



RAMBOLL

Kartlegging av erfaringer med og vurderinger av kompetansemodellen og prosessmekling i familieverntjenesten og statlig barnevern

Rapport

På oppdrag for
Barne-, ungdoms- og
familiedirektoratet (Bufdir)

Gjennomført av
Rambøll Management
Consulting

Dato
Mars
2023

Kartlegging av erfaringer med og vurderinger av kompetansemodellen og prosessmekling i familieverntjenesten og statlig barnevern

Rapport

Oppdragsnavn	Kartlegging av kompetansebehov og erfaring med kompetansemodellen i familieverntjenesten og statlig barnevern	Rambøll Harbitzalléen 5 Postboks 427 Skøyen 0213 Oslo T +47 22 51 80 00 https://no.ramboll.com/
Mottaker	Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir)	
Dokument	Rapport	
Dato	Mars 2023	
Utført av	Rambøll Management Consulting	

Innholdsfortegnelse

2.	Innledning	10
2.1	Formålet med kartleggingen	10
2.2	Bakgrunn for oppdraget	10
2.2.1	Kompetansemodellen	11
2.2.2	Prosessmekling	12
3.	Analytisk og metodisk tilnærming	13
3.1	Analytisk tilnærming	13
3.2	Metodisk tilnærming	16
3.2.1	Fase 1: Innledende intervjuer og dokumentstudier	17
3.2.2	Fase 2: Kvantitativ datainnsamling	17
3.2.3	Fase 3: Kvalitativ datainnsamling	18
3.2.4	Databearbeiding og analytisk tilnærming	20
4.	Delrapport 1) Kompetansemodellen	21
4.1	Kompetanseheving i tjenesten og kompetansemodellen	22
4.1.1	Omfang av kompetanseheving	22
4.1.2	Vurdering av tilgjengelighet av kompetansehevingstiltak	23
4.1.3	Kjennskap til kompetansemodellen	25
4.1.4	Overordnet vurdering av kompetansemodellen	26
4.2	Spisskompetansemiljøene	29
4.2.1	Kjennskap til spisskompetansemiljøene	29
4.2.2	Vurdering av kunnskap og tilgjengelighet	31

4.2.3	Vurdering av kvalitet	34
4.2.4	Vurdering av relevans og behov	35
4.3	Ressursmiljøene	40
4.3.1	Kjennskap til ressursmiljøene	40
4.3.2	Vurdering av kunnskap og tilgjengelighet	42
4.3.3	Kontakthypighet fra ansatte til ressursmiljøene	43
4.3.4	Vurdering av mengden opplæring fra ressursmiljøene	44
4.3.5	Vurdering av kvalitet	45
4.4	Kompetansebehov	47
4.4.1	Overordnede behov for kompetanse	47
4.4.2	Behov for nye spisskompetansemiljøer	49
4.5	Avsluttende betraktninger	51
5.	Delrapport 2) Prosessmekling	52
5.1	Erfaring med prosessmekling	53
5.2	Erfaring med ulike elementer i prosessmekling	53
5.3	Opplæring i prosessmekling	55
5.4	Vurdering av prosessmeklingens støtte- og nytteverdi	56
5.4.1	Resultater for undergrupper på generelle påstander om prosessmekling	59
5.5	Bruk av to meklere	63
5.6	Bruk av individuelle samtaler	65
5.7	Bruk av barnesamtaler	67
5.7.1	Forutsetninger og barrierer for gjennomføring av barnesamtaler	67
5.8	Bruk av minikurs	69
5.9	Vurdering av differensiering i forkant av mekling	71
5.10	Avsluttende betraktninger	72

Sammendrag

Delrapport 1)

Kartlegging av kompetansebehov og erfaring med kompetansemodellen i familieverntjenesten og statlig barnevern

Kompetansemodellen består av en faglig organisering på flere nivåer, hvor man har etablert spisskompetansemiljøer (SKMer) og ressursmiljøer (RMer) på prioriterte områder. Rapportens første del handler om hvordan ansatte og ledere i barnevernet og familievernet forholder seg til denne modellen og hvilke behov de har. Rapporten tar først for seg de ansattes vurderinger av kompetansemodellen overordnet. Deretter undersøkes kjennskap til og vurdering av de ulike SKMene og RMene. Til slutt presenteres resultater av de ansattes kompetansebehov knyttet til de etablerte miljøene, og hvorvidt det eksisterer behov som ikke dekkes av dagens kompetansemodell. Innsikten er innhentet gjennom en kvantitativ undersøkelse blant ansatte og ledere i familievernet og statlig barnevern, etterfulgt av 18 dybdeintervjuer i målgruppen.

Kompetansemodellen overordnet

Overordnet kjennskap til kompetansemodellen varierer. Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at en tredjedel i barnevernet og familievernet vurderer å ha (ganske eller svært) god kjennskap til kompetansemodellen (36 %), samtidig som det også er en tredjedel som svarer at de har verken god eller dårlig kjennskap (34 %), og en fjerdedel som har (litt eller svært) dårlig kjennskap (23 %) til modellen. Resultatene viser at kjennskapen til kompetansemodellen er noe høyere blant dem som jobber i familievernet, enn i barnevernet. Kjennskapen er også høyere blant ledere, enn blant ansatte. De kvalitative intervjuene viser at det er varierende kjennskap til spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene. Flere er usikre på organiseringen av kompetansemodellen. Det vil si hvilke spisskompetansemiljøer og ressursmiljøer som finnes, og om miljøet de kjenner til er et spisskompetansemiljø eller ressursmiljø.

Et flertall i undersøkelsen mener at kompetansemodellen fungerer godt. 3 av 4 (77 %) mener at spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene har styrket deres ferdigheter. Et stort flertall mener også at miljøene gir trygghet for dem i deres arbeid (74 %) og at modellen er et riktig grep for å gi gode tjenester tilpasset brukernes behov (70 %). Rundt halvparten er enige i at miljøene har gjort at de er mer oppmerksomme på brukernes behov, og at modellen er tilpasset deres faktiske behov. Ansatte og ledere ved barnevernsinstitusjoner er gjennomgående mer positive, sammenlignet med fra familievernet og ved sentre for familie og barn. Disse resultatene gjenspeiler også mange av funnene i AFI-undersøkelsen fra 2018, som også viste at mange mente at modellen var et riktig grep for å styrke kvalitet og kompetanseheving.

Kjennskap til og vurdering av spisskompetansemiljøene (SKMene)

Kjennskap til SKMene varierer etter hvor i familievernet eller barnevernet man jobber. SKMene varierer i størrelse, mandat og nedslagsfelt, som påvirker resultatene. Selv om *totalresultatene* (gjennomsnittet) kan gi et bilde av «lav» eller «høy» kjennskap, vil resultatene likevel være svært ulike for de ulike enhetene i sektorene – hvor man har best kjennskap til de miljøene som arbeidsfeltet har en tilknytning til. Eksempelvis

er andelen som kjenner til SKM for fosterhjem lavt totalt sett – men alle som jobber med fosterhjem kjenner godt til denne SKMen, som de har en tilknytning til.

8 av 10 i Familievernet kjenner (svært eller ganske) godt til SKMene «Vold og høykonflikt» (82 %). Deretter følger «Barn og unge i familievernet» (65 %) og «Foreldreoppfølging etter omsorgsovertakelse» (43%). Færrest kjenner til spisskompetansemiljøet «Foreldrestøtte og forebygging» (27 %). Statlig eide familiekontorer kjenner bedre til «Barn og unge i familievernet» (69 %), mens kirkelig eide familievernkontorer kjenner bedre til «Foreldreoppfølging etter omsorgsovertakelse» (53 %).

Det er stor variasjon i kjennskap til de ulike SKMene i barnevernet. Som nevnt, er dette påvirket av hvor i barnevernssektoren de jobber. Overordnet har 8 av 10 har (svært eller ganske) god kjennskap til «Opplæring i trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner» (79 %). «Endringsarbeid i omsorgsinstitusjoner. 4 av 10 har kjennskap til «Endringsarbeid i omsorgsinstitusjoner» (41 %) og behandling for ungdom (37 %). Kjennskapen er noe lavere for «Akuttarbeid i beredskapshjem og institusjon» (23 %), «Sped- og småbarn i risiko for omsorgssvikt» (11 %) og «Opplæring av fosterforeldre» (6 %, utgjør også færre respondenter). Nesten halvparten svarer at de to sistnevnte er fullstendig ukjent. Hvilken type enhet de jobber ved har stor betydning for kjennskapen. Eksempelvis kjenner ansatte ved akuttinstitusjoner bedre til «Akuttarbeid i beredskapshjem og institusjon» (66 %), mens ansatte ved Senter for familie og barn kjenner bedre til «Sped- og småbarn i risiko for omsorgssvikt» (84 %).

Funn fra spørreundersøkelsen viser at de ulike spisskompetansemiljøene oppleves som relevante i varierende grad. I familievernet er SKMene «Vold og høykonflikt», samt «Barn og unge i familievernet» mest relevante (hhv. 87 % og 84 %). 2 av 3 vurderer «Foreldrestøtte og forebygging» som svært eller ganske relevant (67 %). «Foreldreoppfølging etter omsorgsovertakelse» vurderes som mindre relevant, da halvparten (51 %) svarer at dette spisskompetansemiljøet kun er litt relevant i deres daglige arbeid.

I barnevernet er det spisskompetansemiljøet «Opplæring i trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner» som vurderes som mest relevant (91 %). Deretter følger «Behandling for ungdom» (69 %), «Endringsarbeid i omsorgssituasjoner» (63 %) og «Akuttarbeid i beredskapshjem og institusjon» (49 %). Kun 14 % og 6 % av de ansatte mener «Sped- og småbarn i risiko for omsorgssvikt» og «Opplæring av fosterforeldre» er relevante i deres daglige arbeid.

De overordnede funnene fra de kvalitative intervjuene viser at flere av informantene både i barnevern og familievern opplever spisskompetansemiljøene som relevante for deres arbeid og at kvaliteten er god.

Nytten av SKMene er derimot betinget av rammene på arbeidsplassen, og at det legges til rette for implementering, øving og erfaringsutveksling lokalt. Selv om informantene overordnet er fornøyd med SKMene er det variasjon i funnene fra det kvalitative materialet. Det er også noe ulik oppfatning av SKMene sett i forhold til hverandre. Samtidig er de ulike SKMene organisert ulikt, som gjør det vanskelig å si noe generelt om tilbudene. Likevel peker informantene overordnet på at det er viktig for kvaliteten på tilbudene at SKMene er relevante, tilgjengelige og praksisnære.

Et flertall i undersøkelsen er fornøyd med kvaliteten i opplegget til spisskompetansemiljøene. 7 av 10 er (helt eller delvis) enig i at opplæringen setter dem i bedre stand til å ivareta barn og familiers behov (73 %). 6 av 10 er fornøyd med opplegget SKMene har for opplæring (60 %). Litt over halvparten opplever at de dekker deres faglige behov (55 %). Det er imidlertid delte meninger i om opplæringen fra SKMene er for tidkrevende, med omtrent like mange som er enige og uenige i dette (hhv. 29 % og 31 %).

Når det gjelder synlighet og tilgjengelighet, forteller 2 av 3 at de er kjent med arbeidet SKMene gjør (69 %), og at det er tydelig hvilke områder de jobber med (66 %). Derimot er det noe mer delte meninger når det gjelder kjennskap til konkrete opplæringstilbud. På den ene siden er rett under halvparten (46 %) enig i at de har kjennskap til SKMenes tilbud, mens på den andre er en fjerdedel (25 %) uenig i dette.

De kvalitative intervjuene viser at informantene som allerede har kjennskap og kontakt med spisskompetansemiljøene opplever dem som tilgjengelige. Samtidig oppleves spørsmålet om tilgjengelighet som lite relevant for mange, enten fordi de opplever at det er noen andre sitt ansvar å ha kontakt, eller at de er usikre på om de kan ta direkte kontakt. Flere peker på at spisskompetansemiljøene med fordel kunne vært synligere. Noen av informantene viser til at de kjenner til de tilbudene som gjøres kjent via kontaktpersoner, men er usikre på hva spisskompetansemiljøene kan kontaktes for utover dette.

Kjennskap til og vurdering av ressursmiljøene (RMene)

Et av kartleggingens viktigste funn er at kjennskapen til ressursmiljøene er gjennomgående lavere, sammenlignet med spisskompetansemiljøene. Dette gjelder både for familievernet og barnevernet. En viktig bakgrunn for resultatene er at ikke alle ansatte har som oppgave å kjenne til ressursmiljøene. Enkelte steder er det kun en kontaktperson eller en som har ansvar for hver enhet som har kontakt med ressursmiljøene. Påvirker resultatene.

Overordnet oppleves ressursmiljøene som noe mindre tilgjengelige enn spisskompetansemiljøene, og det er ikke like klart hva ressursmiljøene gjør. Fire av 10 er enig i at det er tydelig hvordan man skal komme i kontakt med ressursmiljøene (40 %), men det er også en fjerdedel som er uenig i dette (26 %). 37 % er enig i at ressursmiljøene er tilgjengelige når man trenger dem, men det er også en høy andel som har svart «vet ikke» på dette (29 %). Ansattes arbeidssted har mye å si for hvor tilgjengelige de opplever ressursmiljøene. Ansatte ved barnevernsinstitusjoner er mer enige i påstandene, mens andelen for hhv. ansatte ved familievernet og sentre for familie og barn er noe lavere.

I familievernet er det flest som har (svært eller ganske) god kjennskap til ressursmiljøet tilknyttet «Vold og høykonflikt» (61 %). 38 % kjenner godt til ressursmiljøet for «Foreldreoppfølging etter omsorgsovertakelse», mens 35 % kjenner godt til «Barn og unge i familievernet». Kun 17 % oppgir å kjenne godt til «Foreldrestøtte og forebygging», mens 32 % aldri har hørt om dette.

I barnevernet er det flest som kjenner godt til ressursmiljøet «Opplæring i trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner» (66 %). Det er færre som kjenner godt til ressursmiljøene tilknyttet «Endringsarbeid i omsorgssituasjoner (27 %)\", «Behandling for ungdom» (22 %) og «Akuttarbeid i beredskapshjem og institusjon» (15 %). De færreste kjenner til ressursmiljøene for «Sped- og småbarn i risiko for omsorgssvikt» (4 %) og «Opplæring av fosterforeldre» (3 %).

37 % tar aldri kontakt med sine regionale ressursmiljøer dersom de lurer på noe. Kun 7 % kontakter ressursmiljøene ukentlig. 18 % kontakter miljøene månedlig, og 8 % kontakter dem minimum en gang i halvåret. 17 % kontakter ressursmiljøene årlig eller sjeldnere. Ansatte i barnevernsinstitusjoner kontakter ressursmiljøene litt oftere, sammenlignet med familievernet og sentre for familie og barn.

Det er delte meninger blant de ansatte om de opplever å få for mye, akkurat passe eller for lite veiledning. 28 % svarer at de opplever å få akkurat passe mengde veiledning fra ressursmiljøene, mens 29 % svarer at de får for lite veiledning. Det er kun 3 % som svarer at de får for mye veiledning.

4 av 10 er enig i at veiledningen fra ressursmiljøene er motiverende og pedagogisk (41 %), eller opplever å få god hjelp fra ressursmiljøene (39 %). Samtidig er kun 30 % enige i at ressursmiljøene har tilstrekkelig tid til veiledning. Det er en betydelig andel som har svart «vet ikke» for de ulike påstandene. Dette kan skyldes at mange ansatte ikke kjenner til eller har opplevd å få veiledning fra ressursmiljøene.

En begrenset kjennskap til ressursmiljøene gjenspeiles også i de kvalitative intervjuene i både barnevernet og familievernet. Det kan være med å forklare hvorfor det er en stor «vet-ikke»-andel på mange av spørsmålene om kvaliteten på ressursmiljøene i undersøkelsen. Igjen er informantene usikre på skillet mellom SKMene og RMene, og uttrykker at det er utydelig hvem ressursmiljøene er og hvilken funksjon de har.

Enkelte av informantene stiller spørsmål ved om det er behov for ressursmiljøene. Noen forteller at de oftere tar kontakt med kontaktpersonene på kontoret, enn å henvises til ressursmiljøene. De trekker frem at det ekstra nivået kan gjøre det mer krevende å implementere, samt at det kan være enklere å ha direkte kontakt med spisskompetansemiljøene siden de opplever at nyansene og detaljene forsvinner for hvert ledd. På den andre siden oppleves ressursmiljøene for enkelte som mer synlige og tilgjengelige enn spisskompetansemiljøene, siden de ofte er tettere på kontorene geografisk og at de har mer jevnlig kontakt.

Kompetansebehov og kompetansehevingstiltak

Et flertall av de ansatte i barnevernet og familievernet har behov for mer kompetanseheving på de fleste av spisskompetanseområdene. Det største kunnskapsbehovet i barnevernet er innen «Behandling for ungdom», der to tredjedeler (70 %) har svart at de i stor eller noen grad ønsker mer kunnskap om dette. Deretter følger «Endringsarbeid i omsorgsinstitusjoner» (62 %), «Trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner» (54 %) og «Akuttarbeid i beredskapshjem og institusjon» (49 %). I familievernet er det flest som har behov for kompetanseheving innen «Høykonflikt» (75 %), etterfulgt av «Vold» (68 %) og «Barn og unge» (72 %).

Kompetanseheving er viktig for ansatte, men ikke alle opplever at de har tid til å prioritere det i hverdagen. 9 av 10 ansatte har deltatt på en eller flere typer kompetansehevingstiltak det siste året (88 %). Andelen som ikke har deltatt på noen form for kompetanseheving er høyere i barnevernet (12 %), sammenlignet med familievernet (4 %). Det er viktig med ulike former for kompetansehevingstiltak, og at opplæring tilrettelegges både som digitale ressurser og fysiske kurs. Likevel er det litt over halvparten (52 %) som opplever at de ikke har nok tid i hverdagen til å prioritere kompetanseheving, og andelen er gjennomsnittlig høyere ved akuttinstitusjoner (60 %) og Sentre for familie og barn (51 %).

3 av 10 savner spisskompetansemiljøer på ett eller flere fagområder (29 %). Like mange svarer at de ikke savner flere spisskompetansemiljøer, mens 42 % svarer at de ikke vet. Behovet for flere SKMer er høyere i familievernet, sammenlignet med barnevernsinstitusjoner. Flere av informantene fra familievernet opplever et kompetansebehov innen familie- og parterapi. Dette bygger opp under funnene fra spørreundersøkelsen hvor respondentene uttrykker at nettopp familie- og parterapi er et fagområde hvor man savner et spisskompetansemiljø. Informantene fra barnevernet forteller i intervjuene at de har et kompetansebehov på blant annet rus og psykisk helse. Psykisk helse og rus er noe som ansatte i spørreundersøkelsen også uttrykker er fagområder det er behov for spisskompetansemiljø på.

Delrapport 2)

Erfaringer med og vurdering av prosessmekling i familieverntjenesten

Det er i dag obligatorisk med en time mekling etter samlivsbrudd for alle foreldre med felles barn under 16 år. Det samme gjelder for foreldre som ikke blir enige om foreldreansvar, bosted og samvær og som vil bringe saken inn for retten. Dette følger av henholdsvis ekteskapsloven § 26 og barneloven § 51. Formålet med meklingen er å bli enige om en skriftlig avtale som er til barnets beste, og som tar for seg foreldreansvar, fast bosted og samvær.

Prosessmekling er en ordning som innebærer at meklingsaker differensieres for å kunne gi mer målrettet hjelp. Prosessmekling har som formål å hjelpe foreldre å komme fram til en avtale om foreldreansvar, bosted og samvær som er til det beste for barnet. Målet er å tilrettelegge for en prosess som går over tid for de som trenger det mest. Demping av foreldrekonflikter og bedring av foreldreferdigheter er sentralt ved denne modellen. Denne rapporten har som formål å kartlegge hvordan ansatte og ledere i familieverntjenesten vurderer prosessmekling, og om det er en nyttig tilnærming for å dekke foreldrenes behov i saker med høy konflikt. Rapporten tar for seg vurdering av prosessmekling overordnet, samt erfaring og vurdering av prosessmeklingens ulike elementer (fellessamtaler, individuelle samtaler, barnesamtaler og minikurs). Avslutningsvis ser vi på hvordan man vurderer differensieringen som er i forkant av meklingen. Innsikten er innhentet gjennom en kvantitativ undersøkelse blant ansatte og ledere ved statlige og kirkelige familievernkontorer (n=300), samt 8 dybdeintervjuer med utvalgte ansatte og ledere i familievernet.

Erfaringer med prosessmekling og modellens ulike elementer

Majoriteten av ansatte og ledere i familievernet har erfaring med prosessmekling. Hele 9 av 10 svarer at de har brukt prosessmekling i sitt arbeid (93 %). De som har svart «Nei» har i hovedsak sagt at det skyldes at de ikke jobber med mekling. Resultatene viser tydelig at majoriteten benytter fellestimer som en del av prosessmeklingsforløpet enten hver gang eller annenhver gang (98 %), etterfulgt av avslutning/evaluering (64 %), individuelle timer (48 %) og barnesamtaler (46 %). Minikurs er det elementet som blir anvendt minst og benyttes oftest «av og til» (56 %).

Prosessmeklingens støtte- og nytteverdi

Både de kvantitative og kvalitative resultatene viser høy tilfredshet med prosessmekling som tilnærming og de ulike verktøyene det gir. De kvalitative intervjuene viser at mange er fornøyd med strukturen prosessmeklingens forløp har, som både gir forutsigbarhet og en ramme rundt meklingen som er lett å formidle til brukerne. Samtidig gir prosessmekling en dynamisk fleksibilitet i de ulike elementene man kan benytte, og anvendes som en «verktøykasse» man kan hente elementer fra, avhengig av situasjon og behov.

Prosessmekling gir en økt trygghet i arbeidet, og i møte med foreldre og barn. Flertallet i undersøkelsen mener at prosessmekling gir en god ramme og gode rutiner i høykonfliktsaker, er nyttige verktøy ovenfor foreldre og barn og gjør dem faglig tryggere i utøvelsen av arbeidet. Rundt 8 av 10 har sagt at de er helt eller delvis enige i samtlige av disse påstandene.

Prosessmekling gir mulighet for nødvendig tilpasning i hver enkelt sak og er riktig grep for å sikre god mekling i høykonfliktsaker for mange, hvor 8 av 10 er helt eller delvis enig i disse to påstandene.

3 av 4 mener at prosessmekling bidrar til at foreldre gjennomfører flere timer med mekling enn det som er obligatorisk (76 %). Av disse er det over en fjerdedel (28 %) som er helt enig i at foreldrene gjennomfører flere timer. 3 av 4 er enig i at prosessmekling hjelper foreldrene til å finne gode løsninger til det beste for barna eller at det oppleves som nyttig i høykonfliktsaker (hhv. 75 % og 75 %). En litt lavere andel er enig i at prosessmekling er lett å få foreldrene til å være med på, samt at det reduserer behovet for å ta saker videre til retten (hhv. 59 % og 57 %). De kvalitative intervjuene gjenspeiler undersøkelsens resultater om at prosessmekling bidrar til å gi klientene en bedre prosess enn tidligere, og motiverer dem til å stå i en prosess.

Majoriteten mener at bruk av to meklere er nyttig og gir en trygghet i arbeidet, men at det er delte meninger når det gjelder hvor ressurskrevende det er i praksis og hvorvidt det alltid er hensiktsmessig.

Altså er det for de to sistnevnte både en betydelig andel som er enig og uenig i disse, som er knyttet til den praktiske gjennomføringen og tilpasningen. De kvalitative intervjuene understøtter også at to meklere er et positivt fortrinn, som både er nyttig og gir trygghet for meklere, men også gir en bedre dynamikk i meklingen.

Vurdering av ulike elementer i prosessmeklingsmodellen

Individuelle samtaler er et viktig element i prosessmekling, og 9 av 10 er enig i at det er et nyttig verktøy i høykonfliktsaker (91 %) og at det bidrar til å avdekke vold, rus, psykiske lidelser eller andre alvorlige hendelser (88 %). Det er imidlertid noe varierende meninger når det gjelder hvorvidt det bør benyttes i alle meklingssaker og hvor krevende det er å få til i praksis. Dybdeintervjuene viser også blandede erfaringer med individuelle samtaler, hvor noen forteller at det gir en spesiell anledning til å snakke dypere om ting og gir mekleren bedre forståelse for enkeltindivider og deres behov, som er viktig for å tilpasse meklingen. På den andre siden er det enkelte som ser større nytte og verdi av fellessamtaler, også fordi det er viktig at begge parter er til stede og får kjennskap til refleksjonene som kan komme frem i individuelle samtaler.

Det er bred enighet om at barnesamtaler er et nyttig og relevant verktøy i prosessmekling, både for å innhente barnas perspektiver (91 %) og at det bidrar til bedre ivaretagelse av barna (81 %). Dybdeintervjuene gjenspeiler dette, og informantene forteller at barnesamtaler er nyttig verktøy for å hjelpe foreldrene å løfte blikket for barnets behov.

Barnesamtaler kan samtidig være belastende barna, og det er viktig å gjøre en vurdering i hver enkelt sak. Samlet sett svarer litt over halvparten at de er (delvis eller helt) enig i at barnesamtaler kan være vanskelig å gjennomføre i praksis (56 %). De som har svart at de er enige eller er verken enig eller uenig i at barnesamtaler kan være vanskelig, oppgir at det ofte skyldes at det kan være vanskelig å få samtykke fra en eller begge foreldre (80 %) eller at foreldrene ønsker ikke at barnet skal delta (79 %). 6 av 10 oppgir at det også kan være at barnet selv ikke ønsker å delta (59 %).

Minikurs benyttes sjeldnere enn de andre elementene i modellen. Det fremstår som at det ikke nødvendigvis er innholdet i kurset som er en barriere, men heller formatet, tilgjengeligheten og kapasiteten som setter begrensninger. 7 av 10 er (helt eller delvis) enige i at det er vanskelig å rekruttere foreldre (71 %), og at det ville blitt mer brukt av foreldre hvis det også var et digitalt tilbud (69 %). Det er noe delte meninger om hvor nyttige verktøy minikurs er i mekling med høy konflikt, da 58 % er enige i dette, mens 20 % er uenige. I dybdeintervjuene fortelles det at minikurs brukes i begrenset grad, og man opplever at det er få påmeldte. Likevel så opplever flere minikurs som nyttig, blant dem som har arrangert dette. De fleste ønsker at minikurs skal bli et digitalt tilbud, og tror at dette vil senke terskelen for deltakelse.

Kapasitet eller praktiske forutsetninger kan også være barriere til hvorfor minikurs kan være vanskelig å gjennomføre i praksis. Halvparten er enige i at minikurs er ressurskrevende å få til i praksis (48 %). Samtidig er også nesten en tredjedel som er uenig i dette (33 %). Det kan tyde på lokale variasjoner, som kan være avhengig av tilgjengelige ressurser og kapasitet.

Vurdering av differensiering i forkant av mekling

Majoriteten vurderer differensieringen som stort sett passende for de sakene de får. 85 % mener at differensieringen i forkant stemmer med deres opplevelse av konflikten til foreldrene i stor eller noen grad.

Differensieringen har gunstige fordeler, fordi det legger til rette for at man kan utforme et opplegg som er spesielt utformet etter foreldrenes situasjon og konfliktnivå. 8 av 10 mener at differensieringen gir større muligheter til å avdekke risiko for vold, rus eller psykiske vansker, i stor eller noen grad.

Det er delte meninger i om differensieringen fører til at man har flere individuelle samtaler i meklingen. Halvparten mener at det gjør dette i stor eller noen grad (54 %), mens en tredjedel mener det enten gjør det i liten grad eller ikke i det hele tatt (34 %).

2. Innledning

2.1 Formålet med kartleggingen

Rambøll Management Consulting har på oppdrag for **Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (heretter Bufdir)** gjennomført en kartlegging av erfaringer med kompetansemodellen i familievernet og statlig barnevern, samt erfaringer med prosessmekling i familievernet. Således har den overordnede kartleggingen to separate temaer, og rapporten er derfor delt inn i to deler. Overordnet kan formålet med kartleggingen oppsummeres i to følgende punkter:

- ✓ Kartlegge hvordan *kompetansemodellen* fungerer i et terapeut/miljøarbeider- og enhetslederperspektiv, i lys hva som er hensikten med modellen og hva som er mandatet til spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene. Kartleggingen vektlegger særlig hvorvidt disse miljøene er tilpasset behovene i familievernet og det statlige barnevernet.
- ✓ Kartlegge hvordan ledere og terapeuter opplever at *prosessmekling* som metode fungerer i familievernet (især høykonfliktsaker) og utforske eventuelle behov for endring av dagens struktur.

Rapporten er har en tematisk avgrensning, der hovedformålet er å se på kjennskap, vurdering av relevans og behov fra et overordnet nivå. Resultatene tar for seg gjennomsnitt og korrelasjoner (multivariate analyser) av dette, og ikke mulige kausale sammenhenger og årsaker til hvorfor kjennskapen er slik den er. Prosjektet har heller ikke hatt som formål å se på mandatene til SKMene eller hvordan miljøene er strukturert og jobber.

2.2 Bakgrunn for oppdraget

Ansvaret for det statlige barne- og familievernet er underlagt Bufetat, som selv er underlagt Bufdir. Familie- og barnevernet skal begge bidra til at barn og unge får trygge oppvekstsvilkår, men har ulike tilnærminger. Familievernet tilbyr veiledning, rådgivning og meklings tjenester, og er et lavterskeltilbud for familier og par hvor det foreligger vansker, konflikter eller kriser.¹ Barnevernets hovedoppgave er å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid.² Det er et uttalt mål for Bufetat å gi barn, ungdom og familier kvalitetstilbud til riktig tid, og samtidig sikre effektiv ressursbruk og god samhandling med samarbeidspartnere.

Direktoratet har det overordnede ansvaret for den faglige og administrative ledelsen av etaten, og setter premissene for den faglige utviklingen. Bufdir har på bakgrunn av dette også ansvar for å gjennomføre utredninger og kartlegginger, og utarbeide forslag til den videre retningen for fagutviklingen i etatene. Kartleggingen av erfaringer med og vurderinger av kompetansemodellen (herunder SKMer og RMer) og prosessmekling er derfor et viktig steg i å få en god oversikt over hvordan praksisen fungerer, og hvilke behov man har på tvers av mange enheter på nasjonalt nivå. Resultatene skal gi et kunnskapsgrunnlag for videre arbeid og eventuell justering av eksisterende praksis og/eller utforming av nye satsningsområder.

¹ Bufdir (2022) «Samlivsbrudd og skilsmisse». Tilgjengelig via: <https://www.bufdir.no/familie/samlivsbrudd/>

² Bufdir (2021) «Slik jobber barnevernet». Tilgjengelig via: https://www2.bufdir.no/Barnevern/Om_barnevernet/Om_barnevernet/

2.2.1 Kompetansemodellen

Det har over flere år blitt pekt på et behov for en generell kompetanseheving i familie- og barnevernet.³ Kompetansemodellen er et virkemiddel for å fremme systematisk fagutvikling og kompetanseheving i tjenestene. Konkret består kompetansemodellen av en faglig organisering på flere nivåer, hvor man har etablert spisskompetanser (SKMer) og ressursmiljøer (RMer) på prioriterte områder.

Spisskompetansemiljøene (SKMene) har ansvar for implementering, opplæring, kvalitetssikring og veiledning av en faglig standardisert praksis i etaten. Det er fire SKMer er knyttet til familievernet og seks SKMer er knyttet til barnevernet. Spisskompetansemiljøene bistår direktoratet med erfaringsbasert kunnskap i utviklingen og gjennomføringen av fagutviklingsplaner og digitale veiledere på sine områder. Et viktig prinsipp i kompetansemodellen har vært å forankre spisskompetansemiljøene ute i tjenesten. SKMene har derfor blitt plassert ute i konkrete enheter, dette gjelder både i familievernet og barnevernet.

Bufdir har faglig ansvar for arbeidet i spisskompetansemiljøene, mens Bufetat har ansvar for styringen. Alle styringsdokumentene blir vedtatt av Bufdirs direktør. I sin funksjon som etatstyrer skal direktoratet være det organet som oppretter spisskompetansemiljøet, gir faglig styring og utvikler mål og styringsparametere for feltet. Det er regionene som har ansvar for styring, samordning og evaluering av spisskompetansemiljøet og kompetansemodellen innen egen region. Styringsansvaret ligger i den regionen som spisskompetansemiljøene er lokalisert. Regionledelsen skal styre hvordan spisskompetansemiljøet løser sine oppdrag, sikre kvalitet og at spisskompetansemiljøet har rett kompetanse.⁴

Ressursmiljøene (RMene) er organisert under spisskompetansemiljøene på regionalt nivå. De regionale ressursmiljøer har en veiledningsfunksjon overfor familievernkantorene og de statlige barnevernstjenestene i sin region. Kompetansemodellen er organisert slik at det skal være et ressursmiljø for i hver region på hvert enkelt spisskompetansefelt. Det imidlertid ikke alle ansatte som har som oppgave å ha kontakt med ressursmiljøet eller ressurspersonen. Generalistkontorer (alle kantorene) skal gi bistand til brukerne i kliniske saker og mekling. Ressursmiljøene skal drive praksisveiledning i enkeltsaker og bidra til å fremme beste praksis på tvers av generalistkantorene i regionen.⁵ De har dermed et viktig ansvar for praksisveiledning, kompetanseoverføring og koordinering av regional kompetanse.

Tidligere evalueringer av kompetansemodellen finner at modellen har bidratt til å styrke kapasiteten for kompetanseheving og fagutvikling i tjenestene.^{6,7,8} Hovedvekten av de ansatte oppfatter kompetansemodellen som riktig grep for styrke kvalitet og kompetanseheving, samt som en forbedring sammenlignet med tidligere virkemidler. Lederne var enda mer positive enn de ansatte. Samtidig tyder evalueringene på at det er potensiale for bedre forankring av det faglige arbeidet i tjenestene.⁹ Identifiserte utfordringsområder er blant annet: tiden som går til kompetanseheving kan sette press på den ordinære driften, skepsis mot tiltakende styring og standardisering knyttet til produksjon og effektivitet i styringslinjen, samt at modellen i begrenset grad er kjent i tjenestene. Funnene peker også mot et forbedringspotensial knyttet til oppslutning om og opplevelse av relevans av SKM-områdene.

³ Grünfeld et al. (2020). Institusjonstilbudet i barnevernet. Menon Economics.

⁴ NOU (2019). «En styrket familieverntjeneste». Tilgjengelig via: <https://www.nhri.no/wp-content/uploads/2019/12/NOU-2019-20-En-styrkets-familietjeneste-2019.pdf>

⁵ Reichborn-Kjennerud, K., Underthun, A., Legard, S. B., & Ellingsen, D. (2018) Kompetansemodellen i Bufetat: En underveisevaluering av styrker og utfordringer, samt anbefalinger for veien videre. Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet.

