



Sluttrapport FØLGEEVALUERING AV GRUNNMODELL FOR HJELPETILTAK I KOMMUNALT BARNEVERN

Utarbeidet av
Rambøll
Management
Consulting

Oppdragsgiver
Barne-, ungdoms-,
og familiedirektoratet

Dato
14. juni 2024

RAMBOLL

Bright ideas.
Sustainable change.

Sluttrapport

FØLGEEVALUERING AV GRUNNMODELL FOR HJELPETILTAK I KOMMUNALT BARNEVERN

Oppdragsnavn	Følgeevaluering av grunnmodell for hjelpetiltak i kommunalt barnevern
Mottaker	Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet
Dokumenttype	Sluttrapport
Utført av	Rambøll Management Consulting Alle bilder er hentet fra Adobe Stock

Rambøll
Harbitzalléen 5
Postboks 427 Skøyen
0213 Oslo

T +47 22 51 80 00
<https://no.ramboll.com>

Innholdsfortegnelse

1.	Sammendrag	2
2.	Om prosjektet	5
2.1	Bakgrunn for oppdraget	5
2.2	Metodisk tilnærming og utvalg	5
3.	Hovedfunn fra første delrapport	9
3.1	Hovedfunn fra første delrapport: Introduksjon og opplæring av grunnmodellen	9
3.2	Hovedfunn fra første delrapport: Anvendelse av materialet i grunnmodellen	9
3.3	Hovedfunn fra første delrapport: Refleksjoner rundt grunnmodellen som helhet	10
4.	Erfaringer fra utprøvingen	11
4.1	Erfaringer med opplæring og veiledning	11
4.2	Oppfatning av grunnmodellen	14
4.3	Oppfatning av materialet	16
4.4	Forutsetninger, barrierer og forbedringspunkter	18
5.	Oppsummerende vurderinger	21
Vedlegg	23	

1. Sammendrag

Bakgrunn for oppdraget

- Grunnmodellen er en systematisk måte å jobbe med hjelpetiltak på i barnevernet som skal bygge på beste grunnleggende hjelpetiltakspraksis. Den inneholder både ulike arbeidsmåter og verktøy for hjelpetiltak, deriblant en spesialdesignet metode for familieveiledning.
- Grunnmodellen ble først utviklet for aldersgruppene 4-12 år og ettervern, og videreutvikles og tilpasses nå familier med barn fra 0-3 og 13-17 år. Rambøll har gjennomført en følgeevaluering av dette arbeidet (grunnmodell tilpasset nye grupper).
- Følgeevalueringen består av et todelt oppdrag:
 - Kartlegge hvordan utøvere av hjelpetiltaksarbeidet i barneverntjenesten opplever introduksjonen til, og bruken av modellen, og tilpasningen av den til nye målgrupper.
 - Kartlegge brukernes opplevelse av hjelpen de får fra saksbehandlere i barneverntjenesten som har hatt opplæring i grunnmodellen, og slik skape innsikt i brukerperspektivet.
- Med utgangspunkt i disse problemstillingene har Rambøll gjennomført intervjuer med ansatte, ledere og foresatte som har deltatt i utprøvingen av grunnmodellen.

Videre presenteres hovedfunn fra første delrapport og sluttrapport.

Erfaringer med opplæring og veiledning

- Bufdir har bedt kompetansesentrene komprimere opplæringen og tiden brukt på opplæring i denne utviklingsrunden, sammenlignet med første utviklingsrunde som fokuserte på grunnmodellen for familier med barn mellom 4-12 år og ungdom/unge voksne med ettervern. Tilbakemeldinger fra ansatte og ledere tyder på at kvaliteten på forrige runde med opplæring og veiledning (for familier med barn mellom 4-12 år eller ungdom/unge voksne med ettervern) var enda bedre enn opplæringen på grunnmodellen for familier med barn mellom 0-3 og 13-17 år. Opplæringen på 4-12 og ettervern beskrives som mer grundig og med bedre tid til praktiske øvelser.
- Våre funn indikerer likevel at det kan være potensial for å gjennomføre ressursbesparende grep på andre områder. For eksempel ved å legge opp til en felles opplæring for alle aldersgrupper, men med egne bolker hvor en går i dybden på de ulike aldersgruppene, eller ved at ansatte som allerede har fått opplæring i en aldersgruppe kun får en mindre innføring i andre aldersgrupper.
- Vider tyder funnene på at opplæringen ikke har lyktes helt i å formidle hva grunnmodellen er utover familieveiledningen. Dette kan skyldes en kombinasjon av faktorer: 1) svakheter ved formidlingen, 2) at familieveiledningen har blitt viet mye tid på samlingene, 3) at familieveiledningen treffer et behov i tjenestene samt 4) at det er det eneste tiltaket som oppleves å representere noe nytt i grunnmodellen.
- Utover dette tyder funn fra intervjuene med ansatte og ledere på at opplæringen og veiledningen i familieveiledning overordnet sett oppleves som nyttig. Samtidig opplever noen^a ansatte at veiledningene kommer litt hyppig sett opp mot fremdrift med familiene, samt at veiledningen startet opp for tidlig før deltakerne føler seg trygge på hva familieveiledningen går ut på. Flere barnevernstjenester har også hatt utfordringer med å rekruttere familier til å delta på utprøvingen, hvilket også har påvirket utbytte fra veiledningssamlingene. Rekrutteringsutfordringene handler om at barnevernstjenestene har begrenset med saker å rekruttere fra som er innenfor rammene tjenestene har fått for rekruttering.

^aVi bruker begrepet «noen» når under halvparten av de ansatte har gitt uttrykk for samme eller lignende oppfatning.

Tilsvarende bruker vi «flere» dersom over halvparten har gitt uttrykk for en oppfatning, og «enkelte» dersom det gjelder 1-2 ansatte. Disse benevnelsene gjelder ikke for ledere og foresatte, ettersom vi kun har snakket med et lite utvalg av ledere og de foresatte i populasjonen.

Oppfatning av grunnmodellen

- Det er hovedsakelig strukturen i familieveiledningen de ansatte oppfatter som ny, mens det faglige innholdet og de andre tiltakstypene (støttende tiltak, nettverksmobiliserende tiltak og samarbeidstiltak) oppleves som vanlig praksis. Dette fremstår i tråd med Bufdirs ønske om at grunnmodellen skal bygge på beste grunnleggende hjelpetiltakspraksis.
- Familieveiledningens struktur oppfattes som nyttig av både ansatte og ledere, uavhengig av hvilken aldersgruppe de ansatte har fått opplæring på.
- De foresatte vi har intervjuet har et overordnet positivt inntrykk av familieveiledningen. Særlig den strukturerte oppfølgingen, tips om verktøy/hjemmelekser, den helhetlige tilnærmingen og muligheten for medvirkning oppleves som positivt.
- Funn fra intervjuene med både ansatte og foresatte tyder på at det er viktig med god behovskartlegging og tilpasning slik at temaene som dekkes i familieveiledningen treffer godt med familiens behov. Funnene tyder på at dette praktiseres litt ulikt av de ansatte i dag, men at flere ansatte bruker forløpene som sjekkliste og struktur, og tilpasser og henter fra andre forløp etter behov.

Oppfatning av materiellet

- Overordnet er oppfatningen blant ledere, ansatte og foresatte vi har intervjuet at materiellet (bla. flippover og kartleggingsverktøy) er nyttig for å strukturere samtalen med familiene og holde på oppmerksomheten.
- Selv om materiellet overordnet oppfattes som nyttig, tyder funn fra intervjuene med ledere, ansatte og foresatte på at materiellet har forbedringspotensial. Flere ansatte er for eksempel bekymret for at illustrasjonene er litt for barnslige for aldersgruppen 13-17 år. Flere ansatte og enkelte foresatte vi har intervjuet forteller også at materiellet bærer preg av å være under utprøving og utarbeidelse. Dette handler ikke om det faglige innholdet, men om innpakningen, f.eks. skrivefeil og merking av informasjon opp mot annet materiell.
- Enkelte ansatte mener at materiellet for 0-3 år er for fokusert på spedbarn, og at det er behov for nyansering for de ulike alderstrinnene som inngår i 0-3. Dette perspektivet deles av enkelte enhetsledere som mener de kan være behov for enda større differensiering på både 0-3 og 13-17 år, ettersom det skjer store utviklingssteg innenfor disse aldersspennene.

Forutsetninger, barrierer og forbedringsområder

- Funn fra intervjuene med ansatte tyder på at familieveiledningen tar en del tid, særlig i starten eller dersom tolk er involvert. Det er derfor begrenset hvor mange saker de ansatte tror det er mulig å ha gående samtidig, dersom de skal klare å gi et kvalitativt godt tilbud til familiene.
- Ansatte ved noen av barnevernstjenestene ønsker seg bedre tilrettelegging fra ledelsen, særlig i oppstartsfasen. De ansatte ønsker mer tid og tilrettelagte rammer for å øve seg på å bruke familieveiledningen. Andre ansatte forteller at de har fleksibilitet nok i arbeidshverdagen til å finne tid til dette selv, eller at ledelsen har vært gode til å gi de ansatte tid og rom for å sette seg inn i og bruke grunnmodellen.
- Flere av de ansatte ved barnevernstjenestene som er organisert etter spesialistprinsippet forteller at de som arbeider på undersøkelse eller tilsvarende også kunne hatt nytte av opplæring i grunnmodellen.
- Gjennom intervjuene gir noen ansatte uttrykk for at de helst ikke ønsker å være kontaktperson på samme sak som de veileder, ettersom det kan gjøre det mer krevende å holde fokus på familieveiledningen.
- Fra enhetsleder- og teamleder-perspektivet trekkes kapasitetsutfordringer og begrensede økonomiske midler frem som barrierer mot deltakelse i utprøvingen og god implementering i tjenesten.

- Enkelte ansatte i barnevernstjenestene frykter at kompetansen de har fått fra opplæringen i grunnmodellen kan forsvinne ut, dersom ikke flere lærer opp. Dette perspektivet deles av enhetsledere og teamledere som er opptatt å sikre en bærekraftig implementering. Det omtales blant annet som viktig å få på plass en opplærings- og vedlikeholdsstruktur som er gjennomførbar og brukervennlig.

Oppsummerende vurderinger:

- Funn fra intervjuene med ansatte, ledere og foresatte tyder på at familieveiledningen i stor grad fyller et behov i tjenestene. Dette gjelder både for aldersgruppen 0-3 år og 13-17 år. Familieveiledningen fremstår som et nyttig verktøy som bidrar til å heve kvaliteten og likeverdigheten i tilbudet som familiene mottar. Funnene indikerer samtidig at realisering av gevinster av grunnmodellen forutsetter god kartlegging, kommunikasjon og tilpasning til den enkelte families behov.
- Utprøvingen av grunnmodellen har også gitt ansatte tilgang på nyttig materiell som kan bidra til å styrke kvaliteten på tilbudet som familiene mottar både direkte (f.eks. ved bruk av flippover under familieveiledning) og indirekte (f.eks. kan håndboken være et nyttig virkemiddel i opplæringen av nyansatte).
- Enkelte funn indikerer at selv om det i hovedsak er familieveiledningen som representerer noe nytt, kan systematikken i grunnmodellen være gunstig for å støtte opp om at familiene mottar et helhetlig tilbud som er tilpasset deres behov.
- Videre indikerer funnene at grunnmodellen bidrar til et styrket fokus på å identifisere familienes styrker. Dette fremstår gunstig både for familiene og deres hjelpetiltaksløp i barnevernstjenesten. Fokuset på å identifisere styrker vurderes også å være i tråd med barnevernsreformens intensjon om å sette barnets behov i sentrum.

