

**ØF-Rapport nr. 03/2005**

**Gla' oppvekst for barn og unge i kommunene  
Evaluering av tiltak i seks oppvekstkommuner**

**av**

**Vigdis Mathisen Olsvik**

# Østlandsforskning

er et forskningsinstitutt som ble etablert i 1984 med Oppland, Hedmark og Buskerud fylkeskommuner samt Kommunaldepartementet som stiftere, og har i dag 25 ansatte.

**Østlandsforskning** er lokalisert i høgskolemiljøet på Lillehammer. Instituttet driver anvendt, tverrfaglig og problemorientert forskning og utvikling.

**Østlandsforskning** er orientert mot en bred og sammensatt gruppe brukere. Den faglige virksomheten er konsentrert om to områder:

*Regional- og næringsforskning*  
*Offentlig forvaltning og tjenesteyting*

**Østlandsforskning**s viktigste oppdragsgivere er departement, fylkeskommuner, kommuner, statlige etater, råd og utvalg, Norges forskningsråd, næringslivet og bransjeorganisasjoner.

**Østlandsforskning** har samarbeidsavtaler med Høgskolen i Lillehammer, Høgskolen i Hedmark og Norsk institutt for naturforskning. Denne kunnskapsressursen utnyttes til beste for alle parter

**ØF-Rapport nr. 03/2005**

**Gla' oppvekst for barn og unge i kommunene  
Evaluering av tiltak i seks oppvekstkommuner**

av  
**Vigdis Mathisen Olsvik**



**Tittel:** Gla' oppvekst for barn og unge i kommunene.  
En evaluering av tiltak i seks oppvekstkommuner

**Forfattere:** Olsvik, Vigdis Mathisen

**ØF-rapport nr.:** 03/2005

**ISBN nr.** 82-7356-557-2

**Prosjektnummer:** K 070

**Prosjektnavn:** Evaluering av Norsk nettverk av oppvekstkommuner

**Oppdragsgiver:** Ringsaker kommune

**Prosjektleder:** Olsvik, Vigdis Mathisen

**Referat:** Norsk nettverk av oppvekstkommuner har bestått av seks kommuner som i perioden 2001-2004, har igangsatt ulike tiltak på oppvekstområdet. Denne evalueringa viser at resultatoppgåelsen har vært særlig god mht. det andre delmålet om "å styrke ressursene i det sosiale nettverket som omgir barnet", hvor flere av de som jobber med barn og unge i kommunene har fått en intensiv opplæring i relasjonskompetanse. Noen av faktorene som har fremmet gjennomføringen av tiltakene, har vært et stabilt og entusiastisk lederskap, samt deltakere som har opplevd tiltakene som relevante og nyttige. Motsatt har mangel på tid og lav prioritering, samt manglende langsiktig planlegging virket hemmende på framdriften. Det samme har ytre faktorer som omorganisering, flytting og sammenslåing av enheter. Utfordringene framover er særlig knyttet til hvordan kommunene kan vedlikeholde og videreutvikle kunnskapen i relasjonskompetanse, opprettholde aktivitetene i de øvrige tiltakene, samt arbeide for å nå ut til alle målgruppene.

**Sammendrag:** Ja

**Emneord:** Evaluering, oppvekst, barn og unge, kommuner.

**Key words:**

**Dato:** Mai 2005

**Antall sider:** 90

**Pris:** 130,-

**Utgiver:** Østlandsforskning  
Serviceboks  
2626 Lillehammer

Telefon 61 26 57 00  
Telefaks 61 25 41 65  
e-mail: [post@ostforsk.no](mailto:post@ostforsk.no)  
<http://www.ostforsk.no>

Dette eksemplar er fremstilt etter KOPINOR, Stenergate 1 0050 Oslo 1.  
Ytterligere eksemplar fremstilling uten avtale og strid med åndsverkloven er straffbart og kan medføre erstatningsansvar.

## Forord

Østlandsforskning har ved undertegnede hatt ansvaret for en treårig følgeevaluering av Norsk nettverk for oppvekstkommuner (NNO). Evalueringen har i hovedsak vært finansiert av KS og med bidrag fra den enkelte kommune. Den foreliggende sluttrapporten oppsummerer resultatene av evalueringen som har foregått i to faser. Resultatene fra den første fasen (2002-2003) har tidligere vært presentert i ØF-notat nr.13/2003, men er nå omarbeidet og integrert i denne sluttrapporten som også inneholder resultatene fra den andre fasen (2003-2004). Kapittel 1 beskriver bakgrunnen for evalueringen og evalueringsopplegget, mens kapittel 2 gir en presentasjon av de seks kommunene med utgangspunkt i noen felles kriterier. I kapitlene 3 - 8 finnes beskrivelser av tiltakene i kommunene, samt undertegnedes vurderinger og anbefalinger. Kapittel 9 presenterer resultatene fra evalueringen sett under ett. De som er interessert i et raskt overblikk over resultatene kan derfor lese sammendraget og /eller kapittel 9, mens de som vil vite mer om de enkelte kommunene eller tiltakene bør gå inn i det aktuelle kapitlet.