⁶ Ibid (2018)

⁷ Rosten, M. G., Øverli, I. T., Gundersen, T. (2020) Truffet av volden: Familievernets arbeid med vold i nære relasjoner. Velferdsforskningsinstituttet NOVA.

⁸ Grünfeld et al. (2020). Institusjonstilbudet i barnevernet. Menon Economics.

⁹ Ibid (2018)

2.2.2 Prosessmekling

Prosessmekling er en metode som benyttes i konfliktfylte meklingsprosesser i familieverntjenesten. Det er Barne-, ungdoms- og familieetaten (Bufetat) som har ansvaret for at det finnes et kvalifisert meklingsapparat, og at dette er dimensjonert etter behovet. Modellen er utviklet av tjenesten over tid, og er utviklet for å gi foreldre med et høyt konfliktnivå et tilpasset tilbud.

Målet med differensiert meklingsprosesser er å kunne gi et mer tilpasset tilbud til foreldre og barn i meklingsprosessen. Når foreldre bestiller meklingsprosesser blir de stilt spørsmål som vil grovsortere dem til henholdsvis A, B, C - meklingsprosesser eller risikosak (C!) Grovsorteringen gir en indikasjon på hvilken situasjon familien er i og hvilket tilbud som passer best for dem. A og B meklingsprosesser handler ofte om nye samlivsbrudd. I A-sakene er foreldrene stort sett enige om foreldreansvar, bosted og samvær. I B-sakene er det noe uenighet, konflikten har vart i kortere tid og det er noen utfordringer i foreldresamarbeidet. I C-saker har foreldrene et høyt konfliktnivå som har vart over tid og de vurderer å bringe saken inn for retten.

Prosessmekling er derfor spesielt utviklet for foreldre i C-løp. Prosessmeklingstilbudet er bygd opp som et forløp, med flere trinn og elementer gjennom prosessen, og er særlig tilrettelagt for å involvere barna på en trygg måte i prosessen. Modellen er en systematisk tilnærming til meklingsprosessen, og gir en tydelig struktur og oppbygning bestående av flere faglige komponenter. Det innebærer at foreldrene tilbys et lengre forløp som omfatter ulike elementer, slik som individuelle samtaler med mekler, et to-timers minikurs om foreldrekonflikt, barnesamtaler, og avslutningssamtaler.^{10 11}

Selve meklingsstilbudet blir basert på foreldrenes konfliktnivå etter kartleggingen ved inntak, og tar utgangspunkt i det forløpet som best møter deres behov for veiledning og bistand. Dette skal også bidra til å styre ressursbruken på en bedre måte. For eksempel kan kontoret sette inn to meklere i de konfliktfylte sakene. I tillegg har tjenesten med denne modellen mulighet til å bruke terapeutiske grep i meklingsrommet, og tilpasse meklingsprosessen til om det er krise i familien eller mer vedvarende konflikt som er hovedutfordringen.¹²

Hovedmålet med Bufdirs prosjekt *Differensiering og digitalisering av meklingsprosessen* var å utvikle det faglige innholdet i meklingsstilbudet og standardisere meklingsstilbudet i familieverntjenesten.¹³ Modellen ble utviklet for å styrke meklingsstilbudet, men også ved å presentere meklingsprosessen som en prosess var håpet at flere foreldre ville møte til samtaler utover den obligatoriske timen. NOU 2019:20 viste til Bufdir-statistikk om at det differensierte meklingsforløpet hadde økt gjennomsnittlig tidsbruk i meklingsprosesser fra 1,73 i 2015 til 2,5 timer i 2017.¹⁴

Prosessmekling skal bidra til at flere foreldre kommer fram til gode avtaler for seg og barna, og at flere foreldre får hjelp til å bedre samarbeidet.¹⁵ Den differensierte meklingsprosessen skal møte familienes ulike behov ved at meklingsprosesser ble tilpasset konfliktnivået i familien, og legges til rette for flere avtaler gjennom meklingsprosesser.

Videre var det en målsetting å sikre at barnets behov og rett til å bli hørt, ble ivarettatt. Det var også et mål å utvikle digitale løsninger for å søke å forbedre og effektivisere hjelpen og kommunikasjonen med brukerne. Målet er å hjelpe foreldrene til å dempe sine konflikter, høre og ta hensyn til barnas behov og ønsker, og deretter bistå foreldrene med å komme fram til bosteds- og samværsordninger som er gode for barna

¹⁰ Dittman, S., Larsen, L. og Holt, T. (2019). «Foreldre underrapporterer om konflikter og utfordringer i forkant av meklingsprosesser». Tidsskrift for norsk psykologforening. DOI <https://doi.org/10.52734/3WfR437s>. Tilgjengelig via: <https://psykologtidsskriftet.no/vitenskapelig-artikkel-originalartikkel/2021/08/foreldre-underrapporterer-om-konflikter-og>

¹¹ Årsrapport 2020. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.

¹² NOU (2019). «En styrket familieverntjeneste». Tilgjengelig via: <https://www.nhri.no/wp-content/uploads/2019/12/NOU-2019-20-En-styrkets-familietjeneste-2019.pdf>.

¹³ Ibid (2019)

¹⁴ Ibid (2019).

¹⁵ Ibid (2019)

3. Analytisk og metodisk tilnærming

3.1 Analytisk tilnærming

Basert på oppdragsgivers behovsbeskrivelse identifiserte vi tre sentrale analysetemaer, med tilhørende problemstillinger (Figur 1). Analysetemaene har et tredelt undersøkelsesfokus, med henholdsvis et *deskriptivt* (beskrivelse av kompetansebehov og dagens situasjon), *vrderende* (erfaringer med og vurderinger av kompetansemodellen og prosessmeklingsmodellen) og *konstruktivt* (forutsetninger, barrierer og forbedringspunkter) undersøkelsesformål. Prosjektet har justert de konkrete problemstillingene og spørsmålene underveis i prosjektets forløp, etter avklaringer og i tråd med oppdragsgivers kunnskapsbehov.

Prosjektets overordnede undersøkelsesmål beskrives i det følgende.

Figur 1. Analysetemaer for kartleggingen



Analysetema 1

Beskrivelse av kompetansebehov og dagens situasjon

I det første analysetemaet var formålet å innhente kunnskap om hvilke behov kompetansemodellen og prosessmeklingsmodellen er ment å dekke, samt erfaring med faglig utvikling og opplæringstilbud. For det første, var det viktig å kartlegge grunnleggende kjennskap til spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene. For det andre, var det viktig å kartlegge omfanget av ulike kompetansebehov på de ulike spisskompetansemiljøfeltene, samt innhente beskrivelser av hvordan terapeuter/miljøarbeidere og ledere opplever eget behov for kompetanseheving. Det var viktig å få et innblikk i dagens situasjon når det gjelder behov for kompetanse, og eventuelle begrunnelser hvorfor man har disse behovene. For prosessmekling var det spesielt viktig å undersøke om man har fått tilstrekkelig opplæring i prosessmekling, og om man har eventuelle kompetansebehov i meklingsforløpene, spesielt hvilke behov og utfordringer terapeuter og ledere opplever i meklingsprosesser preget av høykonflikt.

Følgende problemstillinger var førende for datainnsamlingen:

Kompetansemodellen:

- ❖ Hvor god kjennskap har man til de ulike spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene?
- ❖ Hva er kompetansebehovet til terapeuter/miljøarbeidere og enhetsledere i familievern og statlig barnevern?
- ❖ Hvilke behov for kompetanse er det innen de ulike sektorene, på de ulike spisskompetansemiljøfeltene?
- ❖ Hvor mange har deltatt i kompetansehevingstiltak det siste året?

Prosessmeklingsmodellen:

- ❖ Hvor mange har fått opplæring i prosessmekling?
- ❖ Hvilke utfordringer og kompetansebehov har terapeuter og ledere i meklingsprosesser preget av høykonflikt?

Analyssetema 2

Erfaringer med og vurderinger av kompetansemodellen og prosessmeklingsmodellen

Det andre analyssetemaet dreier seg om en nærmere vurdering av *hvorvidt de to modellene møter behovet som eksisterer i tjenestene*, både med hensyn til kompetanseutvikling og organisering/struktur. For kompetansemodellens del innhentet vi kunnskap om områdene hvor det er behov for kompetanseheving dekkes godt nok av dagens *spisskompetansemiljø*, og i hvilken grad disse oppleves som relevante. Videre så vi på samarbeidet mellom aktørene i modellen. Dette analyssetemaet spisse fokuset på hvorvidt modellene møter behovet i barnevernet og familievernet.

For prosessmekling var det spesielt viktig å få et nøkkeltall på omfanget som anvender prosessmekling i sitt arbeid og forløpets ulike elementer. Det var viktig å undersøke om modellen svarer på behovene som preger meklingsprosesser med høykonflikt. Vi undersøkte hvorvidt strukturen på og de faglige komponentene i prosessmeklingsmodellen oppleves som relevante og nyttige, samt om den er fleksibel nok til å tilpasses klientenes situasjon og behov. Her undersøkte vi blant annet erfaringer med bruk av to meklere. Videre innhentet vi innsikt om terapeuter og enhetsledere opplever at modellen bidrar til at flere saker blir løst og til at flere kommer frem til gode avtaler for seg og barna. Følgende problemstillinger var førende for datainnsamlingen:

Kompetansemodellen:

- ❖ I hvilken grad dekker spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene behovet i tjenestene?
- ❖ I hvilken grad bidrar kompetansemodellen (SKMene og RMene) til å styrke kompetansen og arbeidet i tjenestene?
- ❖ Hvor synlige og tilgjengelige oppleves SKMene og RMene å være i tjenestene?
- ❖ Hvor relevante og nyttige opplever man at de ulike SKMene og RMene er?
- ❖ Savner man spisskompetansemiljø på ett eller flere områder?

Prosessmeklingsmodellen:

- ❖ Hvilke erfaringer har terapeuter og enhetsledere med prosessmekling?
- ❖ Hvilken oppfatning og erfaring har terapeuter og enhetsledere med hvert av elementene som inngår i prosessmekling (herunder fellessamtale, individuelle samtaler, barnesamtaler, minikurs)?
- ❖ Hvorvidt opplever terapeuter og enhetsledere at prosessmekling gir større nytte og bedre resultater?
- ❖ Hvilken oppfatning og erfaring har terapeuter og enhetsledere med å være to meklere?
- ❖ Hvorvidt gir differensiering i forkant bedre kvalitet i meklingen?

Analyssetema 3

Forutsetninger, barrierer og forbedringspunkter

Det tredje analyssetemaet så nærmere på *utfordringsbildet* og hvordan man kan tilpasse modellene inn mot fremtidig arbeid. Vi undersøkte hvilke forutsetninger som ligger til grunn for at modellene skal fungere hensiktsmessig, samt identifisere eventuelle barrierer. Vi undersøkte hvilke ønsker og behov terapeuter/miljøarbeidere og enhetsledere har med hensyn til eventuell tilpasning av de to modellene. Basert på dette har vi analysert hvorvidt det er behov for endring av dagens struktur. Dette analyssetemaet var sentralt for å kunne utarbeide et kunnskapsgrunnlag som gjør at Bufdir kan nyttiggjøre seg av og bruke funnene og resultatene i praksis. Følgende problemstillinger var førende for datainnsamlingen:

Kompetansemodellen:

- ❖ Hvordan kan kompetansehevingstilbudet og kompetansemodellen bedre tilpasses behovene?
- ❖ Foreligger det noen barrierer mot å ta i bruk det eksisterende tilbudet, eventuelt hvilke?
- ❖ Foreligger det noen barrierer mot god samhandling mellom aktørene i modellen, eventuelt hvilke?
- ❖ Hvilke spisskompetansemiljøer og ressursmiljøer bør styrkes og/eller tilgjengeliggjøres?
- ❖ Hvilke gode eksempler og rutiner ser vi i utøvelsen av kompetansemodellen?

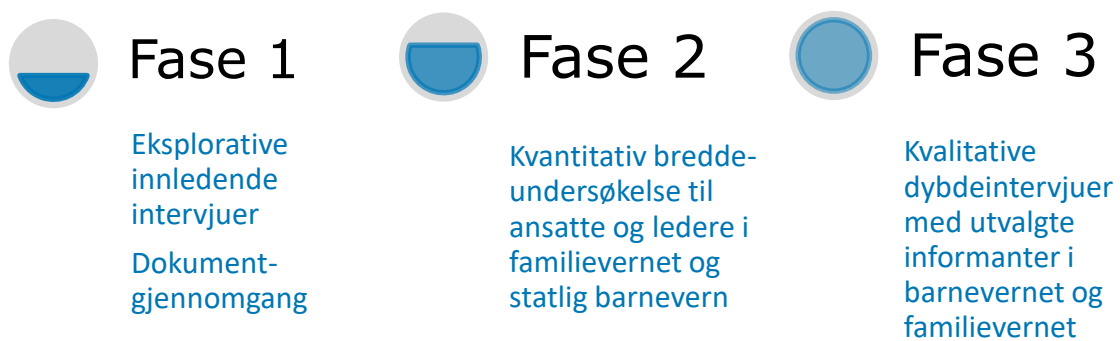
Prosessmeklingsmodellen:

- ❖ Hvordan kan dagens struktur bedre tilpasses behovene til terapeuter og familier i høykonflikt?
- ❖ Foreligger det noen barrierer mot å gjennomføre prosessmekling, eventuelt hvilke?
- ❖ Foreligger det noen barrierer mot å være to meklere, eventuelt hvilke?

3.2 Metodisk tilnærming

Kartleggingen har hatt et undersøkelsesdesign bestående av triangulerende metoder for å innhente både bredde- og dybdekunnskap. Prosjektet har hatt en *abduktiv tilnærming*, med en prosessuell dialektikk mellom teori og empiri. Det innebærer at hver fase ble tilpasset til innsikten som ble generert i foregående fase. Overordnet bestod datainnsamlingsperioden av tre faser (Figur 2).

Figur 2. Datainnsamlingens tre faser



3.2.1 Fase 1: Innledende intervjuer og dokumentstudier

Vi gjennomførte **fem innledende intervjuer** for å få en dypere forståelse av kompetansemodellens og prosessmeklingsmodellens innretning og utvikling. Intervjuene ble gjennomført med utvalgte ledere i Bufetat og Bufdir som hadde god kjennskap til modellene og arbeidet i tjenestene.

Et av formålene med innledende intervju var å få gode innspill til tematikker og spørsmål til videre utarbeidelse av spørreskjema, samt grunnlag for intervjuguide til dybdeintervjuer. De innledende intervjuene bidro til innsikt i tematikkens nyanserte og kompleks tematikk, som er viktig for å sikre en sensitiv og tilpasset tilnærming til videre datainnsamling og analyse.

Deretter gjennomførte vi en **dokumentgjennomgang** av eksisterende forskning og rapporter. Type dokumenter som ble inkludert i dokumentgjennomgangen var:

- ✓ Forskningsrapporter
- ✓ Eksterne utredninger og evalueringer
- ✓ NOU-er
- ✓ Forskningsartikler i vitenskapelige tidsskrifter
- ✓ Offentlig tilgjengelige plandokumenter og årsrapporter fra Bufdir og Bufetat
- ✓ Informasjonsmateriell, veiledere og statistikk på Bufdir sine nettsider

3.2.2 Fase 2: Kvantitativ datainnsamling

En kvantitativ breddeundersøkelse ble sendt ut til et bredt utvalg ansatte og ledere i familievernet og statlig barnevern. Spørreundersøkelser er en effektiv datainnsamlingsmetode fordi man raskt kan nå ut til et stort antall respondenter. Spørreundersøkelser egner seg til å gi svar på deskriptive problemstillinger, og innsamlet data kan kvantifiseres og fremstilles statistisk og oversiktlig. Datainnsamling gjennom spørreundersøkelser sikrer at man dekker variasjoner som finnes blant undersøkelsesenheter på en helt annen måte enn kvalitative undersøkelser. Dermed er potensialet for å generalisere funnene fra en spørreundersøkelse større (ytre validitet)

Mange av problemstillingene i undersøkelsesformålene omhandlet vurderinger og erfaringer som krevde omfangsdata på tvers av ulike enheter i de to sektorene, i tillegg til ulike stillingskategorier. Barnevernet består av omsorgsinstitusjoner, akuttinstitusjoner, behandlingsinstitusjoner, fosterhjemstjenesten og Familie og barn-sentrene. Familievernkontorene består av statlige og kirkelige familievernkontorer.

Til grunn for målgruppen i den kvantitative undersøkelsen var en respondentliste som ble grundig gjennomarbeidet internt og deretter oversendt fra Bufdir, bestående av kontaktinformasjon til alle i bruttoutvalget. Listen var generert fra deres interne oversikt over ansatte, bestående av e-postadresser og relevant bakgrunnsinformasjon (navn, region, type enhet, stilling, etc.). Informasjonen ble først oversendt etter signering av gjensidig databehandleravtale, for å overholde forpliktelser i tråd med GDPR.

Spørreskjemaet gjennomgikk flere runder med kvalitetssikring både internt i Rambøll og hos kunden. Skjemaet ble også pilotert i et mindre utvalg av målgruppen, for å kvalitetssikre og få eventuelle innspill til spørsmålsformuleringer. Spørreskjemaet ble programmert i Rambøll sitt eget datainnsamlingsverktøy *SurveyXact*.

Spørreundersøkelsen ble sendt ut til samtlige respondenter mandag 12. desember 2022 og var i felt omtrent seks uker. Datainnsamlingen ble fulgt opp jevnlig underveis, og alle henvendelser fra respondenter ble svart på fortløpende av Rambøll. Det ble sendt ut tre purringer til dem som ikke hadde besvart undersøkelsen med jevne mellomrom (2., 9., og 23. januar). Samtlige respondenter har derfor fått god anledning til å besvare undersøkelsen.

Totalt besvarte 1185 respondenter undersøkelsen, som utgjør en responsrate på 40 %. Det var imidlertid 462 «frafalte» respondenter, som enten hadde feilaktige epostadresser fordi de ikke lenger jobber i Bufetat, var ute i permisjon eller epostadresser som ikke tilhørte ansatte. Når vi tar høyde for frafalte respondenter, er den justerte responsraten 47 %.

Målgruppen for undersøkelsen var definert som dem som er faglig ansatt. Personer som kun har en administrativ eller kontorfaglig stilling ble ikke med i primærmålgruppen. Etter å ha besvart disse spørsmålene utgjør nettoutvalget 1044 respondenter. Responsraten for primærgruppen med justert bruttoutvalg er 42 %. Store deler av undersøkelsen er besvart av denne gruppen (om kompetansemodellen). Den avsluttende delen av spørreundersøkelsen er ment til kun ansatte og ledere i familievernet. Denne gruppen utgjør totalt 300 respondenter.

Vi har gjort nøye analyser av det totale nettoutvalget, som har god balanse på tvers av ulike undergrupper. Responsraten for de ulike undergruppene ser også ut til å gjenspeile ansattfordelingen i familievernet og barnevernet, herunder andelen som jobber i de ulike enhetene. De skjevhetene vi fant var under ti prosentpoeng, og derfor vurderes vektning som ikke nødvendig. Det er ingen grunn til å tro at det er systematiske skjevheter i utvalget når det gjelder bakgrunnsvariabler, som forsterker resultatenes validitet og reliabilitet. For mer informasjon om utvalgets sammensetning, se *Vedlegg 1*. For frafallsanalyser av utvalget, se *Vedlegg 2*.

Vi ønsker å gjøre oppmerksom på at mange av undergruppene utgjør et begrenset utvalg, som påvirker resultatene. For eksempel har ulike SKMer ulike nedslagsfelt som er rettet mot spesifikke sektorer. For eksempel SKM «Opplæring av fosterforeldre» arbeider ikke direkte ut mot fosterhjemstjenesten som helhet, men en begrenset andel av de ansatte i Bufetat. Antall respondenter som mottar tjenester fra dette miljøet utgjør derfor en lav andel av totalutvalget. Dette påvirker resultatene for kjennskapen til og relevansen av SKMet «Opplæring av fosterforeldre» når det presenteres på totalnivå. Dersom man skiller ut antall respondenter som mottar tjenester fra dette spisskompetansemiljøet, vil andelen være betydelig høyere. Derfor gjør vi oppmerksom på at spørsmål som dreier seg om de spesifikke miljøene vurderes i lys av dets størrelse, nedslagsfelt og mandat. Alle resultater er også levert i tabeller med nedbrytninger på hver enkelt sektor, og vi henviser til denne for å se detaljerte resultater for hver enkelt undergruppe.

3.2.3 Fase 3: Kvalitativ datainnsamling

Kvalitative dybdeintervjuer ble gjennomført i etterkant av den kvantitative undersøkelsen. Intervjuene ga mulighet til å stille spørsmål som kunne bidra til å besvare problemstillingene som krevde nærmere utdypning, forklaring og vurdering. Mens kvalitative spørreundersøkelser er godt egnet for å kartlegge omfang, frekvenser og variasjoner blant et stort antall enheter, er de kvalitative metodene bedre egnet til å belyse subjektive vurderinger og opplevelser.

Vi har derfor gjennomført dybdeintervjuer med ledere og ansatte i familievern og statlig barnevern. På denne måten har vi fått verdifull innsikt i ansatte og lederes kompetansebehov, samt deres erfaringer tilknyttet kompetansemodellen og prosessmeklingsmodellen. I tillegg har intervjuene i større grad utfordringer, men

også suksesskriterier og barrierer for å styrke kompetansen og lykkes med iverksetting av kompetansemodellen.

Det ble gjennomført totalt 18 dybdeintervjuer med ansatte i familievern og statlig barnevern. Av disse var 8 av informantene ansatt i familievernet, 7 i institusjon og tre ved Senter for familie og barn. Informantene fra familievernet bestod av 3 ledere og 5 ansatte, imens informantene fra barnevern bestod av 3 ledere og 7 ansatte. Gjennomsnittlig fartstid for informantene i sin stilling i barnevernet var for ledere omkring 13 år, og for ansatte omkring 10 år. I familievernet var den omkring 6 år for ledere, og 12 år for ansatte.

Informantene i de kvalitative dataene ble rekruttert gjennom spørreundersøkelsen som ble gjennomført i forkant av intervjuene. Avslutningsvis i denne undersøkelsen ble respondentene spurt om de var interessert i delta på dybdeintervju, og om de samtykke til å bli kontaktet hvis det ble aktuelt. De «ja» på dette spørsmålet oppga deretter sin e-postadresse eller telefonnummer. Av disse respondentene ble det plukket ut totalt 23 respondenter.

20 respondenter ble først plukket ut og kontaktet basert på utvalgte kriterier og analyse av innholdet i deres besvarelse i spørreundersøkelsen. Etter hvert som vi fikk frafall på intervjuer (eksempelvis at noen avlyste), så plukket vi ut tre nye informanter som passet utvalgs-kriteriene for å sikre nok intervjuer.

Dybdeintervjuene ble utført over Teams og hadde en varighet på omkring 1 time. Intervjuene ble gjennomført av en eller to konsulenter, og notater ble tatt underveis i samtalen.

Det ble utarbeidet to ulike intervjuguider for samtaler med henholdsvis familievern og barnevern. Det som hovedsakelig skilte disse fra hverandre var tilpasningen av spørsmål knyttet til de ulike spisskompetanse- og ressursmiljøer for de to tjenestene. I tillegg var det kun ledere og ansatte i familievernet som fikk spørsmål tilknyttet prosessmeklingsmodellen.

Samtlige dybdeintervjuer ble gjennomført med en semistrukturert intervjuguide med sikte på å kunne tilpasse intervju-spørsmålene etter informantenes kjennskap til temaene. Guidene hadde et utvalg forhåndsdefinerte hovedspørsmål som skulle besvares, men tillot fleksibilitet. Ettersom informantenes kjennskap gjennomgående var varierende, sikret denne strukturen bedre dynamikk og at verdifull innsikt ikke ble oversett. Konsulentene plukket her opp viktige og interessante refleksjoner, tanker og innspill underveis i intervjuene og lot informanten drøfte videre rundt disse. Samtidig sikret de at informantene reflekterte rundt spørsmål som var vesentlig for å besvare oppdragets problemstillinger.

Temaene i intervjuguiden for begge tjenestene bestod av disse kategoriene:

- ✓ Kartlegging av kompetansebehov på ønskede områder
- ✓ Erfaring med og vurdering av de respektive spisskompetansemiljøene
- ✓ Erfaring med og vurdering av ressursmiljøer
- ✓ Erfaring med prosessmeklingsarbeidet (kun for familievernet)
- ✓ Preferanser for opplæring og kompetanseheving
- ✓ Forutsetninger og barrierer
- ✓ Oppsummering

3.2.4 Databearbeiding og analytisk tilnærming

Statistisk analyse

I analysen beskrives gjennomsnittet på svarfordelingene for alle spørsmål, samt variasjoner fra gjennomsnittet. I beskrivelser av resultatet blant undergrupper (for eksempel for familievernet), er det andelen sett opp mot gjennomsnittet i totalen som man forholder seg til. Når det i analysen beskrives at en undergruppe har en høyere eller lavere andel, betyr det at gruppen sammenlignes med gjennomsnittet.

Vi ønsker å gjøre oppmerksom på at utvalgsundersøkelser alltid er beheftet med feilmarginer i analysen av de innsamlede dataene. Feilmarginen varierer med antall intervjuer og svarfordelingen på det enkelte spørsmål og beskriver usikkerheten til resultatene fra undersøkelsen. Der respondentbasen er lav, vil sannsynligheten for statistiske forskjeller være lavere. Alle signifikante variasjoner av relevans kommenteres fortløpende.

Høye eller lave variasjoner fra gjennomsnittet som er utenfor feilmarginene, er ikke statistisk signifikante og følgelig kan man ikke si med 95 prosent sikkerhet at variasjonen ikke skyldes tilfeldigheter. Ettersom denne undersøkelsen inneholder rundt 1044 observerte enheter for primærmålgruppen, er gjennomsnittsandelen beheftet med en feilmargin på +/- 1,4 – 3,2 prosentpoeng. Feilmarginer for prosentandeler i undergrupper er imidlertid større, og bør behandles med forsiktighet. Dette gjelder for eksempel spørsmålene som stilles til familievernet alene, som har en feilmargin på +/- 2,5 – 5,8 prosentpoeng. For mer informasjon over feilmarginer for ulike svarandeler og hvordan tolke resultatene, se vedlagte tabell i *Vedlegg 2*.

Nedbrytningsvariablene som har blitt anvendt i statistiske tester er henholdsvis kjønn, alder, region, rolle (ansatt/leder), fartstid (antall år i tjenesten) og type enhet for henholdsvis barnevernet (type institusjon og senter) og familievernet (statlig/kirkelig).

Kvalitativ analyse

Overordnet har dybdeintervjuene har gitt viktig innsikt i hvordan de ulike enhetene jobber, hvorfor de har de kompetansebehovene de har, samt hvilke utfordringer de møter. Rambøll har hatt en gjennomgående kvalitativ analyse som tar høyde for ulike perspektiver og mønstre i datamaterialet. Analysetilnærmingen har også tatt høyde for rekkefølgeskjevhet, hvor det har blitt skrevet enkeltanalyser etter hvert intervju. Alle intervjuene hadde en notatskriver under gjennomføring som fikk i oppgave å skrive så fort og detaljert som mulig, og analysene er basert på disse notatene.

Den kvalitative analysen har en empirinær tilnærming, hvor de viktigste funnene strømmet ut ifra informantenes egne vurderinger og refleksjoner rundt hva som er viktig å fokusere på. Således er analysen forankret i informantenes egne perspektiver. Underveis har vi foretatt flere analysemøter og analyseworkshoper for å sammenstille og diskutere resultater på tvers av intervjuere og tematikker. Vi har også drøftet enkelte resultater og foretatt avklaringer med Bufdir fortløpende. Vi har deretter foretatt tematiske analyser på tvers av datakilder, hvor de kvalitative funnene har blitt analysert i forhold til de kvantitative resultatene.

Alle informanter har gitt eksplisitt samtykke til deltakelse i intervjuer, og ble informert om deres rettigheter, herunder at deltakelse er frivillig, muligheter til å trekke seg underveis og i etterkant av intervju, at dataene blir konfidensielt behandlet i tråd med gjeldende personvernlovgivning og GDPR, at data og personopplysninger slettes etter prosjektets slutt, og at all gjengivelse av intervjudata blir anonymisert i analyse og rapport. Av hensyn til personvern holdes navn og andre identifiserende kjennetegn anonymt.

Som en leserveiledning markeres kvalitative analyser i rapporten med følgende symbol:



4. Delrapport 1) Kompetansemodellen



Kompetansemodellen består av en faglig organisering på flere nivåer, hvor man har etablert spisskompetansemiljøer (SKMer) og ressursmiljøer (RMer) på prioriterte områder. I dette kapitlet tar vi først for oss de ansattes vurderinger av egen kompetanseheving og kompetansemodellen overordnet. Deretter dykker vi ned i de to elementene kompetansemodellen består av, og redegjør for hhv. spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene. Til slutt presenterer vi kartleggingens resultater knyttet til de ansattes kompetansebehov, og hvorvidt dagens kompetansemodell virker å dekke disse.

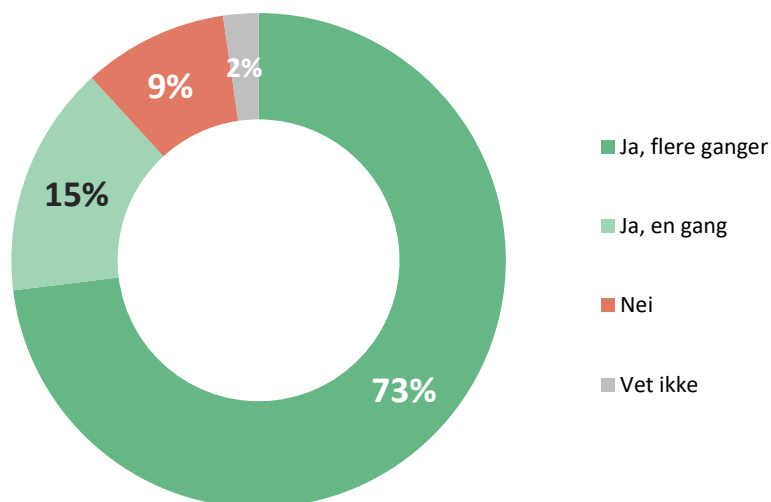
4.1 Kompetanseheving i tjenesten og kompetansemodellen

I dette kapittelet tar vi først for oss i hvilket omfang ansatte i hhv. familievernet og barnevernet gjennomfører kompetanseheving, og hva som eventuelt er årsakene til at de ikke får dette. Deretter tar vi for oss spørsmål knyttet til hvor tilgjengelige de ansatte opplever kompetansehevingstiltak i tjenesten, før vi dykker ned i hvordan de ansatte overordnet vurderer kompetansemodellen som tilsvar på deres kompetansehevingsbehov. Til slutt presenteres innsikten fra de kvalitative intervjuene.

4.1.1 Omfang av kompetanseheving

I kartleggingen har vi bedt de ansatte om å fortelle om de har deltatt på kompetansehevingstiltak det siste året (figur 3). Ansatte som rapporterte om at de ikke hadde deltatt på kompetansehevingstiltak, ble så bedt om å oppgi årsaken til dette (figur 4).

Figur 3. Har du fått noen form for opplæring, kurs, deltatt på fagdager eller deltatt i andre typer kompetansehevingstiltak det siste året? (n= 1043)



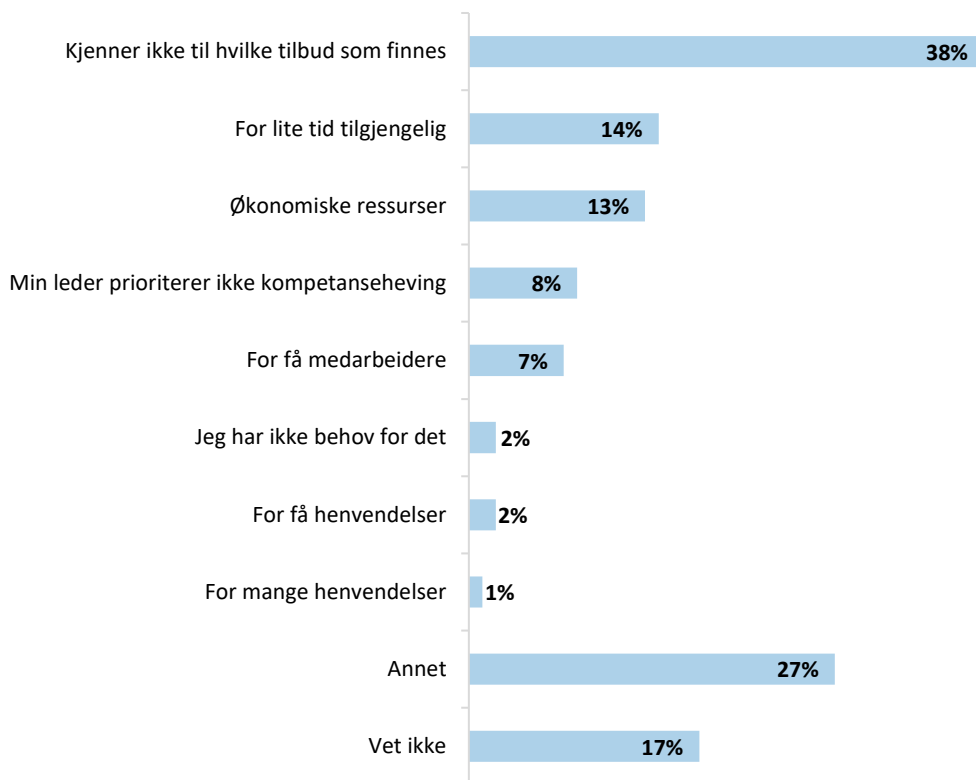
9 av 10 har deltatt på en eller flere former for kompetansehevingstiltak siste året. 3 av 4 har deltatt flere ganger. 1 av 10 svarer derimot at de ikke har fått noen form for opplæring, kurs eller andre kompetansehevingstiltak siste året.

Det er hovedsakelig ansatte i barnevernet som ikke har deltatt i kompetansehevingstiltak siste året (12 %), sammenlignet med ansatte fra familievernet (4 %). Videre ser vi at det ikke er store variasjoner i hva de ansatte svarer avhengig av alder, rolle, fartstid og region.

De ansatte som svarte nei på spørsmålet om de har deltatt i noen form for kompetansehevingstiltak siste året, ble spurt om årsaken til dette. 4 av 10 svarer at mangel på deltagelse i kompetansehevingstiltak skyldes at de ikke kjenner til hvilke tilbud for kompetanseheving som finnes.