2. Om prosjektet

2.1 Bakgrunn for oppdraget

Rambøll har på oppdrag fra Bufdir gjennomført en følgeevaluering av grunnmodell for hjelpetiltak i kommunalt barnevern.

Flere tilsyns- og forskningsrapporter har pekt på kvalitetsmessige og strukturelle utfordringer i barnevernstjenestenes hjelpetiltaksarbeid. Som en følge av disse utfordringene, er faglig utvikling av hjelpetiltaksarbeidet en viktig del av kompetansesatsingen som inngår i den nye barnevernsreformen. Grunnmodellen er et sentralt virkemiddel inn i dette arbeidet. Grunnmodellen skal videreutvikles og tilpasses familier med barn 0-3 og 13-17 år. Rambøll gjennomfører en følgeevaluering av dette arbeidet (grunnmodell tilpasset nye grupper).

Følgeevalueringen består av et todelt oppdrag:

- ✓ Kartlegge hvordan **utøvere** av hjelpetiltaksarbeidet i barneverntjenesten opplever introduksjonen til, og bruken av modellen, og tilpasningen av den til nye målgrupper.
- ✓ Kartlegge **brukernes** opplevelse av hjelpen de får fra saksbehandlere i barneverntjenesten som har hatt opplæring i grunnmodellen, og slik skape innsikt i brukerperspektivet.

2.2 Metodisk tilnærming og utvalg

Rapportens oppbygging og fokus

Dette er andre og siste rapport i følgeevalueringen av grunnmodell for hjelpetiltak i kommunalt barnevern. Første delrapport ble levert desember 2023.

Fokuset for den **første delrapporten** var hovedsakelig å kartlegge og vurdere introduksjonen til og opplæringen i grunnmodellen (analysetema 1). Første delrapport ble benyttet til intern bruk, og er derfor ikke publisert. Funn fra første delrapport trekkes også frem i sluttrapporten (se kapittel 3). Følgende problemstillinger var førende i første fase:

- ❖ Hvordan oppleves introduksjonen til grunnmodellen for de ansatte?
- ❖ Hvordan oppleves opplæringen i grunnmodellen?
- ❖ Hvordan oppleves det å anvende materialet i grunnmodellen (håndbøker, illustrasjoner og samtaleverktøy)?
- ❖ Hvordan oppleves det å anvende veiledningskonkreter (flippover med fordypningsmaterieil)?
- ❖ Brukes grunnmodellen som helhet slik den er tiltenkt, eller bruker tjenestene den på andre måter, i så fall hvordan?

I **sluttrapporten** presenteres ansattes, lederes og brukeres erfaring med utprøvingen og bruken av grunnmodellen i tjenestene. Rambøll har også undersøkt forutsetninger og barrierer for at

modellen skal fungere hensiktsmessig (analysetema 2 og 3). Følgende problemstillinger har vært førende i andre fase:

- ❖ I hvilken grad dekker grunnmodellen behovet i tjenestene?
- ❖ På hvilken måte støtter grunnmodellen de ansattes arbeid med utforming av tiltak?
- ❖ Hvordan oppleves det faglige innholdet i grunnmodellen?
- ❖ Hvordan opplever foreldre og foresatte bruken av modellen? Hvorfor?
- ❖ Hvordan opplever barn bruken av illustrasjonene?
- ❖ Hvordan opplever barn mulighetene for medvirkning?
- ❖ Hvordan oppleves arbeidet med utviklingen og implementeringen av tiltak når barnevernstjenesten arbeider etter grunnmodellen, sammenlignet med normal praksis i barnevernstjenestens hjelpetiltaksarbeid?
- ❖ Hvordan kan grunnmodellen bedre tilpasses behovene til tjenestene, til foreldre, til barn?
- ❖ Foreligger det noen barrierer mot å ta i bruk det eksisterende materialet, eventuelt hvilke?
- ❖ Hvordan opplever ansatte, ledere, foreldre at modellen fungerer for familier med barn 0-3 år?
- ❖ Hvordan opplever ansatte, ledere, foreldre at modellen fungerer for familier med barn 13-17 år?



Gjennomføring av intervju

Rambøll har gjennomført fokusgruppeintervju med **ansatte i de 9 kommunale og interkommunale barnevernstjenestene** som prøver ut den tilpassede grunnmodellen. Disse ble intervjuet i to omganger. Første intervjurunde ble gjennomført i november 2023 og dannet grunnlaget for den første delrapporten. I første intervjurunde deltok 2-6 ansatte i hvert intervju, totalt 37 ansatte. Andre intervjurunde ble gjennomført i februar og mars 2024, og inngår i datagrunnlaget i sluttrapporten. I andre intervjurunde deltok 1-6 ansatte i hvert intervju, totalt 24 ansatte. Som antallet informanter viser var det i fokusgruppene en tendens til at færre av de ansatte i barnevernstjenestene deltok i andre intervjurunde sammenlignet med første runde. Årsaken kan tilskrives sykefravær og kapasitetsutfordringer.

Videre intervjuet vi til sammen 3 **enhetsledere** og 3 **teamledere** ved de samme barnevernstjenestene. Disse intervjuene ble gjennomført i april 2024.

For å innhente brukerperspektivet gjennomførte vi intervjuer med foresatte som har deltatt i utprøvingen av grunnmodellen. Vi ønsket også å intervju ungdommer som er involvert i grunnmodellen. Rekrutteringen av disse viste seg imidlertid å være krevende. Utfallet ble i stedet

at vi har forsøkt å innhente perspektivene til barn og ungdom gjennom intervjuene med foresatte. Utfordringene med å rekruttere ungdommer skyldes antageligvis flere faktorer. Blant annet har barnevernstjenestene opplevd utfordringer med å rekruttere familier til å delta på utprøvingen av grunnmodellen (se delkapittel 4.1 for mer utdypende om dette), hvilket innebærer at utvalget ungdommer det er mulig å rekruttere fra i utgangspunktet er av begrenset størrelse. Vi hører også fra både foresatte og ansatte om tilfeller hvor ungdommen ikke har ønsket å delta på utprøvingen. Siden vi ikke fikk snakket med ungdom, la vi ekstra innsats i å rekruttere foresatte for å fylle ut brukerperspektivet. **Vi intervjuet totalt 6 foresatte.** Intervjuene med foresatte ble gjennomført i april og mai 2024.

Intervjuene med ansatte, enhetsledere og teamledere ble gjennomført over Microsoft Teams. Fokusgruppeintervjuene hadde en varighet på om lag en time, mens de øvrige varte omtrent 30 minutter. To konsulenter var til stede i alle fokusgruppeintervjuene, hvor den ene ledet intervjuet mens den andre skrev notater. Slik sikret vi at all relevant informasjon ble notert når det var flere i intervjuet, og la til rette for at relevante poeng kunne følges opp av konsulent nummer to. I intervjuene hvor det kun deltok én informant var vi en konsulent, som også noterte under samtalen. De foresatte som ble intervjuet fikk mulighet til å velge om de ønsket å gjennomføre intervjuet over Teams eller telefon. Disse intervjuene varte omtrent 30 minutter. Alle informantene ble informert om våre personvernstrutiner i starten av intervjuet. I intervju med foresatte ble det i tillegg lagt ekstra vekt på å informere om frivilligheten i å delta, samt at hva de fortalte og hvorvidt de valgte å delta ikke ville ha noen betydning for deres sak i barnevernet.

Analyse

I etterkant av intervjuene, gikk vi gjennom intervjunotatene og gjennomførte foreløpige analyser. Underveis og i etterkant av datainnsamlingen hadde vi analysemøter, hvor vi gikk gjennom foreløpige funn. Dette ga oss en helhetlig oversikt over datagrunnlaget og sikret analytisk nærhet til dataene.

Begrepsbruk

For å få en så oversiktlig og transparent rapportering som mulig har vi laget en oversikt som viser det omtrentlige antallet ansatte som har sagt hvilke funn. Vi bruker begrepene enkelte, noen og flere (se tabell 1). Disse benevnelsene gjelder ikke for ledere og foresatte, ettersom vi kun har snakket med et lite utvalg av lederne og de foresatte i populasjonen. I omtalen av funn fra ledere og foresatte har vi i stedet valgt å skrive «ledere/foresatte forteller at»/«fra leder/foresatt perspektivet ser vi» (eller lignende) i tilfeller hvor synspunktet deles av majoriteten. Erfaringer som er mer individuelle omtales med «enkelte».

Tabell 1. Begrepsbruk i rapporten

Formuleringer brukt i rapporten	Antall som har ytret seg
Enkelte	1-2
Noen	Under halvparten
Flere	Halvparten eller flere

Leseveiledning

Av hensyn til leservennlighet har vi valgt å benytte begrepet «foresatte», når vi viser til foreldre og foresatte.

Rapporten er strukturert i tråd med spørsmålene fra intervjuguiden. Rapporten inneholder både deskriptive funn, samt våre analyser av mulige sammenhenger. Sitater blir brukt for å eksemplifisere funn og gi nærhet til dataene.

Rapporten er bygd opp etter følgende temaer:

- Hovedfunn fra første delrapport
- Erfaringer fra utprøvingen
- Våre vurderinger

3. Hovedfunn fra første delrapport

3.1 Hovedfunn fra første delrapport: Introduksjon og opplæring av grunnmodellen

- Flere av de ansatte i barnevernstjenestene vi intervjuet opplever at opplæringen forutsetter forhåndskunnskap som kun de som har erfaring med grunnmodellen 4-12 år eller ettervern har. Konsekvensene av dette er at de uten tidligere erfaring har opplevd det som krevende å få tak på hva grunnmodellen egentlig er.
- Opplæringen oppleves av de ansatte som god, men noe ustrukturert.
- Flere ansatte nevner rollespill som et godt pedagogisk grep, men savner mer tid til å gjennomføre og bedre veiledning i forkant og eventuelt under rollespillet.
- Samlingslederne oppleves som lydhøre for tilbakemeldinger på innhold og materiell. De ansatte vi intervjuet har derfor positive forventninger til kommende samlinger.
- Flere av de ansatte har hatt utfordringer med å rekruttere familier, og har ikke kommet i gang med den praktiske veiledningen. Som følge av dette har utbytte fra veiledningsgruppene vært begrenset. Samtidig er de ansatte overordnet positive og ser frem mot de neste veiledningsgruppene.

3.2 Hovedfunn fra første delrapport: Anvendelse av materiellet i grunnmodellen

- De ansatte har i hovedsak en positiv oppfatning av materiellet som er utviklet for grunnmodellen. Materiellet omtales som konkret og visuelt, og forventes å gjøre det lettere for familiene og de ansatte å forstå og følge strukturen i samtalene.
- Særlig flippoveren omtales av de ansatte som et nyttig verktøy for familieveiledningen.
- Flere ansatte trekker frem at kvaliteten på materiellet oppleves som noe lavere, sammenlignet med materiellet som ble utviklet for aldersgruppen 4-12 år. De ansatte forteller at materialet oppleves som billigere og mindre profesjonelt. Dette handler ikke om det faglige innholdet, men om utformingen av illustrasjonene og kvaliteten på papiret som benyttes.
- Bruken av illustrasjoner oppleves som positivt, men flere ansatte er bekymret for at illustrasjonene er litt for barnslige for aldersgruppen 13-17 år.

