minimum tre felles samarbeidsprosjekter på tvers av sentrene.** I disse prosjektene er RVTS ledergruppe også styringsgruppe/prosjekt-eiere, med etablerte rutiner for informasjon, involvering og prosjektlederansvar.
- Felles enighet om at å se til hverandres sentre og sørger for at vi ikke gjør det samme samtidig/lager det samme. Vi løfter heller da fram hverandres produkt.
- Felles grupper ved nettkurs og nye nettsider på tvers av sentrene
- **Kontinuitet:** I lederstillinger på RVTSene og i Helse-direktoratet.
- **Åpenhet og trygghet:** Lederne har blitt enige om hva slags samarbeid de ønsker og hvordan man skal gå frem for å få det til. Dermed kjenner vi hverandre godt nok til å romme hverandres forskjellighet.

OPPGAVEORGANISERING SOM FREMMER SAMARBEID

Oppdrag gis på flere vis, og kan løses på flere vis. Hvordan det vil bli fremover, vites ikke, men så langt gir de følgende punktene noen eksempler på hvordan RVTSene sammen har gått frem for å ta imot og løse oppdrag:

- Helsedirektoratet ber ett av sentrene ta ansvaret (Eks: flyktning.net og utveier.no)
- Fordeling skjer hovedsakelig med vekt på særkompetanse (Eks: Endringsagenter)
- Fordeling skjer ut fra sentrenes totalkapasitet og grunnidé til tilnærming (Eks: snakkemedbarn.no og psykososialberedskap.no)
- Vi søker om midler gitt over øremerkede tilskudd (Eks: menneskertilsalgs.no og rettentil.no)
- Vi utvikler ressurser på eget initiativ (Eks: linktillivet.no, rvtsnord.no/kurs/traumekurset-sto-kurs)
- Vi lager samhandlingsarenaer om felles tematikk (Eks: cactusnettverk.no)

PROFILPOLICY SOM FREMMER SAMARBEID OG IDENTITET

Logoen er virksomhetens aller viktigste kjennetegn og fingeravtrykk. Alle RVTS-sentrene har samme logo kun skilt av navn på region. Logoen er uendret og skal brukes i den form som vist her.



Den ble utviklet i 2011 og har klare retningslinjer for bruk, noe som skaper gjenkjennelighet i målgruppen og fungerer som et lim mellom alle sentrene.

RVTS-logoen består av tre elementer:

- Et figurelement
- RVTS
- Stedsangivelse (Øst, Sør og Nord mv.)

Figurelementet består av en stilisert plante som kan illustrere problemer og muligheter, sorg og glede, de som visner og det som strekker seg mot nye høyder. Figurelementet kan oppleves ulikt av den enkelte, men rammen for assosiasjonene antas å være nokså begrenset. Figurelementet skal ikke representere ideer eller verdier ut over de som ligger i organisasjonsnavnet. Vi har også enhetlige primærfarger (bl.a rød), men benytter valgfrie støttfarger.

En felles logo forenklet prosessen med å utvikle en mer dynamisk, målgruppetilpasset rvts.no, som vi lanserte i 2019. Det forenkler også kommunikasjonssamarbeidet mellom oss. Hvert enkelt senter har utviklet egen profil på nett og sosiale medier, men det søkes å dele erfaringer og kompetanse med utgangspunkt i samarbeidet mellom kommunikasjonsavdelingene, og der hvor det er hensiktsmessig, deler vi hverandres innhold. I felles prosjekter bruker vi RVTS-logoen uten stedsangivelse, noe som fungerer godt, og fremmer effektive samarbeid.

rvts.no

Facebook
52.462
følgere

Instagram
8.504
følgere

RVTS Sør, Øst og Vest

Over **100.000**
deltakere på
våre kurs og
programmer i
2019.

SAMMEN NÅR VI MANGE!

**RVTS-sentrene dekker til sammen
hele landet, og til sammen når vi
mange!**

*Tallene er fra 2019 og er hentet fra
hver enkelt senters kommunikasjons-
avdeling. Tallene er oppgitt i én samlet
sum fra alle fem sentrene.*

Websider
1.227.604
sidevisninger

124 ansatte*
fordelt på fem
sentre.

**per des. 2019*

Vi holder kurs,
konferanser og
programmer i
alle 11 fylker.
Vi dekker landets
356 kommuner.



TIL SLUTT...

I RVTS-ene er vi tett nok på tjenestene til å kjenne på, oppleve og føle konsekvensene av et hjelpeapparat som skal yte hjelp innen samfunnets største samfunnsproblemer. Når terroren skjer. Når selvmordene øker. Når voldshendelser oppstår og vi må rykke ut til et kommunalt hjelpeapparat i villrede eller på jakt etter tyngre spesialisert kompetanse. Vi er tett nok til å se deres utfordringer og vi har kompetanse, erfaring og robusthet til å hjelpe.

Gjennom tett dialog får vi også høre deres behov, noe som har skapt en rikholdig «verktøykasse» av film, e-læring, nettressurser, hefter etc. – som er utviklet fordi tjenestene selv har etterspurt det.

Derfor kan vi gjerne kalle oss en moderne familie: Litt brokete, mangfoldig sammensatt, bosatt ulike steder, jevnlig irriterende søster eller bror, men med en oppriktig respekt og kanskje til og med litt kjærlighet og samhold i tøffe tider!

EKSEMPLER PÅ RESSURSER VI HAR UTVIKLET FOR TJENESTENE FINNER DU PÅ [RVTS.NO](https://rvts.no).

Dette dokumentet er utarbeidet i samarbeid mellom RVTS Nord, RVTS Vest, RVTS Midt, RVTS Øst og RVTS Sør.