Deretter ser vi at henholdsvis 14 % og 13 % av de ansatte svarer at dette skyldes mangel på tid og økonomiske ressurser. I underkant av halvparten svarer at de ikke vet, eller at det er andre årsaker til at de ikke har kunne delta på kompetansehevingstiltak siste året. Dette spiller videre på AFI-undersøkelsen, som også pekte på at tid var en sentral barriere for kompetansehevingstiltak lokalt (2018).

Figur 4. Du har svart at du ikke har fått noen form for opplæring, kurs, etc. det siste året. Hva skyldes dette? Flere svar mulig (Filter: Ikke fått noen form for opplæring siste året, n= 99)



Andelen på 27 % som har svart «Annet» viser til ulike begrunnelser. Mange skriver at de er nyansatte eller at de ikke har vært ansatt så lenge. Andre svarer at de ikke har fått tilbud om opplæring fordi de har helgestilling, jobber natt eller har vært i et vikariat. Enkelte skriver at de har vært borte på grunn av permisjon, sykdom eller lignende.

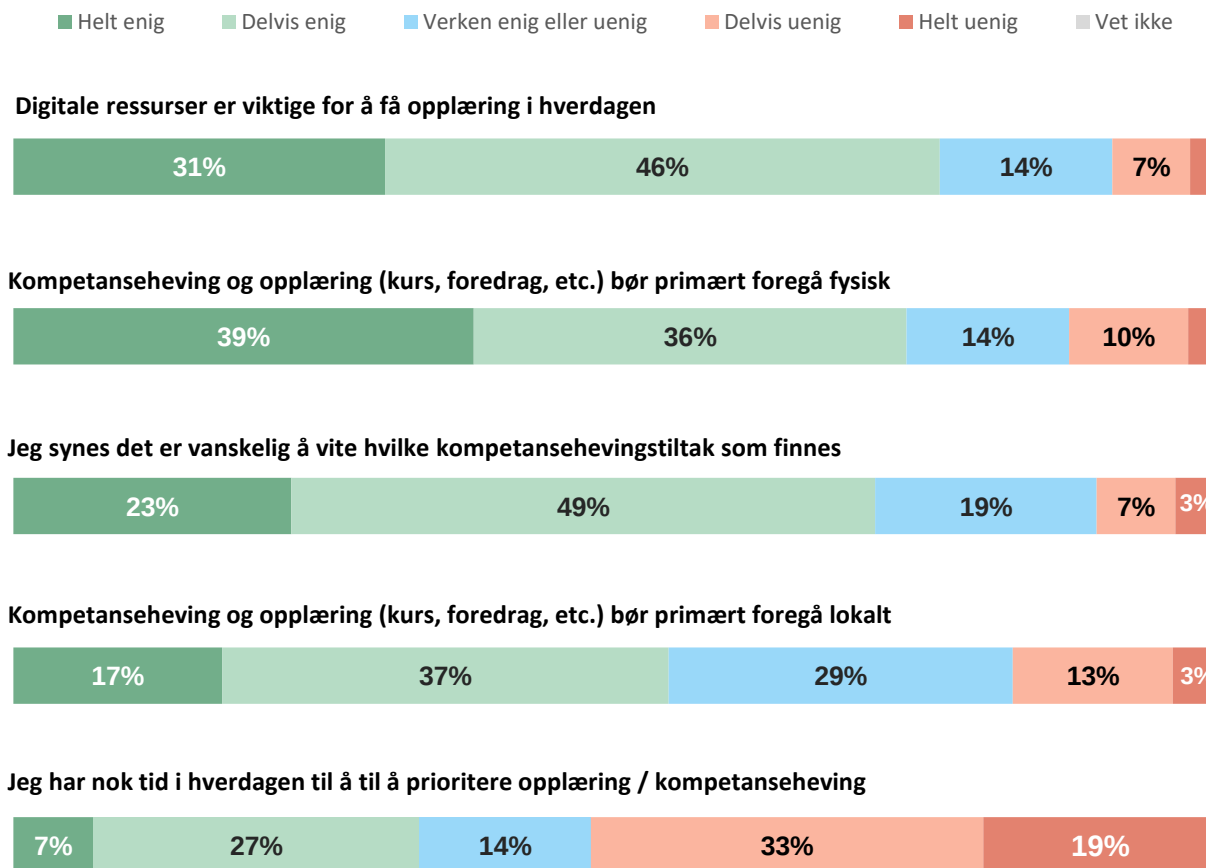


faktiske tilgjengeliggjøringen av kompetansehevingstiltak, før vi presenterer påstandene som gjelder de ansattes opplevelse av hvor tilgjengelig disse tiltakene er.

Når det gjelder formatet på organiseringen av kompetansehevingstiltak, svarer 3 av 4 at digitale ressurser for kompetanseheving er viktige for å få opplæring i hverdagen (77 % er helt eller delvis enig), jf. Figur 5. En like høy andel mener også at kompetanseheving og ulike former for opplæring i arbeidshverdagen primært bør foregå fysisk (75 %). Litt over halvparten av de ansatte er enige i at kompetanseheving og opplæring primært bør foregå lokalt (54 %).

Videre har respondentene tatt stilling til to påstander om deres opplevelse av hvor tilgjengelig kompetanseheving oppleves i arbeidshverdagen. Tre av fire svarer at de synes det er vanskelig å vite hvilke kompetansehevingstiltak som finnes (72 %). Litt over halvparten svarer at de er (helt eller delvis) uenig i at de har nok tid i hverdagen til å prioritere opplæring og kompetanseheving (52 %).

Figur 5. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om kompetanseheving i arbeidshverdagen? (n= 1037)



Resultatene varierer ut ifra respondentenes *arbeidssted*. Ansatte ved barnevernsinstitusjon og sentre for familie og barn mener oftere at digitale ressurser er viktige for å få opplæring i hverdagen (hhv. 82 % og 86 %), sammenlignet med ansatte fra familievernet (67 %). De som jobber i barnevernet er oftere enig i at det er vanskelig å vite om kompetansehevingstiltakene (75 % ved institusjon og 77 % ved sentre for familie og barn), sammenlignet med ansatte fra familievernet (64 %). Innad i familievernet, har riktignok 70 % av ansatte fra kirkelig eide kontorer sagt seg enig i påstanden, mot 61 % i statlig eide kontorer. Det er flere som er enige at de har nok tid i hverdagen til å prioritere opplæring og kompetanseheving blant dem som jobber ved sentre for familie og barn (51 %) og akuttinstitusjoner (60 %).

Vi ser også at resultatene varierer mellom *roller*, henholdsvis mellom ansatte og ledere. For det første, synes ansatte det er vanskeligere å vite hvilke kompetansehevingstiltak som finnes, hvor 74 % er helt eller delvis enig i dette. Dette er vesentlig mer enn blant ledere, der 58 % har svart at det samme. Videre viser resultatene at ledere oftere er enige i at digitale ressurser er viktige for å få opplæring i hverdagen, sammenlignet med ansatte (hhv. 92 % vs. 74 %). Selv om digitale ressurser er nyttig å ha, som mener flertallet av ansatte at kompetanseheving primært bør foregå fysisk (77 %), som er vesentlig høyere sammenlignet med ledere (59 %).

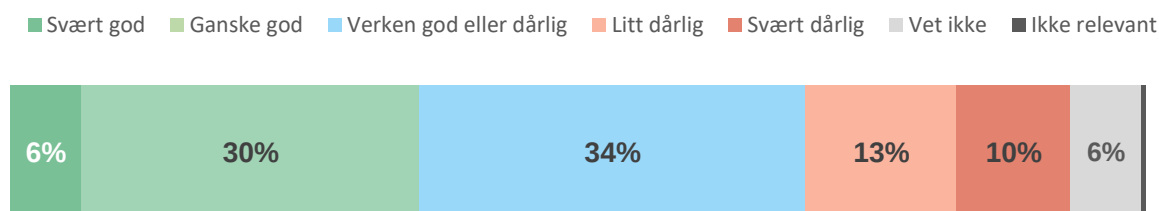
Vi ser også *aldersforskjeller* på enkelte resultater. Respondenter mellom 20-30 år og 30-40 år er mer enige i at opplæring primært bør foregå fysisk (hhv. 83 % og 80 %). Respondenter i aldersgruppen 61-70 år svarer oftere at det er vanskelig å vite hvilke kompetansehevingstiltak som finnes (63 %). Det er betydelig lavere enn for aldersgruppene 20-30 år og 31-40 år, der hhv. 83 % og 80 % svarer det samme.

4.1.3 Kjennskap til kompetansemodellen

Kompetansemodellen er Bufdirs modell for kompetanseheving. Den består av spisskompetansemiljøer og regionale ressursmiljøer, og skal svare til de ansattes behov for utforming og innhold for kompetansehevingstiltak. For å få et overblikk av hvordan de ansatte vurderer at kompetansemodellen fungerer, har vi først spurt de ansatte hvor godt de kjenner til kompetansemodellen. Deretter har vi bedt dem vurdere ulike påstander knyttet til hvor godt spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene fungerer.

Det overordnede inntrykket er at de ansattes kjennskap til kompetansemodellen varierer. I overkant av en tredjedel (36 %) vurderer at de har god kjennskap til modellen, mens en tilsvarende tredjedel (34 %) svarer at de verken har god eller dårlig kjennskap, jf. Figur 6. Om lag 1 av 4 (23 %) svarer at de har litt eller svært dårlig kjennskap til modellen.

Figur 6. Hvor god eller dårlig kjennskap har du til kompetansemodellen? (n= 1044)



Kjennskap til kompetansemodellen varierer etter *hvor de ansatte jobber*. Mens hhv. 45 % og 42 % av respondenter som jobber i familievernet og ved sentre for familie og barn svarer at de kjenner modellen godt, gjelder dette kun for 31 % av ansatte ved barnevernsinstitusjonene. Ansatte ved barnevernsinstitusjoner svarer derimot oftere at de verken har god eller dårlig kjennskap til denne (36 %).

Ansatte med lang *fartstid* kjenner bedre til kompetansemodellen, sammenlignet med ansatte med kort fartstid. Mens halvparten av ansatte med mer enn 15 år i tjenesten (49 %) har (svært eller ganske) god kjennskap, gjelder dette kun for 21 % av ansatte med inntil 2 års fartstid.

Kjennskapen er ulikt fordelt etter *stilling*. Ledere har bedre kjennskap til kompetansemodellen (64 % har svært eller ganske god), sammenlignet med øvrige ansatte (32 %).

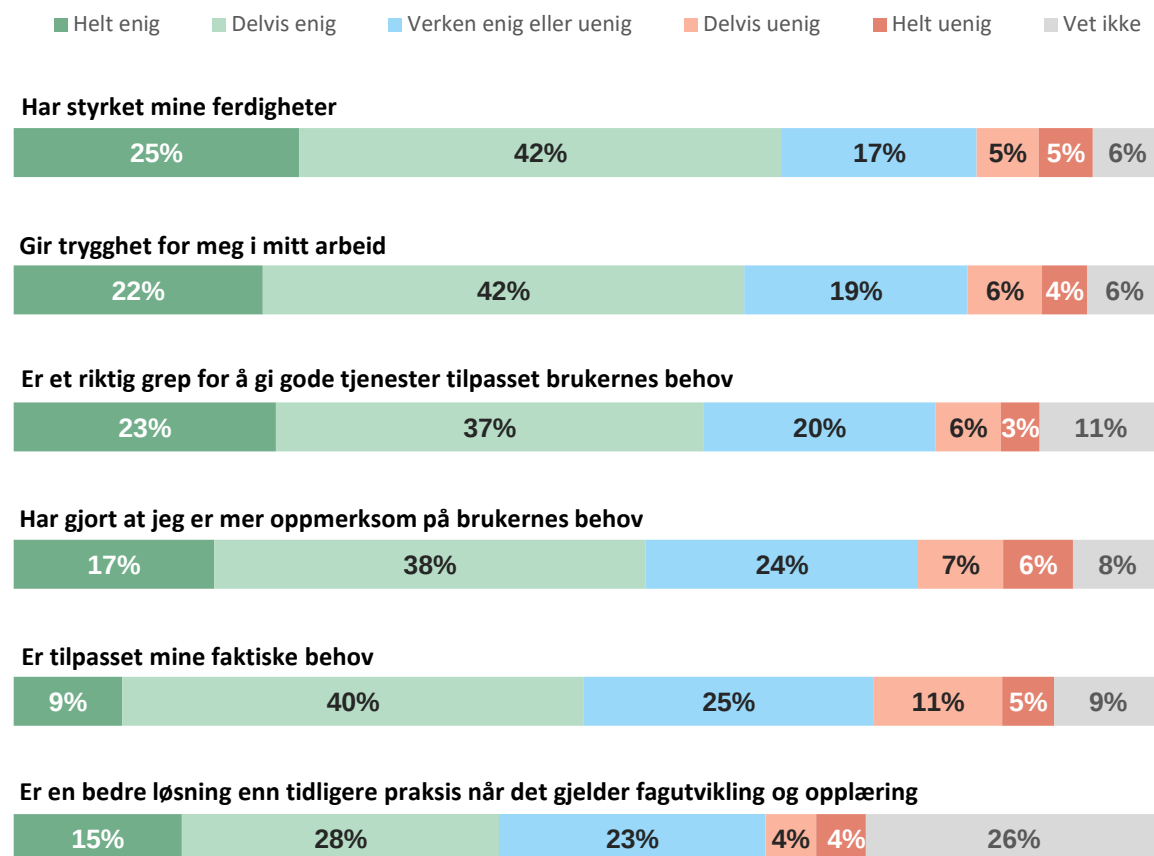
Vi ser også forskjeller i resultatene mellom *aldersgrupper*. Respondenter i aldersgruppen 61-70 år svarer oftere at de kjenner godt til kompetansemodellen (50 %). Det er også betydelig høyere enn i aldersgruppene 31-40 år og 20-30 år, der kun henholdsvis 25 % og 17 % svarer at de har god kjennskap.

4.1.4 Overordnet vurdering av kompetansemodellen

Kompetansemodellen består i korte trekk av et sett med nasjonale spisskompetansemiljøer og ulike regionale ressursmiljøer. Vi har bedt alle ansatte i statlig barnevern og i familievernet om å vurdere et sett med påstander knyttet til hvor godt kompetansemodellen overordnet fungerer.

Resultatene viser at et flertall av de ansatte vurderer at kompetansemodellen fungerer godt. 3 av 4 mener at spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene har styrket deres ferdigheter (77 %), jf. Figur 7.

Figur 7. Hvor enig eller uenig er du i at spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene ...? (n= 1037)

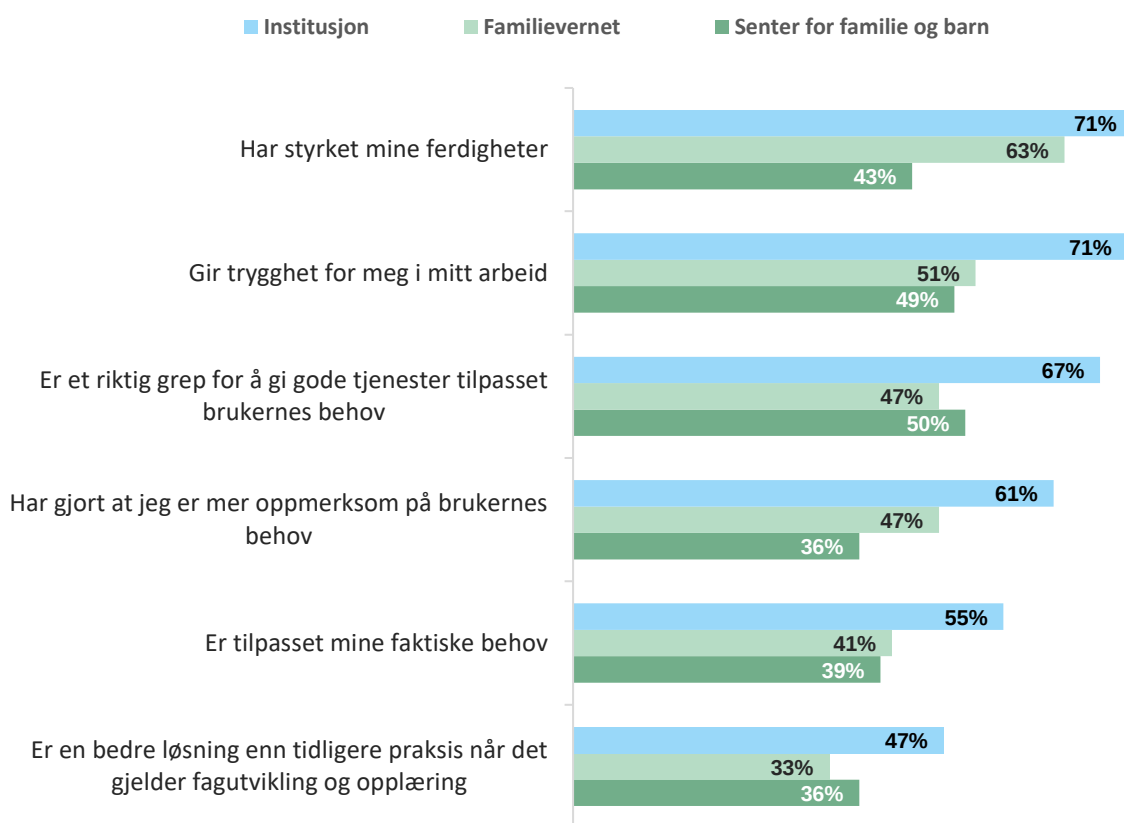


Et flertall mener også at miljøene gir trygghet for dem i deres arbeid og at modellen er et riktig grep for å gi gode tjenester tilpasset brukernes behov, hhv. 74 % og 70 prosent er enig i dette. Rundt halvparten av respondentene vurderer at miljøene har gjort at de er mer oppmerksomme på brukernes behov, og at modellen er tilpasset deres faktiske behov.

Litt over 4 av 10 er enig i at miljøene er en bedre løsning enn tidligere praksis når det gjelder fagutvikling og opplæring (43 %), mens én av fire (23 %) verken er enig eller uenig. Den betydelige andel av «vet ikke»-svar på denne påstanden er mest sannsynlig en effekt av at mange ikke er kjent med tidligere praksis.

Respondenter som jobber ved barnevernsinstitusjoner er gjennomgående mer positive i sin vurdering, sammenlignet med ansatte fra familievernet og ved sentre for familie og barn (figur 8). Tendensene i resultatene viser at andelen ved barnevernsinstitusjoner som har svart helt eller delvis enig på de ulike påstandene ligger omtrent 10-20 prosentpoeng over andelen ansatte fra familievernet og sentre for familie og barn.

Figur 8. Andelen ved de ulike arbeidsstedene som har svart helt eller delvis enig på påstander knyttet til spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene (n= 1030)



Også internt blant de ulike barnevernsinstitusjonene er det store variasjoner. Ansatte ved omsorgsinstitusjoner og institusjoner for unge med alvorlige atferdsproblemer (lav) er gjennomgående mer positive i sin vurdering av spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene, sammenlignet med ansatte fra akuttinstitusjoner, institusjoner for unge med alvorlige atferdsproblemer (høy) og rusinstitusjoner. Tendensen gjelder for samtlige påstander.

En særlig høy andel ledere er helt eller delvis enige i flere av påstandene, sammenlignet med øvrige ansatte. Dette gjelder for om spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene har styrket egne ferdigheter (81 % mot 65 %), om de gir trygghet i arbeidet (73 % mot 62 %), om de er riktig grep for å gi gode tjenester tilpasset brukernes behov (68 % mot 59 %), om de er tilpasset egne faktiske behov (66 % mot 47 %) og om det er en bedre løsning enn tidligere praksis (62 % mot 39 %).

Overordnet spiller resultatene fra kartleggingen videre på resultatene i AFI-undersøkelsen fra 2018, som viste at mange av de ansatte oppfattet kompetansemodellen bidro til å styrke kapasiteten for kompetanseheving og fagutvikling i tjenestene, var riktig grep for å styrke kvalitet og kompetanseheving, samt var en forbedring sammenlignet med tidligere virkemidler. Også den gang var det noe forbedringspotensiale når det gjaldt opplevelse av relevans på SKM-områdene, som også er gjeldende i årets undersøkelse i lys av andelene som mener det er tilpasset deres faktiske behov.



Kvalitative funn: kjennskap og vurdering

På lik linje som spørreundersøkelsen viser funnene fra de kvalitative intervjuene at det er varierende kjennskap til spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene. Noen av informantene er usikre på organiseringen av kompetansemodellen, det vil si hvilke spisskompetansemiljø og ressursmiljø som finnes, og om miljøet de kjenner til er et spisskompetansemiljø eller ressursmiljø.

Disse informantene uttrykker også usikkerhet rundt hva spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene kan bidra med, når de som ansatte kan kontakte dem, eller om kontakten kun skal skje gjennom kontaktpersoner, trenere eller ledere. Funnene går på tvers av informanter fra familievern og barnevern.

Jeg har inntrykk av at man skal kunne bruke [spisskompetansemiljøene] hvis man trenger kompetanse på områder, det ligger jo litt i navnet. Men jeg vet ikke, det kjennes så fjernt. (ansatt, omsorgsinstitusjon)

De informantene som har god kjennskap til kompetansemodellen, har ofte kjennskap til et konkret spisskompetansemiljø eller ressursmiljø relevant for deres arbeid. Noen av informantene har rollen som kontaktperson eller trener, og har derfor særlig god kjennskap til det spesifikke miljøet de har ansvar for.

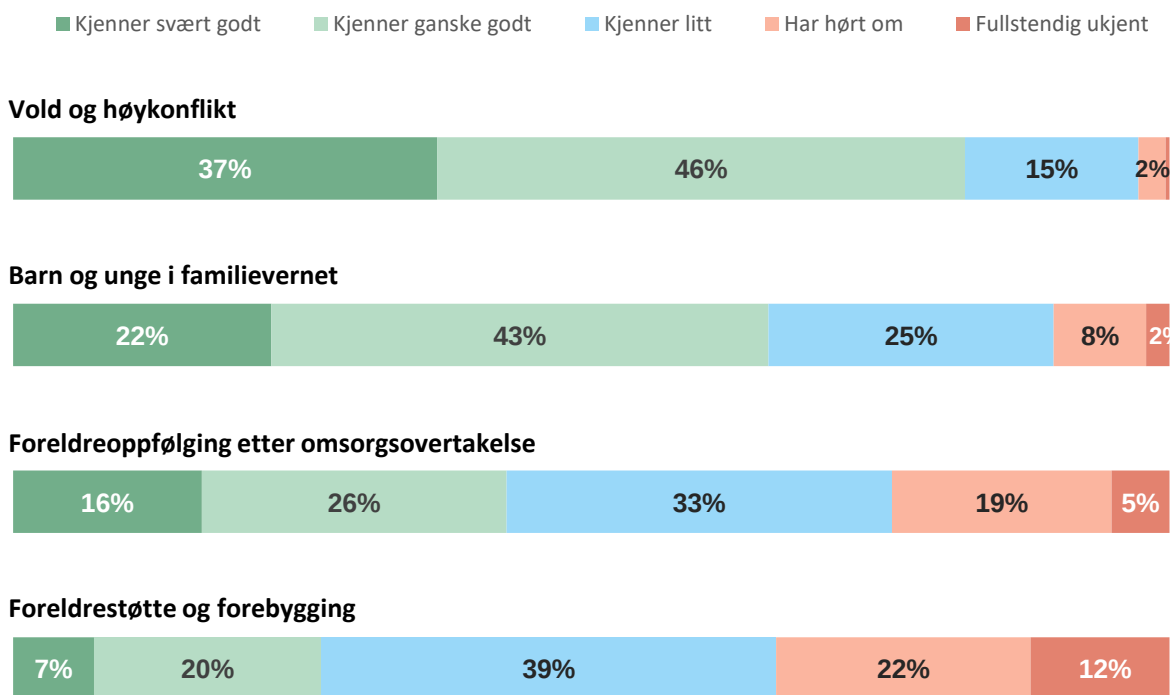
4.2 Spisskompetansemiljøene

I dette delkapitlet skal vi se nærmere på spisskompetansemiljøene. Først redegjør vi for hvor godt de ansatte kjenner til spisskompetansemiljøene, før vi tar for oss ansattes vurdering av spisskompetansemiljøenes synlighet og tilgjengelighet, samt kvaliteten på opplæringen og miljøenes opplegg. Avslutningsvis redegjør vi for miljøenes opplevde relevans. Innsikt fra dybdeintervjuene presenteres fortløpende.

4.2.1 Kjennskap til spisskompetansemiljøene

Vi har bedt de respondentene om å vurdere deres kjennskap til de nasjonale spisskompetansemiljøene (Figur 9 og 10). Familievernet har per i dag fire spisskompetansemiljøer som dekker områdene vold og høykonflikt, barn og unge i familievernet, foreldreoppfølging etter omsorgsovertakelse, og foreldrestøtte og forebygging. Barnevernet har derimot seks spisskompetansemiljøer, på områdene opplæring i trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner, endringsarbeid i omsorgssituasjoner, behandling for ungdom, akuttarbeid i beredskapshjem og institusjon, sped- og småbarn i risiko for omsorgssvikt, og opplæring av fosterforeldre.

Figur 9. Hvor godt kjenner du til følgende spisskompetansemiljøer? (Filter: *Familievernet*, n= 300)



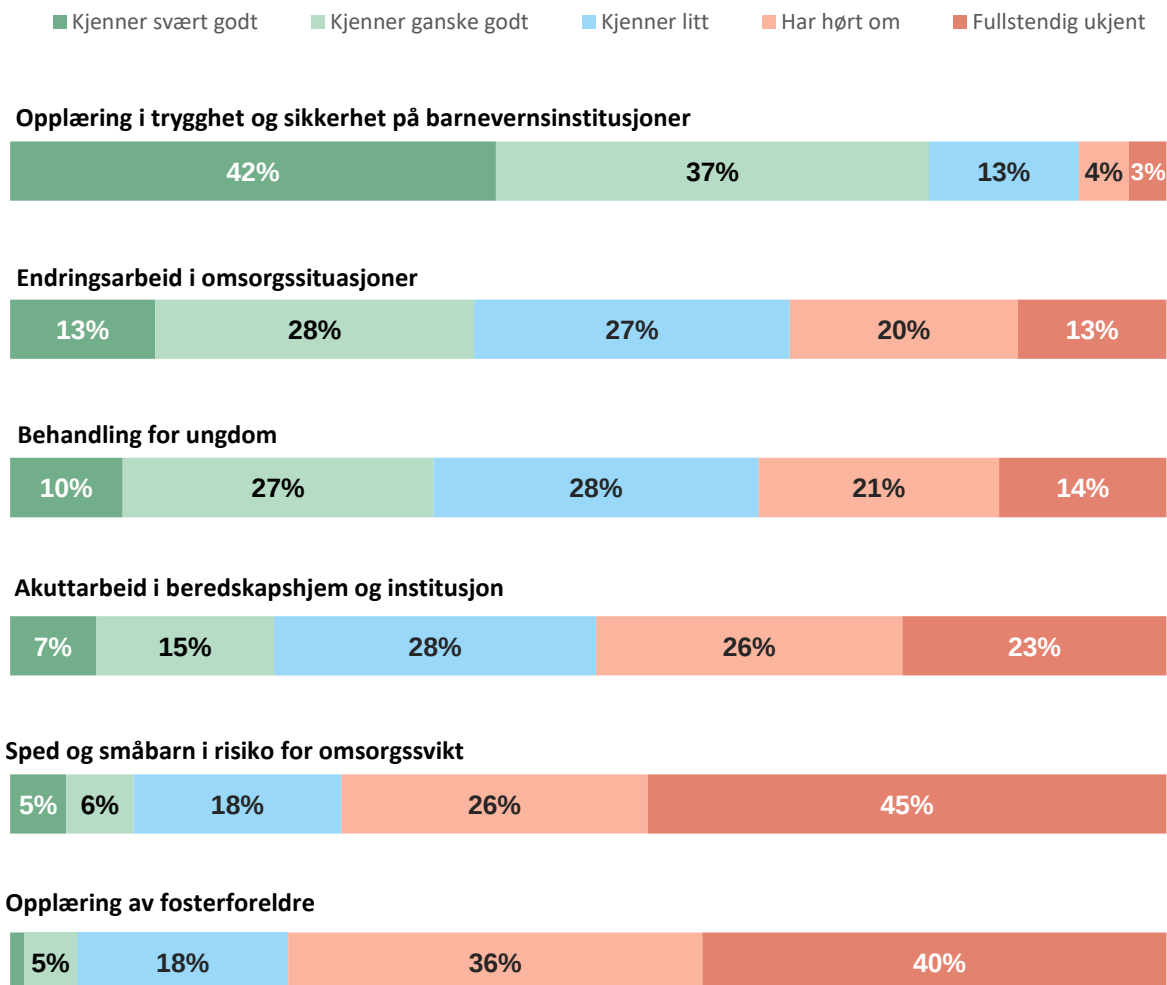
I familievernet er «Vold og høykonflikt» det spisskompetansemiljøet flest kjenner til. 8 av 10 (82 %) svarer at de kjenner svært eller ganske godt til dette. 65 % kjenner godt til «Barn og unge i familievernet», mens 43 % kjenner godt til «Foreldreoppfølging etter omsorgsovertakelse». Kun 1 av 4 (27 %) svarer at de kjenner godt til spisskompetansemiljøet for «Foreldrestøtte og forebygging».

Når vi ser på forskjeller mellom statlige eller kirkelig eide familievernkontorer, viser resultatene at en høyere andel ansatte ved statlig eide familievernkontorer kjenner godt til «Barn og unge i familievernet» (69 %), sammenlignet med totalen. Derimot er det flere ansatte ved kirkelig eide familievernkontorer som kjenner til «Foreldreoppfølging etter omsorgsovertakelse» (53 %).

Respondenter med kortere fartstid i tjenesten (inntil 2 år) har en lavere andel som kjenner (svært eller ganske) godt til «Vold og høykonflikt» (58 %), «Barn og unge i familievernet» (38 %) og «Foreldreoppfølging etter omsorgsovertakelse» (27 %).

Ledere kjenner oftere godt til «Barn og unge i familievernet» (89 %), «Foreldreoppfølging etter omsorgsovertakelse» (79 %), samt «Vold og høykonflikt» (100 %).

Figur 10. Hvor godt kjenner du til følgende spisskompetansemiljøer? (Filter: Barnevernet, n= 740)



Hvor man jobber har betydning for hvor godt - og hvilke - spisskompetansemiljøer man har kjennskap til.

De som jobber i barnevernet kjenner i størst grad til spisskompetansemiljøet for «Opplæring i trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner». 8 av 10 (79 %) svarer at de kjenner svært eller ganske godt til dette spisskompetansemiljøet. Rundt 4 av 10 ansatte kjenner godt til «Endringsarbeid i omsorgsinstitusjoner» (41 %) og «Behandling for ungdom» (37 %). Færrest har kjennskap til «Akuttarbeid i beredskapshjem og institusjon» (23 %), «Sped- og småbarn i risiko for omsorgssvikt» (11 %) og «Opplæring av fosterforeldre» (6 %). For nesten halvparten er de to sistnevnte spisskompetansemiljøene fullstendig ukjente (45 % og 40 %).

Respondenter som jobber ved akuttinstitusjoner, kjenner oftere til «Akuttarbeid i beredskapshjem og institusjon» (66 %). Ansatte ved institusjoner for unge med alvorlige atferdsproblemer kjenner bedre til miljøene for «Behandling av ungdom» (68 %) og «Opplæring i trygghet og sikker på barnevernsinstitusjoner»

(93 %). Ansatte ved omsorgsinstitusjoner kjenner på sin side bedre til spisskompetansemiljøene «Opplæring i trygghet og sikkerhet» (90 %) og «Endringsarbeid i omsorgsinstitusjoner» (90 %).

Som nevnt har de ulike SKMene sitt nedslagsfelt, og hva som er lav eller høy kjennskap må ses ut ifra den enkelte konteksten. Selv om den gjennomsnittlige andelen som kjenner til enkelte SKMer er lav, så er likevel andelen som kjenner til miljøet i det nedslagsfeltet som SKMen har høy. Dette ser vi får både «Sped- og småbarn i risiko» og «Opplæring av fosterforeldre», hvor andelen respondenter er lav og SKMen har et nokså smalt eller spisset nedslagsfelt. 8 av 10 som jobber ved sentre for familie og barn kjenner godt til spisskompetansemiljøet for sped- og småbarn i risiko for omsorgssvikt (84 %), og samtlige av de ansatte fra fosterhjemstjenesten kjenner godt til miljøet for opplæring av fosterforeldre (100 %). Den lave andelen av totalen som kjenner godt til disse SKMene er sannsynligvis et resultat av at ansatte fra disse to gruppene utgjør en liten del av det samlede respondentgrunnlaget.

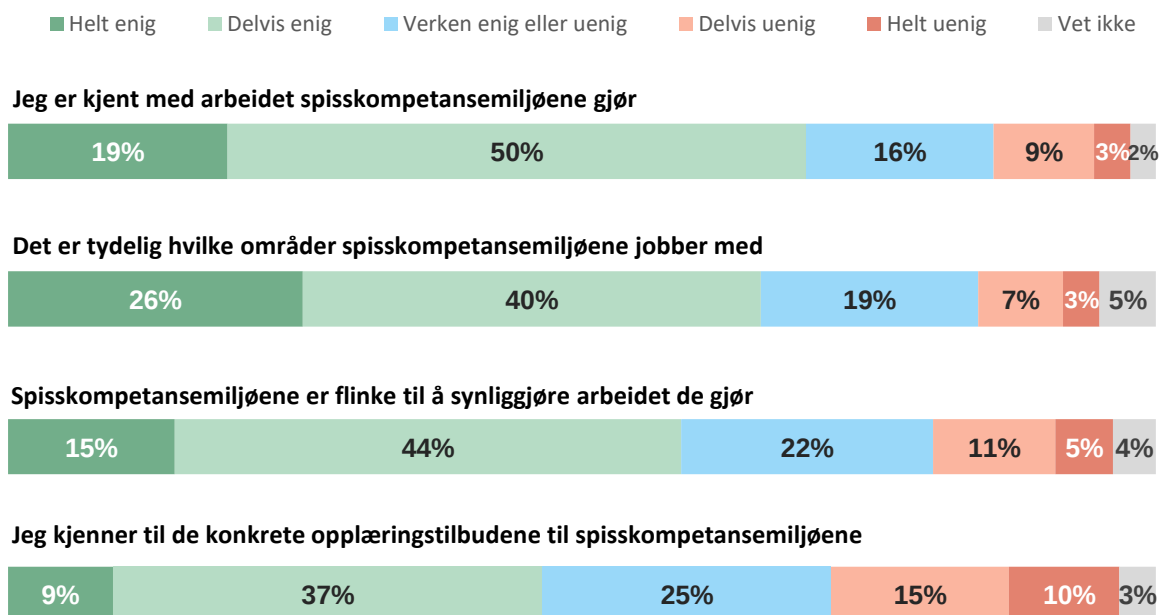
4.2.2 Vurdering av kunnskap og tilgjengelighet

Spisskompetansemiljøene bør oppfattes som tilgjengelige blant de ansatte. For at dette skal være tilfelle, må de ansatte blant annet vite hva spisskompetansemiljøene gjør, kjenne arbeidet deres og vite hvem de skal kontakte. Vi har bedt de ansatte ta stilling til ulike påstander som vurderer om spisskompetansemiljøene oppfattes som synlige og tilgjengelige (figur 11). Vi er klar over at en samlet vurdering av SKMene vil kunne være vanskelig, fordi de ansattes vurderinger kan variere på tvers av de ulike spisskompetansemiljøene. På tross av dette, tror vi likevel at resultatene er egnet til å gi et bilde av hvordan spisskompetansemiljøene oppfattes av en samlet ansattgruppe.