3.3 Hovedfunn fra første delrapport: Refleksjoner rundt grunnmodellen som helhet

- De ansatte vi intervjuet er generelt positive til grunnmodellen som helhet, og noen ansatte gir uttrykk for at de setter pris på systematikken og strukturen i forløpet som grunnmodellen legger opp til.
- Flere ansatte er likevel mest opptatt av familieveiledningen, da det i hovedsak er denne de opplever som ny. De andre elementene i modellen er tett på eksisterende praksis ved flere av barnevernstjenestene vi snakket med.
- Noen av de ansatte tror at den felles strukturen og innholdet i grunnmodellen kan bidra til et mer likeverdig tilbud på tvers av barnevernstjenester.
- Noen av de ansatte forteller om fordeler og ulemper ved at veileder også er kontaktperson. På den ene siden kan en slik ordning bidra til at veileder og kontaktperson har god kjennskap til hverandre og den aktuelle saken, og potensielt også styrke relasjonen. Andre ansatte tror det er lettere å skape en god samarbeidsallianse dersom man kun er veileder og ikke kontaktperson/saksbehandler. Enkelte ansatte peker også på utfordringen med å evaluere tiltak når saksbehandler selv er tiltaket.



4. Erfaringer fra utprøvingen

I det følgende kapittelet gjennomgår vi funn og resultater fra andre fase i datainnsamlingen. Kapittelet bygger på funn fra intervjuer med ansatte og ledere (enhetsledere og teamledere) i barnevernstjenestene, samt foresatte som har deltatt i utprøvingen. Kapittelet beskriver informantenes oppfatning av grunnmodellen og tilhørende materiell, samt forutsetninger, barrierer og forbedringsområder. I tillegg omtales også de ansattes erfaringer med de siste opplæringssamlingene og med veiledning.

4.1 Erfaringer med opplæring og veiledning

Samtlige barnevernstjenester som deltar i utprøvingen av grunnmodellen for aldersgruppene 0-3 og 13-17 år har deltatt på en digital opplæringssamling og fem fysiske opplæringssamlinger i Oslo. Deltakerne har også deltatt på digitale veiledningsgrupper. Her møttes deltakerne fra ulike barnevernstjenester og fikk mulighet til å dele erfaringer omkring veiledningene de har hatt med familier og barn/ungdom. De fikk også mulighet til å diskutere prosjektet og grunnmodellen som helhet.

OPPFATNINGER AV OPPLÆRINGEN

Funn fra undersøkelsen tyder på at opplæringen ikke har lyktes helt i å formidle hva grunnmodellen er utover familieveiledningen. De ansatte vi har intervjuet har etter endt opplæring varierende forståelse for hva grunnmodellen består i. En stor andel av de ansatte vi intervjuet bruker betegnelsene «grunnmodell» og «familieveiledning» om hverandre. Enkelte gir også eksplisitt uttrykk for at de, til og med etter gjennomført opplæringsrekke, ikke helt har skjønnet hva grunnmodellen egentlig er utover familieveiledningen.

Videre tyder funn fra undersøkelsen på at klarheten kan skyldes en kombinasjon av svakheter ved formidlingen, at familieveiledningen har blitt viet mye tid på samlingene og at familieveiledningen er det eneste tiltaket som oppleves å representere noe nytt i grunnmodellen. De andre elementene i modellen oppfattes i hovedsak som kjent, og som del av vanlig praksis. Ansatte som tidligere har deltatt på utprøvingen av grunnmodellen for familier med barn 4-12 år eller ungdom/unge voksne med ettervern har bedre forståelse for grunnmodellen som helhet, men deler oppfatningen av at det i hovedsak er strukturen på familieveiledningen som er ny.

Selv om enhetslederne og teamlederne opplever å ha fått tilstrekkelig informasjon om utprøvingen, varierer det også blant disse hvor god forståelse de har for grunnmodellen som helhet. Enkelte teamledere savner mer innsikt i hva de ansatte lærer på de ulike samlingene, for å kunne gi tilstrekkelig sparring og oppfølging til de ansatte.

Funn fra intervjuer med både ledere og ansatte tyder på at det i hovedsak er ansatte som jobber med tiltak som har deltatt på utprøvingen. Samtidig har noen barnevernstjenester lagt opp til intern opplæring og informasjonsdeling med ansatte som ikke jobber med tiltak, men med undersøkelse. Ansatte som arbeider med undersøkelse har blant annet fått informasjon om grunnmodellen på personalmøter og interne fagdager. Enkelte enhetsledere forteller også om ansatte som har spurt etter informasjon og materiell. **Utover dette har blant annet erfaring, kompetanse og tilgjengelighet vært bestemmende for hvem som deltok i utprøvingen.** Enhetslederne forteller at de valgte hvem som skulle delta på

utprøving på bakgrunn av erfaring og kompetanse. Ansatte som hadde erfaring og kompetanse på den aktuelle aldersgruppen ble prioritert. Enkelte teamledere forteller også at de tok de ansattes saker og mulighet for saker med i betraktningen. Videre forteller enkelte ledere at de bevisst sendte noen som allerede hadde deltatt på utprøvingen av grunnmodellen for familier med barn mellom 4-12 år, for å kunne sammenligne og få et helhetsperspektiv. Teamlederne forteller at tilgjengelighet var en faktor i utvelgelsen, sammen med hvorvidt de ansatte hadde relevante saker. Enkelte enhetsledere gir uttrykk for at de i etterkant angrer på at ikke alle ansatte deltok på opplæringen, mens andre forteller at kapasitetshensyn gjorde at det passet bedre å sende et begrenset antall. En tjeneste sendte opprinnelig flere ansatte på opplæring i 4-12 og ettervern, og erfarte da at sårbarheten med hensyn til turnover var mindre enn fryktet. Som følge av dette og kapasitetshensyn valgte de å sende færre på opplæring i grunnmodellen for 0-3 og 13-17 år.

Flere ansatte gir uttrykk for at opplæringen i familieveiledningen var nyttig, og mener at de har fått et **godt nok grunnlag til å også kunne bruke familieveiledningen på andre aldersgrupper enn den/de de har fått opplæring i**. Å skulle gjennomføre en ny runde med aldersspesifikk opplæring omtales som lite gunstig bruk av ressurser og tid.

«Kunne egentlig brukt materialet for 13-17 uten å delta på opplæring dersom en allerede hadde deltatt på 4-12. Tenker man fremover kan kjøre 0-17 i en bolk. Tenker det hadde vært bedre. Bortkastet tid å sitte på nytt gjennom det samme. De tilpasningene mellom aldersgruppene klarer man å gjøre om man har tilgang på materiell. Det grunnleggende i familieveiledningen er felles på tvers, og det er det som er det viktige.» - Ansatt

«Det jeg synes er litt rart.. nå som vi har skjønt gangen i dette er det lettere å ta i bruk 4-12 siden prosessen og materialet er relativt likt. Så sa hun på samlingen at man ikke har lov til å bruke noe man ikke har fått opplæring i. Jeg opplever at vi har vært med for deres skyld. At de skal høre hva som funker og de skal skrive sin rapport. Dersom dette tar for lang tid, f.eks. ett år, og så skal vi få det ferdige resultatet.. hvis det tar for lang tid å vente på det ferdige materialet, da må man starte helt på nytt. Nå kunne jeg tenke meg å begynne selv, f.eks. med 11-åring. Tror vi [kan] nok.» - Ansatt

De siste to samlingene i opplæringsrekken oppfattes av ansatte som godt gjennomført, men med noe forbedringspotensial. Dette er i tråd med funn fra første delrapport. Også enhetsledere og teamledere omtaler opplæringen som fin, men enkelte gir uttrykk for at det har vært hektisk og mye på kort tid, og at det hadde vært ønskelig med mer øvelse. En enhetsleder forteller at de ansatte har ønsket å forberede seg bedre til samlingene, og at forutsetningene ikke har ligget godt nok til rette for å utnytte dagene maksimalt.

Bufdir har bedt kompetansesentrene komprimere opplæringen og tiden brukt på opplæring i denne utviklingsrunden, sammenlignet med første utviklingsrunde som fokuserte på familier med barn mellom 4-12 år og ungdom/unge voksne med ettervern. Flere av de ansatte som tidligere har deltatt på utprøvingen av grunnmodellen for 4-12 år eller ettervern mener at forrige runde med opplæring var av enda bedre kvalitet enn opplæringen ifm. utprøvingen av grunnmodellen for familier med barn mellom 0-3 og 13-17 år. Opplæringen på 4-12 og ettervern beskrives som mer grundig, med bedre tid til praktiske øvelser og materiell av bedre kvalitet. Dette formidles også fra enhetsleder- og teamleder perspektivet.

Opplæringsrekken har ifølge de ansatte hatt mest fokus på familieveiledningen, hvor de blant annet har fått innføring i strukturen og deltatt i rollespill. I siste samling ble det gjort et forsøk på å se alle elementene som utgjør grunnmodellen under ett, til varierende respons. Noen ansatte syntes det var fint å samle trådene og se kjente tiltak i lys av grunnmodellen, andre opplevde det som dårlig bruk av tid å repetere ting de allerede kunne.

«Skjønner ikke tanken med det. De kommer med en modell som vi opplever at vi allerede gjør mye av, også skal vi sitte og lære det. Blir som implementering av oss. Blir ikke noe samskaping, hvis du skjønner» - Ansatt

«Har ikke vært det samme [denne runden]. Man har manglet muligheten for å øve på å gå i prosessene med familiene. Har utgjort en forskjell for de [ansatte]. Har betydning for tryggheten» - Enhetsleder

REKRUTTERING AV FAMILIER TIL UTPRØVINGEN

Ansatte ved flere barnevernstjenester forteller om utfordringer med å rekruttere familier til å delta på utprøvingen også utover våren 2024. Rekrutteringsutfordringene handler i hovedsak om at barnevernstjenestene har relativt få egnede saker å rekruttere fra i de aktuelle aldersgruppene. Dette henger sammen med at barnevernstjenestene har fått noen rammer for hvilke familier utprøvingen burde foregå sammen med, for eksempel at sakene ikke skal ha for høy alvorlighetsgrad. Barnevernskontorene har hatt en pragmatisk tilnærming til dette, og noen av de ansatte har derfor gått sammen to og to på én familie. Selv om de fleste har begynt å bruke familieveiledningen, innebærer dette at ikke alle hadde tatt den i bruk på intervjuetidspunktet. Det varierte også mellom ansatte hvor langt de var kommet i prosessen. Noen av de ansatte mener det ville vært en fordel om de hadde fått tydeligere føringer og tidsplan for rekrutteringen. De tror at bedre oversikt over prosessen ville gjort dem mer forberedt og klare for å rekruttere. Enkelte ansatte gir uttrykk for at et større ansvar for rekrutteringen bør legges på ledernivå. Fra enhetsleder- og teamleder-perspektivet kommer det frem at det i forkant av utprøvingen var en viss bekymring knyttet til om de kom til å ha nok relevante saker å trene på. Enkelte teamledere forteller om grep for å fremme rekruttering av familier, blant annet ved løfte det frem på teammøter og å være tydelig på forventninger om og aksept for å bruke tid og ressurser på rekruttering. Enkelte teamledere forteller også at de har samarbeidet med undersøkelsesteamet for å rekruttere familier.