Når det gjelder opplevelsen av synlighet og tilgjengelighet, forteller 2 av 3 respondenter at de er kjent med arbeidet spisskompetansemiljøene gjør (69 %), og synes det er tydelig hvilke områder spisskompetansemiljøene jobber med (66 %). 6 av 10 er enig i at spisskompetansemiljøene er flinke til å synliggjøre arbeidet de gjør (59 %).

Respondentene er derimot noe mer delt i sin vurdering av hvor godt de kjenner til de konkrete opplæringstilbudene til spisskompetansemiljøene. Mens i underkant av halvparten (46 %) svarer seg helt eller delvis enig, er én av fire verken enig eller uenig, mens én av fire (25 %) er delvis eller helt uenig.

Figur 11. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander? (n= 1040)

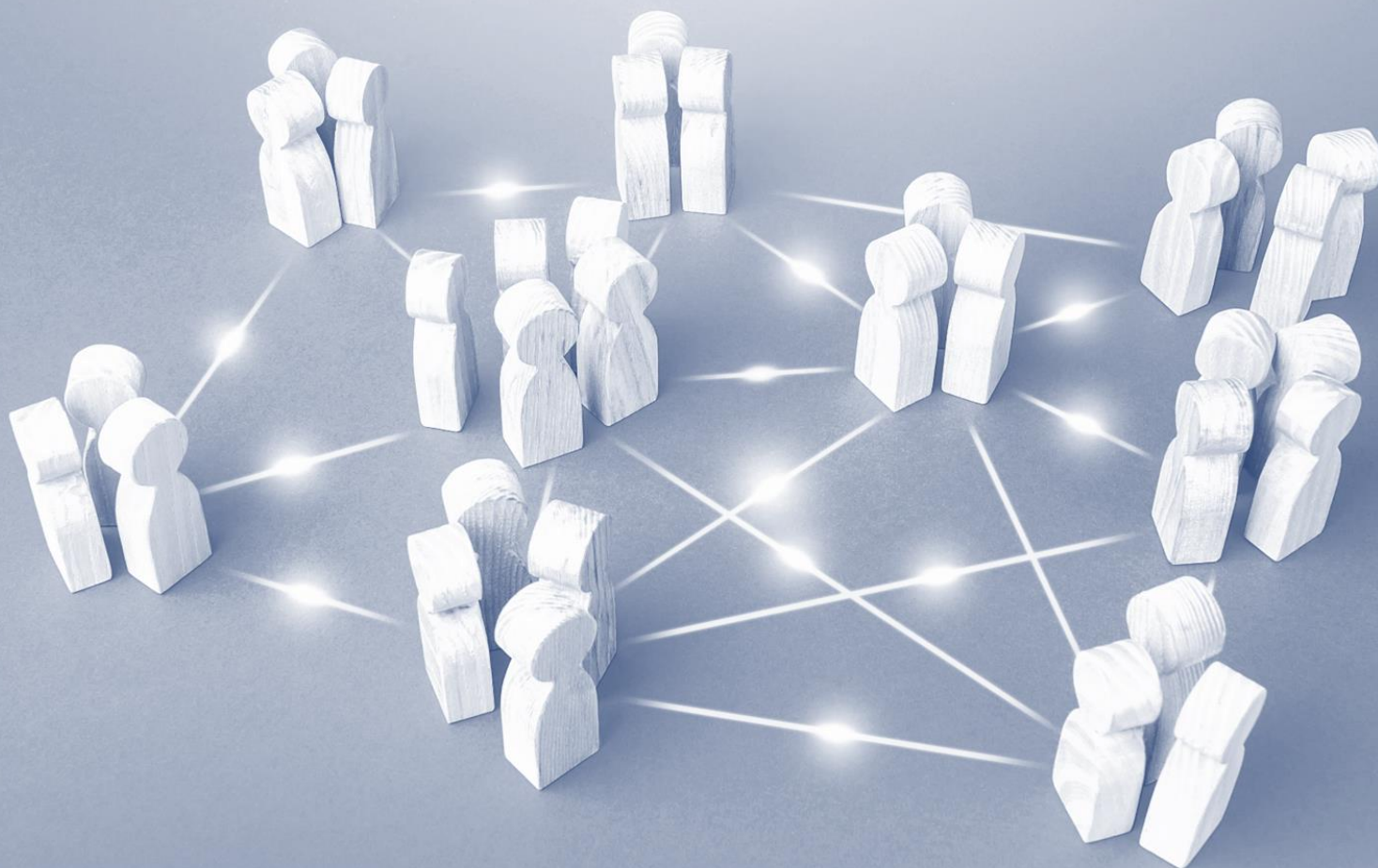


Resultatene varierer etter *hvor de ansatte jobber*. Det er en høyere andel som jobber i familievernet og ved sentre for familie barn som er (helt eller delvis) enig at de er kjent med arbeidet spisskompetansemiljøene gjør, hhv. 76 % og 80 %. Derimot svarer en lavere andel fra barnevernsinstitusjonene det samme (65 %).

Mens en høyere andel av ansatte fra familievernet (56 %) svarer at de er helt eller delvis enig i at de er kjent med de konkrete opplæringstilbudene til spisskompetansemiljøene, svarer kun 44 % av ansatte fra barnevernsinstitusjoner og 42 % av ansatte ved sentre for familie og barn det samme.

Resultatene varierer etter *hvor lenge man har jobbet i tjenesten*. Ansatte med lang fartstid er mer positive i sin vurdering av SKMene, sammenlignet med ansatte med kort fartstid. Det er en spesielt lav andel blant ansatte med inntil 2 år i tjenesten som er kjent med arbeidet spisskompetansemiljøet gjør (63 %), som synes det er tydelig hvilke områder spisskompetansemiljøene jobber med (53 %), som synes miljøene er flinke til å synliggjøre arbeidet (49 %), og som er fornøyd med opplegget miljøene har for opplæring (53 %).

Rolle har også innvirkning på resultatene. Ledere er gjennomgående mer positive til de ulike påstandene, sammenlignet med øvrige ansatte. Blant annet kjennskapen til arbeidet spisskompetansemiljøet gjør (86 % mot 67 %), om de synes det er tydelig hvilke områder spisskompetansemiljøene jobber med (82 % mot 62 %), om de synes miljøene er flinke til å synliggjøre eget arbeid (76 % mot 56 %), og om de kjenner til de konkrete opplæringstilbudene til miljøene (74 % mot 42 %).





Kvalitative funn: Kjennskap SKMer

Informantene som har kjennskap og kontakt med spisskompetansemiljøene opplever de som tilgjengelige, og at de er lydhøre for innspill og tilbakemeldinger. Samtidig oppleves spørsmålet om tilgjengelighet som lite relevant for mange av informantene, enten fordi de opplever at det er noen andre sitt ansvar å ha kontakt, eller at de er usikre på om de kan ta direkte kontakt.

Flere av informantene peker på at spisskompetansemiljøene med fordel kunne vært synligere. Noen av informantene viser til at de kjenner til de tilbudene som gjøres kjent via kontaktpersoner, men er usikre på hva spisskompetansemiljøene kan kontaktes for utover dette. Andre opplever at spisskompetansemiljøene er synlige nok for de personene de mener skal ha kunnskap om miljøene sitt arbeid, slik som ledere og kontaktpersoner. Noen uttrykker derimot at de ikke har kjennskap til hvem som er de lokale kontaktpersonene. En informant fra familievern trekker frem ønske om mer tydelige ansvarsroller i kompetansemodellen, og at det skal være mer tydelig hvem som gjør hva og hvem som formidler informasjonen videre.

Informanter som sitter som **trenere, kontaktpersoner o.l. opplever i større grad spisskompetansemiljøene som tilgjengelige og synlige.** Samtidig peker noen av disse informantene på at spisskompetansemiljøene kan oppleves mindre tilgjengelige og synlige for de som ikke sitter på en formell rolle.

Jeg får oversikt siden jeg får deltatt i de ulike foraene der informasjonsflyten foregår. Tror ikke de ansatte har like mye oversikt. Hadde vært nyttig, alle vet ikke hva spisskompetansemiljøene faktisk gjør. Hva det handler om og hvordan man prater om det. Får ikke innblikk og oversikt i hva som er deres oppgave og posisjon. (ansatt, akuttinstitusjon)

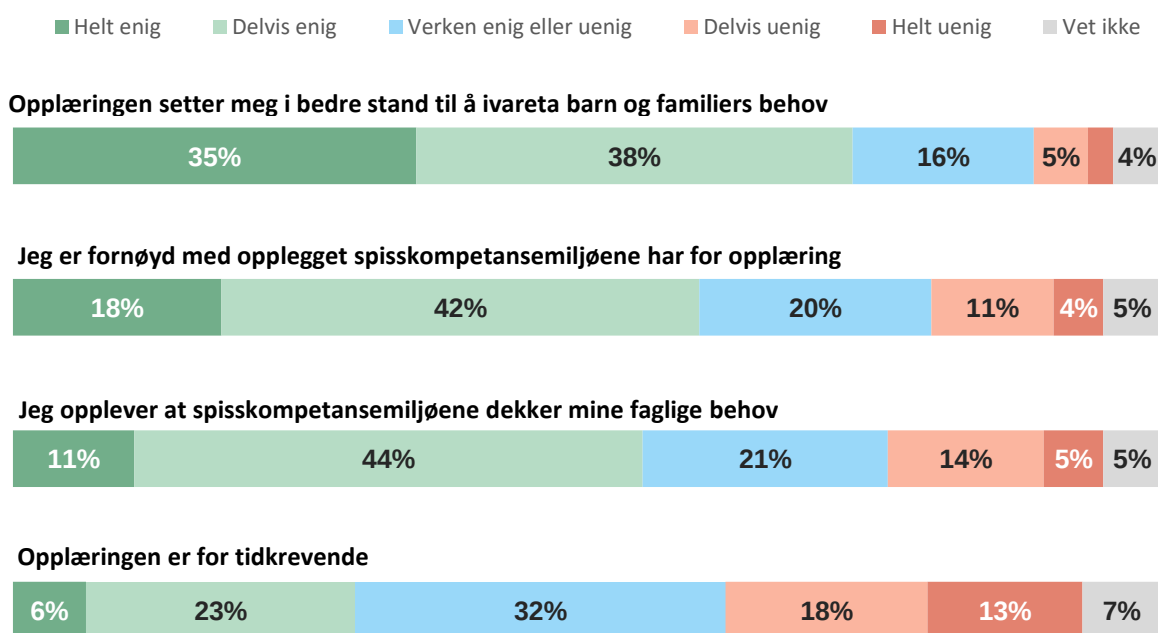
4.2.3 Vurdering av kvalitet

En sentral forutsetning for at spisskompetansemiljøene skal lykkes med sin kompetanseheving og opplæring i tjenestene, er at de ansatte vurderer opplæringen som relevant, av høy kvalitet og at den fungerer innenfor de rammene ansatte jobber i.

I kartleggingen har vi bedt respondentene ta stilling til noen påstander om kvaliteten på opplæringen og opplegget til spisskompetansemiljøene (Figur 12). Et flertall vurderer kvaliteten på opplegget til SKMene som god. 7 av 10 er (helt eller delvis) enige i at opplæringen setter dem i bedre stand til å ivareta barn og familiers behov. 6 av 10 (60 %) er fornøyd med opplegget spisskompetansemiljøene har for opplæring. Litt over halvparten opplever at spisskompetansemiljøene dekker deres faglige behov (55 %).

Ansatte er derimot noe mer delt i sin vurdering av om opplæringen fra spisskompetansemiljøene er for tidkrevende. Mens én av tre (29 %) svarer at de er helt eller delvis enig i påstanden, svarer 31 % at de er delvis eller helt uenig. 32 % svarer at de verken er enig eller uenig.

Figur 12. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander? (n= 1040)



Respondenter som jobber i barnevernet er ofte mer enig i at kvaliteten er god, sammenlignet med ansatte fra familievernet. Eksempelvis svarer 58 % av ansatte fra barnevernsinstitusjoner at de er enige i at opplæringen dekker deres faglige behov, sammenlignet med 50 % blant ansatte i familievernet.

Ledere er mer positive til tre av påstandene, sammenlignet med øvrige ansatte. Dette gjelder tilfredshet med opplegget spisskompetansemiljøene har for opplæring (74 % mot 58 %), hvorvidt spisskompetansemiljøene dekker deres faglige behov (70 % mot 52 %) og om opplæringen er for tidkrevende (41 % mot 28 %).

Det er også noen *regionsforskjeller*. Region nord har noe høyere grad av tilfredshet med kvaliteten på opplæringen, sammenlignet med det samlede gjennomsnittet. Henholdsvis 65 % og 81 % er enig i at SKMene dekker deres faglige behov og at opplæringen setter dem i bedre stand til å ivareta barn og familiers behov.

4.2.4 Vurdering av relevans og behov

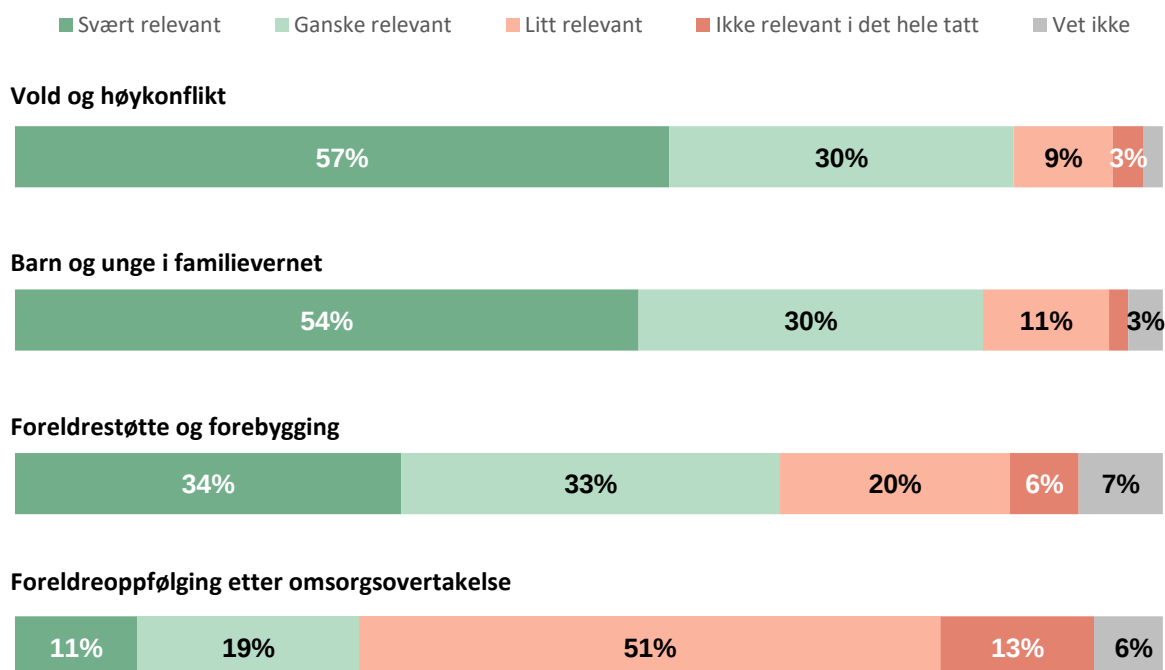
Avslutningsvis har vi bedt respondentene vurdere hvor relevante de opplever de enkelte spisskompetansemiljøene. Ansatte og ledere i familievernet har vurdert de fire spisskompetansemiljøene som tilhører familievernet (Figur 13), mens ansatte og ledere i barnevernet har vurdert de seks spisskompetansemiljøene innunder barnevernet (Figur 14). Deretter har vi spurt alle om de savner ett eller flere spisskompetansemiljøer for å fylle eventuelle udekkede, faglige behov.

Relevans i familievernet

Spisskompetansemiljøene «Vold og høykonflikt», samt «Barn og unge i familievernet» framstår som mest relevante i familievernet, totalt sett. Nesten 9 av 10 oppgir at disse miljøene er (svært eller ganske) relevante (henholdsvis 87 % og 84 %).

2 av 3 i familievernet vurderer spisskompetansemiljøet «Foreldrestøtte og forebygging» som relevant (67 %). «Foreldreoppfølging etter omsorgsovertakelse» er derimot mindre relevant, da halvparten (51 %) svarer at dette spisskompetansemiljøet kun er litt relevant i deres daglige arbeid.

Figur 13. Hvor relevant er følgende spisskompetansemiljøer for deg i ditt daglige arbeid? (Filter: *Familievernet*, n= 300)



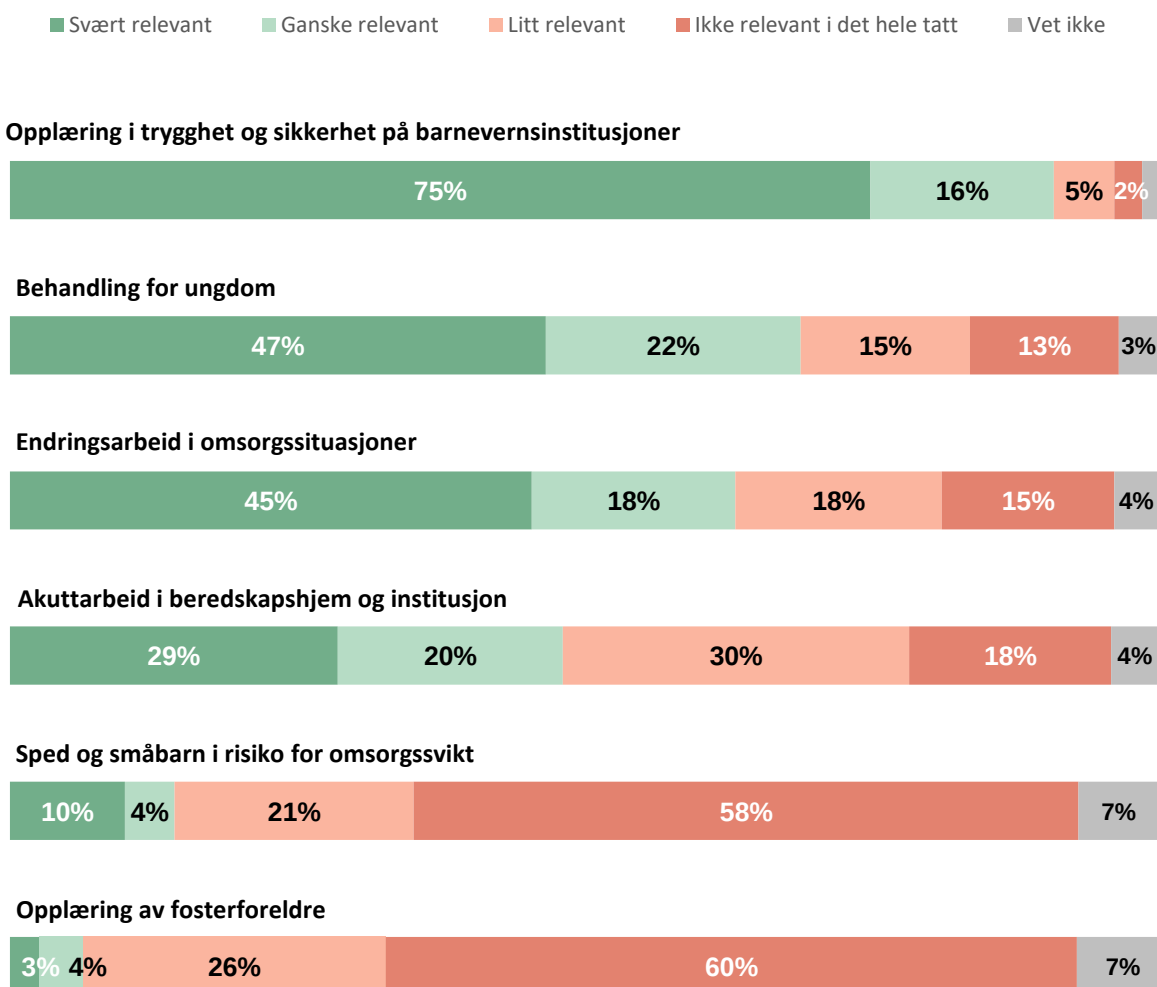
Når vi ser på regionforskjeller, viser resultatene derimot at en langt høyere andel av ansatte fra region nord opplever foreldreoppfølging etter omsorgsovertakelse som svært eller ganske relevant (59 %).

Relevans i barnevernet

I barnevernet er det spisskompetansemiljøet «Opplæring i trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner» som i størst grad vurderes som (svært eller ganske) relevant i de ansattes daglige arbeid. Deretter følger «Behandling for ungdom» (69 %), «Endringsarbeid i omsorgssituasjoner» (63 %) og «Akuttarbeid i beredskapshjem og institusjon» (49 %).

Kun 14 % og 6 % vurderer «Sped- og småbarn i risiko for omsorgssvikt» og «Opplæring av fosterforeldre» som svært eller ganske relevante for dem i deres daglige arbeid.

Figur 14. Hvor relevant er følgende spisskompetansemiljøer for deg i ditt daglige arbeid? (Filter: Barnevernet, n= 739)



Igjen henger den samlede vurderingen av spisskompetansemiljøenes relevans tett sammen med hvor man arbeider. Ansatte og ledere som jobber på omsorg eller akutt, vil ha ulike behov enn dem som jobber på sentre for familie og barn eller i fosterhjemtjenesten. Trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner er imidlertid det spisskompetansemiljøet som flest opplever som relevant og nyttig, på tvers av enhetene.

Majoriteten av respondentene som jobber ved akuttinstitusjoner vurderer SKMene «Opplæring i trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner» og «Akuttarbeid i beredskapshjem og institusjon» som veldig relevante (hhv. 96 % og 92 %).

De som jobber i omsorgsinstitusjon, har på sin side oftere svart at «Endringsarbeid i omsorgsinstitusjoner» (91 %) og «Trygghet og sikkerhet» (96 %) oppleves som svært eller ganske relevant.

De som jobber på institusjon for unge med alvorlige atferdsproblem har derimot oftere svart at «Behandling for ungdom» (96 %) og «Trygghet og sikkerhet (98 %)» som oppleves mest relevant.

Ansatte ved sentre for familie og barn og i fosterhjemstjenesten vurderer derimot miljøene for hhv. «Sped- og småbarn i risiko for omsorgssvikt» og «Opplæring av fosterforeldre» som veldig relevant. Den lave samlede andelen av ansatte som opplever disse miljøene som relevant er derfor sannsynligvis et resultat av at ansatte fra disse sentre for familie og barn og fosterhjemstjenesten utgjør en lav andel av respondentgrunnlaget.



Kvalitative funn: Relevans SKMer

De overordnede funnene fra de kvalitative intervjuene viser at **flere av informantene både i barnevern og familievern opplever spisskompetansemiljøene som relevante for deres arbeid** og at kvaliteten er god. Nyttan av spisskompetansemiljøene er derimot betinget av rammene på arbeidsplassen, og at det legges til rette for implementering, øving og erfaringsutveksling lokalt.

Selv om informantene overordnet er fornøyd med kompetansemodellen og spisskompetansemiljøene er det **variasjon i funnene**. Informantene varierer med hensyn til hva de synes om spisskompetansemiljøene. Det er også noe ulik oppfatning av spisskompetansemiljøene sett i forhold til hverandre. Samtidig er de ulike spisskompetansemiljøene organisert ulikt, som gjør det vanskelig å si noe generelt om tilbudene. Likevel ser vi en tendens til at flere informanter peker på samme kjennetegnene som viktig for kvaliteten på tilbudene. Disse kjennetegnene eksemplifiseres godt i beskrivelsene av spisskompetansemiljøene Barn og unge i familievernet og Opplæring i trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner. Flere av informantene peker også på disse to spisskompetansemiljøene som eksempler på miljø som fungerer svært godt.

Overordnet fra **familievernets perspektiv** fremhever informantene blant annet at det er **positivt at spisskompetansemiljøene har fokus på å samle kunnskap** som formidles videre. Samtidig kan noen av spisskompetansemiljøene oppleves mer faglig relevant enn andre, basert på hva man som oftest møter i arbeidshverdagen. Et eksempel på dette er foreldreoppfølging etter omsorgsovertakelse, hvor informantene opplever at det er sjeldent de møter på slike saker, selv om informasjonen fra spisskompetansemiljøet oppleves bra og relevant når de først har behov for kompetansen. Dette gjenspeiles også i funnene fra spørreundersøkelsen. Noen av informantene trekker også frem at det er positivt at spisskompetansemiljøene generelt bidrar til bevisstgjøring og til å sette tematikk på dagsorden, slik som involvering av barn.



Enkelte av informantene fra familievernnet opplever at dagens organisering av spisskompetansemiljøene i for stor grad legger opp til standardisering. Det er et ønske fra noen av informantene om at det i større grad legges fokus på lokal kompetanseutvikling, og at spisskompetansemiljøene sin rolle burde være å fremme og støtte opp om lokal kompetanseutvikling, samt spre og dele disse erfaringene med Bufdir og andre familievernkontor. Informantene trekker frem at det er viktig at det som kommer fra spisskompetansemiljøet er tilpasset arbeidshverdagen i familievernnet. Enkelte av informantene opplever at spisskompetansemiljøene er lite koordinerte og samstemte på tvers, og at mange tilbud derfor kommer på samme tid. Dette kan oppleves som utfordrende sett i sammenheng med begrenset kapasitet til å implementere det som kommer.

[Spisskompetansemiljøene] skal være en spydspiss og løfte oss, men den andre trenden som går mot standardisering, kan gjerne trekke folk litt ned. Jeg ønsker gjerne å bli løfta i forskjellige retninger jeg kan velge mellom, heller enn å bli pressa inn i «sånn gjør vi det hos oss». Jeg heier på mangfold og forskjellige måter å gjøre ting på. Da treffer du flest. Her [hos familievernnet] møter vi jo alle slags folk. (ansatt, familievern)

Overordnet fra **barnevernets perspektiv opplever informantene at det er et tydelig skille i hvilke av spisskompetansemiljøene som er relevante for den enkelte ansatt og deres arbeid**, basert på om de arbeider på akuttinstitusjon, omsorgsinstitusjon eller sentre for familie og barn. Dette gjenspeiler funnene fra spørreundersøkelsen. Sammenlignet med familievernnet, fremstår derfor spisskompetansemiljøene i barnevernet mer strukturert og formalisert i hvilket spisskompetansemiljø som er relevant for hvem. Flere av informantene er fornøyd med kvaliteten på spisskompetansemiljøene og opplæringen de har fått. Opplevelsen er at tilbudene til spisskompetansemiljøene er faglig relevant for barnevernets arbeid, samt at de er praksisnære og kan tilpasses lokale forhold. Et eksempel på dette er spisskompetansemiljøet *Sped- og småbarn i risiko for omsorgssvikt* som involverer sentre for familie og barn i implementeringsprosessen, og legger til rette for erfaringsutveksling og kontekstavhengige tilpasninger.

Noen av informantene fra barnevernet trekker frem at det er en utfordring at **det ikke er nok ressurser til at alle de ansatte kan delta i kompetansehevingen, og at lokaltrenere ikke har nok tid til å forberede opplegget** for de ansatte. Enkelte informanter trekker også frem at det er viktig at spisskompetansemiljøene er tilpasset de ulike behovene i barnevernet. Eksempelvis at ansatte på sentre for familie og barn kan ha andre behov innenfor opplæring i trygghet og sikkerhet, enn de som arbeider på omsorgsinstitusjoner og akuttinstitusjoner. Selv om det oppleves som tydelig hvilket spisskompetansemiljø som er relevant for den enkelte basert på hvor man jobber, opplever enkelte av informantene fra barnevern at de har behov for kompetanse som ligger under noen av spisskompetansemiljøene de ikke er tilknyttet.

Opplevelsen av om spisskompetansemiljøene dekker informantenes **behov varierer også på bakgrunn av utdanning og erfaring**. Informantene innenfor barnevern og familievern som har lang erfaring, opplever på den ene siden at spisskompetansemiljøene kan møte deres kompetansebehov om oppfriskning og vedlikeholdelse av kunnskap. På den andre siden kan høy kompetanse og kunnskap hos den enkelte gjøre at det spisskompetansemiljøene kommer med oppleves for generelt. Basert på funnene kan det tyde på et behov for **større differensiering** av tilbudet spisskompetansemiljøene gir.

En kjempeutfordring for spisskompetansemiljøene er å få til graderte opplegg. Noe som er interessant nok for de som har jobba mange år, og samtidig som gir mening for de som har jobbet i kort tid. (ansatt, familievern)

Nedenfor presenteres to «best practice»-eksempler som fremheves som særlig relevante eller flinke i sitt arbeid som spisskompetansemiljø i kvalitative intervjuer. Det er miljøer som blir særlig ofte nevnt, og som har en form og et innhold som oppleves som nyttig og hensiktsmessig. Vi har samlet informantenes vurderinger inn i en generalisert fremstilling, med formål om å få dypere innsikt i hva som fungerer godt med nettopp disse miljøene.

Case 1: Barn og unge i Familievernet

Spisskompetansemiljøet Barn og unge i familievernet oppfattes som relevant, tilgjengelig og pedagogisk. Informasjon formidles direkte fra spisskompetansemiljøet til kontorene i form av ferdige pakker bestående av ulike komponenter, blant annet videoer og informasjonshefter. Den direkte kontakten, samt innpakningen, bidrar til å gjøre kunnskapen oversiktlig og lett tilgjengelig.

Videre oppfattes materialet som pedagogisk og lett å forstå for både ansatte i familievernet og for foreldre. Flere forteller at spisskompetansemiljøet formål og oppdrag fremgår tydelig, noe som oppleves positivt for de ansatte. Innholdet som formidles oppleves av flere som både faglig oppdatert og nyttig for informantenes eget arbeid i familievernet. Det pekes blant annet på som positivt at miljøet bistår med konkrete redskaper og strukturer. Miljøet oppfattes å være tett på og ha god forståelse for hverdagen i familievernet.

«SKM Barn og unge [i familievernet] er et kjempegodt [spisskompetansemiljø]. Veldig faglig oppdaterte, lager utrolig gode programmer, videoer og informasjonshefter.»
(Ansatt Familievernet)

Case 2: Trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner

Tilbudet fra spisskompetansemiljøet Opplæring i trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner beskrives som av høy kvalitet og med god variasjon. Miljøet oppleves også som relevant, tilgjengelig og praksisnært. Tematikken spisskompetansemiljøet arbeider med oppleves svært relevant ettersom ansatte i barnevernet arbeider med barn, ungdom og familier i livskriser og sårbare situasjoner. Eksistensen av et spisskompetansemiljø på dette området bidrar til å styrke fokuset og bevisstheten rundt sikkerhet, og hvordan å forebygge og håndtere eventuelle situasjoner som kan oppstå.

Tilbudet fra spisskompetansemiljøet beskrives som omfattende med stor grad av kontakt og oppfølging. Tilbudet består blant annet av fysiske selvforsvarskurs og rollespill, samt gruppediskusjoner og refleksjoner lokalt på enheten. Den jevnlige treningen og erfaringsutvekslingen oppfattes som viktig for både å utvikle og vedlikeholde gode praksiser. Flere forteller at de lokale trenerne har gode formidlingsevner og lager opplegg av høy kvalitet. Trenerne har frihet til å tilpasse opplegget til den lokale enhetens behov. Spisskompetansemiljøet beskrives som lydhøre for tilbakemeldinger fra de ansatte. Dette bidrar til at treningen oppfattes som praksis nær og nyttig.

«Du blir ikke god i møte med ungdommer (...) av å ha vært på kurs om det. Du blir ikke god av det, men du blir bedre av det. Du må ut og trene. (...) Vi er en blanding av akademia og praksis. Det skal man ikke glemme. Det er balansen som er viktig. (Leder barnevern, akuttinstitusjon)

4.3 Ressursmiljøene

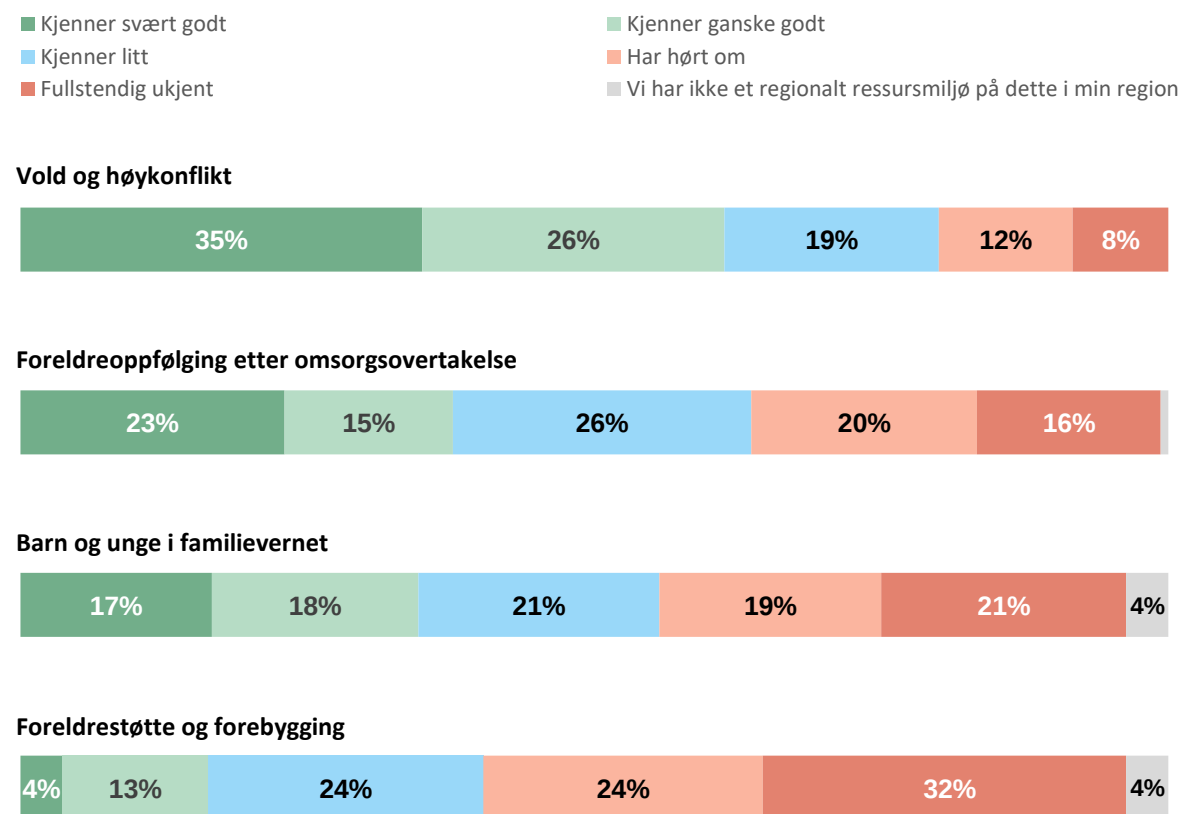
I kapittelet om ressursmiljøene redegjør vi først for hvor godt de ansatte kjenner til de ulike miljøene. Deretter tar vi for oss hvor ofte de oppsøker dem, hvordan de ansatte vurderer ressursmiljøenes tilgjengelighet og kvalitet. Avslutningsvis redegjør vi for i hvilken grad de ansatte vurderer dagens ressursmiljøer som relevante. Innsikten fra dybdeintervjuer presenteres fortløpende.