OPPFATNINGER AV VEILEDNINGSSAMLINGENE

Veiledningssamlingene vurderes generelt som nyttige av de ansatte i barnevernstjenestene, men dette varierer litt mellom ansatte og fra gang til gang.

Innholdet i og fokuset for veiledningene avhenger av hvor langt veiledningsgruppen har kommet i løpet. Noen ansatte synes for eksempel at det har vært nyttig å lære av andres erfaringer med sine saker, mens andre opplever mindre nytte av det. Enkelte ansatte savner fysisk veiledning, og opplever at det ikke er like effektivt over video. Særlig det å øve på rollespill oppleves som lite givende digitalt.

«Det har vært bra og vi har snakket om erfaringer og situasjoner som oppstår osv. så det fungerer bra det.» - Ansatt

«Bra, får andre synspunkter enn de man har selv. Kommer fra andre barnevernstjenester, gjerne en kultur på et kontor, og det å få innspill er positivt» - Ansatt

Noen ansatte i barnevernstjenestene gir uttrykk for at veiledningen kommer litt hyppig.

Det skjer relativt ofte at avtaler med familiene må flyttes på, hvilket gjør at de ikke alltid har rukket å komme så mye lengre i familieveiledningen mellom veiledningssamlingene.

«Veiledning er litt hyppig synes jeg. Det er så mye som ofte må flyttes på i samtale med familiene. De som veileder oss har forventning om at vi bringer inn noe. Man kan føle at man ikke har noe å gi, og at man kaster bort tiden sin. Men forrige gang hadde [noen] med en sak, og det var veldig nyttig.» - Ansatt

Enkelte enhetsledere forteller at arbeidsformen med samarbeid mellom kompetansemiljøene og tjenestene virket motiverende, og var et godt utgangspunkt for å skape noe som er realistisk og gjennomførbart i barnevernstjenesten. Enkelte enhetsledere forteller også at deltakelsen på utprøvingen har bidratt til at tjenesten har knyttet kontakter med andre tjenester.

«Vi føler oss heldige – vært med på nasjonal utvikling.» - Enhetsleder

4.2 Oppfatning av grunnmodellen

Grunnmodellen er en systematisk måte å jobbe med hjelpetiltak på i barnevernet. Den inneholder både ulike arbeidsmåter og verktøy for hjelpetiltak. Målet med grunnmodellen er at barn, ungdom og familier i kontakt med barnevernet skal få riktig hjelp til rett tid. Det er et ønske om at grunnmodellen skal føre til bedre involvering av ungdom, barn og familier i barnevernstjenesten. Grunnmodellen skal også føre til at arbeidet med hjelpetiltak i barnevernet blir bedre, mer forutsigbart, og at det blir mer likt på tvers av barnevernstjenester og kommuner.

LEDERE OG ANSATTES OPPFATNINGER AV FAMILIEVEILEDNINGEN

Det er hovedsakelig strukturen i familieveiledningen som oppfattes som ny, mens det faglige innholdet og de andre tiltakstypene (støttende tiltak, nettverksmobiliserende tiltak og samarbeidstiltak) allerede er kjent for de ansatte og oppleves som vanlig praksis. Dette perspektivet deles av ansatte, enhetsledere og teamledere.

«Det er familieveiledningen som er mest nyttig. Det andre gjorde vi allerede»
- Ansatt

Familieveiledningen med tilhørende struktur oppfattes som nyttig av både ansatte, enhetsledere og teamledere. Oppfatningen av nytte fremstår uavhengig av hvilken aldersgruppe de ansatte har fått opplæring på. Familieveiledningen gir et tydelig forløp som er enkelt å følge både for ansatte og familier. Den tydelige strukturen gjør det lettere å komme gjennom temaene som vurderes som nyttig for familien, og gir en tydeligere sluttdato. Sistnevnte gjør det lettere å avslutte veiledningen når forløpet er gjennomført. Tidligere kunne vedtak om «råd og veiledning» dra seg ut i tid. Forløpsstrukturen gjør det også lettere å dokumentere hva som er gjort, og å overta andres saker. Samtidig er enkelte teamledere skeptiske til om åtte uker er nok tid, ettersom de har en del krevende saker. Det har vært en anbefaling fra kompetansesentrene om at familieveiledningen skal være 8 møter. Det er i tillegg en anbefaling om effektiv oppstart og gjennomføring, som kan tolkes som at familieveiledningen skal gjennomføres på 8 uker. Prinsippet er fortsatt at familieveiledningen skal tilpasses familiens situasjon og behov. Funnene indikerer at dette burde komme enda tydeligere frem.

«Opplever også at familieveiledning fungerer så godt at man kan henlegge saken i etterkant. Det er noe såpass konkret at det har vært stor nytte i forhold til det vi hadde tidligere.» - Ansatt

«Jeg bruker familieveiledningen mye. Har vært med før. Bruker dette mye i samtale med familien. Føler det var en gavepakke jeg fikk. Gjort meg tryggere i jobben. Veldig fint å ha et verktøy.» - Ansatt

«Tilbakemeldingene fra foreldrene som jeg har brukt familieveiledningen med er gode. De er fornøyde. Underveis i forløpet så skjer det noe, og de forteller om positive endringer i alle løpene jeg har kjørt med foreldre. Ingen sak hvor det har gått dårligere med eller ikke sett utvikling, både [der] hvor jeg har brukt elementer eller hele» - Ansatt

«Det er lettere å nevne og snakke om temaer som kan være vanskelige og triggende, hvordan man blir påvirket av eget stress. Ser at det fungerer, det er veldig positivt. [...] For foreldre som blir presentert noe vanskelig er det fint å se at det gjelder noen flere enn bare meg.» - Ansatt

Fra enhetsleder- og teamleder-perspektivet kommer det frem at grunntanken ved familieveiledningen traff et behov i tjenestene om et mer målrettet og strukturert alternativ til «råd og veiledning». Enkelte ledere forteller for eksempel at deres barnevernstjeneste selv hadde forsøkt å utvikle et lignende tilbud som foreldreveiledning, men erfarte at det var tidkrevende å få til. Når muligheten for å delta på utprøvingen av grunnmodellen dukket opp hoppet de på sjansen.

Forløpene treffer imidlertid ikke alltid hundre prosent på familienes behov. **Flere ansatte forteller at de bruker forløpene som sjekkliste og struktur, men tilpasser og henter fra andre forløp etter behov.** Grad av tilpasning varierer mellom ansatte og med familienes behov. Enkelte ansatte viser for eksempel til at familieveiledningen kan være krevende å følge for foresatte med ADHD, og at det her er behov for tilpasninger. Behovet for tilpasninger knyttes også av ansatte til familienes individuelle utfordringer og behov, og kan for eksempel bestå i at en familie følger et forløp men også tilbys familieveiledning på utvalgte tematikker fra andre forløp.

LEDERE OG ANSATTES OPPFATNINGER AV DE ØVRIGE TILTAKSTYPENE I GRUNNMODELLEN

De ansatte har også fått spørsmål om grunnmodellen har påvirket deres arbeid med de andre tiltakstypene og om de opplever det faglige innholdet som nytt. Funn fra intervjuene med ansatte og ledere tyder på at det faglige innholdet oppleves som kjent fra før, og at **grunnmodellen ikke har endret hvordan de ansatte arbeider med de andre tiltakstypene.** Også den delen av grunnmodellen som omhandler kartlegging og undersøkelse omtales som kjent for de ansatte. Flere ansatte forteller at tilnærminger og materiell som inngår i grunnmodellen allerede var i bruk i deres tjeneste. For eksempel benyttet flere barnevernstjenester seg allerede av verktøy som ligner på trekanten som inngår i BBiS og UBIS før de ble med på utprøvingen av grunnmodellen. Andre ansatte forteller om endringer i praksis på undersøkelse. En barnevernstjeneste har for eksempel valgt å ta i bruk trekanten i hele tjenesten som følge av grunnmodellen.

Enkelte enhetsledere og teamledere gir samtidig uttrykk for at grunnmodellen bidrar til å systematisere de andre tiltakene på en god måte. Enkelte ledere mener også at grunnmodellen støtter opp om en helhetstankegang, hvor man kan spille på flere ting når man ser på hva den enkelte familie trenger. Rammeverket som grunnmodellen gir omtales som særlig nyttig for nyansatte.

FORESATTES OPPFATNINGER AV FAMILIEVEILEDNINGEN

Også de foresatte vi har intervjuet har et overordnet positivt inntrykk av familieveiledningen. **Samtidig tyder funn fra intervjuene med foresatte på at det er viktig med god behovskartlegging og tilpasning slik at temaene som dekkes i familieveiledningen treffer godt med familiens behov.**¹ Medvirkning og god kommunikasjon rundt formål og relevans fremstår også gunstig. En foresatt-informant forteller for eksempel om en god opplevelse hvor hen opplevde stor medvirkning. Den foresatte opplever at hen var med på å planlegge og velge ut relevante tematikker for familieveiledningen sammen med barnevernet. Sammen kartla de familiens situasjon godt, plukket ut temaer som var relevante og tonet ned temaer som var mindre relevante. Den foresatte ble hele tiden spurt om hva hen tenkte, hvilket bidro til at hen følte seg sett og forstått. Resultatet ble et godt tilpasset tilbud som opplevdes relevant og traff familiens behov. Tilpasning handler ikke nødvendigvis bare om tematikk, men også om valg av virkemidler. Enkelte foresatt-informanter forteller at de syntes rollespill var så ukomfortabelt at det kom i veien for formålet som var å sette seg inn i situasjonen til barnet.

¹ Av hensyn til personvern og anonymitet løfter vi ikke frem detaljer fra de foresatte når det gjelder situasjon og behov, men det fremgikk tydelig for oss at det var viktig for informantene at familieveiledningen er tilpasset deres behov.

«Det som er eksepsjonelt med [veilederen] vi har, man føler seg lyttet til når en tar opp ting som ble sagt på første møte. At man blir sett.» - Foresatt

Fra foresatt-perspektivet kommer det flere eksempler på at familieveiledningen har vært nyttig, med gode råd og veiledning som treffer godt med familienes behov. Blant annet nevnes den strukturerte oppfølgingen, tips om verktøy/hjemmelekser, den helhetlige tilnærmingen og muligheten for medvirkning som positivt. Enkelte foresatte opplever familieveiledningen som bedre tilpasset og mer relevant for deres behov, sammenlignet med tiltak de har mottatt fra barnevernet tidligere. Eksempelvis forteller en foresatt-informant at strukturen på familieveiledningen gjør det lettere å trekke ut læringspunkter. De positive effektene av å delta på familieveiledning tar ulike former. En foresatt-informant forteller at familieveiledningen har ført til en større bevisstgjøring rundt egen foreldrerolle og hvordan hen møter barnet. En annen foresatt-informant opplevde at hen gjennom familieveiledningen fikk hjelp til å sette ord på følelser, og til å bli mer bevisst på hvilke situasjoner som påvirker atferd. Både foresatt og ungdom deltok i dette tilfellet på familieveiledningen, og den foresatte forteller at familieveiledningen fungerte bra for både foresatt og ungdom.

«Det har vært en stor hjelp, merker at det er endringer, og hjelper at jeg blir mer bevisst på ulike situasjoner. Jeg har blitt møtt på en god og rolig måte. De er forståelig for hva jeg strever med [...] Skulle vært obligatorisk for førstegangsforeldre. Det er en helt ny hverdag og det er mye å sette seg inn i hvis man ikke er helt forberedt.» - Foresatt

4.3 Oppfatning av materialet

Det er utviklet materiell som de ansatte kan benytte seg av når de bruker grunnmodellen. Materialet består blant annet av en flippover med illustrasjoner og tekst som kan benyttes under familieveiledning, og foresattmateriell som de ansatte kan sende hjem med de foresatte. Videre er det utviklet en håndbok for hver av aldersgruppene. Denne inneholder grundige beskrivelser av grunnmodellen tilpasset den aktuelle aldersgruppen. Annet materiell inkluderer:

- «De tre husene» (et samtaleverktøy for å fremme involvering av barna)
- Kartleggingsverktøyene *Barnets Behov i Sentrum (BBiS)* og *Ungdommens Behov i Sentrum (UBiS)*, både i form av matrise og visualiserte trekanter tilpasset ulike målgrupper)
- Sjekkliste for god tolkebruk
- Visualisering av forløpsmodell for hjelpetiltak
- Mal for tiltaksplan
- Nettverkskart
- Tidsplan for barn og maler for evaluering av hjelpetiltak og tiltaksplan

OVERORDNET VURDERING AV MATERIELLET

De ansattes vurderinger av materialet skisseres nedenfor, og er i stor grad i å tråd med oppfatningene de ga uttrykk for i første intervjurunde. Mer erfaring med grunnmodellen og bruk av materialet har med andre ord ikke endret deres opprinnelige oppfatning. **Overordnet er oppfatningen blant de ansatte at materialet er nyttig for å strukturere samtalen og holde på oppmerksomheten, men at det bærer preg av å være under utprøving og**

utarbeidelse. Flere av de ansatte som hadde kjennskap til materialet som ble brukt på 4-12 og ettervern uttrykker at kvaliteten på materialet har gått ned siden da.

«Materialet er ikke helt ferdig, har gjort egne tilpasninger for å gjøre det godt for oss. Det er mye rot og styr i det. [De ansatte] må prioritere [å rydde og tilpasse], men finner ikke tid til det.» - Ansatt

«Måtte printe ut ting selv. Har vært variasjon med utdelingen. Må selv organisere ting om hvordan man vil ha det i permen. [...] Vi er presset på tid» - Ansatt

Fra enhetslederperspektivet omtales materialet som nyttig, men enkelte enhetsledere gir uttrykk for at det har vært litt uklart hvilket materiell de kunne ta i bruk. Også enkelte av de foresatte vi intervjuet gir uttrykk for at kvaliteten på materialet ikke er så god. Det nevnes blant annet at det er mye skrivefeil. Utover dette omtales illustrasjonene på en positiv måte av de foresatte. En informant forteller at illustrasjonene gjør det lettere å sette ord på følelser, ved at man «ser» følelsen i stedet for å streve med å beskrive noe hen ikke vet hvordan å beskrive.

«Bildene er fine. Et bilde kan si mer enn tusen ord. [...] Det er veldig bra med bildene og småtekstene» - Foresatt

Enkelte ansatte gir også uttrykk for at materialet for 0-3 år er veldig fokusert på spedbarn, og at det mangler nyansering for de ulike alderstrinnene som inngår i 0-3. Ettersom det skjer mye utvikling på kort tid i denne fasen, gjør dette at materialet ikke passer like godt for familier med barn som befinner seg i grenseland mellom 0-3 og 4-12 år. Dette perspektivet deles av enkelte enhetsledere som gir uttrykk for at det kanskje er behov for enda større differensiering på både 0-3 og 13-17, ettersom det skjer store utviklingssteg innenfor disse aldersspennene.

Enkelte teamledere og ansatte forteller at de savner litt mer fokus på hvordan møte ulike kulturer på en god måte.

VURDERINGER AV KONKRET MATERIELL

Det varierer hvilke deler av materialet de ansatte har brukt, men bruk av *flippoveren* er utbredt. Denne oppfattes som nyttig av de ansatte, men flere ansatte gir uttrykk for at den med fordel kunne vært større slik at det er lettere å se for alle parter. Noen ansatte etterlyser også bedre merking som tydeliggjør sammenhengen mellom flippover og annet materiell, samt samme illustrasjoner på begge sider slik at den ansatte slipper å lene seg over for å se hva familien ser. Fra foresatt-perspektivet nevnes det at flippoveren er nyttig for å strukturere og holde fokus i samtalen.

Håndboken omtales av de ansatte som et nyttig oppslagsverk i starten, særlig for nyansatte og ansatte med kortere fartstid i barnevernet. Også fra enhetslederperspektivet nevnes håndboka som nyttig, og enkelte enhetsledere gir uttrykk for at håndboka bør bli obligatorisk for alle nyansatte.

De ansatte beskriver *Trekanten (BBiS og UBiS)* som nyttig. Ansatte i noen barneverntjenester forteller at de allerede benyttet en lignende trekant som BBiS/UBiS før de ble med på utprøvingen av grunnmodellen. Noen ansatte og enkelte enhetsledere og teamledere trekker frem trekantens fokus på styrker hos barnet/ungdommen og familien som noe nytt og positivt. Sammen med innføringen av nytt fagsystem, styrker BBiS/UBiS fokuset på barnets behov gjennom hele saken. Fokuset bidrar til å etablere et positivt grunnlag som er gunstig for resten av prosessen.

«Gir mulighet til å belyse styrker og behov i familien med en gang. Så det er en veldig stor støtte. Det er en ny inngang.» - Ansatt

«Det som vi synes er fint, når vi snakker om tidlig undersøkelse er at denne barnets behov i sentrum er helt lik kunnskapsmodellen som er nå i [fagsystemet], ifht. hvilke områder man kartlegger og ser helheten. Vi synes det er fint at dette er en modell som henger sammen med [fagsystemet]. Hvis grunnmodellen hadde vært veldig ulik [fagsystemet] og de føringene som ligger i dokumentasjonen blir det klønete å implementere. Men det går fint.» - Ansatt

De tre husene omtales av de ansatte som fine, men med behov for å tilpasses til eldre ungdommer da illustrasjonene oppfattes som noe barnslige.

Noen ansatte forteller at de har brukt *foresattmateriellet*. Dette vurderes som fint av både ansatte og foresatte. Det er noe usikkerhet blant ansatte knyttet til i hvor stor grad de foresatte bruker det.

Det øvrige materiellet har kun blitt brukt i begrenset grad og av et fåtall av informanter. For noen ansatte handler dette om de har såpass lang erfaring i barnevernet at de ikke opplever å trenge støtten som f.eks. malene og nettverkskartet gir. De ansatte som har brukt *malene* for tiltaksplan og evaluering omtaler disse som fine, og relativt like de eksisterende malene. Dette kan innebære at de er lette å ta i bruk, ettersom de passer med systemet. Andre ansatte forteller at de ikke har brukt malene ettersom de bruker malene som er integrert i sitt fagsystem. Også enkelte enhetsledere omtaler det som positivt at strukturen på materiellet har vært lett å ta inn i malverket til tjenesten.

4.4 Forutsetninger, barrierer og forbedringspunkter

En del av undersøkelsen har vært å kartlegge forutsetninger, barrierer og forbedringspunkter. Dette har derfor vært et gjennomgående tema i intervjuene. I det følgende oppsummerer vi funn knyttet til dette.

Flere av de ansatte forteller at familieveiledningen tar en del tid, særlig i starten eller dersom tolk er involvert. Det er derfor **begrenset hvor mange saker de tror det er mulig å ha gående samtidig**, dersom de skal klare å gi et kvalitativt godt tilbud til familiene. De ansatte tror imidlertid at det vil gå raskere når de har fått enda mer erfaring med familieveiledningen, selv om noen tror det vil være tidkrevende også på sikt.

«Det er ikke alltid realistisk å få det til i den hverdagen vi har, er tidkrevende. Tar ofte mer enn 1 time å gjennomføre, en 1,5 time som oftest. Komplekse saker og bruk av tolk kompliserer det. Men: bedre struktur og bedre planlagte veiledninger fører til bedre og mer effektiv saksbehandling.» - Ansatt

Ansatte ved noen av barnevernstjenestene ønsker seg bedre tilrettelegging fra ledelsen, særlig i oppstartsfasen. De ønsker mer tid og tilrettelagte rammer for å øve seg på å bruke familieveiledningen. Andre ansatte forteller at de har fleksibilitet nok i arbeidshverdagen til å finne tid til dette selv, eller at ledelsen har vært påkoblet og gode til å gi de ansatte tid og rom for å sette seg inn i og bruke grunnmodellen. Fra enhetsleder- og teamleder-perspektivet fortelles det om mindre grep, som løpende dialog, for å tilrettelegge for de ansatte. Enkelte teamledere forteller at de har forsøkt å holde saksmengden nede, men dette har vært krevende pga. sykefravær og eksisterende saker. En enhetsleder forteller også at de har ansatt en grunnmodell-koordinator i 50 % stilling, og at dette har fungert veldig bra.

«Trenger kanskje en dag i uka som burde holdes av fast. Burde rammes inn på en annen måte enn at vi sitter i helg og på kvelder og forbereder oss og leser oss opp til veiledningen. Skulle ønske de rammet det på en annen måte enn å si at dette

fikser dere. Vi gjør jo det, men det er ikke tilrettelagt på en annen måte enn at de ryddet litt i saker helt i starten også fløt det ut igjen.» - Ansatt

Fra enhetsleder- og teamleder-perspektivet trekkes **kapasitetsutfordringer og begrensede økonomiske midler frem som barrierer mot deltakelse i utprøvingen og god implementering i tjenesten**. Dersom grunnmodellen skal tas i bruk i tjenestene forutsetter dette at de ansatte har tid og kapasitet både til å delta på opplæring og til å øve seg på å bruke grunnmodellen i møte med familiene.

Enkelte ansatte i barnevernstjenestene forteller at det er for få ansatte hos dem som har fått opplæring til at grunnmodellen og familieveiledningen har blitt en del av rutinene. De frykter at kompetansen kan forsvinne ut, dersom ikke flere lærer opp.

«Også viktig at ikke bare vi får denne opplæringen, [må] sikre at også andre får dette. Gjøre det mer robust og sikre at kompetansen ikke forsvinner ut.» - Ansatt

Dette perspektivet deles av enhetsledere og teamledere som er opptatt av **hvordan å sikre en robust og bærekraftig rigg og implementering som bidrar til at kompetansen og fokuset opprettholdes i tjenestene**. Det omtales blant annet som viktig å få på plass en opplærings- og vedlikeholdsstruktur som er gjennomførbar og brukervennlig. Digitale håndbøker og en digital opplæringsplattform nevnes som mulige tilnærminger. Det er også viktig at opplæringsstrukturen legger opp til tilstrekkelig opplæring og trening i prosessferdigheter, slik at de ansatte føler seg trygge på egen kompetanse. På dette området kan det være gunstig med ekstern støtte for å sikre god veiledning, samt å sikre rom for at ansatte får nye familier å trene seg på. Enkelte enhetsledere uttaler at det er en fordel om opplæringsstrukturen knyttes til barnevernfaglig kvalitetssystem og tas inn i saksbehandlingssystemet. Enkelte enhetsledere mener også at sentrale føringer, gjerne gjennom økonomiske midler og andre forpliktelser, vil bidra til en mer bærekraftig implementering.