4.3.1 Kjennskap til ressursmiljøene

Først har vi bedt alle respondentene om å vurdere hvor godt de kjenner til de ulike ressursmiljøene (Figur 15 og 16). Det er opprettet regionale ressursmiljøer som brobygger mellom de spisskompetansemiljøene og de ansatte ute i tjenestene. For at ansatte og ledere skal kunne benytte og vurdere ressursmiljøene, er det avgjørende at de i det hele tatt kjenner til dette tilbudet. Det er imidlertid viktig å understreke at det er ikke alle ansatte som har ansvar for eller har som oppgave å ha kontakt med ressursmiljøene. Dette påvirker naturligvis resultatene.

Familievernet har ressursmiljøer for «Vold og høykonflikt», «Foreldreoppfølging etter omsorgsovertakelse», samt «Foreldrestøtte og forebygging». «Barn og unge i familievernet» har derimot en kontaktperson. I barnevernet måles kjennskap til ressursmiljøer tilknyttet «Opplæring i trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner», «Endringsarbeid i omsorgssituasjoner», «Behandling for ungdom», «Akuttarbeid i beredskapshjem og institusjon», «Sped- og småbarn i risiko for omsorgssvikt», og «Opplæring av fosterforeldre».

Figur 15. Hvor godt kjenner du til ditt regionale ressursmiljø tilknyttet ...? (Filter: Familievernet, n= 300)



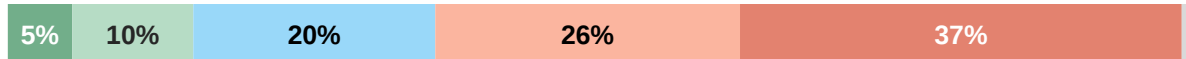
I familievernet er kjennskapen til ressursmiljøene lavere, enn kjennskapen til spisskompetansemiljøene.

Det er flest som kjenner godt til ressursmiljøet for «Vold og høykonflikt» (61 %). Fire av ti (38 %) kjenner godt til miljøet for «Foreldreoppfølging etter omsorgsovertakelse», mens en av tre (35 %) kjenner godt til miljøet for «Barn og unge i familievernet». Kun 17 % oppgir å kjenne godt til ressursmiljøet for «Foreldrestøtte og forebygging», mens en av tre (32 %) aldri har hørt om dette.

Kjennskap til de ulike ressursmiljøene henger tett sammen med fartstid i tjenesten. Omtrent en av fire ansatte som har jobbet i tjenesten i enten 7 -15 år eller mer enn 15 år oppgir å kjenne godt til ressursmiljøet for «Barn og unge i familievernet». Til sammenligning svarer kun en av fem ansatte som kun har jobbet i familievernet inntil 2 år det samme. Lignende tendenser gjelder også for de øvrige ressursmiljøene.

Det er også forskjeller mellom ansatte og ledere når det kommer til kjennskap til ressursmiljøene. Mens 72 % av ledere kjenner godt til ressursmiljøet for «Foreldreoppfølging etter omsorgsovertakelse», svarer kun en av tre (33 %) ansatte det samme. Lignende tendenser finner vi for kontaktperson/ressursmiljøene for «Barn og unge i familievernet», samt «Vold og høykonflikt».

Figur 16. Hvor godt kjenner du til ditt regionale ressursmiljø tilknyttet ...? (Filter: Barnevernet, n= 738)

**Opplæring i trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner****Endringsarbeid i omsorgssituasjoner****Behandling for ungdom****Akuttarbeid i beredskapshjem og institusjon****Sped og småbarn i risiko for omsorgssvikt****Opplæring av fosterforeldre**

I barnevernet er det klart flest som kjenner godt til ressursmiljøet for «Opplæring i trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner» (66 %). Derimot er det færre som kjenner godt til ressursmiljøene for «Endringsarbeid i omsorgssituasjoner» (27 %), «Behandling for ungdom» (22 %) og «Akuttarbeid i beredskapshjem og institusjon» (15 %). De færreste kjenner til ressursmiljøene for «Sped- og småbarn i risiko for omsorgssvikt» (4 %) og «Opplæring av fosterforeldre» (3 %).

Med unntak av ressursmiljøet for «Opplæring i trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner», er det en betydelig andel som svarer at ressursmiljøene er fullstendig ukjent for dem. Andelen strekker seg fra 31 % for ressursmiljøet for endringsarbeid i omsorgssituasjoner, til 60 % for sped- og småbarn i risiko for omsorgssvikt.

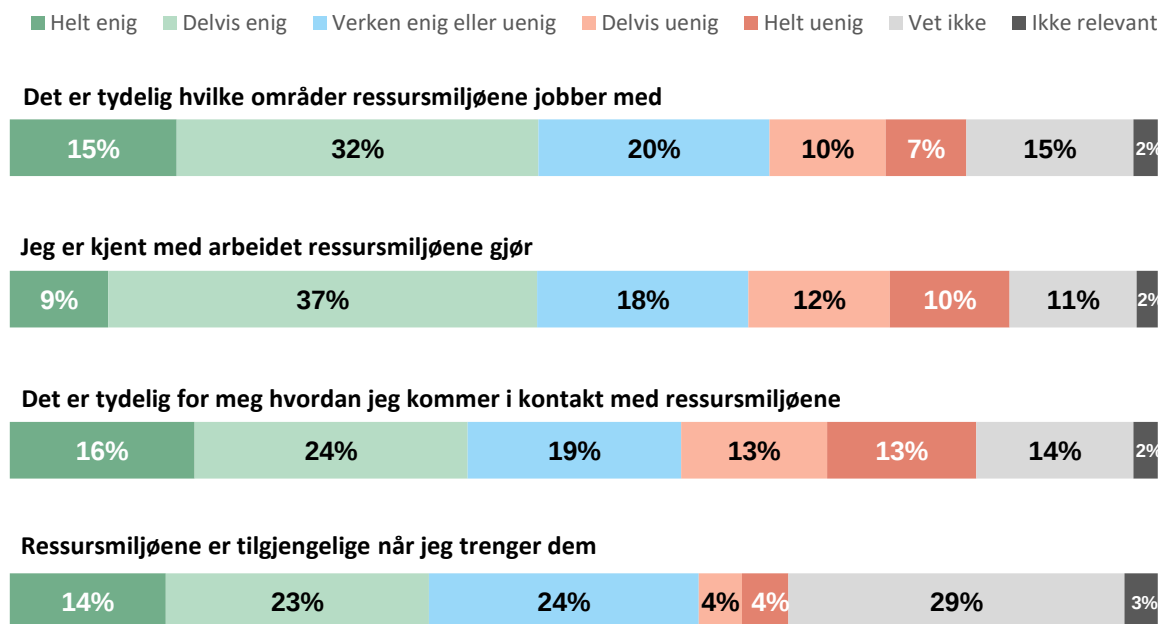
Som for spisskompetansemiljøene, har de respondentenes arbeidssted stor betydning for hvor godt de kjenner til ressursmiljøene. Mens ansatte ved barnevernsinstitusjoner i størst grad kjenner godt til «Ressursmiljøet for opplæring i trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner» (71 %), kjenner ansatte ved Sentre for familie og barn best til miljøet for «Sped- og småbarn i risiko for omsorgssvikt» (27 %). På lik linje har respondenter som jobber i fosterhjemstjenesten høyere kjennskap til ressursmiljøet tilknyttet «Opplæring av fosterforeldre» (71 %).

Fartstid i tjenesten har betydning for kjennskap til ressursmiljøene. En betydelig høyere andel av ansatte som har jobbet i barnevernet i 7-15 år eller mer svarer at de kjenner godt til de ulike ressursmiljøene, sammenlignet med ansatte som har jobbet i mindre enn 2 år.

4.3.2 Vurdering av kunnskap og tilgjengelighet

Som med spisskompetansemiljøene, har vi også for ressursmiljøene bedt de ansatte og ledere i barnevernet og familievernet ta stilling til ulike påstander som vurderer deres tilgjengelighet (Figur 17). Påstandene tar for seg forhold som om det er tydelig hvordan man kommer i kontakt med tjenestene, kjennskap til miljøenes arbeid, og opplevelse av tilgjengelighet. I tillegg har vi spurt om de opplever å få for mye, passe, eller for lite veiledning fra ressursmiljøene.

Figur 17. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander? (n= 1038)



Ressursmiljøene oppleves gjennomgående som noe mindre tilgjengelige enn spisskompetansemiljøene.

Omtrent halvparten svarer at det er tydelig hvilke områder ressursmiljøene jobber med (47 %), mens 46 % er kjent med arbeidet ressursmiljøene gjør. Fire av ti er helt eller delvis enig i at det er tydelig hvordan de skal komme i kontakt med ressursmiljøene (40 %). 37 % svarer at ressursmiljøene er tilgjengelige når de ansatte trenger dem. Det er samtidig en betydelig andel som enten svarer seg uenig eller at de ikke vet på de ulike påstandene.

Arbeidssted har mye å si for hvor tilgjengelige de opplever ressursmiljøene. Respondenter som jobber i barnevernsinstitusjoner er gjennomgående mer enige i påstandene, sammenlignet med gjennomsnittet. Derimot er respondenter som jobber i familievernet og sentrer for familie og barn noe mindre enig. På påstanden om at ressursmiljøene er tilgjengelige når de ansatte trenger dem, svarer eksempelvis 43 % av ansatte fra barnevernsinstitusjoner helt eller delvis enig. Til sammenligning svarer kun 27 % og 15 % av ansatte fra hhv. familievernet og sentre for familie og barn det samme.

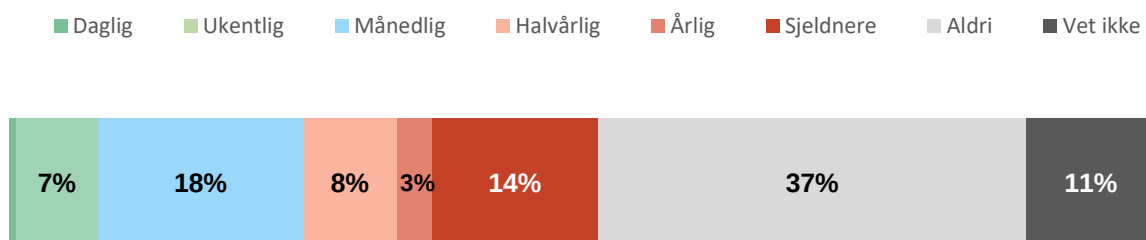
Fartstid i tjenesten spiller inn på om de ansatte sier seg enige i påstandene. En høyere andel blant dem som har jobbet i tjenesten i mer enn 15 år er enig i samtlige påstander, sammenlignet med totalen. Til forskjell, er respondentene oftere mer uenig i påstandene dersom de har jobbet i tjenesten i inntil 2 år.

Ledere opplever ressursmiljøene som mer tilgjengelige, og har mer kunnskap om deres arbeid, sammenlignet med øvrige ansatte. Mens andelen ansatte som har sagt seg enig i påstandene varierer mellom 33 % og 44 %, varierer andelen blant ledere mellom 61 % og 70 %.

4.3.3 Kontakthypighet fra ansatte til ressursmiljøene

Som et mål på synlighet og tilgjengelighet til ressursmiljøene, har vi også spurt de ansatte i barnevernet og familievernet om hvor ofte de tar kontakt med sine regionale ressursmiljøer (Figur 18). Et slikt spørsmål, der vi ikke spør om hvor ofte de kontakter hvert enkelt ressursmiljø, er heller ikke egnet til å måle individuelle forskjeller mellom ressursmiljøene. Likevel mener vi dette spørsmålet gir et inntrykk av hvor tilgjengelige de ansatte opplever ressursmiljøene samlet sett.

Figur 18. Hvor ofte tar du kontakt med dine regionale ressursmiljøer hvis det er noe du lurer på? (n= 1038)



Et flertall av de ansatte (37 %) tar aldri kontakt med sine regionale ressursmiljøer dersom de lurer på noe. Videre viser resultatene at kun 7 % kontakter ressursmiljøene ukentlig, 18 % kontakter miljøene månedlig, og 8 % kontakter dem minimum en gang i halvåret. 17 % kontakter ressursmiljøene årlig eller sjeldnere (3 % årlig og 14 % sjeldnere).

Hvor ofte de ansatte kontakter ressursmiljøene varierer etter *hvor man jobber*. Resultatene viser at en tredjedel av respondentene som jobber i barnevernsinstitusjoner kontakter ressursmiljøene enten ukentlig eller månedlig (10 % ukentlig og 21 % månedlig). Til sammenligning oppgir kun 15 % fra familievernet og 11 % av ansatte fra sentre for familie og barn det samme. Det er også en langt høyere andel ansatte fra sentre for familie og barn som oppgir å aldri kontakte sine ressursmiljøer (62 % for sentre for familie og barn, mot 33 % fra institusjoner).

Når vi ser på variasjoner knyttet til *fartstid i tjenesten*, finner vi at ansatte som har jobbet i tjenesten i mer enn 15 år oftere kontakter ressursmiljøene ukentlig eller månedlig, sammenlignet med ansatte som har jobbet i tjenesten i inntil 2 år (36 % mot 14 %). 44 % av ansatte som har jobbet i tjenesten i inntil 2 år kontakter aldri ressursmiljøene.

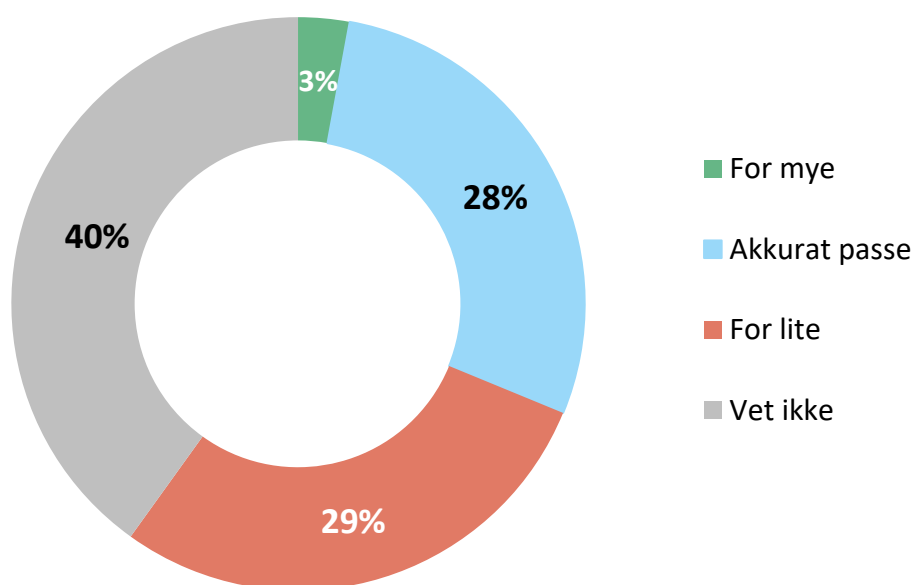
Resultatene varierer også etter *rolle*. Ledere har hyppigere kontakt med ressursmiljøene, sammenlignet med øvrige ansatte. Mens omtrent halvparten av ledere kontakter ressursmiljøene ukentlig eller månedlig (53 %), gjelder dette kun for en av fem av andre ansatte (20 %).

4.3.4 Vurdering av mengden opplæring fra ressursmiljøene

Som et siste mål på ressursmiljøenes tilgjengelighet, har vi bedt de ansatte vurdere mengden veiledning de får fra ressursmiljøene (Figur 19). Det er delte meninger blant de ansatte om de opplever å få for mye, akkurat passe eller for lite veiledning. Tre av ti ansatte (28 %) svarer at de opplever å få akkurat passe mengde veiledning fra ressursmiljøene, mens tre av ti svarer (29 %) at de får for lite veiledning. Det er kun 3 % som svarer at de får for mye veiledning.

Fire av ti ansatte (40 %) svarer derimot at de ikke vet om de får for mye, for lite eller akkurat passe mengde veiledning. Dette er antagelig et resultat av at mange ikke er kjent med ressursmiljøene overhodet.

Figur 19. Synes du at du får for mye, for lite eller akkurat passe mengde veiledning fra ressursmiljøene? (n= 1038)



Det er variasjoner i resultatene etter ansattes *arbeidssted*. Mens en tredjedel av respondentene som jobber på barnevernsinstitusjoner svarer at de får akkurat passe mengde veiledning (33 %), svarer kun 11 % av ansatte fra sentre for familie og barn dette. Det er også en langt større andel ansatte fra sentre for familie og barn som har krysset av for «vet ikke», sammenlignet med institusjonsansatte (70 % for sentre for familie og barn mot 35 % for institusjon).

Også *fartstid* har betydning for hvordan de ansatte vurderer mengden veiledning fra ressursmiljøene. Ansatte med lenger fartstid i tjenesten vurderer oftere mengden veiledning som passe, sammenlignet med ansatte med kortere fartstid (36 % for ansatte med mer enn 15 år mot 19 % av ansatte med inntil 2 år). På samme vis er andelen som svarer at de får for lite veiledning høyere blant ansatte med kort fartstid (35 % for ansatte med inntil 2 år mot 23 % av ansatte med mer enn 15 år).

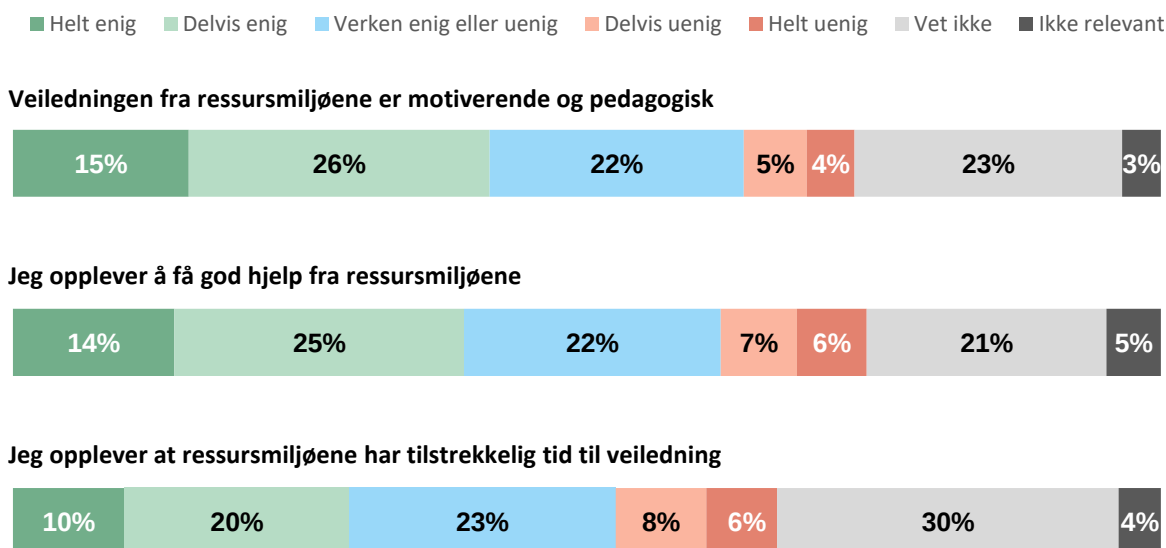
4.3.5 Vurdering av kvalitet

Som for spisskompetansemiljøene, er det sentralt for måloppnåelsen til kompetansemodellen at de ansatte vurderer ressursmiljøene som relevante, med målrettet opplæring som er tilpasset til dere faglige behov. I kartleggingen har vi bedt de ansatte vurdere noen påstander knyttet til ressursmiljøenes kvalitet. Henholdsvis hvorvidt veiledningen miljøene gir er motiverende og pedagogisk, om man opplever å få god hjelp, og om ressursmiljøene har tilstrekkelig tid til veiledning (Figur 20).

Overordnet er det mange som mener at kvaliteten til ressursmiljøene som god, men også en betydelig andel som ikke har kjennskap og har svart «vet ikke». Fire av ti (41 %) er enig i at veiledningen fra ressursmiljøene er motiverende og pedagogisk, mens 39 % opplever å få god hjelp fra ressursmiljøene. Derimot er det kun tre av ti som er enige i at ressursmiljøene har tilstrekkelig tid til veiledning (30 %).

Det er en betydelig andel som krysser av for vet ikke på de ulike påstandene. Dette er trolig et resultat av at mange ansatte ikke kjenner til eller har opplevd å få veiledning fra ressursmiljøene.

Figur 20. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander? (n= 1038)



Vurdering av ressursmiljøenes kvalitet varierer etter *hvor man jobber*. Respondenter som jobber på barnevernsinstitusjon er mer enige i de ulike påstandene, sammenlignet med familievernet og sentre for familie og barn. Et eksempel er påstanden om de opplever å få god hjelp fra ressursmiljøene. Her svarer 45 % av ansatte fra institusjon at de enten er helt eller delvis enige. Det er særlig ansatte fra omsorgsinstitusjon og institusjon for unge med alvorlige atferdsproblemer. Andelen ansatte fra familievernet og sentre for familie og barn er derimot hhv. 32 % og 14 %. Lignende tendenser viser seg også for de øvrige påstandene.

Hvor lenge de ansatte har jobbet i tjenesten gir utslag i hvordan de vurderer påstandene. Andelen som er enig i påstandene er høyere for dem som har jobbet i tjenesten i mer enn 15 år, sammenlignet med de som har jobbet inntil to år. Eksempelvis hvorvidt ressursmiljøene har tilstrekkelig tid til veiledning (45 % mot 27 %), om de opplever å få god hjelp fra ressursmiljøene (60 % mot 36 %) og om veiledningen fra ressursmiljøene er motiverende og pedagogisk (51 % mot 40 %).

Resultatene har *regionale forskjeller*. Respondenter som jobber i region øst er sjeldnere enige i at ressursmiljøene har tilstrekkelig tid til veiledning (23 %), samt om de opplever å få god hjelp fra ressursmiljøene (35 %).



Kvalitative funn: Ressursmiljøene

Det er generelt lite kjennskap til ressursmiljøene blant informantene fra både barnevernet og familievernet i de kvalitative intervjuene. Alle ansatte har ikke som oppgave å ha kontakt med ressursmiljøet eller kontaktpersonen, som har stor betydning for resultatene. Det kan være med å forklare hvorfor det er en stor «vet-ikke»-andel på mange av spørsmålene om kvaliteten på ressursmiljøene i undersøkelsen. Som tidligere nevnt er noen av informantene usikre på skillet mellom spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene, og enkelte uttrykker at de synes det er utydelig hvem ressursmiljøene er og hvilken funksjon de skal ha. Noen av informanter forteller at de i større grad tar kontakt med kontaktpersonene på kontoret, enn å henvise seg direkte til ressursmiljøene. En informant trekker frem at kontaktpersonene på kontoret holder resten av kontoret oppdatert på relevant kunnskap via fellesmøter o.l., samtidig som informanten opplever at det er personavhengig i hvor stor grad dette gjøres. De informantene som kjenner til ressursmiljøene og har kontakt med dem, opplever kvaliteten på tilbudene som god og relevant for deres arbeid.

*Jeg vet ikke når jeg forholder meg til spisskompetansemiljø eller ressursmiljø.
(Leder, omsorgsinstitusjon)*

Enkelte av informantene stiller spørsmål ved om det er behov for ressursmiljøene. De trekker frem at det ekstra nivået kan gjøre det mer krevende å implementere, samt at det kan være enklere å ha direkte kontakt med spisskompetansemiljøene siden de opplever at nyansene og detaljene forsvinner for hvert ledd. En informant fra familievernet reflekterer rundt at nivået med ressursmiljø var hensiktsmessig når kompetansemodellen først kom, men at det nå kan være mer hensiktsmessig med direkte kontakt mellom spisskompetansemiljøene og kontorer siden de har fått mer erfaring. **På den andre siden oppleves ressursmiljøene for enkelte mer synlig og tilgjengelige enn spisskompetansemiljøene**, siden de ofte er tettere på kontorene geografisk og at de har mer jevnlig kontakt.

4.4 Kompetansebehov

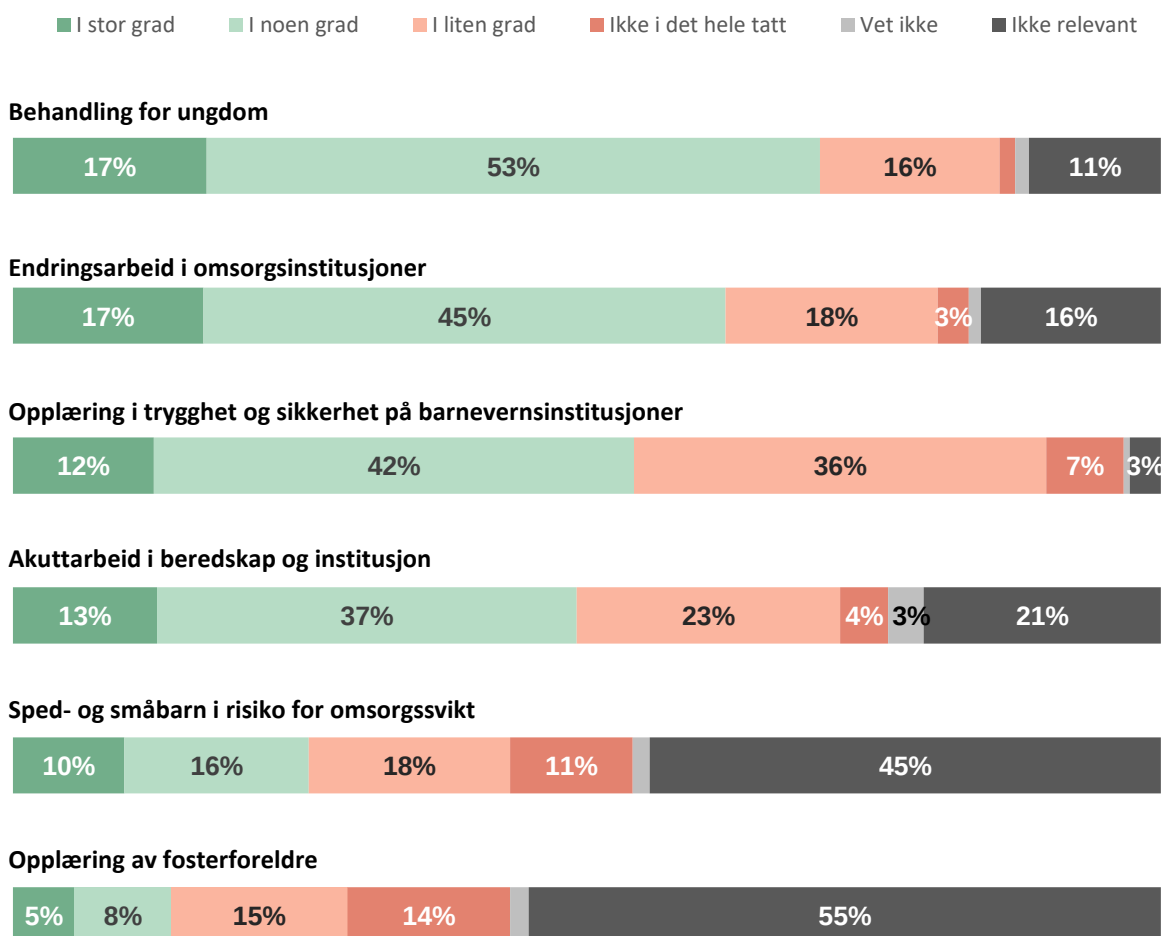
I kartleggingen har vi vært opptatt av å vurdere hvorvidt dagens kompetansemodell består av tematikk som dekker de faglige behovene i praksisfeltet, samt om de selv vurderer et behov for kompetanseheving innenfor de eksisterende spisskompetansemiljøfeltene. Avslutningsvis har vi spurt om de opplever å ha behov for økt kompetanse på tematikk som per i dag ikke dekkes av kompetansemodellen.

4.4.1 Overordnede behov for kompetanse

I kartleggingen har vi bedt samtlige respondenter fra familievernet og det statlige barnevernet om å vurdere hvilke områder de har behov for mer kunnskap eller kompetanseheving innenfor (figur 21 og figur 22).

Respondenter som jobber i statlig barnevern og ved sentre for familie og barn fikk spørsmålet om i hvilken grad de har behov for kompetanseheving på fagområdene «Behandling for ungdom», «Endringsarbeid i omsorgsinstitusjoner», «Opplæring i trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner», «Sped- og småbarn i risiko for omsorgssvikt», «Akuttarbeid i beredskapshjem» og «Institusjon og opplæring av fosterforeldre».

Figur 21. I hvilken grad har du behov for mer kunnskap eller kompetanseheving på disse områdene? (Filter: Barnevernet, n= 741)



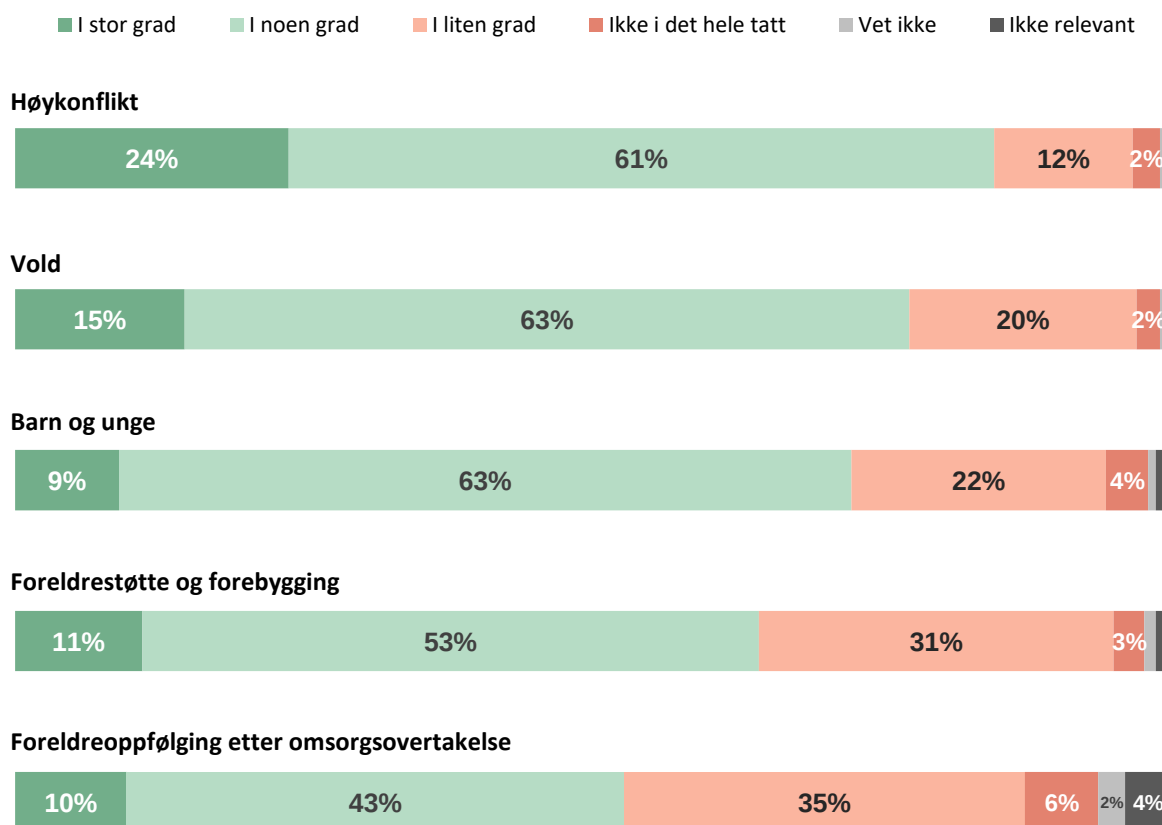
Et flertall svarer at de har behov for mer kunnskap eller kompetanseheving på de fleste av områdene i barnevernet.

Vi finner det største behovet innen fagområdet «Behandling for ungdom», der 7 av 10 har svart at de i stor eller noen grad har dette (70 %). 6 av 10 svarer at de har behov for mer kunnskap om «Endringsarbeid i omsorgsinstitusjoner» (62 %), mens halvparten har behov for mer kunnskap om henholdsvis «Opplæring i trygghet og sikkerhet på barnevernsinstitusjoner» (54 %) og «Akuttarbeid i beredskapshjem og institusjon» (49 %). For de to siste områdene, «Sped- og småbarn i risiko for omsorgssvikt» og «Opplæring av fosterforeldre», vurderer henholdsvis 21 % og 45 % at mer kunnskap ikke er relevant.

Hvilke områder man behøver mer kunnskap om varierer etter om de jobber ved barnevernsinstitusjon, fosterhjemstjenesten eller på senter for familie og barn, hvor resultatene gjenspeiler hvilke fagområder de tilhører og hvilke som også oppleves som spesielt relevante for dem (se Figur 14). Respondenter som jobber på barnevernsinstitusjoner har oftere behov for mer kunnskap om «Behandling for ungdom», «Endringsarbeid i omsorgsinstitusjoner» og «Akuttarbeid i beredskap og institusjon», mens de som jobber på sentre for familie og barn oftere behøver mer kunnskap om «Sped- og småbarn i risiko for omsorgssvikt». En høyere andel fra fosterhjemstjenesten (71 %) har behov for kunnskap om «Opplæring av fosterforeldre», sammenlignet med ansatte fra barnevernsinstitusjoner (14 %) og sentre for familie og barn (9 %).

Hvilken *type barnevernsinstitusjon* man jobber ved har også betydning for deres kunnskapsbehov, som også gjenspeiler deres respektive praksisfelt. Det er flere som jobber på hhv. omsorgsinstitusjoner (82 %) og institusjoner for unge med atferdsproblemer (83 %) som har behov for mer kunnskap om «Behandling for ungdom». Ansatte ved akuttinstitusjoner har på sin side oftere behov for mer kunnskap om «Akuttarbeid i beredskapshjem og institusjon» (78 %).

Figur 22. I hvilken grad har du behov for mer kunnskap eller kompetanseheving på disse områdene? (Filter: *Familievernet*, n= 300)



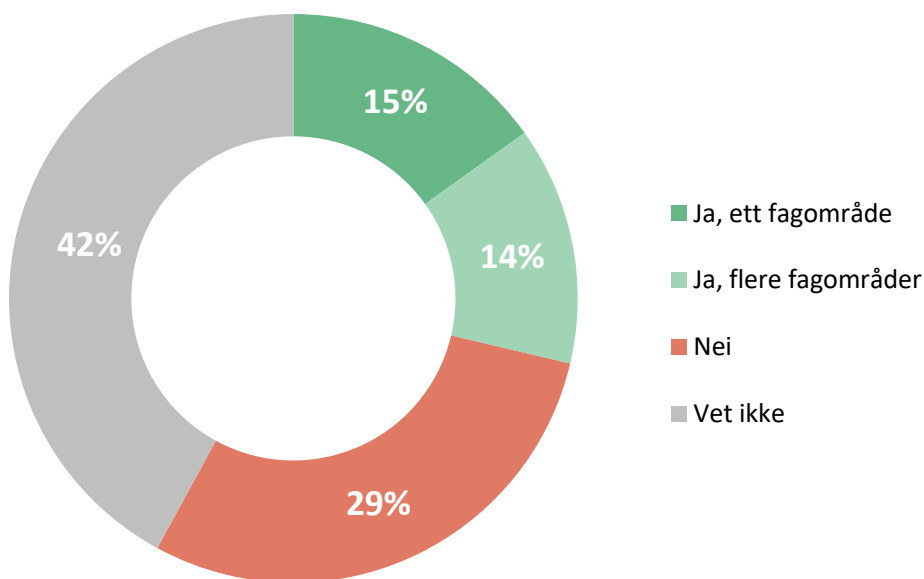
Et flertall av ansatte fra familievernet har behov for mer kunnskap eller kompetanseheving på alle områdene vi har spurt om. «Høykonflikt» er det fagområdet der flest gir uttrykk for et kunnskapsbehov i stor eller noen grad (75 %), Deretter følger «Vold» (68 %), «Barn og unge» (72 %) og «Foreldrestøtte og forebygging» (64 %). «Foreldreoppfølging etter omsorgsovertakelse» er det området der færrest vurderer at de har behov for økt kunnskap og kompetanse (53 %).

En betydelig høyere andel ansatte fra region nord har i stor eller noen grad behov for mer kunnskap om «Foreldrestøtte og forebygging», sammenlignet med totalen og de øvrige regionene. Utover dette er det få variasjoner mellom de ulike undergruppene.

4.4.2 Behov for nye spisskompetansemiljøer

3 av 10 svarer at de savner et spisskompetansemiljø på ett eller flere fagområder (29 %). Like mange svarer at de ikke savner flere spisskompetansemiljøer, mens 42 % svarer at de ikke vet.

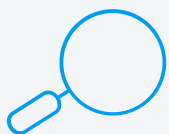
Figur 23. Savner du spisskompetansemiljøer på ett eller flere områder? (n= 1039)



Respondenter som jobber i familievernet viser en større tendens til å savne spisskompetansemiljøer, hvor 40 % har svart at de savner miljøer på ett eller flere fagområder. Til sammenligning har kun 25 % av respondentene som jobber på barnevernsinstitusjoner svart det samme.

Respondentene som svarte at de savnet ett eller flere spisskompetansemiljøer, ble bedt om å utdype i åpne svarfelt hvilke fagområder de savner spisskompetansemiljøer på. En gjennomgang av de åpne svarene viser variasjoner mellom ansatte fra familievern og barnevern. Blant ansatte i familievernet har svært mange har uttrykt et ønske om spisskompetansemiljø på familie- og parterapi, samt sexologi.

Barnevernsansatte har oftere oppgitt et behov for spisskompetansemiljøer på rus, psykisk helse, og omsorgs- og endringsmodellen. Det er også en rekke andre forslag, men som ikke i like betydelig grad går igjen blant mange.



Kvalitative funn: kompetansebehov

De kvalitative intervjuene viser at kompetansebehovet blant de ansatte varierer på tvers av familievern og barnevern, samt mellom utdanningsbakgrunn og antall år i tjenesten. Noen av informantene som har vært mange år enten i barnevernet eller i familievernet forteller at de i større grad har behov for vedlikehold og oppfriskning av kompetanse, samt å få lov til å fordype seg i tematikk for inspirasjon og arbeidsglede, enn at de har et konkret kompetansebehov. På den andre siden opplever informanter som er ny i tjenesten at de har kompetansebehov på flere konkrete områder knyttet til eksempelvis lovverk, metoder og tematikker som man møter i arbeidshverdagen.

*Jeg har [fått] masse kompetanse og opplæring. Det jeg trenger er vedlikehold.
(ansatt, omsorgsinstitusjon)*

Flere av informantene fra familievernet opplever et kompetansebehov innen familie- og parterapi. Dette bygger opp under funnene fra spørreundersøkelsen hvor respondentene uttrykker at nettopp familie- og parterapi er et fagområde hvor man savner et spisskompetansemiljø.

Informantene fra barnevernet forteller i intervjuene at de har et kompetansebehov på blant annet rus og psykisk helse. En informant fra barnevernet forklarer kompetansebehovet i en opplevelse av at barna under barnevernet blir sykere og har mer komplekse utfordringer, uten at kompetansen til de som jobber der nødvendigvis blir bedre. Psykisk helse og rus er noe som ansatte i spørreundersøkelsen også uttrykker er fagområder det er behov for spisskompetansemiljø på.

Vi ser at barn under barnevernet i dag blir sykere og sykere (...) mens de som jobber der er ikke nødvendigvis bedre og bedre. Kompetansen er den samme som tidligere, dessverre. Det er fortsatt fokus på at vi skal kun gi omsorg, men så er det kanskje ikke det [barna] trenger lenger. Mange trenger bare det, men mange trenger også mer. (ansatt, akuttinstitusjon)

4.5 Avsluttende betraktninger

Funn fra både den kvantitative spørreundersøkelsen og de kvalitative intervjuene viser at mange i både barnevernet og familievernet mener at kompetansemodellen og dens struktur er et godt tiltak. Samtidig ser vi at det er variasjon i kjennskap, relevans og opplevd kvalitet. Overordnet henger dette trolig sammen med at SKMene har ulik størrelse, mandat og nedslagsfelt. Innsikt og samlede analyser fra de to datakildene peker på noen områder som Bufdir kan se nærmere på i deres videre arbeid:



Å gjøre spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene mer synlige. Funnene fra undersøkelsen viser at det er varierende kjennskap til kompetansemodellen, og at særlig ressursmiljøene er lite kjent. Dette kommer frem både i spørreundersøkelsen og intervjuer. Evalueringen av kompetansemodellen fra 2018 pekte på at kompetansemodellen i begrenset grad er kjent i tjenestene, og dette fremstår å være situasjonen fortsatt.¹⁶ Flere informanter fra intervjuene uttrykker usikkerhet rundt organiseringen av spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene, og hva de kan tilby. Basert på dette kan det være behov for å gi tydeligere informasjon om hva spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene kan tilby, samt tydeliggjøre ansvar og roller i kompetansemodellen.

Nok tid og ressurser til kompetanseheving påvirker tiden man har til rådighet til kompetansepåfyll og kontaktarbeid, og gjelder både familievern og barnevern. Det er derfor viktig at man har tid til å ta i bruk det som igangsettes, siden arbeidshverdagen ofte er fylt opp med primæroppgaver som kan gi begrenset kapasitet. Dette er et funn som gjenspeiler noen av utfordringene identifisert i tidligere evalueringer av kompetansemodellen, hvor det blant annet ble vist til at kompetansehevingen er tidkrevende, og kommer i tillegg til andre tiltak som gjennomføres parallelt.¹⁷



Det er viktig at tilbudene er praksisnære og tilpasset hverdagen i barnevernet og familievernet. Både informanter fra barnevern og familievern er opptatt av at det spisskompetansemiljøene og ressursmiljøene tilbyr er tilpasset deres behov og arbeidshverdag. Dette trekkes frem som en styrke hos de miljøene som tilbyr innhold som er praksisnært, men også en utfordring for miljøene som ikke treffer på behovene. Informanter fra familievernet uttrykker noe skepsis til for stor grad av standardisering. Noen ønsker derfor for mer differensiering av tilbud. Ansatte i familievern og barnevern har ulik bakgrunn og erfaring, og kan derfor ha ulikt utbytte av de tilbudene som gis. Det er derfor viktig at tilbudene er tilpasset ulike behov. I tillegg kan standardisering noen ganger gjøre at man ikke får tilgang til SKMer som man gjerne skulle hatt.

Funnene viser at **det er kompetansebehov på flere områder enn det spisskompetansemiljøene dekker i dag.** Funn fra undersøkelsen og intervjuene viser at det er behov for kompetanseheving både innen SKMer som *allerede eksisterer* (enten som man ikke har tilgang til eller ønsker et forsterket fokus på), men også på temaer *ikke dekkes* i dagens modell. Ansatte i familievernet viser blant annet til et kompetansebehov inne familie- og parterapi, siden dette er en del av deres kjerneoppgaver og deres arbeidshverdag. Ansatte i barnevernet trekker blant annet frem et kunnskapsbehov innenfor rus og psykisk helse, for å kunne stå i de komplekse utfordringene de opplever i dag.



¹⁶ Reichborn-Kjennerud, K., Underthun, A., Legard, S. B., & Ellingsen, D. (2018) Kompetansemodellen i Bufetat: En underveisevaluering av styrker og utfordringer, samt anbefalinger for veien videre. Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet.

¹⁷ Ibid

5. Delrapport 2) Prosessmekling



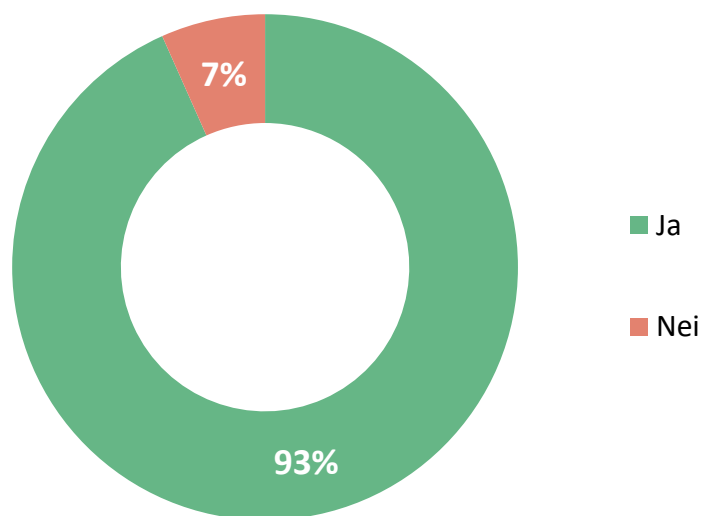
Kartlegging av ansatte og ledere i Famalievevnet sine erfaringer og vurderinger av prosessmekling og modellens ulike elementer (individuelle samtaler, barnesamtaler og minikurs), bruk av to meklere og differensieringen i kartleggingsfasen.

5.1 Erfaring med prosessmekling

I Norge er mekling obligatorisk for alle foreldre som skal gå fra hverandre og som har barn under 16 år, også for dem som i utgangspunktet er enige. Som nevnt i bakgrunn (kapittel 2.2), er differensieres slik at det kan gis et mer tilpasset tilbud til foreldre og barn i meklingsprosessen.

Majoriteten av ansatte og ledere i familievernet har erfaring med prosessmekling (Figur 24). Hele 9 av 10 svarer at de har brukt prosessmekling i sitt arbeid (93 %). De som har svart «Nei» har i hovedsak sagt at det skyldes at de ikke jobber med mekling.

Figur 24. Har du brukt prosessmekling i ditt arbeid? (Filter: *Familievernet*, n= 300)



Erfaring med prosessmekling øker med *fartstid*, altså hvor lenge man har jobbet i tjenesten. Personer som har jobbet inntil to år har en gjennomsnittlig lavere andel som har erfaring med prosessmekling (76 %), og en fjerdedel har ikke erfaring (24 %). Allerede etter noen få øker denne andelen betraktelig. Andelen er 95 % blant dem som har jobbet mellom 3 og 6 år, og den høyeste andelen finner vi blant dem som har jobbet mellom 7 og 15 år (99 %).

Det er ingen øvrige signifikante variasjoner mellom undergrupper, ettersom det er en høy andel som har svart «Ja». Det vil si at den høye andelen går på tvers av regioner, kjønn, alder, rolle og type familiekontor.

5.2 Erfaring med ulike elementer i prosessmekling

I prosessmekling kan terapeutene ta i bruk ulike elementer av meklingsmodellen. Disse er individuelle timer, fellestimer, minikurs, barnesamtaler og avslutning/evalueringer. Hvilke elementer som benyttes kan påvirkes av mange faktorer, slik som hva slags meklingskategori foreldrenes situasjon er differensiert inn i (eksempelvis C-mekling ved høykonflikt), foreldrenes og/eller barnas ønsker og behov, men også praktisk tilrettelegging.

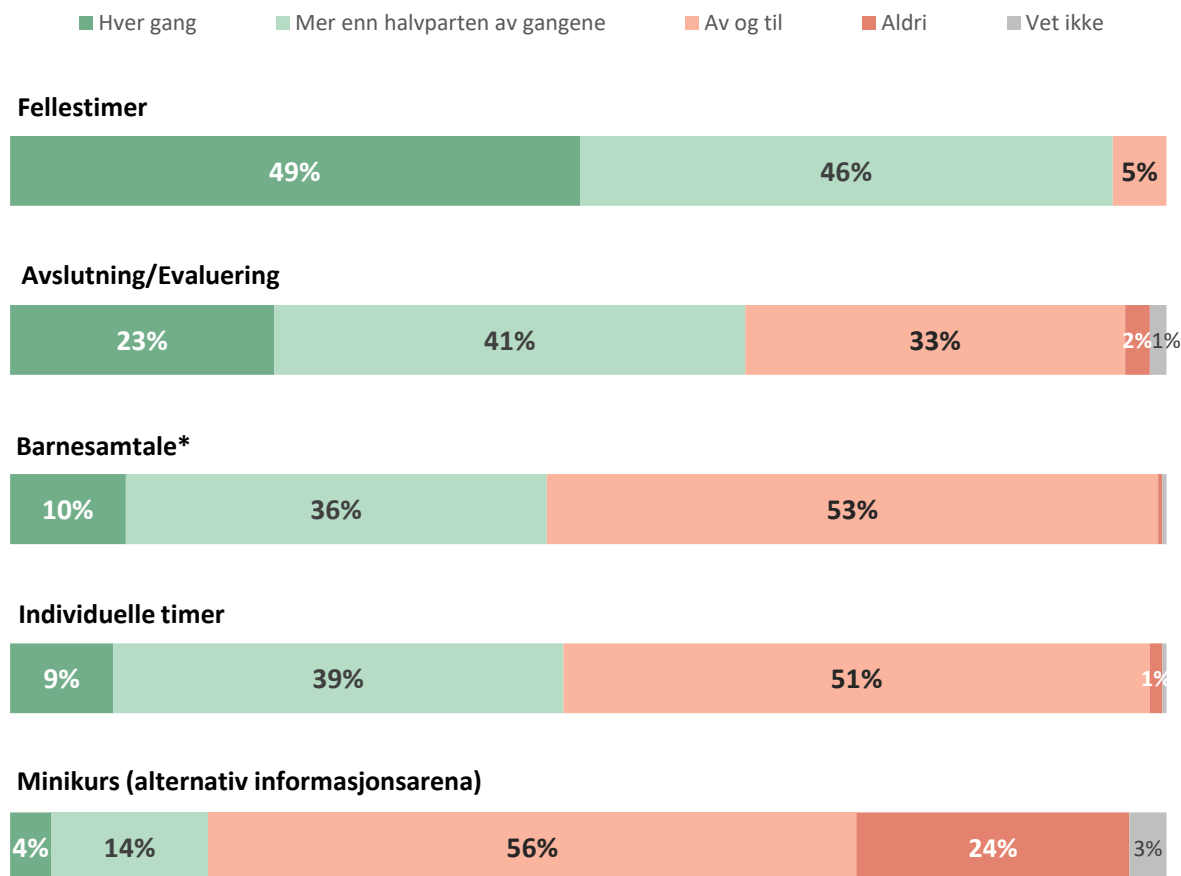
Resultatene viser tydelig at majoriteten benytter fellestimer som en del av prosessmeklingsforløpet (figur 25). Halvparten bruker prosessmekling hver gang (49 %), mens litt under halvparten (46 %) mer enn halvparten av gangene.

2 av 3 har ofte avslutning/evaluering som en del av prosessmeklingen (64 %), hvor nesten en fjerdedel gjør dette hver gang (23 %), og 4 av 10 mer enn halvparten av gangene (41 %).

Underkant av halvparten har ofte barnesamtaler (46 %) eller individuelle timer (48 %) ofte som en del av forløpet. Resultatene viser at 1 av 10 bruker disse to elementene hver gang. På den andre siden er det omtrent halvparten som bruker disse elementene av og til (hhv. 53 % og 51 %).

Minikurs er det elementet som blir anvendt minst. 18 % har ofte dette som en del av meklingen (enten hver gang eller mer enn halvparten av gangene), litt over halvparten har det av og til (56 %), mens rundt en fjerdedel har det aldri (24 %).

Figur 25. Hvor ofte bruker du følgende elementer i prosessmekling? (Filter: Familievernet, har brukt prosessmekling i sitt arbeid, n=280).



*Barn fra 6 år eller som er modne nok blir invitert med til mekling etter avklaring fra foreldrene

Resultatene har *regionale forskjeller*. Region nord har en signifikant høyere andel som benytter seg av fellestimer hver gang (72 %), som skiller seg signifikant fra landsgjennomsnittet på 49 %. Region sør ser ut til å bruke fellestimer noe sjeldnere, men har en signifikant høyere andel som bruker det av og til (11 %). Dette gjelder også bruk av individuelle timer i region sør, hvor det er en lavere andel som bruker det ofte, og en

høyere andel som bruker det av og til (66 %). Region øst skiller seg ut når det gjelder bruk av minikurs. Andelen som aldri bruker minikurs er signifikant høyere på 35 % i denne regionen, sammenlignet med landsgjennomsnittet på 24 %. Når det gjelder region midt, viser resultatene at de oftere har avslutning/evaluering av og til (50 %).

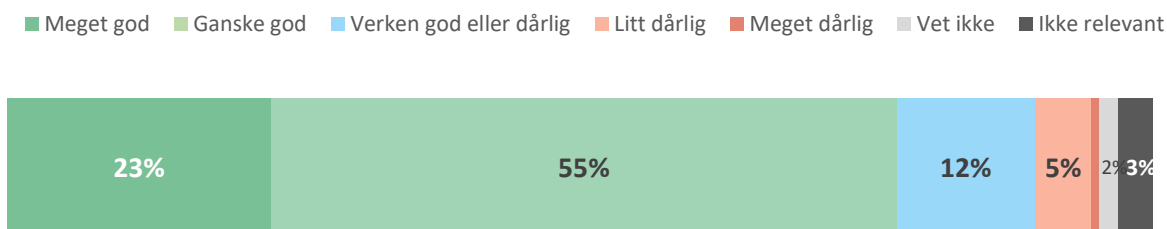
Vi ser videre noen interessante *kjønnsforskjeller*. Kvinner pleier oftere enn menn å ha fellessamtaler som en del av forløpet hver gang (hhv. 54 % og 39 %). Kvinner har også noe oftere individuelle timer hver gang eller mer enn halvparten av gangene, enn menn (hhv. 53 % og 36 %). Menn har imidlertid en høyere andel som har individuelle timer av og til, sammenlignet med kvinner (hhv. 61 % og 47 %).

5.3 Opplæring i prosessmekling

Det stilles høye krav til kompetanse til terapeutene som utøver prosessmekling, spesielt i høykonfliktsaker. Mange er fornøyde med veiledningen og opplæringen de har hatt i prosessmekling og de ulike elementene det innebærer på sitt kontor (Figur 26). Overordnet svarer 8 av 10 at opplæringen de har fått i prosessmekling har vært meget eller ganske god (78 %).

12 % har svart at opplæringen var verken god eller dårlig. 6 % har svart at den var enten litt eller meget dårlig.

Figur 26. Hvor god eller dårlig opplæring har du fått i prosessmekling på kontoret du jobber? (Filter: *Familievernet*, n=300)



Det er ingen tydelige signifikante variasjoner mellom undergrupper.



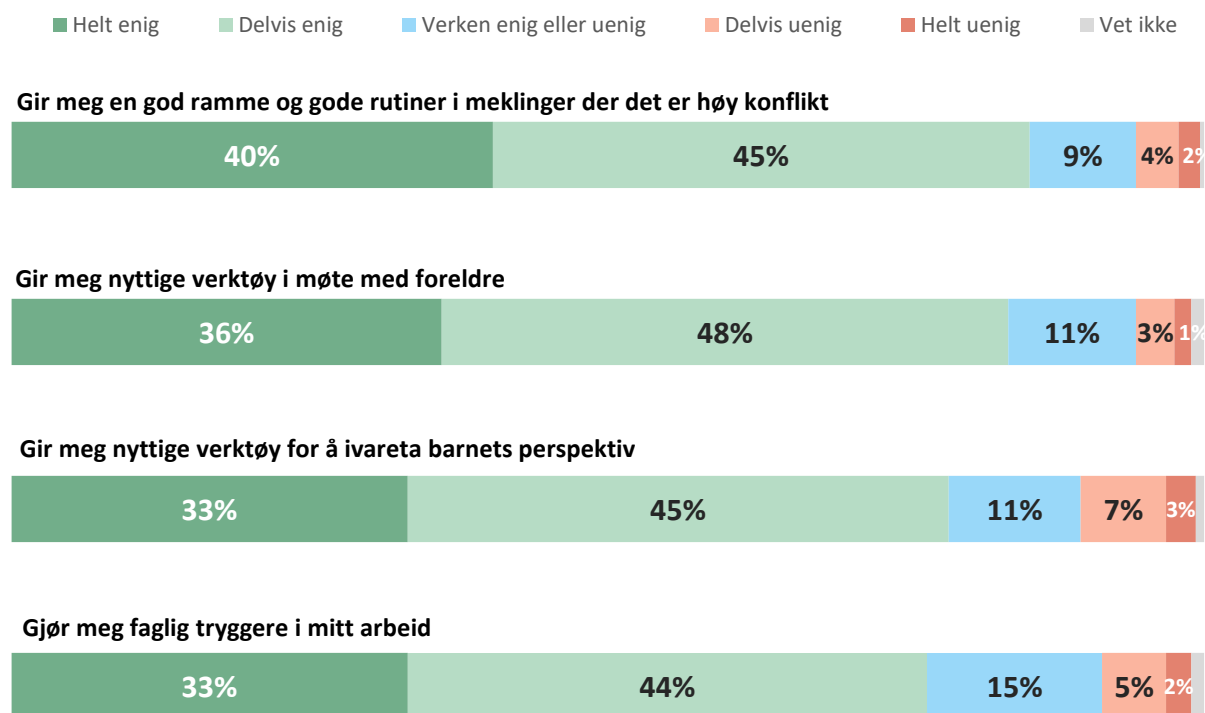
5.4 Vurdering av prosessmeklingens støtte- og nytteverdi

Resultatene viser tydelig at prosessmekling gir en trygghet i arbeidet og i møte med foreldre og barn (Figur 27). Flertallet mener at prosessmekling gir en god ramme og gode rutiner i høykonfliktsaker, er nyttige verktøy ovenfor foreldre og barn og gjør dem faglig tryggere i utøvelsen av arbeidet. Rundt 8 av 10 har sagt at de er helt eller delvis enige i samtlige av disse påstandene.

4 av 10 har svart at de er *helt enig* i at prosessmekling gir en god ramme og gode rutiner i meklinger der det er høy konflikt (40 %), og en rundt en tredjedel er helt enig i at det gir nyttige verktøy i møte med foreldre (36 %), nyttige verktøy for å ivareta barnets perspektiv (33 %) og gjør dem faglig tryggere i arbeidet (33 %).

På den andre siden, er rundt 1 av 10 delvis eller helt uenig i at prosessmekling gir nyttige verktøy for å ivareta barnets perspektiv (10 %) og gir faglig trygghet i arbeidet (8 %).

Figur 27. Hvor enig eller uenig er du i at prosessmekling ... (Filter: *Familievernet, har erfaring med prosessmekling, n=280*)

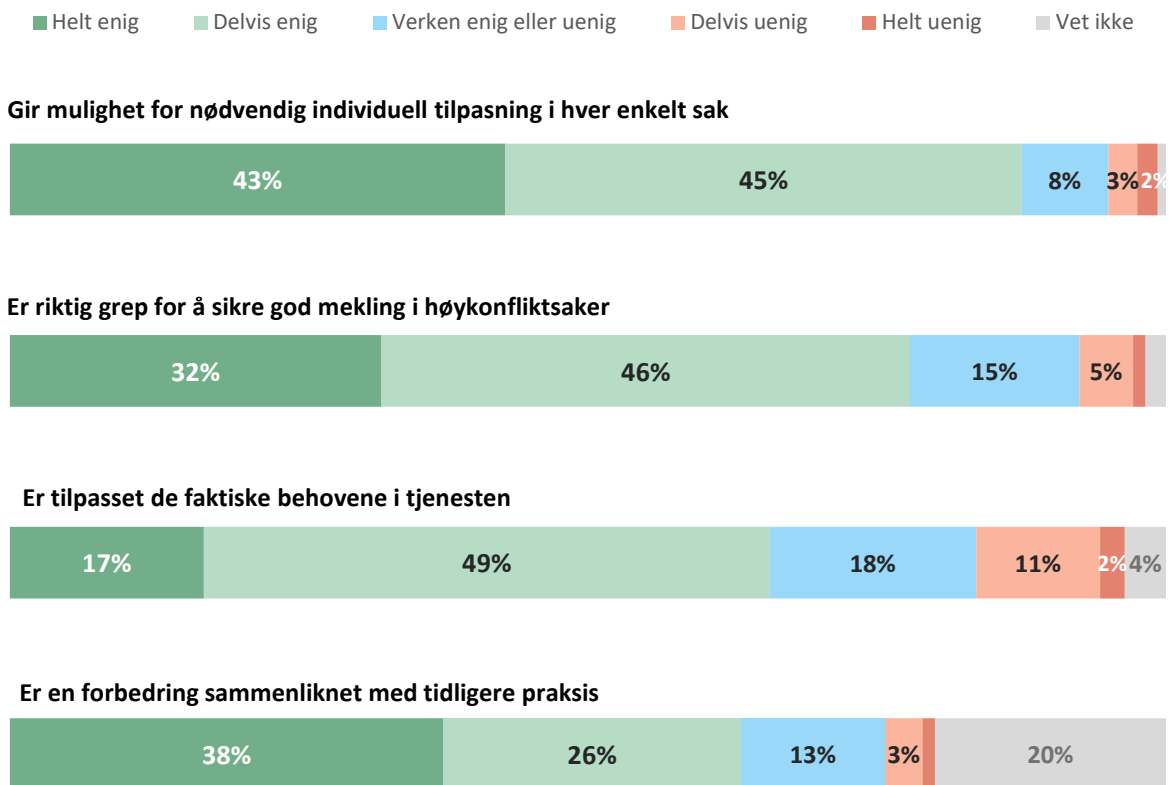


Resultatene for neste spørsmålsbatteri viser også at en høy andel mener at prosessmekling gir mulighet for nødvendig tilpasning i hver enkelt sak og er riktig grep for å sikre god meklings i høykonfliktsaker, hvor 8 av 10 er helt eller delvis enig i disse to påstandene.

2 av 3 er enig i at prosessmekling er tilpasset de faktiske behovene i tjenesten (66 %), men det er også 13 % som er uenig i dette.

Nesten 2 av 3 mener også at prosessmekling er en forbedring sammenliknet med tidligere praksis (63 %), og av disse er 38 % er helt enig i dette. 20 % har imidlertid svart «vet ikke», ettersom påstanden fordrer kunnskap om hvordan ting var før, noe som ikke alle nødvendigvis har kjennskap til.

Figur 28. Hvor enig eller uenig er du i at prosessmekling ... (Filter: *Familievernet, har erfaring med prosessmekling, n=280*)



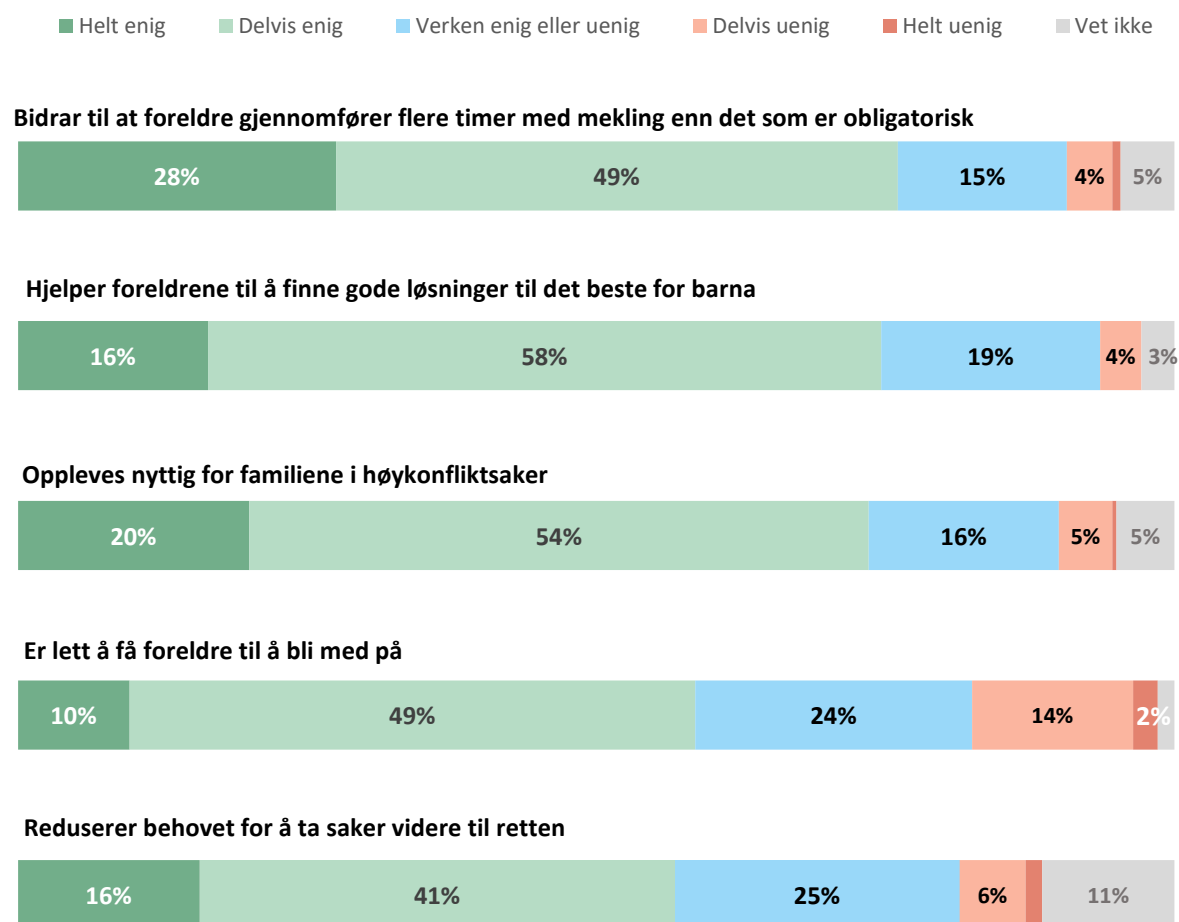
Videre har respondentene fått spørsmål som handler om deres inntrykk av hvordan foreldrene benytter seg av og har nytte av prosessmekling (Figur 29). Merk at disse resultatene ikke måler foreldrenes meninger direkte, men er heller en *indikasjon* av opplevd nytteverdi, basert på ansattes erfaringer.

Ved å presentere meklingen som en prosess er håpet at flere foreldre møter til samtaler utover den obligatoriske timen. Resultatene viser at nesten 3 av 4 mener at prosessmekling bidrar til at foreldre gjennomfører flere timer med mekling enn det som er obligatorisk (76 %). Av disse er det over en fjerdedel som er helt enig i at foreldrene gjennomfører flere timer (28 %).

3 av 4 er enig i at prosessmekling hjelper foreldrene til å finne gode løsninger til det beste for barna eller at det oppleves som nyttig i høykonfliktsaker (75 %). Samtidig er hhv. 19 % og 16 % verken enig eller uenig i disse påstandene.

6 av 10 er enig i at prosessmekling er lett å få foreldrene til å bli med på, men det er også 16 % som er uenig i dette (59 %). Også 6 av 10 er enig i at det reduserer behovet for å ta saker til retten (57 %). En fjerdedel er verken enig eller uenig i begge påstander, hhv. 24 % og 25 %.

Figur 29. Hvor enig eller uenig er du i at prosessmekling ... (Filter: Familievernet, har erfaring med prosessmekling, n=280)



5.4.1 Resultater for undergrupper på generelle påstander om prosessmekling

Regionale forskjeller

Det er regionale forskjeller når det gjelder opplevelse av trygghet og nytteverdi som prosessmekling kan gi.

Region nord har en signifikant høyere andel som er enig i at prosessmekling gir meklerne nyttige verktøy i møte med foreldre (97 %), er riktig grep for å sikre god mekling i høykonfliktsaker (94 %) og oppleves som nyttig for familiene i høykonfliktsaker (91 %)

Region midt fremstår å svare noe mer nøytralt eller negativt på enkelte påstander. Ansatte og ledere i region midt har en lavere andel som er enig, men samtidig en høyere andel som har svart «verken enig eller uenig» på enkelte påstander. Herunder at prosessmekling gir nyttige verktøy i møte med foreldre (68 % enig), er riktig grep for å sikre god mekling i høykonfliktsaker (66 %), bidrar til at foreldrene gjennomfører flere timer med mekling enn det som er obligatorisk (64 %), og hjelper foreldrene til å finne gode løsninger til det beste for barna (59 %). Enkelte påstander har imidlertid også en høyere andel som er (delvis eller helt) uenig. Det er en gjennomsnittlig høyere andel i region midt som er uenig i at prosessmekling er tilpasset de faktiske behovene i tjenesten (32 %) og reduserer behovet for å ta saker videre til retten (18 %).