«Må snakke med de [ansatte] nå om hvordan man skal holde det varmt og sikre rekruttering. Oppfordre om å bruke veiledning og felles treffpunkt med de andre tjenestene. Dette at de [ansatte] skal få tak i familier. Begrenset nytteverdi uten å [ha noen å] trene på. Mer bevisstgjøring rundt rekruttering for eksempel.
- Enhetsleder

«Tror ikke kommune-Norge vil klare det dersom de skal sitte helt alene med dette. Må kanskje finne ut hva vi trenger. Ønsker ikke at det skal bli sertifiseringsordninger hvor [kompetansesentrene] skal holde i alt, men vi trenger hjelp med å videreføre det, og kanskje da spesielt vedlikeholdsoplæring. Tror vi trenger drahjelp fra staten. Et type støtteapparat, men ikke noen som skal ta alt og vi må søke om å ta det i bruk. Vi må gjøre en del av det selv, men vi trenger implementeringsstøtte på en eller annen måte.» - Teamleder

Enkelte enhetsledere og teamledere gir også uttrykk for at teamlederne burde være tettere koblet på utprøvingen, og at disse vil være viktigere enn enhetsleder i det fremtidige arbeidet. Enkelte teamledere ønsker seg for eksempel mer oppfølging og informasjon fra de som gir innføring, opplæring og veiledning til ansatte som skal bruke grunnmodellen. Dette vil gjøre at ledere er bedre koblet på innføringen av modellen, innhold og begreper. Det antas at bedre forståelse vil være gunstig for eget arbeid med forankring. Andre foreslår nettverkssamlinger med andre tjenester hvor de ulike tjenestene kan sparre rundt implementering og videreføringen, med støtte fra kompetanseaktører med ansvar for innføring, opplæring og veiledning.

Noen av de ansatte ved barnevernstjenestene som er organisert etter spesialistprinsippet forteller at **de som arbeider på undersøkelse eller tilsvarende også kunne hatt nytte av opplæring i grunnmodellen**. De tror dette kan bidra til bedre implementering ved at de ansatte på undersøkelse får bedre oversikt over hvilke tiltak og forløp som tilbys og hvilke som kan være aktuelle for den enkelte familie. Noen av barnevernstjenestene har av denne grunn forsøkt å informere og lære opp de på undersøkelse internt. Enkelte ansatte og enhetsledere forteller at

deres barnevernstjeneste av samme grunn har omorganisert seg fra spesialist til en mer generalist-orientert organisering. Dette antas å kunne styrke helheten og sammenhengen i tilbudet, samt redusere dobbeltarbeid ved at kartlegginger og informasjon i mindre grad gjentas.

«Man kan oppleve at man begynner på ny kartlegging i tiltak» - Ansatt

«Vi har gjort en endring med at tiltak skal kobles på når undersøkelse går mot tiltak, for å selge inn mer riktig tiltak. Det har blitt bedre, og det står jo litt om dette i grunnmodellen.» - Ansatt

«Når vi begynte var vi fordelt på ulike avdelinger, nå siden februar er vi mottak og hjelpetiltak under ett. Tenker at fordelingen med dette er at vi får en rød tråd gjennom hele saken, får fulgt den helt fra starten. Fordel slik sett.» - Ansatt

«Når de [ansatte] skulle drive [med] tiltak og familieveiledning så de at undersøkelsesbiten ikke hadde dekket dette [området] godt nok. [...] Vanskelig å få de som arbeider med undersøkelse [til å] komme inn i den grunnmodelltankegangen» - Enhetsleder

Noen av de ansatte, både ved kontorer med generalist- og spesialistorganisering, gir uttrykk for at de ikke **ønsker å være kontaktperson på samme sak som man veileder**. Dersom man også er kontaktperson er det lettere for at ulike ting «flyter over» i hverandre. En informant forteller for eksempel at hen må sette opp en ekstra halvtime til familieveiledningen for å ta opp andre ting som er relevante for saken, men som ikke inngår i familieveiledningen. Dersom man ikke er kontaktperson er det derimot tydeligere hva man skal snakke om på veiledningen, og lettere å henvise videre til kontaktpersonen når man kommer inn på temaer som ikke er relevante for veiledningen. Fordelen med å være kontaktperson er imidlertid at man kjenner saken og familien godt, og har større forståelse for behovet og konteksten.

Enkelte ansatte mener videre at familieveiledningen ikke bare er relevant for barnevernstjenesten, men tror den også kunne vært nyttig for forebyggende tjenester.

«At familieveiledningsopplegget i grunnmodellen er veldig bra. Det bør spres rundt, men det må ikke bare være til barnevernstjenesten. Tenker at forebyggende tjenester også hadde hatt veldig nytte av det. Vi har noen fellesmøter med forebygging, og på et møte illustrerte vi rollespill og de syntes det var veldig spennende og givende. Tenker de også hadde hatt veldig nytte av det, de som jobber forebyggende [...].» - Ansatt

5. Oppsummerende vurderinger

Funn fra intervjuene med ansatte, ledere og foresatte tyder på at familieveiledningen i stor grad fyller et behov i tjenestene. Dette gjelder både for aldersgruppen 0-3 år og 13-17 år. Familieveiledningen fremstår som et nyttig verktøy som bidrar til å heve kvaliteten og likeverdigheten i tilbudet som familiene mottar, sammenlignet med «råd og veiledning». Familieveiledningen vurderes med andre ord som en forbedring av tidligere praksis i barnevernet. Særlig den strukturerte tilnærmingen vurderes som gunstig. Funnene indikerer samtidig at realisering av potensielle gevinster av familieveiledningen forutsetter god kartlegging, kommunikasjon og tilpasning til den enkelte families behov. Medvirkning fremstår med andre ord som en viktig forutsetning for gode resultater.

Utprøvingen av grunnmodellen har også ledet til at de ansatte har fått tilgang på nyttig materiell som kan bidra til å styrke kvaliteten på tjenestene som familiene mottar både direkte (f.eks. ved bruk av flippover under familieveiledning) og indirekte (f.eks. kan håndboken være et nyttig virkemiddel i opplæringen av nyansatte). Den utbredte bruken av illustrasjoner fremstår særlig som en styrke ved materialet.

De øvrige elementene (inkludert det faglige innholdet) i grunnmodellen fremstår derimot i stor grad som vanlig praksis, og kan i så måte kun i begrenset grad sies å representere noe nytt. Dette fremstår i tråd med Bufdirs ønske om at grunnmodellen skal bygge på beste grunnleggende hjelpetiltakspraksis. Uklarheten blant informantene med hensyn til hva grunnmodellen er vanskeliggjør til dels tolkning av funn på dette området, men enkelte funn indikerer at systematikken og helheten i rammeverket grunnmodellen utgjør oppleves som ny av ansatte og ledere som har god innsikt i modellen. På bakgrunn av dette kan det virke som at systematikken i modellen kan være gunstig for å støtte de ansatte i å kartlegge og finne frem til et tilbud som treffer bredden i familiens behov. Videre indikerer funn fra undersøkelsen at grunnmodellen bidrar til et styrket fokus på å identifisere familienes styrker. Dette fremstår gunstig både for familie og deres løp. Fokuset på å identifisere styrker vurderes også å være i tråd med barnevernsreformens intensjon om å sette barnets behov i sentrum.²

Selv om funn fra intervjuene med ansatte og ledere tyder på at opplæringen har forbedringspotensial, har denne overordnet fungert fint. Det samme kan sies for materialet som er utarbeidet. Tilbudet om veiledningssamtaler fremstår som et godt grep, selv om det er potensial for bedre sammenheng mellom opplæringssamlinger, fremdrift og veiledning.

Med utgangspunkt i funnene som presenteres i kapittel 4 foreslår vi følgende tiltak og tilpasninger:

Forslag:	Potensiell gevinst:
➤ Slå sammen opplæringsløpene til et samlet opplæringstilbud som ikke er aldersinndelt. Et samlet opplæringsløp kan eventuelt ha kortere økter med fokus på aldersspesifikke problemstillinger.	➤ Bedre ressursutnyttelse. En slik tilnærming er også i tråd med ansattes oppfatning, og kan tenkes å ha positive effekter på ansattes motivasjon.

² Bufdir (u.å.). Barnevernsreformen – en oppvekstreform

	➤ Tiltaket kan også tenkes å ha positive konsekvenser for rekruttering til veiledning og muligheten for å øve seg på å bruke familieveiledningen, ettersom etterlatt inntrykk er at det er lettere å rekruttere i aldersgruppen 4-12 år.
➤ Tydeliggjøre kommunikasjonen rundt grunnmodellen som rammeverk for hjelpetiltak, deriblant nytte og formål. På dette området kan det med fordel ses til formidlingen ifm. opplæringen for aldersgruppen 4-12 år.	➤ Økt forståelse for hva grunnmodellen er, og potensielt en styrking av helhetstankegangen i møte med familier.
➤ Utvikle et tilpasset opplæringstilbud for ansatte som jobber på undersøkelse eller tilsvarende. Opplæringstilbudet bør gi innsikt i grunnmodellen, og elementene den utgjør, men uten å gå i dybden på familieveiledningen.	➤ Økt bruk av kartleggingsmateriellet som inngår i grunnmodellen, tettere sammenheng og mindre dobbeltarbeid mellom undersøkelse og tiltak.
➤ Styrket kommunikasjon rundt mulighetsrommet for tilpasning av familieveiledningen til den enkelte families behov.	➤ Likere praksis i tilpasning på tvers av tjenester og ansatte
➤ Vurdere å utarbeide råd, sjekklister eller lignende for hvordan ansatte kan tilpasse familieveiledningen til ulike situasjoner og behov.	➤ Økt utbytte og bedre utnyttelse av tid for familier og ansatte.
➤ Videreutvikle materiellet	➤ Økt kvalitet på materiell
➤ Gjøre håndboka til en fast del av onboardingen for nyansatte.	➤ Nyttig onboardingmateriell som gir god oversikt over kommunalt barneverns praksis innen hjelpetiltak
➤ Øke størrelsen på flippoveren tilsvarende størrelsen for den som er utarbeidet for 4-12 år.	➤ Økt lese- og brukervennlighet.
➤ Vurdere å gjøre grunnmodellens maler til standarden i tjenestene	➤ Kan bidra til å støtte opp om implementering av grunnmodellen i tjenestene.
➤ Legge til rette for at tjenestene har tid og ressurser til å øve i oppstartsfasen. Det bør vurderes om informasjonen om og innretningen på den økonomiske støtten bør tilpasses.	➤ Bedre og potensielt mer bærekraftig implementering.
➤ Tydeligere informasjon rundt kontaktpersonrollen, både med hensyn til forventninger, bakgrunn og forventet nytte.	➤ Økt sannsynlighet for metodisk etterlevelse.
➤ Tilby implementeringsstøtte til barnevernstjenestene, for eksempel i form av en struktur for videre opplæring og vedlikehold av kompetansen i tjenestene.	➤ Økt robusthet og bærekraft

Vedlegg

Intervjuguide til fokusgruppeintervjuer – 2. runde.

Følgeevaluering av grunnmodellen for hjelpetiltak i kommunalt barnevern.

Informasjon

Rambøll gjennomfører en følgeevaluering av den tilpassede grunnmodellen for hjelpetiltak i kommunalt barnevern, på oppdrag for Bufdir.

Hensikten med følgeevalueringen er å se nærmere **på ansattes opplevelse av opplæringen og bruk av modellen**, og hvordan modellen brukes i **praksis og hvilken nytteverdi det har for ansatte som bruker den**. Vi gjennomfører derfor fokusgruppeintervjuer med alle barneverntjenestene som prøver den ut.