Region vest fremstår som gjennomsnittlig mer positive på mange påstander. Regionen har en signifikant høyere andel som er enig i at prosessmekling gir nyttige verktøy i møte med foreldre (94 %), gir faglig trygghet i arbeidet (91 %), er riktig grep for å sikre god mekling i høykonfliktsaker (91 %), er tilpasset de faktiske behovene i tjenesten (87 %), bidrar til at foreldre gjennomfører flere timer enn det som er obligatorisk (87 %), og reduserer behovet for å ta saker videre til retten (74 %).

Region sør skiller seg ikke markant fra gjennomsnittet, utenom to påstander. Det er en noe lavere andel som er enig i at prosessmekling gir mulighet for nødvendig individuell tilpasning i hver enkelt sak (79 %), hvor det er en signifikant høyere andel som har svart «verken enig eller uenig» (19 %). Deretter er det en lavere andel som er enig i at prosessmeklingen hjelper foreldrene til å finne gode løsninger til det beste for barna (60 %), men med en høyere andel som har svart «vet ikke» (9 %)

Region øst skiller seg ikke signifikant fra gjennomsnittet på samtlige påstander, utenom en liten høyere andel som har svart «vet ikke» på om prosessmekling oppleves nyttig for familier i høykonfliktsaker (9 %).

Kjønnsforskjeller

Videre varierer resultatene etter kjønn. Kvinner er mer enig enn menn på mange påstander.

Dette gjelder særlig påstandene om at prosessmekling gir en god ramme og gode rutiner i meklinger med høy konflikt (hhv. 89 % vs. 76 %), er nyttig i møte med foreldre (87 % vs. 75 %), og at det gir faglig trygghet (80 % vs. 69 %).

Kvinner har også en høyere andel som er enig i at prosessmekling gir mulighet for nødvendig individuell tilpasning i hver enkelt sak (90 % vs. 81%) og er lett å få foreldrene til å være med på (65 % vs. 43 %).

Det er samtidig flere menn som er uenig i at prosessmekling er en forbedring sammenlignet med tidligere praksis, hhv. 10 % menn og 2 % kvinner er uenig i dette.

Aldersforskjeller

Andelen som er enig i de ulike påstandene varierer noe med alder. Det er gjennomgående en høyere andel blant personer mellom 51 og 60 år som er enig i påstandene, som også er den aldersgruppen med flest respondenter i familievernet. Det er ingen tydelig tendens til at enighet øker med alder, men denne konkrete aldergruppen har en tydelig høyere andel som opplever prosessmekling som nyttig.

Vi ser en spesielt høy andel blant personer mellom 51 og 60 som er enig i at prosessmekling gir en god ramme og gode rutiner i meklinger der det er høykonflikt (91 %), gir nyttige verktøy for å ivareta barnets perspektiv (85 %), gir faglig trygghet i arbeidet (86 %), gir nødvendig individuell tilpasning i saker (94 %) og er en forbedring sammenlignet med tidligere praksis (72 %).

Personer mellom 61 og 70 år har en lavere andel som er enig i at prosessmekling gjør dem faglig tryggere i arbeidet (65 %), etterfulgt av en høyere andel som er uenig i dette (14 %). Likevel har denne aldersgruppen en høyere andel som har svart at det er en forbedring, sammenlignet med tidligere praksis (79 %).

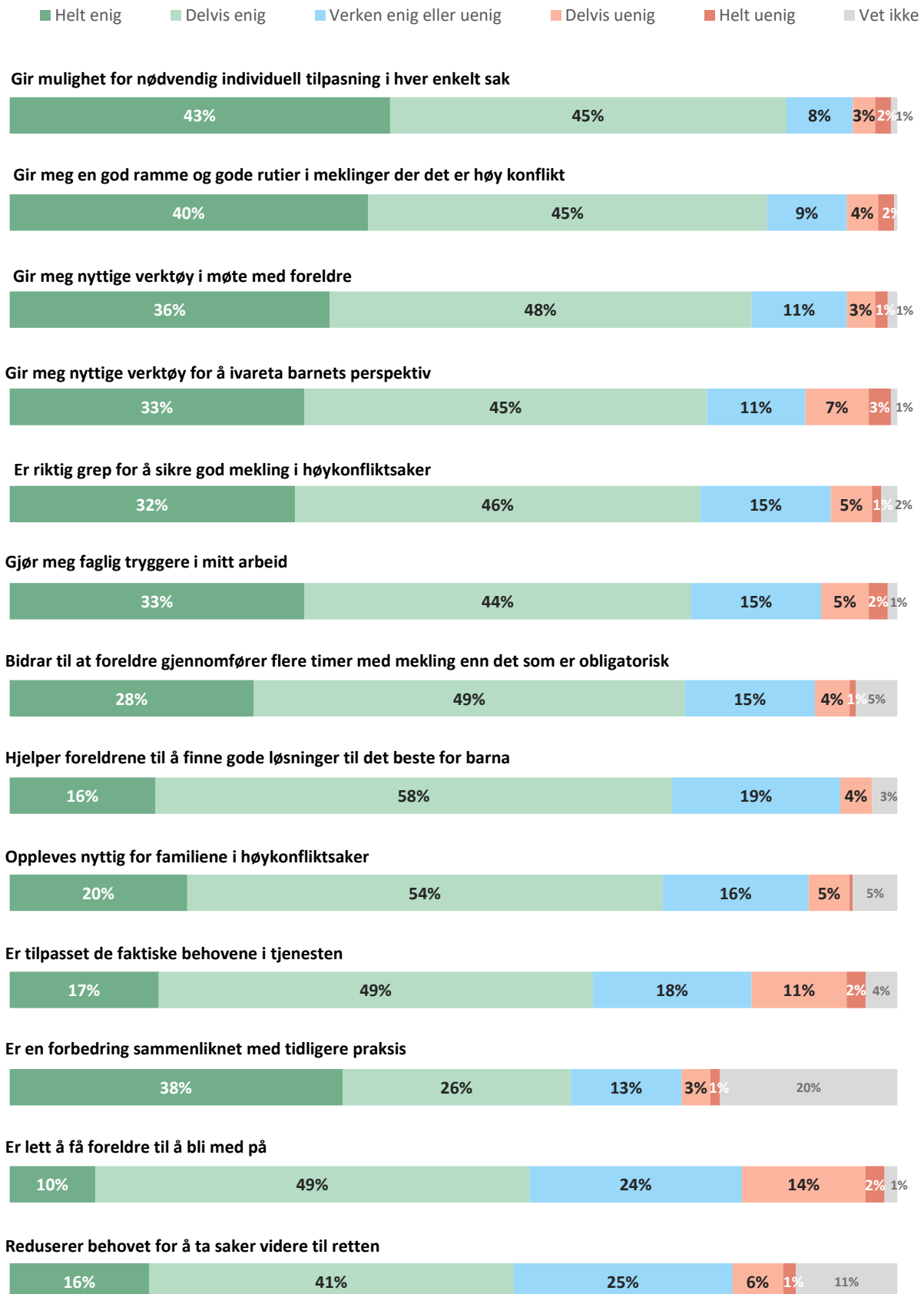
Det er ingen tydelige signifikante utslag blant aldergrupper under 50, utenom at personer mellom 30 og 40 år oftere svarer «vet ikke» på enkelte påstander. Disse resultatene må imidlertid behandles med forsiktighet, grunnet få intervjuer og høyere feilmarginer i analysene.

Rolle

Det foreligger også variasjon i resultatene avhengig av om man er ansatt eller er enhetsleder/avdelingsleder.

Ledere fremstår som mer positive når det gjelder flere påstander. Det er en høyere andel som er (delvis eller helt) enig blant ledere enn blant ansatte, når det gjelder påstandene om at prosessmekling gir nyttige verktøy i møte med foreldre (97 % vs. 82 %), er riktig grep for å sikre god meklings i høykonfliktsaker (91 % vs. 76 %), er en forbedring sammenlignet med tidligere praksis (80 % vs. 61 %), og at det er tilpasset de faktiske behovene i tjenesten (83 % vs. 63 %).

Samlede påstander om prosessmekling generelt

Figur 30. Hvor enig eller uenig er du i at prosessmekling... (Alle kategorier sortert etter «helt enig» og «delvis enig», vist som andel i grønt på høyre side. Filter: *Familievernet, har erfaring med prosessmekling, n=280*).



Kvalitative funn: Nytte av prosessmekling

Informantene er overordnet veldig fornøyd med prosessmeklingsmodellen. Funnene fra intervjuene støtter i stor grad opp om de kvantitative resultatene. Flere trekker frem at de er fornøyd med strukturen prosessmekling gir og at man har et forløp som er klart definert.

Videre trekkes det frem at prosessmekling har gjort det lettere å vite hvilken type sak man går inn i. Ved å ha en ramme rundt meklingen kan man også lettere formidle til brukerne at prosessen kan ta tid, samt hvilke virkemidler/aktiviteter som tilbys.

Prosessmekling brukes i høykonfliktsaker og der foreldre står fast, men informantene forteller at de også er bevisst på å tenke prosess i alle meklingssaker. I dette ligger det at alle saker blir sortert og kategorisert etter ABC-modellen. Meklerne har også en viss frihet til å tilpasse meklingsprosessen og ta i bruk de ulike elementene med utgangspunkt i den enkelte families behov.

[Prosessmekling] er en gavepakke, [det gir] en struktur (...) med informasjon og bevissthet som vi kan overføre til foreldrene med en gang. Vise at ting tar tid og at vi har tid til å ivareta [familiene] på best mulig måte. Det er et verktøy som er nyttig og oversiktlig for oss og for foreldrene. (informant Familievern)

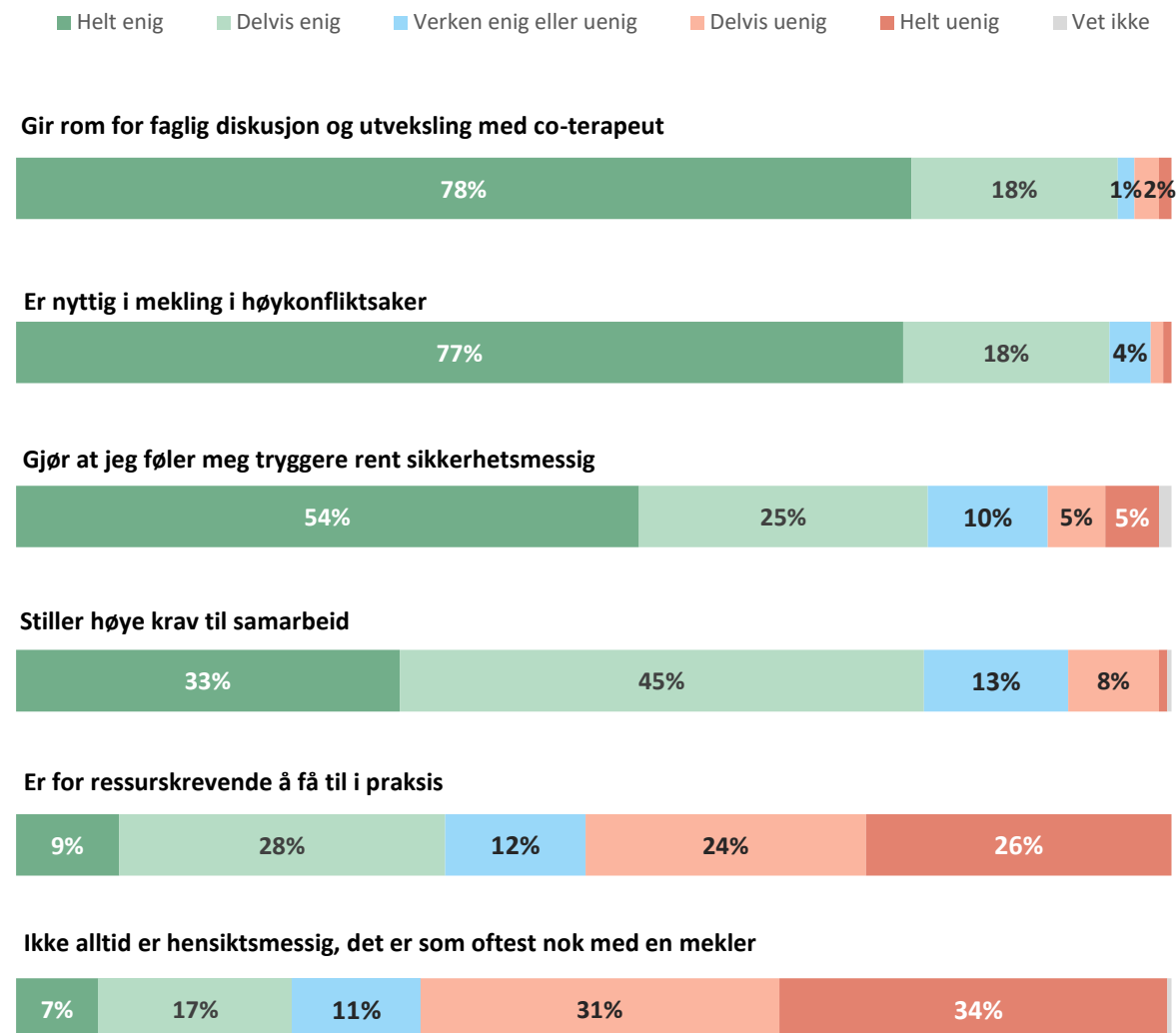
Informantene gir, i tråd med de kvantitative resultatene, uttrykk for at **de er kjent med innholdet i prosessmeklingsmodellen**. Flere forteller at det finnes en del støttemateriell på hvordan å arbeide med prosessmekling. Blant erfarne meklere brukes materialet i stor grad som oppslagsverk, ved behov for oppfriskning. Enkelte peker også på nytten av materialet i forbindelse med kompetanseoverføring.

Prosessmekling brukes ikke nødvendigvis steg for steg. **I stedet bruker noen av informantene prosessmeklingsstrukturen som en verktøykasse de kan hente delelementer fra.** Den samme tendensen kan også ses i de kvantitative resultatene. Verktøykasse-tilnærmingen handler både om at ikke alle familiene ønsker å benytte seg av alle delelementene, og meklernes ønske om å tilpasse tilbudet til den aktuelle familiens behov. Muligheten prosessmeklingsmodellen gir til slik tilpasning oppfattes som viktig og verdifull. Oppfatningen kan ses i lys av Familievernets verdsettelse av fleksibilitet i arbeidet.

5.5 Bruk av to meklere

Resultatene viser at den brede majoriteten mener at bruk av to meklere er nyttig og gir en trygghet i arbeidet, men at det er delte meninger når det gjelder hvor ressurskrevende det er i praksis og hvorvidt det alltid er hensiktsmessig. Altså er det for de to sistnevnte både en betydelig andel som er enig og uenig i disse, som er knyttet til den praktiske gjennomføringen og tilpasningen. I det følgende tar vi for oss resultatene mer i detalj.

Figur 31. Hvor enig eller uenig er du i at bruk av to meklere... (Filter: *Familievernet, har erfaring med prosessmekling, n=280*).



Resultatene varierer spesielt mellom *kjønn*. Det er en høyere andel kvinner enn menn som er (helt eller delvis) enig i henholdsvis at to meklere er nyttig i høykonfliktsaker (98 % vs. 86 %) og at de føler seg tryggere rent sikkerhetsmessig (85 % vs. 68 %). Trygghetsaspektet er særlig påfallende for kvinner, og dette fremstår ikke like viktig for menn som også er mer uenig i påstanden.

Kvinner mener også i større grad at det ofte er hensiktsmessig med to meklere. Det er en høyere andel kvinner enn menn som er uenig i at det ikke alltid er hensiktsmessig og at det er oftest nok med en mekler (hhv. 69 % vs. 54 %).

Det er også en høyere andel som er enig i at to meklere ikke alltid er hensiktsmessig og at det som oftest er nok med en mekler i henholdsvis region øst (31 %) og blant de eldste arbeidstakerne mellom 61 og 70 år (40 %).

Til sist, viser resultatene at kirkelig eide familievernkontorer er mer uenig i at det er for ressurskrevende å få til i praksis (62 %). På lik linje er det en høyere andel statlig eide familievernkontorer som er enige i at det kan være ressurskrevende (41 % vs. 30%), men denne andelen er ikke signifikant og må derfor behandles med forsiktighet.



Kvalitative funn: bruk av to meklere

Det å være to meklere trekkes frem som særlig positivt. Å være to meklere bidrar til at meklerne kan reflektere seg imellom under meklingen, og etterpå. **Dette gir gevinster for brukerne.** Å kunne lene seg på hverandre og sparre i ettertid blir av noen også sett på som **viktig for å kunne stå i jobben.** Meklerne kan skifte mellom å lytte og snakke, hvilket kan gi mulighet til et mer overordnet blick på samtalen.

Informantene forteller at det har en **positiv innvirkning på dynamikken** under meklingen. Flere opplever at klientene i mindre grad har behov for å overbevise mekleren og slapper mer av. Denne effekten forklares med at bruk av to meklere bidrar til at begge foreldre opplever at de blir sett. Videre reduseres risikoen for at mekleren oppfattes som partisk.

En viktig forutsetning for bruk av to meklere er god dynamikk og at man er på bølgelengde med den andre mekleren. Samtidig som bruken av to meklere i stor grad oppfattes som positivt er det også ressurskrevende og kan by på utfordringer med logistikk. Eksempelvis kan utfordringene potensielt gi utslag i krevende prioriteringer eller lengre ventetider.

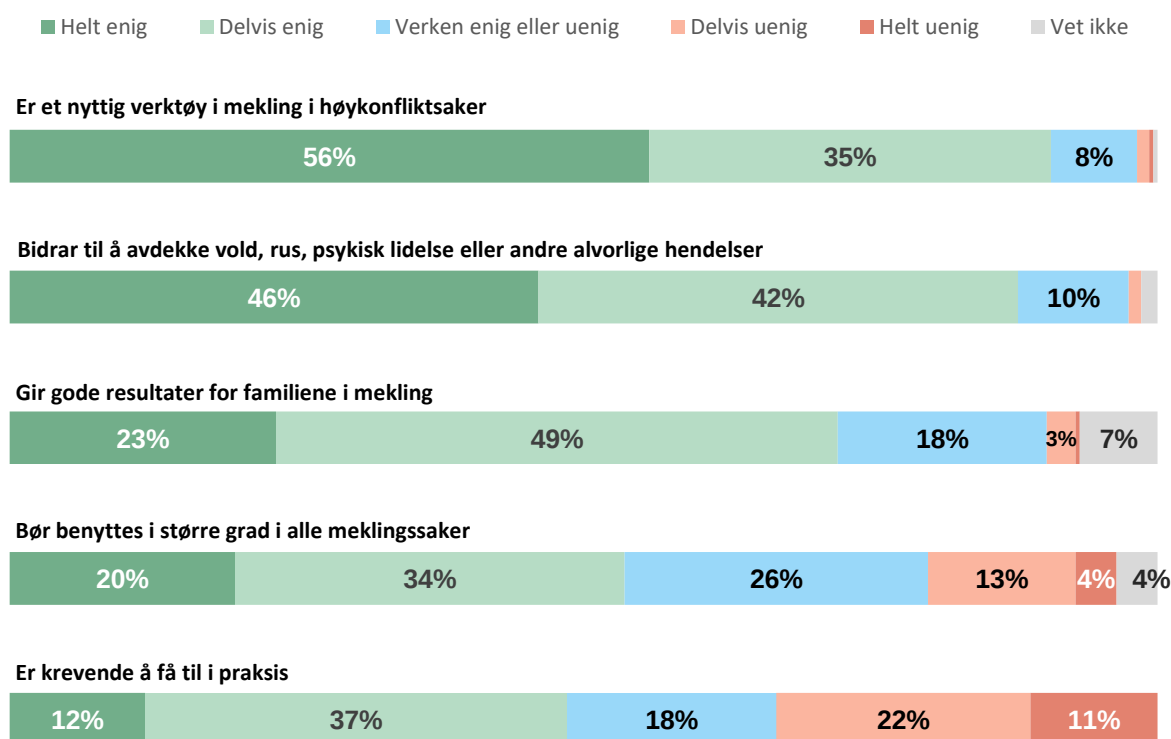
[To meklere] er kjempeviktig fordi de sakene her er så sammensatte og krevende at det å være to i rommet med de mulighetene det gir til å fange opp reaksjoner, til å komme med gode innspill, til også å kunne drøfte litt underveis både i møtet, og eventuelt i for- eller etterarbeidet. (informant Familievern)

5.6 Bruk av individuelle samtaler

Individuelle samtaler er et viktig verktøy for mange meklere, og resultatene viser at majoriteten har stor nytte av dette elementet i prosessmeklingsmodellen (Figur 32). 9 av 10 er (helt eller delvis) enig i at det er et nyttig verktøy i mekling i høykonfliktsaker (91 %) og at det bidrar til å avdekke vold, rus, psykisk lidelse eller andre alvorlige hendelser (88 %). 7 av 10 er enig i at det gir gode resultater for familiene i mekling.

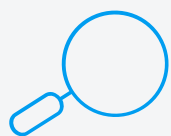
Det er mer varierende resultater når det gjelder hvorvidt det bør benyttes i alle meklingssaker, hvor halvparten (54 %) er enig i dette, samtidig som 16 % er uenig og 26 % verken enig eller uenig. Videre er halvparten enig i at det kan være krevende å få til i praksis (49 %), men det er også en tredjedel som er uenig i dette (33 %).

Figur 32. Hvor enig eller uenig er du i at bruk av individuelle samtaler: (Filter: *Familievernet, erfaring med prosessmekling, n=280*)



Det er tydelige *kjønnsforskjeller* for enkelte påstander. Det er en høyere andel kvinner som er helt eller delvis enig i at individuelle samtaler er et nyttig verktøy i mekling i høykonfliktsaker, sammenlignet med menn (hhv. 94 % og 84 %). Denne differansen skyldes primært at menn oftere har svart «Verken enig eller uenig». Videre er det en høyere andel kvinner som er enige i at individuelle samtaler bør benyttes i større grad i alle meklingssaker, sammenlignet med menn (hhv. 58 % og 44 %). Her er menn derimot signifikant mer uenig i påstanden, henholdsvis 25 % sammenlignet med 13 % blant kvinner.

Vi ser også signifikante regionale variasjoner, men disse må behandles med forsiktighet grunnet høyere feilmarginer. Region nord er mer enig i at individuelle samtaler bidrar til å avdekke vold, rus og psykisk lidelse eller andre alvorlige hendelser (100 %). Region midt har en høyere andel som er uenig i at det bør benyttes i større grad i alle meklingssaker (27 %). Til sist er region vest signifikant mer enig i at individuelle samtaler gir gode resultater for familiene i mekling (87 %).



Kvalitative funn: individuelle samtaler

Informantene har blandede erfaringer med bruk av individuelle samtaler. Noen trekker frem at individuelle samtaler gir et rom for å snakke dypere om ting, og gir meklerin bedre forståelse for enkeltindivider og deres behov. Denne forståelsen gjør det enklere å tilpasse meklingen.

Enkelte trekker også frem individuelle samtaler som helt nødvendig for å eksempelvis avdekke vold og rus, og opplever at for å avdekke dette må man møte partene hver for seg. Ikke alle familier ønsker individuelle samtaler.

Noen informanter opplever at foreldre takker nei til individuelle samtaler fordi de ønsker å bli fortest mulig ferdig med prosessen.

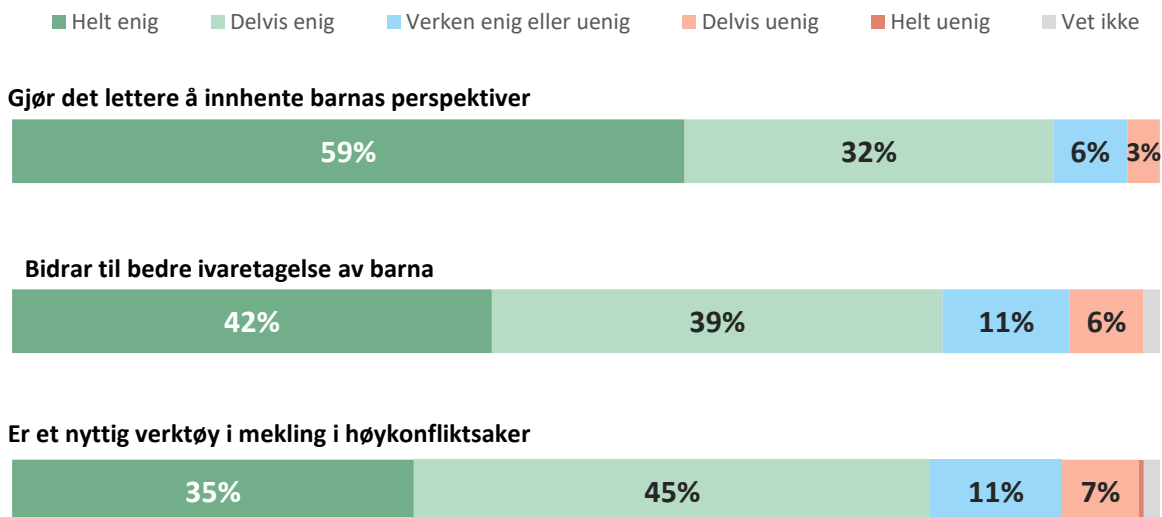
Enkelte av informantene er usikker på funksjonen til individuelle samtaler, og ser derimot større nytte av fellessamtaler. Det er flere grunner til dette. Bakgrunnen er en oppfatning om at det er viktig at de som inngår i relasjonen får snakke med hverandre, men også at det er mange viktige refleksjoner og prosesser som kommer frem i en individuell samtale, som også den andre parten har nytte av å høre – som kan bidra til bedre gjensidig forståelse mellom partene i meklingen.

[Individuelle samtaler] er helt nødvendig, du må avdekke vold og rus, og møte partene hver for seg. (...) De kan fortelle ting de ikke tør å si når de sitter med den andre. Det gjør det lettere å vurdere saken (...). (informant Familievern)

5.7 Bruk av barnesamtaler

Det er bred enighet om at barnesamtaler er et nyttig og relevant verktøy i prosessmekling (Figur 33). 9 av 10 er (helt eller delvis) enige om at barnesamtaler gjør det lettere å innhente barnas perspektiver (91 %). 8 av 10 er enige i at det bidrar til bedre ivaretagelse av barna (81 %) eller at det er et nyttig verktøy i mekling i høykonfliktsaker (80 %). Henholdsvis 6 % og 7 % er uenige i de to sistnevnte påstandene.

Figur 33. Hvor enig eller uenig er du i at barnesamtaler: (Filter: *Familievernet, erfaring med prosessmekling, n=280*)

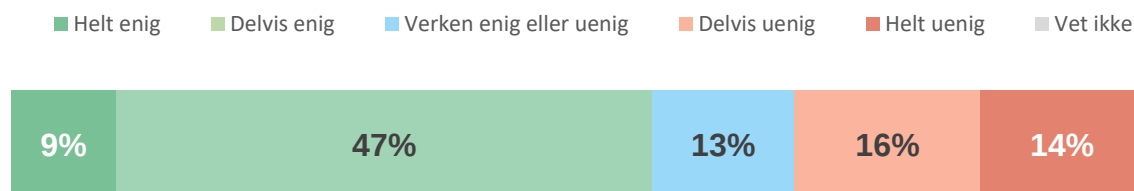


Det er noen regionale variasjoner (som igjen må behandles med forsiktighet grunnet feilmarginer). Det er en litt høyere andel i region vest og region nord som er enig i at barnesamtaler bidrar til bedre ivaretagelse av barna (hhv. 92 % og 97 %). Samtidig er andelen signifikant lavere i region midt (57 %), hvor det også er en betydelig høyere andel som er uenig i dette (20 %). Ansatte i region midt er også noe mer uenig i at barnesamtaler gjør det lettere å innhente barnas perspektiver (9 %).

5.7.1 Forutsetninger og barrierer for gjennomføring av barnesamtaler

Barnesamtaler kan være utfordrende å gjennomføre og stiller høye krav til kompetanse og kunnskap innen hvordan å gjennomføre sensitive samtaler med barn og unge. Samlet sett svarer litt over halvparten at de er helt eller delvis enig i at barnesamtaler kan være vanskelig å gjennomføre i praksis (Figur 34). 13 % er verken enig eller uenig, mens 31 % er enten helt eller delvis uenig i at det kan være vanskelig å gjennomføre.

Figur 34. Hvor enig eller uenig er du i at barnesamtaler kan være vanskelig å gjennomføre i praksis? (Filter: *Familievernet, erfaring med prosessmekling, n=280*)

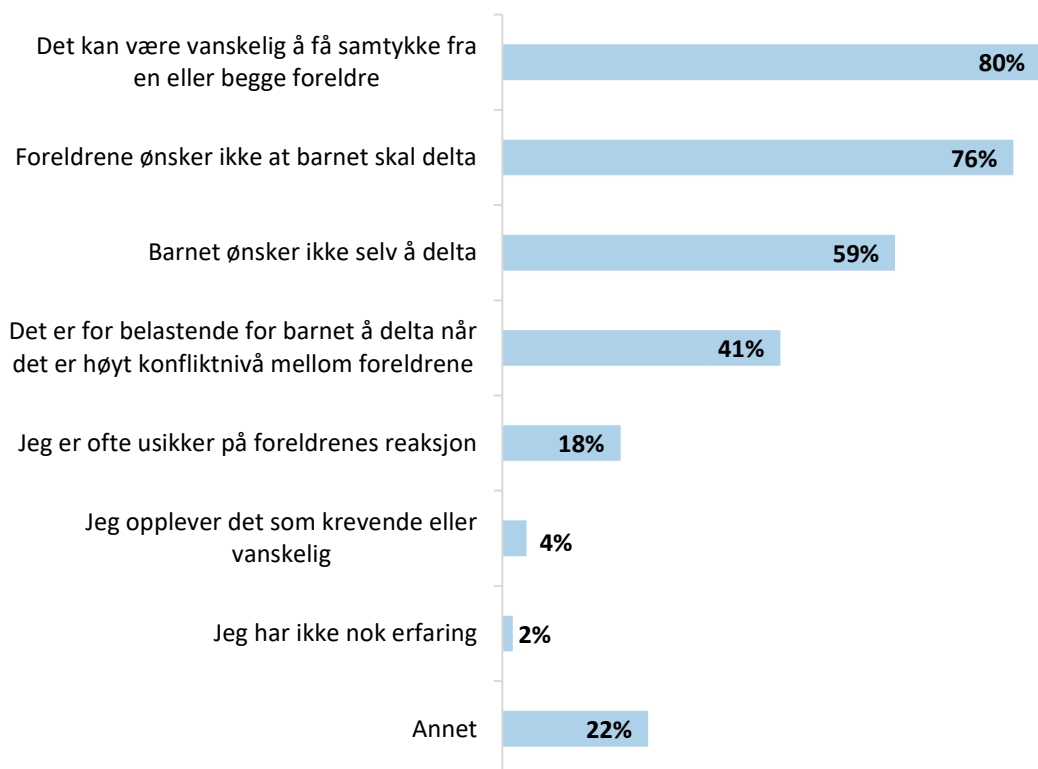




De som har svart at de er enige eller er verken enig eller uenig i at barnesamtaler kan være vanskelig, oppgir at det ofte skyldes at det kan være vanskelig å få samtykke fra en eller begge foreldre (80 %) eller at foreldrene ønsker ikke at barnet skal delta (79 %). I mange tilfeller kan det også være at barnet selv ikke ønsker, og det er 6 av 10 som oppgir at dette kan være grunnen til at det er vanskelig å gjennomføre (59 %). 4 av 10 svarer at det skyldes belastningen for barnet, som kan gjøre det vanskelig når det er høyt konfliktnivå mellom foreldrene (Figur 35).

22 % har oppgitt andre grunner. Det kan være at barna er for små til at det er hensiktsmessig eller forsvarlig, at den konfliktpregede situasjonen gjør det vanskelig, at foreldrene er flinke til å snakke med barna selv, at barna ikke har fått god nok informasjon om hva mekling er, at barna har samtaler med andre instanser/aktører, men også kapasitet og tid til å gjennomføre barnesamtalene og følge opp i etterkant.

Figur 35. Hvorfor kan barnesamtaler være vanskelig å få til i praksis? Flere svar mulig (Filter: *Familievernet, erfaring med prosessmekling, mener barnesamtaler kan være vanskelig å gjennomføre i praksis, n=193*)





Kvalitative funn: barnesamtaler

Barnesamtaler oppfattes av flere som et positivt element i prosessmeklingen. **Barnesamtaler kan blant annet bidra til å gi foreldrene et fokus/løfte blikket for barnets behov.**

Samtidig er noen av informantene bekymret for at barnesamtaler potensielt **kan være belastende for barna**. De understreker at det er viktig å ta hensyn til dette, og gjøre en avveining av nytten. Det vises både til at samtalen i seg selv kan oppleves belastende, og dersom barna ytrer behov uten at foreldrene anerkjenner og/eller hensyntar disse.

Enkelte peker også på at det kan oppleves overveldende for barnet å gjennomføre barnesamtale med to meklere. I tilfeller hvor barnet har samtaler med noen andre, kan man vurdere å ikke inkludere barnesamtale i det aktuelle prosessmeklingsforløpet.