Dette er andre og siste fokusgruppeintervjuer vi skal ha med dere – første runde var fokuset opplæringen, mens denne runden ønsker vi å **undersøke hva dere synes om å bruke modellen i det praktiske arbeidet, hva som fremmer og hemmer god bruk av modellen og hvordan grunnmodellen kan bli enda bedre**.

Det er frivillig å delta i intervju. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake så lenge undersøkelsen pågår. Rambøll behandler dine personopplysninger konfidensielt og all data behandles fortrolig. Vi vil i den ferdige rapporten bruke informasjon, innspill og eventuelle sitater fra intervjuet. Vi vil ikke nevne navn på personer vi har vært i kontakt med, men vi vil nevne hvilke barnevernstjenester som har deltatt i undersøkelsen. Vil ikke koble noen sitater eller funn til enkelte personer eller barnevernstjeneste, men heller til noen kjennetegn slik som størrelse, organisering og den geografiske dekningen til barneverntjenesten.

Vi tar notater fra samtalen.

Noe dere lurer på før vi setter i gang?

Intro	
Kort fortelle om hvem de er, rolle og organisasjon - Har dere vært med i grunnmodellen tidligere? Er dere kontaktperson? Hvordan er tjenesten organisert? (spesialist/generalist, størrelse på tjenesten, geografisk dekning)	
Først en kort status: - Hvordan har opplæringssamling 5 og 6 vært? - Hvordan har det gått med rekruttering av familier til veiledningen? - Hvordan synes dere veiledningen har vært?	

Erfaring med og vurdering av bruk av modellen	
Formålet med grunnmodellen er å legge til rette for en helhetlig tilnærming, og gi støtte til tjenestene i valg, tilpasning, oppfølging og evaluering av tiltak, og ikke minst systematisere arbeidet med medvirkning. Grunnmodellen består av flere elementer: - En forløpsmodell som gir oversikt over gangen i hjelpetiltaksarbeidet - Beskrivelser av rammer og fremgangsmåter - Tiltak og verktøy til bruk i hjelpetiltaksarbeidet Har dere brukt grunnmodellen i arbeidet deres? - Hvis ikke: hvorfor ikke? - I hvilken grad/omfang? - Hvilke deler av grunnmodellen har dere brukt? - o Hvilket materiell? - o Hvilke typer tiltak? - o Bruker dere grunnmodellen som rammeverk for arbeidet? Til intervjuer: materiell inkluderer: - kartleggingsverktøyene (BBiS og UBiS) (i form av matrise og visualiserte trekanter tilpasset ulike målgrupper) - de tre husene - foreldremateriell - flippover - Sjekkliste for god tolkebruk - Visualisering av forløpsmodell for hjelpetiltak - mal for tiltaksplan - evalueringsverktøy (mal for evaluering av hjelpetiltak og tiltaksplan) - nettverkskart - tidsplan for barn Til intervjuer: tiltakstyper inkluderer: - <u>Støttende tiltak</u> (Kan rette seg mot både barnet og familien. F.eks. besøkshjem, støttekontakt, økonomisk hjelp, støtte til fritidsaktiviteter/barnehage,	

<i>miljøarbeider i hjemmet, støttefamilie og vedtak om råd og veiledning)</i> - <u>Nettverksmobiliserende tiltak</u> (f.eks. familieråd, nettverksmøter) - <u>Samarbeidstiltak</u> (f.eks. ansvarsgrupper, samarbeidsmøter, samarbeid om individuell plan) - <u>Familieveiledning</u>	
Hvordan bruker dere grunnmodellen? - Hvordan bruker dere grunnmodellen som rammeverk for arbeidet? - Hvordan bruker dere materiellet? - Hvordan arbeider dere med de ulike tiltakstypene? Til intervjuer: se oversikt over tiltak og materiell under spørsmål 3	
I hvilken grad følger dere modellen slik den er skissert og i hvilken grad gjør dere tilpasninger/bruker den på andre måter? [Probe] Tenker da på alle elementene i grunnmodellen, f.eks. rammeverket grunnmodellen utgjør, materiell og tiltak Til intervjuer: se oversikt over materiell og tiltak under spørsmål 3	
Hvordan synes dere det er å bruke grunnmodellen i praksis? - Er den gjennomførbar? - Fungerer grunnmodellen som en støtte i saksprosessen? - o Evt. på hvilken måte? - o Evt. hvorfor ikke? - Hva fungerer godt og hva fungerer mindre godt?	
Hvordan synes dere det er å bruke... - kartleggingsverktøyene (BBiS og UBiS) (i form av matrise og visualiserte trekanter tilpasset ulike målgrupper). - de tre husene - foreldremateriell - flippover - Sjekkliste for god tolkebruk - Visualisering av forløpsmodell for hjelpetiltak	

- mal for tiltaksplan - evalueringsverktøy (mal for evaluering av hjelpetiltak og tiltaksplan) - nettverkskart - tidsplan for barn	
Hvordan synes dere det er å jobbe med de ulike tiltakstypene? - Støttende tiltak - Nettverksmobiliserende tiltak - Samarbeidstiltak - Familieveiledning Til intervjuer: se eksempler på tiltak under spørsmål 3	
Hva synes dere om det faglige innholdet i grunnmodellen? [probe] - Faglig innhold knyttet til... - o Støttende tiltak - o Nettverksmobiliserende tiltak - o Samarbeidstiltak - o Familieveiledning Til intervjuer: se eksempler på tiltak under spørsmål 3	
Hva synes dere om å arbeide med utgangspunkt i grunnmodellen, sammenlignet med vanlig praksis rundt hjelpetiltak? - hvordan vil dere beskrive forskjellen? - Hva er fordeler og ulemper?	
Opplever dere at grunnmodellen er tilpasset... - brukernes behov? - arbeidshverdagen dere arbeider innenfor? - På hvilken måte?	
Opplever dere at materiellet er tilpasset... - brukernes behov? - Arbeidshverdagen dere arbeider innenfor? - På hvilken måte? Til intervjuer: se oversikt over materiell under spørsmål 3	

Opplever dere at det faglige innholdet i de ulike tiltakstypene er tilpasset... - Brukernes behov? - Arbeidshverdagen dere arbeider innenfor? - På hvilken måte? Til intervjuer: se oversikt over tiltak under spørsmål 3	
Forutsetninger, barrierer og forbedringspunkter	
Hvilke forutsetninger er viktige for at grunnmodellen skal fungere i praksis? - F.eks. tid til å gjennomføre, kapasitet, ressurser, kompetanse, myndighet, forankring hos ledelsen	
Er det noe som gjør det vanskelig å bruke grunnmodellen og det tilhørende materiellet? - Evt. hvilke? Til intervjuer: se oversikt over tiltak og materiell under spørsmål 3	
Opplever dere at ledelsen er koblet på prosessen med å prøve ut grunnmodellen? - Hvorfor/hvorfor ikke? - På hvilken måte? - I hvilken grad? Både når det gjelder opplæring og utprøving	
Hvordan kan grunnmodellen bedre tilpasses behovene til... - tjenestene? - til foreldre? - til barn og unge?	
Hvordan kan materiellet bedre tilpasses behovene til... - tjenestene? - til foreldre? - til barn og unge? Til intervjuer: se oversikt over materiell under spørsmål 3	
Hvordan kan det faglige innholdet i tiltakstypene bedre tilpasses behovene til.. - tjenestene?	

- til foreldre? - til barn og unge? Til intervjuer: se oversikt over tiltak under spørsmål 3	
Hvis dere skal oppsummere, hva er forskjellene mellom grunnmodellen 0-3 år og 13-17 år mht. det vi har snakket om? [probe] - bruk? - Tilpasningsbehov? - Hva som fungerer godt og mindre godt? Er det noen områder hvor modellene kan hente inspirasjon fra hverandre?	
Hvis dere skulle startet opp med opplæring nå, hva hadde det vært nyttig for dere å vite om/være forberedt på?	
Avslutning	
Er det noe mer dere kommer på? - Som vi ikke har spurt dere om?	
Hva er det viktigste vi må ta med oss fra denne samtalen?	

Intervjuguide til enhetsledere/teamledere

Følgeevaluering av grunnmodellen for hjelpetiltak i kommunalt barnevern.

Informasjon

Rambøll har fått i oppdrag av Bufdir å foreta en følgeevaluering av grunnmodell for hjelpetiltak i kommunalt barnevern.

I grunnmodellens andre fase skal modellen videreutvikles og tilpasses til familier med barn 0-3 og 13-17 år, kalt den tilpassede grunnmodellen. Som en del av denne andre utviklingsfasen skal Rambøll gjennomføre en følgeevaluering som kartlegger utøvernes opplevelser med opplæringen og bruk av modellen, og hvorvidt modellen brukes i tråd med den tiltenkte hensikt. Videre skal følgeevalueringen vurdere modellens innhold og gjennomførbarhet, samt nytteverdi for saksbehandlerne. Følgeevalueringen består av to deler, der første del ble gjennomført før nyttår.

I første del av følgeevalueringen intervjuet vi ansatte i barnevernstjenestene som er med på utprøvingen av grunnmodellen. Rambøll er nå i gang med følgeevalueringens andre del, hvor vi også ønsker å intervju foreldre og ungdom, samt enhetsledere og teamledere i barnevernstjenestene.

Det er frivillig å delta i intervju. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake så lenge undersøkelsen pågår. Rambøll behandler dine personopplysninger konfidensielt og all data behandles fortrolig. Vi vil i den ferdige rapporten bruke informasjon, innspill og eventuelle sitater fra intervjuet. Vi vil ikke nevne navn på personer vi har vært i kontakt med, men vi vil skrive at vi har intervjuet enhetsledere og teamledere i barnevernstjenestene i de 10 kommunene som deltar i utprøving av grunnmodellen. Hvis vi bruker direkte sitater hvor du kan gjenkjennes, vil du få mulighet til en sitatsjekk. Vi tar notater fra samtalen.

Noe dere lurer på før vi setter i gang?

Intro	
Kort fortelle om deg din og organisasjon - Hvordan er tjenesten organisert? - (spesialist/generalist, størrelse på tjenesten, geografisk dekning) Har din tjeneste hatt deltakere på - o 0-3? - o 13-17? Har noen fra organisasjonen vært med i grunnmodellen tidligere (4-12/ettervern)?	
Introduksjon til grunnmodellen	
Hvordan ble du først presentert for grunnmodellen? - Hva slags informasjon fikk du? Var informasjonen tilstrekkelig?	
Til enhetsledere: Hva er bakgrunnen for at din tjeneste valgte å delta på utprøvingen av grunnmodellen? - Hva ønsket dere å få ut av det?	

- Hadde dere noen bekymringer?	
Enhetsledere: Erfaring med opplæring og utprøving	
Hvordan valgte dere ut hvem som skulle delta på opplæringen? - Hva er bakgrunnen for det? Har de ansatte som jobber med undersøkelse (eller lignende) fått opplæring i grunnmodellen (f.eks. internt)? - Hvilken vurdering ligger bak dette?	
Hva er ditt inntrykk av opplæringen som har vært? - Samlingene - Veiledningen	
Har dere gjort noen grep for å tilrettelegge for at de ansatte kunne delta på opplæringen (tenker da både på deltakelse på samlinger/veiledning og forberedelsestid)? - Hvis nei: er det noen grep som kunne vært gjort (men som ikke er gjort)?	
Vi har hørt fra flere barnevernstjenester at det har vært utfordrende å rekruttere familier til veiledningen. Hvordan har dette vært hos dere? - Har dere gjort noen grep for å gjøre det lettere å rekruttere? - Er det noen grep som du tenker kunne vært gjort (men som ikke er gjort)?	
Teamledere undersøkelse: Erfaring med opplæring og utprøving	
Har dere som jobber på undersøkelse fått noe opplæring i grunnmodellen internt? - Hva har dere fått opplæring i? - Hvordan har dere opplevd det? - Hvis nei: hvorfor ikke?	
På hvilken måte har dere blitt involvert i utprøvingen av grunnmodellen? - Har der skjedd noen endringer i måten dere jobber på? Hvorfor/hvorfor ikke?	
Opplevelse av innholdet i og nytte av grunnmodellen	
Formålet med grunnmodellen er å legge til rette for en helhetlig tilnærming, og gi støtte til tjenestene i valg, tilpasning, oppfølging og evaluering av tiltak, og ikke minst systematisere arbeidet med medvirkning. Grunnmodellen består av flere elementer: - En forløpsmodell som gir oversikt over gangen i hjelpetiltaksarbeidet - Beskrivelser av rammer og fremgangsmåter	

- Tiltak og verktøy til bruk i hjelpetiltaksarbeidet Hva synes du om strukturen på og innholdet i grunnmodellen? - Hva er nyttig og hva er mindre nyttig? - o Hvorfor? - Hva oppleves som nytt i grunnmodellen og hva er likt som tidligere praksis? - Til teamledere: hvordan er grunnmodellen nyttig for dere på undersøkelse? Til intervjuer: tiltakstyper inkluderer: - <u>Støttende tiltak</u> (Kan rette seg mot både barnet og familien. F.eks. besøkshjem, støttekontakt, økonomisk hjelp, støtte til fritidsaktiviteter/barnehage, miljøarbeider i hjemmet, støttefamilie og vedtak om råd og veiledning) - <u>Nettverksmobiliserende tiltak</u> (f.eks. familieråd, nettverksmøter) - <u>Samarbeidstiltak</u> (f.eks. ansvarsgrupper, samarbeidsmøter, samarbeid om individuell plan) - <u>Familieveiledning</u>	
Har utprøvingen av grunnmodellen hatt noen positive effekter på tjenesten? (evt. hvilke?) - Eventuelt: tror du bruken av grunnmodellen <u>på sikt</u> vil ha positive effekter på tjenesten? - Til teamledere: har utprøving av grunnmodellen hatt noen positive effekter for dere på undersøkelse?	
Har utprøvingen av grunnmodellen hatt noen negative effekter på tjenesten? (evt. hvilke?) - Eventuelt: tror du bruken av grunnmodellen <u>på sikt</u> vil ha negative effekter på tjenesten? - Til teamledere: har utprøving av grunnmodellen hatt noen negative effekter for dere på undersøkelse?	
Forutsetninger, barrierer og forbedringspunkter	

Hvilke forutsetninger er viktige for at grunnmodellen skal fungere i praksis? - F.eks. tid til å gjennomføre, kapasitet, ressurser, kompetanse, myndighet, forankring hos ledelsen, støtte til implementering, bruk av modellen i hele tjenesten og ikke bare tiltak	
Er det noe som gjør det vanskelig å bruke grunnmodellen og det tilhørende materiellet? - Evt. hvilke?	
Til enhetsledere: Har dere gjort noen grep for å legge til rette for at de ansatte skal kunne bruke grunnmodellen? - Hvorfor/hvorfor ikke? - På hvilken måte? - I hvilken grad? Både når det gjelder opplæring og utprøving	
Til enhetsledere: Hvis de ansatte skulle startet opp med opplæring nå, hva hadde det vært nyttig for dere å vite om/være forberedt på?	
Er det noe som burde vært gjort annerledes i utprøvingen av grunnmodellen? - Informasjonen i forkant? - Opplæringen? - Selve grunnmodellen? - Utprøving?	
Avslutning	
Er det noe mer du kommer på? - Som vi ikke har spurt deg om?	
Hva er det viktigste vi må ta med oss fra denne samtalen?	

Intervjuguide til intervju foresatte.

Informasjon

Vi i Rambøll gjennomfører på oppdrag fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) en følgeevaluering av grunnmodell for hjelpetiltak i kommunalt barnevern. Vi undersøker hvordan grunnmodellen oppleves, hva som er bra og hva som kan bli bedre.

Grunnmodellen er en systematisk måte å jobbe med hjelpetiltak på i barnevernet. Den inneholder både ulike arbeidsmåter og verktøy for hjelpetiltak. Målet med grunnmodellen er at barn, ungdom og familier i kontakt med barnevernet skal få riktig hjelp til rett tid. Det er et ønske om at grunnmodellen skal føre til bedre involvering av ungdom, barn og familier i barnevernstjenesten. Grunnmodellen skal også føre til at arbeidet med hjelpetiltak i barnevernet blir bedre, mer forutsigbart, og at det blir mer likt på tvers av barnevernstjenester og kommuner.

Vi i Rambøll ønsker å intervju foreldre og ungdom som er med i utprøvingen av grunnmodellen. Derfor tar vi nå kontakt med deg. Vi ønsker å stille deg spørsmål om hva du synes om støtten og tilbudet du har fått, hva du synes om konkrete tilbud slik som familieveiledning, og hvordan du opplever å bli møtt av barnevernet.

Det er frivillig å delta i intervju. Vi vil ikke fortelle videre til barnevernstjenesten hva du har fortalt oss, og det vil ikke ha innvirkning på saken din. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake så lenge undersøkelsen pågår. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Rambøll behandler dine personopplysninger konfidensielt og all data behandles fortrolig. Det vil si at det kun er prosjektmedarbeidere som arbeider på prosjektet i Rambøll som har tilgang til dine opplysninger. I rapporten vi leverer til Bufdir anonymiserer vi alle vi har intervjuet. Du velger helt selv hva du vil dele og snakke om. Vi vil gjerne bruke informasjon, innspill og eventuelle sitater fra intervjuene inn i rapporten. Vi kommer ikke til å nevne navn eller noe som gjør det mulig å spore tilbake til deg. Vi vil kun skrive at vi har snakket med foreldre og ungdom som er med i utprøving av grunnmodellen i de 10 kommunene som deltar i prosjektet.

Vi sletter personopplysninger når undersøkelsen er avsluttet.

Jeg kommer til å ta notater fra intervjuet i dag.

Har du noen spørsmål før vi setter i gang?

Intervjuguide

Intro	
Før vi setter i gang ønsker jeg bare å spør deg om det stemmer at du har barn i alderen 0-3/13-17 år? - Hvor mange barn har du?	
Har du vært i kontakt med barnevernet før du ble en del av utprøvingen av grunnmodellen?	
Erfaringer med grunnmodellen	
Jeg lurte på om du kunne starte med å fortelle litt hva du har fått vite fra din kontaktperson om utprøvingen du er med på?	

- Var det tydelig hva slags tilbud og støtte grunnmodellen går ut på?	
Kan du fortelle litt om prosessen fra du ble spurt om å være med, og frem til nå? Hva slags støtte har du blitt tilbudt? - Hva slags støtte har du takket ja til? - Ble du hørt i det du hadde behov for når det gjaldt tilbud og støtte? - Vet du hvorfor du/dere har fått de ulike tilbudene? - I hvilken grad opplevde du at du fikk medvirke i denne prosessen? Til intervjuer: tiltakstyper inkluderer: - <u>Støttende tiltak</u> (Kan rette seg mot både barnet og familien. F.eks. besøkshjem, støttekontakt, økonomisk hjelp, støtte til fritidsaktiviteter/barnehage, miljøarbeider i hjemmet, støttefamilie og vedtak om råd og veiledning) - <u>Nettverksmobiliserende tiltak</u> (f.eks. familieråd, nettverksmøter) - <u>Samarbeidstiltak</u> (f.eks. ansvarsgrupper, samarbeidsmøter, samarbeid om individuell plan) - <u>Familieveiledning</u>	
Erfaringer med familieveiledning	
Kan du fortelle litt om familieveiledningen du har deltatt på? - Hvordan har det blitt gjennomført? Hvor ofte?	
Hvordan synes du det var å delta på familieveiledningen? - Hva er bra og hva er mindre bra? - o Hva gjorde at akkurat det var bra?/Hva gjorde at akkurat det ikke var så bra?	
Følte du at dine meninger ble lyttet til under familieveiledningen? - På hvilken måte? Tror du barnet/barna følte at dets/deres meninger ble lyttet til under familieveiledningen? - På hvilken måte?	
Erfaringer med andre former for støtte	

Hva synes du om den andre støtten du har fått i forbindelse med utprøving av grunnmodellen? - Hva er bra og hva er mindre bra? - o Hva gjorde at akkurat det var bra?/Hva gjorde at akkurat det ikke var så bra?	
Erfaringer med materialet	
Når du har samtaler med barnevernet, blir det brukt noe informasjonsark, bilder eller illustrasjoner? - Når blir de brukt? <i>I kartleggingssamtaler, familieveiledning og andre tilbud, evalueringer og vurderinger</i> - Hvordan blir de brukt?	
Hva synes du om informasjonsark, bilder og illustrasjoner som blir brukt? - Hva synes du om bildene og tegningene? - Hva tror du barnet/barna dine synes om bildene og tegningene? - Hva tror du barnet/barna synes om å gjøre oppgavene de får? Til intervjuer: materiell inkluderer: - kartleggingsverktøyene (BBiS og UBIS) (i form av matrise og visualiserte trekanter tilpasset ulike målgrupper) - de tre husene - foreldremateriell - flippover - visualisering av forløpsmodell for hjelpetiltak - mal for tiltaksplan - evalueringsverktøy (mal for evaluering av hjelpetiltak og tiltaksplan) - nettverkskart - tidsplan for barn	
Medvirkning	
Føler du at dine meninger blir hørt av de ansatte? - Spør de ansatte hva du tenker? - Får du god nok informasjon om - o hva som skal skje?	

○ hvem som har ansvaret? ○ hva du selv kan gjøre for å påvirke?	
Hvilke møter, aktiviteter og tilbud har barnet/barna dine vært med på? Opplever du at deres meninger og behov blir hørt? - 13-17 år: ○ Har de/det hatt samtaler alene med ansatte i barnevernet? ○ Får barnet/barna god nok informasjon? ○ Spør de ansatte barnet/barna hva det/de tenker? - 0-3 år: ○ Trygger de ansatte barnet og forbereder det på hva som skal skje? ○ Bruker de ansatte tegninger, bøker eller andre aktiviteter som lek til å få frem hva barnet ønsker? Til intervjuer: tilpass etter barnets/barnas alder	
Forbedringspunkter	
[Hvis de har mottatt annen støtte fra barnevernet tidligere]: Hva synes du om støtten du har fått i forbindelse med utprøving av grunnmodellen, sammenlignet med tidligere?	
Er det noe du synes bør gjøres annerledes i familieveiledningen?	
- Hvorfor/hvorfor ikke?	
Er det noe du savner i familieveiledningen?	
Utover familieveiledningen, er det noe du synes bør gjøres annerledes med tanke på støtten du har mottatt?	
- Hvorfor/hvorfor ikke?	
Avslutning	
Er det noe mer du har lyst til å si om dine opplevelser med grunnmodellen, som vi ikke har snakket om i dag?	