Noen ganger er det å møte barna noe som kan bevege foreldrene. Du kan si til foreldrene at «her opplever jeg at barnet er knebla av konflikten». Så kan foreldrene komme seg ut [av den fastlåste konflikten] ... Og noen ganger fanger vi opp barn som trenger hjelp videre, til BUP eller [bør komme inn] flere ganger til oss. (informant Familievern)

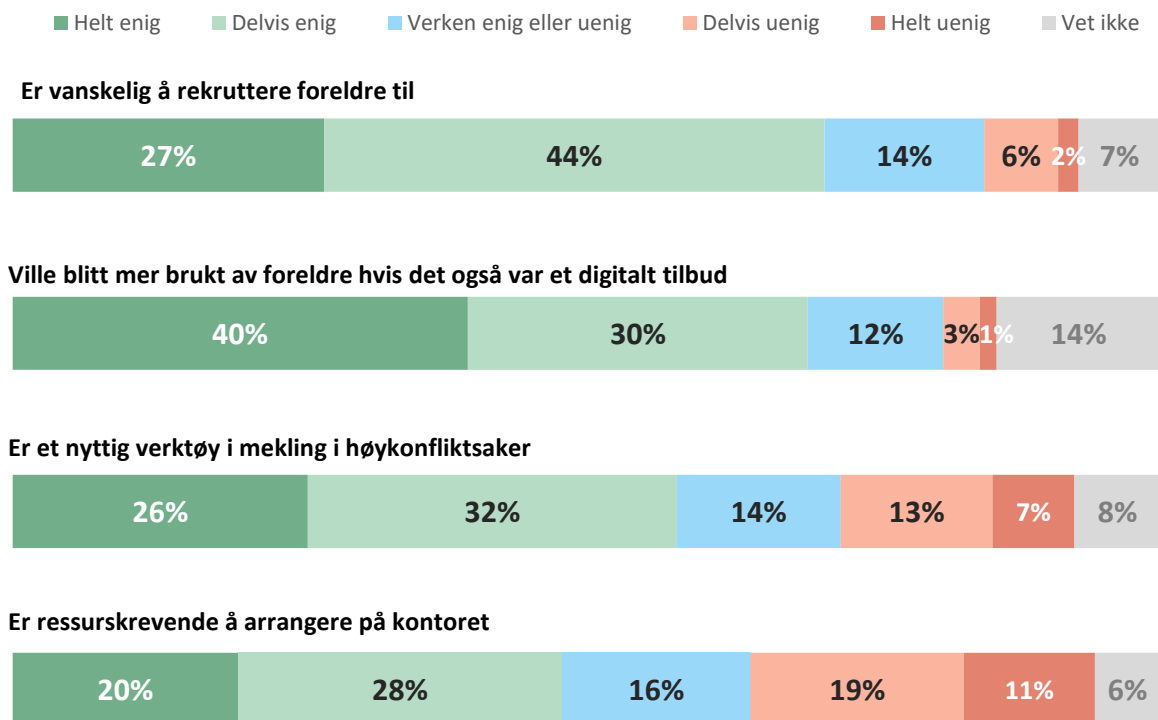
5.8 Bruk av minikurs

I prosessmeklingsmodellen inngår et to-timers minikurs som foreldrene kan benytte seg av, som arrangeres fysisk gjerne i familievernets lokaler. Resultatene fra kartleggingen har så langt vist at minikurs benyttes sjeldnere enn de andre elementene i modellen (Figur 36). Det fremstår som at det ikke nødvendigvis er innholdet i seg selv som er en barriere for at det blir sjeldnere brukt, men heller formatet, tilgjengeligheten og kapasiteten som setter begrensninger.

For det første, svarer 7 av 10 av de er (helt eller delvis) enige i at det er vanskelig å rekruttere foreldre til (71 %), og at det ville blitt mer brukt av foreldre hvis det også var et digitalt tilbud (69 %).

Det er noe delte meninger om hvor nyttige minikurs er blant ansatte og ledere i familievernet. 6 av 10 er enige i at det er et nyttig verktøy i høykonfliktsaker (58 %). Samtidig er 14 % verken enig eller uenig i dette, og 20 % enten helt eller delvis uenig.

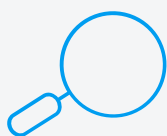
Det er også delte meninger i hvor ressurskrevende minikurs er å arrangere på kontoret. Halvparten svarer også at de er enige i at det er ressurskrevende (48 %), mens det er også nesten en tredjedel som er uenig i dette (33 %). Det kan tyde på lokale variasjoner, som kan være avhengig av tilgjengelige ressurser og kapasitet.

Figur 36. Hvor enig eller uenig er du i at bruk av minikurs: (Filter: *Familievernet, erfaring med prosessmekling, n=280*)

Kvinner har en høyere andel enn menn som er enig i at minikurs er et nyttig verktøy i mekling i høykonfliktsaker, enn menn (hhv. 63 % og 46 %). Menn har på sin side oftere svart «verken enig eller uenig».

Det er noen regionale variasjoner. Region nord og region vest er mer enig i at minikurs er et nyttig verktøy i mekling (hhv. 75 % og 72 %). Det er tydelig at kapasitet varierer mellom regionene. Det er en høyere andel i region midt som er enig i at minikurs er for ressurskrevende å arrangere på kontoret (68 %). På den andre siden er denne andelen lavere i region vest (34 %), som også er mer uenig i påstanden (45 %). Altså kan det tyde på at det er ressurs- og kapasitetsforskjeller som er geografisk betinget, som påvirker de lokale forutsetningene for å arrangere minikurs.

Til sist, ser vi at det er forskjeller om man er leder eller ansatt. Ledere er gjennomgående mer enig i påstandene om minikurs, enn ansatte.



Kvalitative funn: minikurs

Minikurs brukes kun i begrenset grad. Informantene opplever generelt at det er få påmeldte på minikurs. Noen forklarer dette med et ønske blant foreldrene om å gjøre seg fortest mulig ferdig med prosessen. Dette ønsket kan gjøre at noen foreldre ikke ser verdien av minikurs og da heller ikke melder seg på.

Det varierer mellom informantene i hvilken grad de har erfaring med minikurs. **Blant dem som har brukt det, opplever flere det som nyttig.** Enkelte viser til at kurset skal oppdateres og gjøres digitalt, og oppfatter dette som en positiv og ønsket utvikling. Det spekuleres blant annet i om digitalisering av kurset kan bidra til å senke terskelen for deltagelse.

5.9 Vurdering av differensiering i forkant av mekling

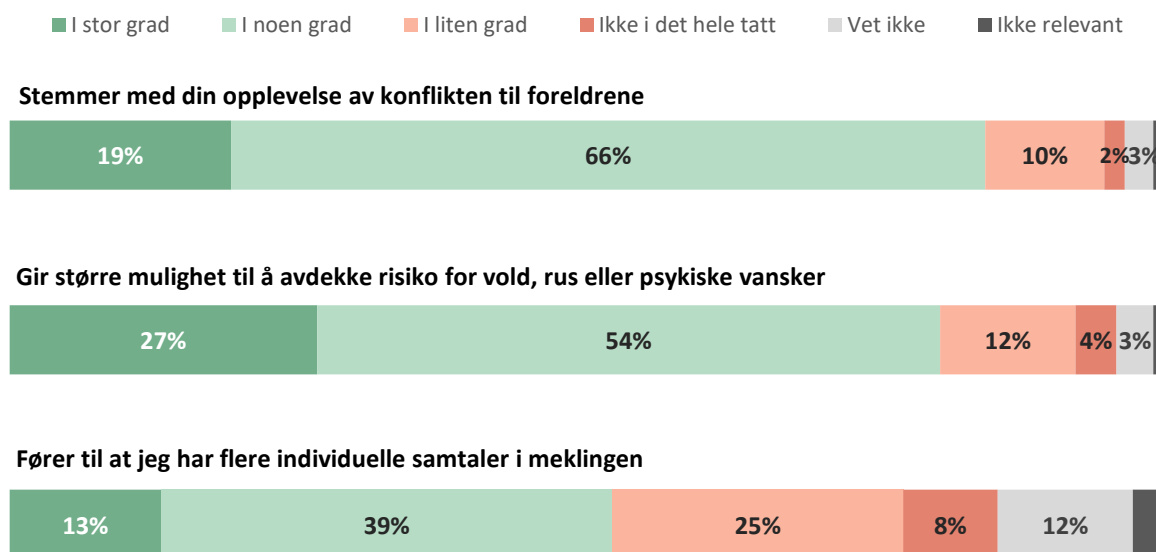
Alle foreldre går gjennom en kartleggingsprosess for å avdekke foreldrenes situasjon og behov, for å kunne gi dem et best mulig tilpasset tilbud. I denne prosessen differensieres sakene etter hvor høy eller lav grad av konflikt som kjennetegner de ulike sakene. Såkalte «C-saker» defineres som saker med høy konflikt, som prosessmekling er spesielt tilpasset og tilrettelagt for.

Ansatte og ledere i familievernet opplever denne differensieringen som stort sett passende for de sakene de får. 85 % mener at differensieringen i forkant stemmer med deres opplevelse av konflikten til foreldrene i stor eller noen grad.

Differensieringen har videre gunstige fordeler, ettersom det legger til rette for at man kan utforme et opplegg som er spesielt utformet etter foreldrenes situasjon og konfliktnivå. 8 av 10 mener at differensieringen gir større muligheter til å avdekke risiko for vold, rus eller psykiske vansker, i stor eller noen grad.

Det er imidlertid delte meninger i om differensieringen fører til at man har flere individuelle samtaler i meklingen. Halvparten mener at det gjør dette i stor eller noen grad (54 %), mens en tredjedel mener det enten gjør det i liten grad eller ikke i det hele tatt (34 %).

Figur 37. I hvilken grad opplever du at differensiering i forkant av meklingen... (Filter: Familievernet, har erfaring med prosessmekling, n=280)



Menn har en høyere andel enn kvinner som mener at differensieringen i forkant i liten grad eller ikke i det hele tatt fører til flere individuelle samtaler (hhv. 43 % og 30 %).

Vi ser enkelte regionale variasjoner. Ansatte og ledere i region nord mener oftere at differensieringen stemmer med deres opplevelse av konflikten til foreldrene, eller at det fører til at de har flere individuelle samtaler, i noen eller stor grad (hhv. 97 % og 72 %).

Ansatte og ledere i region midt har oftere svart at differensieringen i forkant i liten grad eller ikke i det hele tatt fører til at de har flere individuelle samtaler eller gir større mulighet til å avdekke risiko for vold, rus eller psykiske vansker (hhv. 48 % og 27 %).

5.10 Avsluttende betraktninger

Det samlede datamaterialet synliggjør tydelige funn, men også pekepinn på områder som kan være nyttig for Bufdir å se nærmere på i det videre arbeidet og utviklingen av prosessmekling.

Et hovedfunn er at det er høy tilfredshet med prosessmekling. Den overordnede verdien av prosessmekling ligger i at den bidrar til å gi klientene en bedre prosess enn tidligere, og til å motivere klientene til å stå i en prosess. Meklerne opplever at det er lettere å formidle hva de kan tilby familien og at modellen bidrar til mer struktur i meklingen. Modellen bidrar i tillegg til å styrke barneperspektivet. Videre pekes det på at prosessmeklingsmodellen har bidratt til å anerkjenne og legitimere ressursbruken i høykonfliktsaker. Modellen gir trygghet til meklere, som igjen kan bidra til at brukerne slapper av.

[Prosessmekling] får folk til å være lenger i mekling. Da har vi allerede en [bedre] prosess. Hvis du kommer til syv meklingstimer pluss kurs, da har du vært lenge nok i det til å øke sjansene for å løse [konflikten]. (informant Familievern)

I den samlede analysen av de kvalitative og kvantitative resultatene, ønsker vi å peke på fire områder som Bufdir kan vurdere å se nærmere på i arbeidet fremover og i den videre utviklingen av prosessmekling.



Flere etterlyser **evidensbasert kunnskap om hvordan prosessmekling fungerer** og hvorvidt det gjør en forskjell, utover meklernes egne opplevelser. Med andre ord, er det behov for å få mer dokumentert kunnskap om prosessmekling. Det er ønskelig å undersøke effekten av prosessmekling ved bruk av mer objektive kriterier. Eksempelvis antall løste saker eller saker som resulterer i en god avtale.

Prosessmekling krever også **tid og ressurser nok** til å gjennomføres på en ordentlig måte. Prosessmekling er ressurskrevende, og en potensiell fallgrube er at prosessmeklingsmodellen bidrar til en god prosess for de det gjelder, men leder til lengre ventetider for de som enda ikke er i gang med prosessen. Det er derfor viktig at man har nok ressurser til å tilby prosessmekling i alle C og C! saker. De kvantitative resultatene viser også at det ikke er alle som opplever at de har god nok kapasitet til å gjennomføre eksempelvis minikurs, individuelle samtaler eller barnesamtaler. Disse variasjonene kan være lokalt betinget og avhengig av flere faktorer (antall ansatte, kapasitet, komplekse problematikker, m.m.). Det er likevel viktig å sikre at de ulike kontorene har de nødvendige forutsetningene for å gi helhetlige og dekkende tilbud som møter behovene til foreldrene og barna.



Flere informanter fremhever at prosessmekling først og fremst er en struktur, og at resten er opp til meklere og fleksibiliteten i den enkelte saken. Det understrekes at høykonfliktsaker er krevende å arbeide med, og meklere opplever ikke alltid at de har gode nok verktøy for å møte partenes behov. Noen ønsker seg derfor **bedre metodikk for hvordan å jobbe med høykonfliktsaker**. Høykonfliktsaker er krevende for meklere å stå i. De eksisterende verktøyene og metodene er ikke alltid dekkende. Det er derfor behov for å videreutvikle verktøy og metoder tilpasset høykonfliktsaker.

SKM høykonflikt kan enkelt koble seg på [arbeidet med høykonfliktsaker], og blåse opp dette til å bli større og bedre (informant Familievern)

Noen av informantene ønsker at man skal se nærmere på hvordan man kan forbedre **differensieringen som skjer ved opptak**. Differensieringen fungerer i hovedsak godt, og oppleves som nyttig for å tilpasse meklingen og skille mellom lav- og høykonfliktsaker. Likevel hender det at saker kategoriseres feil. Eksempelvis ved at saker som egentlig er høykonflikt kategoriseres som A eller B meklinger, eller motsatt. Enkelte informanter peker på at det er ønskelig at differensieringsprosessen skiller mellom saker som involverer rus og vold. I tillegg er det viktig at foreldre som er minoritetsspråklige får et likeverdig tilbud om differensiert inntak, ved at de som ikke snakker så godt norsk får tolk i inntakssamtalen. Differensieringsprosessen som skjer ved inntak kan videreutvikles ved å styrke treffsikkerheten, og sikre tilgang på tolk for de som har behov for det.

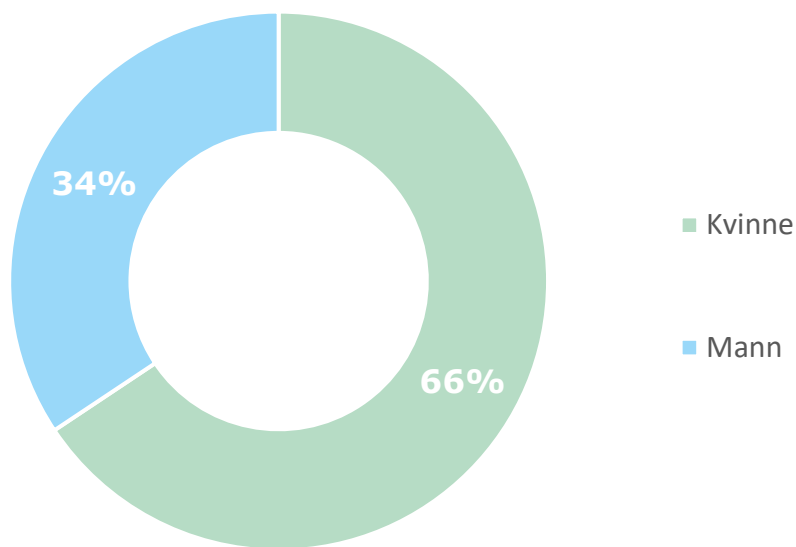


Var jo veldig slitsomt å gå inn i meklinger før og ikke ane noen ting om dette er en høykonflikt- eller lavkonflikt-sak. Så jeg syns det er et så stort løft at ekspedisjonen hjelper oss med å sile. Så er ikke silingen 100%, det kan fortsatt være meklinger som er «A» som viser seg å være «C!». (informant Familievern)

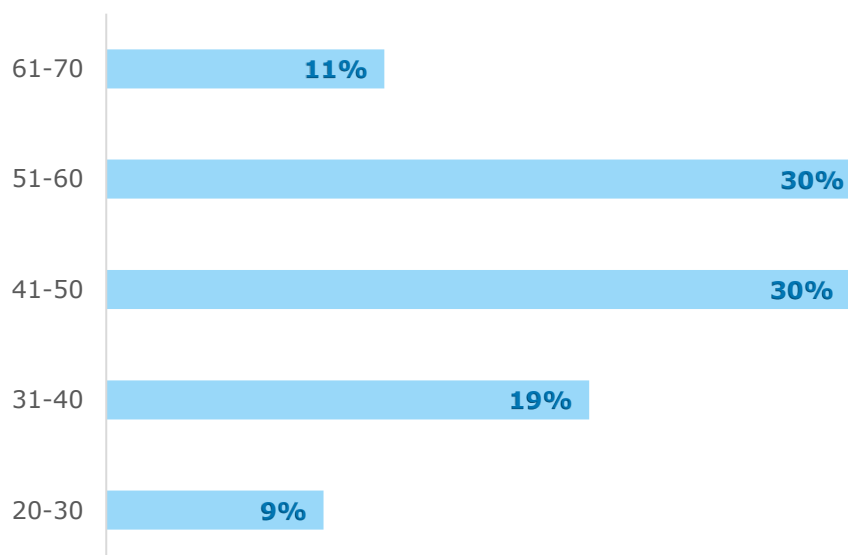


Vedlegg 1: Om det statistiske utvalget

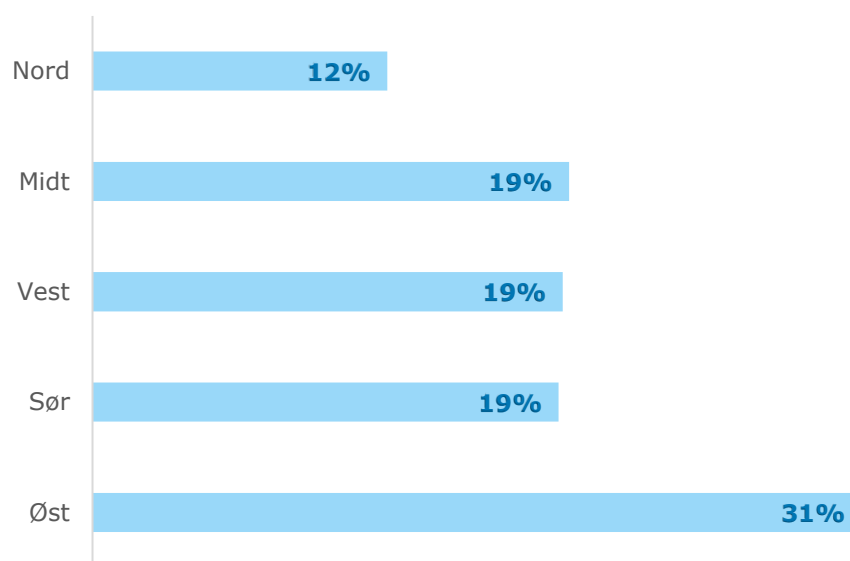
Figur 38. Er du... (Kjønn) (n=1185)



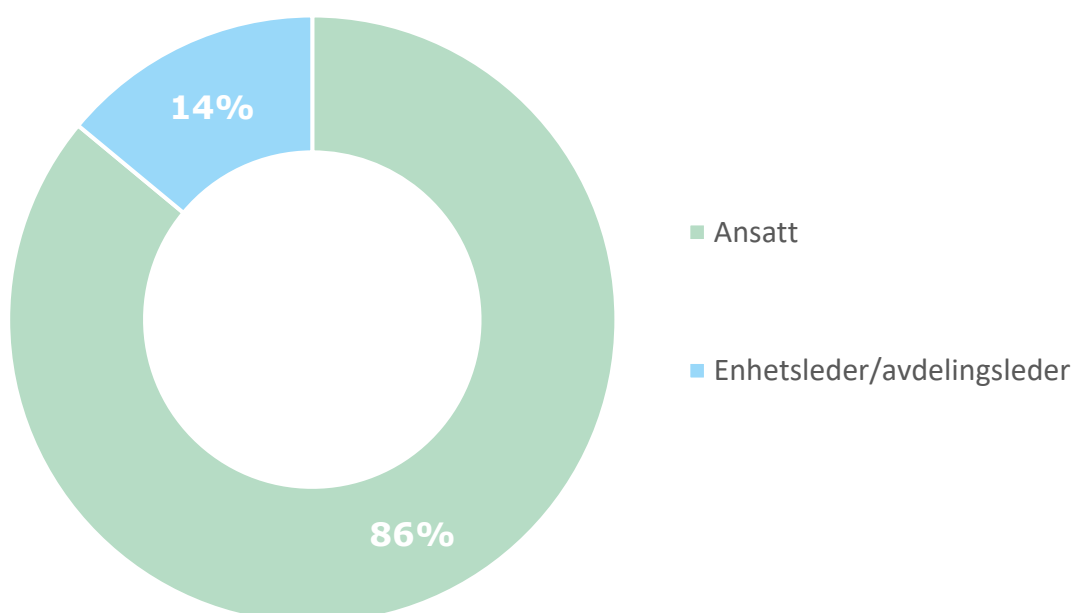
Figur 39. Hvor gammel er du? (Kategorisert aldersvariabel) (n=1185)



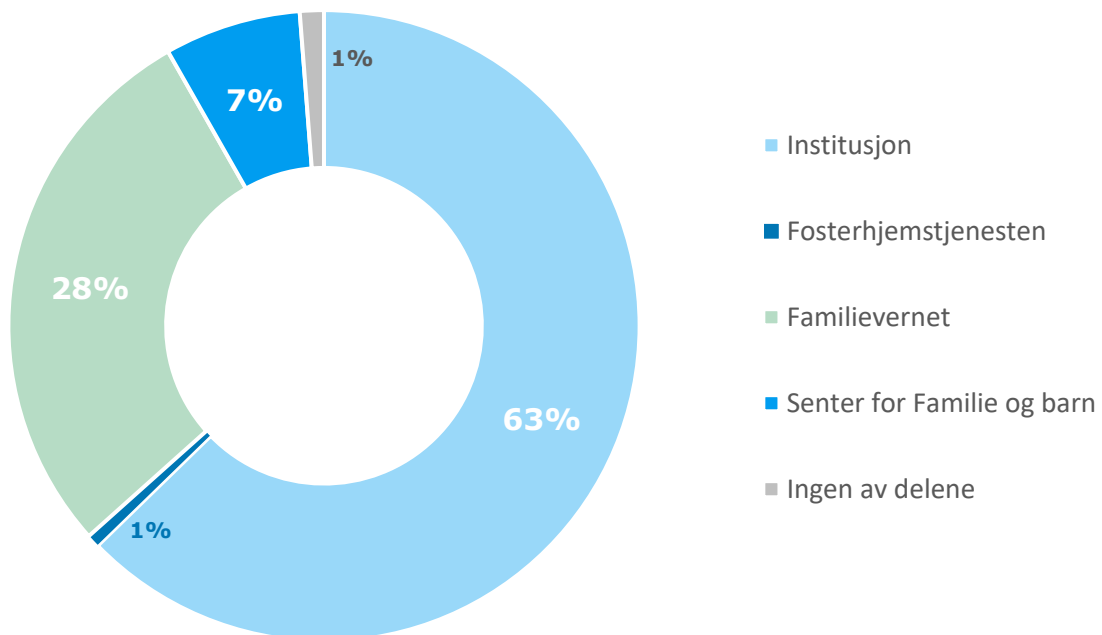
Figur 40. I hvilken region jobber du? (n=1185)



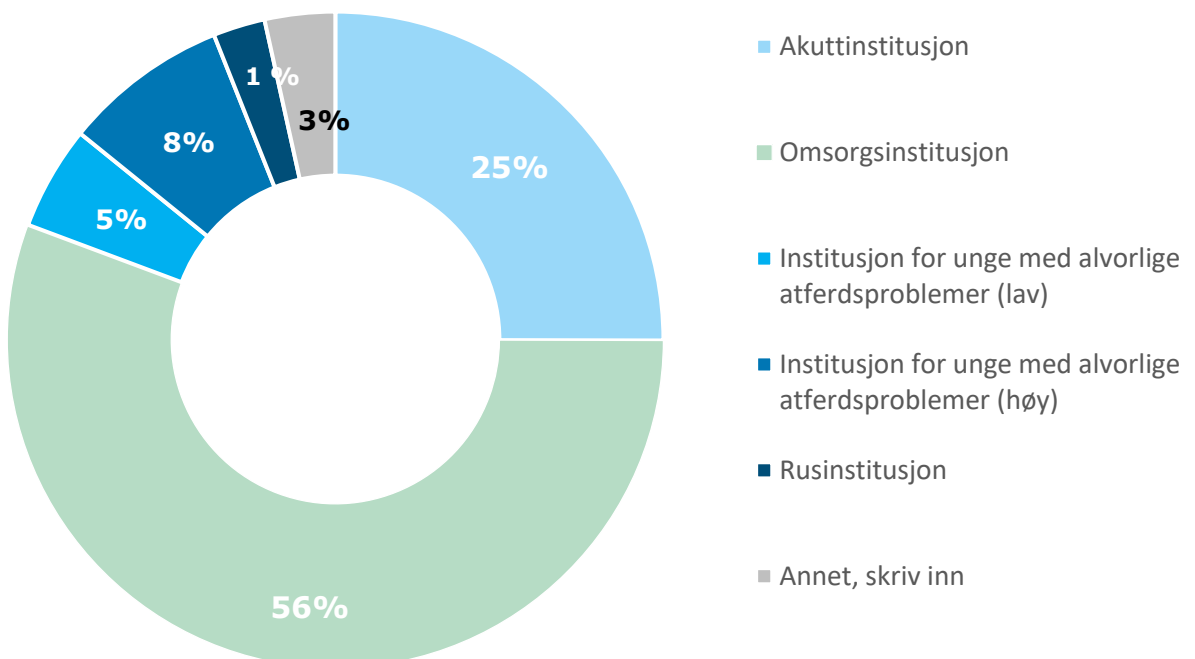
Figur 41. Hvilken rolle har du? (n=1044)



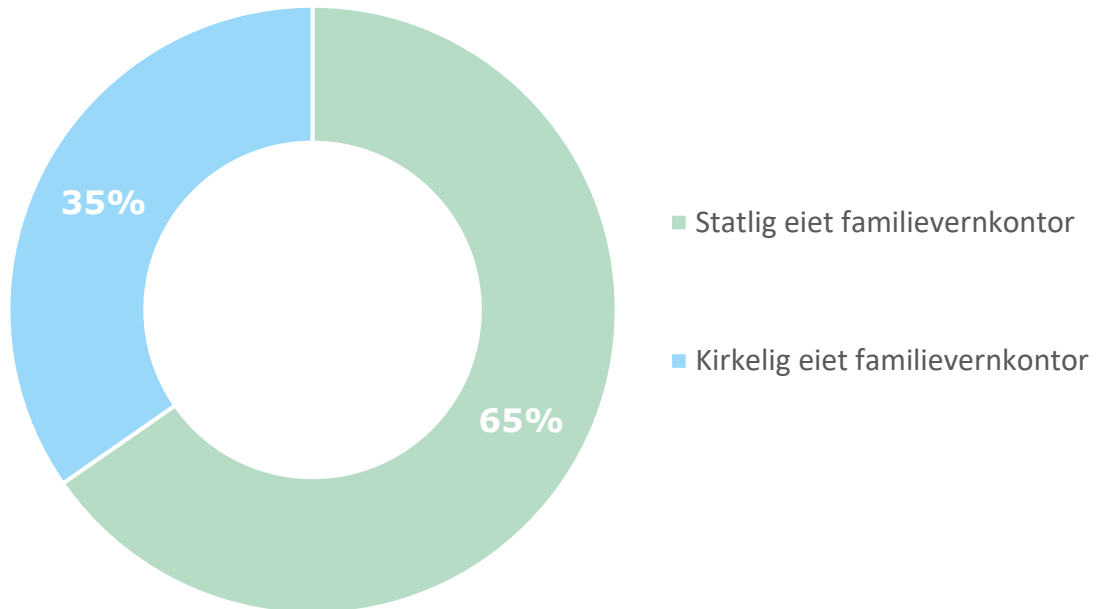
Figur 42. Hvor jobber du? (n=1057)



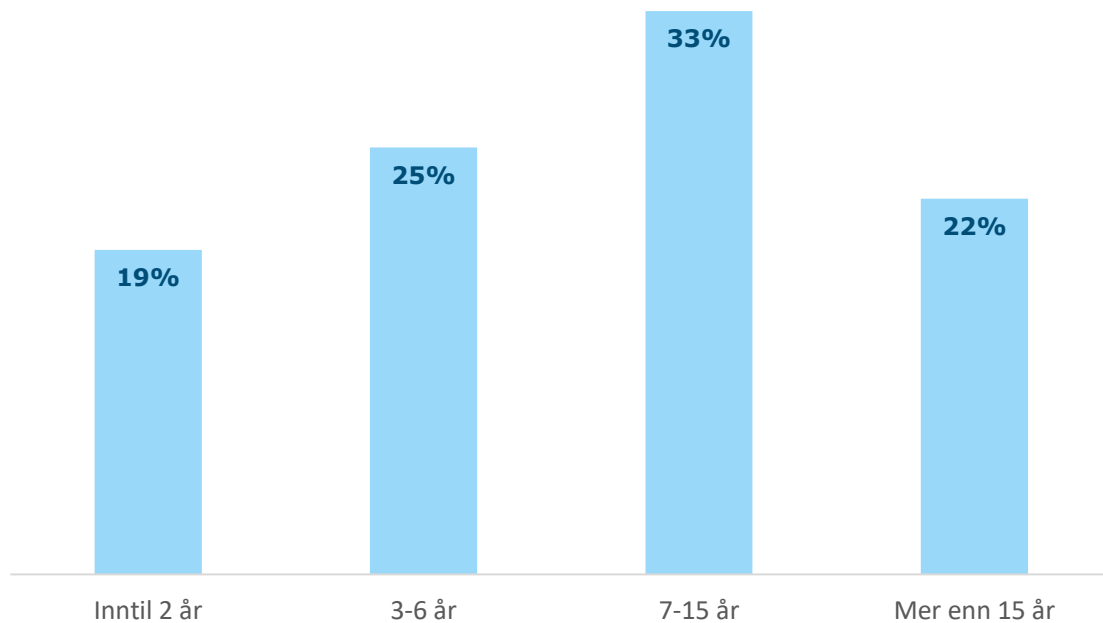
Figur 43. Hvilken type barnevernsinstitusjon jobber du på? (Filter: Jobber på institusjon, n=663)



Figur 44. Hva slags type familievernkontor jobber du ved? (Filter: *Jobber i familievernet*, n=300)



Figur 45. Hvor mange år har du jobbet i tjenesten? (Kategorisert numerisk variabel) (n=1185)



Vedlegg 2: Om feilmarginer

Tolkning av tabellverket

Tabellene som følger med rapporten presenterer svarfordelingene i prosent. Bak disse prosentene ligger det et antall intervju som de respektive prosentberegningene bygger på. Det bør utvises forsiktighet i tolkningen av resultater fra undergrupper med mindre enn 30 intervjuer.

Her kommer en nærmere beskrivelse av feilmarginer knyttet til prosentene, signifikanstester, samt en tabell som viser feilmarginer for ulike prosentandeler. Ved hjelp av denne tabellen vil man kunne finne de aktuelle feilmarginer for enkeltresultater.

Feilmarginer og signifikanstester

Alle resultater som presenteres i denne rapporten er beheftet med en viss statistisk usikkerhet som skyldes at vi kun har observert et utvalg av enheter, og ikke hele populasjonen. Denne usikkerheten kan imidlertid beregnes. Ettersom denne undersøkelsen inneholder rundt 1043 observerte enheter for primærmålgruppen, er tallene i totalkolonnen beheftet med en feilmargin på +/- 1,4 – 3,2 prosentpoeng. Feilmarginer for prosentandeler i undergrupper er imidlertid større, og bør behandles med forsiktighet. Dette gjelder for eksempel spørsmålene som stilles til familievernet, som har en feilmargin på +/- 2,5 – 5,8 prosentpoeng.

Figur 46. Oversikt over feilmarginer.

	Antall observasjoner	Prosentresultat							
		5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	40/60	50/50
	20	8.6	12.0	14.2	16.0	17.4	18.3	19.6	20.0
	50	6.2	8.5	10.1	11.3	12.2	13.0	13.9	14.1
	75	5.0	6.9	8.2	9.2	10.0	10.6	11.3	11.5
	100	4.4	6.0	7.1	8.0	8.7	9.2	9.8	10.0
	150	3.6	4.9	5.8	6.5	7.1	7.5	8.0	8.2
	200	3.1	4.2	5.0	5.7	6.1	6.5	6.9	7.1
	250	2.8	3.8	4.5	5.1	5.5	5.8	6.2	6.3
Familievernet	300	2.5	3.5	4.1	4.6	5.0	5.3	5.7	5.8
	400	2.2	3.0	3.6	4.0	4.3	4.6	4.9	5.0
	500	1.9	2.7	3.2	3.6	3.9	4.1	4.4	4.5
	600	1.8	2.5	2.9	3.3	3.5	3.7	4.0	4.1
	700	1.6	2.3	2.7	3.0	3.3	3.5	3.7	3.8
	800	1.5	2.1	2.5	2.8	3.1	3.2	3.5	3.5
	900	1.5	2.0	2.4	2.7	2.9	3.1	3.3	3.3
Primærmålgruppe (alle)	1000	1.4	1.9	2.3	2.5	2.7	2.9	3.1	3.2
	1200	1.3	1.7	2.1	2.3	2.5	2.6	2.8	2.9
	1400	1.2	1.6	1.9	2.1	2.3	2.4	2.6	2.7
	1600	1.1	1.5	1.8	2.0	2.2	2.3	2.4	2.5
	2000	1.0	1.3	1.6	1.8	1.9	2.0	2.2	2.2
	3000	0.8	1.1	1.3	1.5	1.6	1.7	1.8	1.8

Tabellen på forrige side viser feilmarginer som er knyttet til resultatene i prosent (Figur 46). De gir et intervall, som tilsier at vi med 95 % sikkerhet kan si at resultatet ikke skyldes tilfeldigheter (forutsatt at resultatene er frie for målefeil eller systematiske feil).

Et eksempel er hvis man har stilt et spørsmål hvor 20 % har svart et svaralternativ, mens 80 % har svart øvrige svaralternativer. I undersøkelsen med 1000 respondenter (som er feilmarginene vi opererer med i denne undersøkelsen) vil feilmarginene ligge +/- 2,5 prosentpoeng (vist med blå sirkel i tabell). Dette betyr at den reelle andelen i virkeligheten vil (med 95 % sikkerhet) ligge et sted mellom 17,5 % og 22,5 %.

Som tabellen med feilmarginer viser, varierer feilmarginene etter antall intervju. Et høyere antall intervjuer vil også gi lavere feilmarginer, og følgelig lavere statistisk usikkerhet knyttet til resultatene. En målgruppeundersøkelse med et begrenset nettoutvalg (for eksempel 300 respondenter) vil derfor gi høyere feilmarginer, enn for eksempel en innbyggerundersøkelse med 1000 respondenter.

Vedlegg 3: Om det kvalitative utvalget

Målgruppe/sector

Familievernet	8
Institusjon	7
Senter for familie og barn	3

Rolle

Ansatt	13
Leder	5

Region

Nord	2
Øst	5
Midt	2
Sør	5
Vest	4

Aldersgruppe

18 - 35 år	2
36 - 50 år	7
51 - 67 år	9

Bright
ideas.
Sustainable
change.

 RAMBOLL