Jeg vil benytte denne anledningen til å rette en takk til tidligere forskningsleder Lene Nyhus og nåværende forskningsleder Ingrid Guldvik, samt nettverkets leder Bjørn O. Larssen og rådgiver i KS Inger Oddrun Sverkmo for gjennomlesning og kommentarer til deler eller hele rapporten. Videre en takk til alle nåværende og tidligere prosjektledere i de seks kommunene, for deres bidrag til innsamlingen av data, deres kjennskap til kommunene og for et hyggelig samarbeid. Sist, men ikke minst takk til alle informantene i de seks kommunene som har delt sine erfaringer med meg angående de ulike tiltakene!

Lillehammer, mai 2005

  
Ingrid Guldvik  
Forskningsleder

  
Vigdis Mathisen Olsvik  
Prosjektleder



# Innholdsfortegnelse

<b>Sammendrag .....</b>	<b>7</b>
<b>Kapittel 1 Evalueringsopplegget .....</b>	<b>11</b>
1.1 Bakgrunn .....	11
1.2 Målsettinger .....	11
1.3 Relevant litteratur .....	12
1.4 Evalueringstyper .....	14
1.5 Det metodiske opplegget .....	14
<b>Kapittel 2 En presentasjon av oppvekstkommunene.....</b>	<b>17</b>
2.1 Verdigrunlaget .....	17
2.2 Organiseringen.....	18
2.3 Prosjekt- og utviklingsarbeid.....	19
2.3.1 Familiesenter .....	20
2.3.2 Prosjekt- og utviklingsarbeid i skoler og barnehager .....	20
2.3.3 Andre prosjekt- og utviklingsarbeid .....	21
2.4 Behandling av enkeltsaker.....	21
2.5 Kompetanseutvikling.....	22
<b>Kapittel 3 Familiesentre i Larvik kommune.....</b>	<b>25</b>
3.1 Evalueringsopplegget .....	25
3.2 Bakgrunn og målsettinger.....	25
Del I           Evaluering av arbeidet i styringsgruppa.....	26
3.3 Arbeidet i styringsgruppa .....	26
3.4 Informantenes vurderinger av styringsgruppa.....	28
3.5 Informantenes vurderinger av familierådene.....	29
3.6 Evaluators vurderinger .....	30
Del II        Evaluering av arbeidet i familierådene.....	31
3.7 Sammensetningen av familierådene .....	31
3.8 Arbeidet i familierådene .....	32
3.9 Opplæringen i relasjonskompetanse .....	33
3.10 Evaluators vurderinger .....	33

<b>Kapittel 4</b>	<b>Pedagogiske ressursteam i skolene og</b>	<b>35</b>
	<b>relasjonskompetanse i barnevernet i Ullensaker kommune</b>	<b>35</b>
4.1	Evalueringsopplegget	35
4.2	Bakgrunn og målsettinger	36
4.3	Organisering og arbeidsmetode	36
4.4	Informantenes vurderinger av ressursteamene	37
4.5	Evaluators vurderinger	38
Del II	Evaluering av opplæringen i relasjonskompetanse i barnevernet	40
4.6	Presentasjon av barnevernet	40
4.7	Opplæring i relasjonskompetanse	41
4.8	Foreløpige resultater	42
4.9	Evaluators vurderinger	43
<b>Kapittel 5</b>	<b>Ungdommens Hus i Eidskog kommune</b>	<b>45</b>
5.1	Evalueringsopplegget	45
5.2	Bakgrunn og målsettinger	45
5.3	Lokaler og organisering	46
5.4	Aktiviteter	47
5.5	Informantenes vurderinger av Ungdommens Hus	48
5.6	Evaluators vurderinger	50
<b>Kapittel 6</b>	<b>Utviklingsprosjekt i anerkjennende relasjoner i barnehager og</b>	
	<b>relasjonskompetanse i skoler i Ringsaker kommune</b>	<b>53</b>
Del I	Evaluering av utviklingsprosjektet i anerkjennende relasjoner i tre barnehager	53
6.1	Evalueringsopplegget	53
6.2	Bakgrunn og målsettinger	53
6.4	Informantenes vurderinger av endringer i de ulike relasjonene	56
6.5	Evaluators vurderinger	58
DEL II	Evaluering av opplæringen i relasjonskompetanse i en skole	60
6.6	Evalueringsopplegget	60
6.7	Opplæringen i relasjonskompetanse	60
6.8	Foreløpige resultater	61
6.9	Evaluators vurderinger	62



<b>Kapittel 7</b>	<b>Ungdomshelsestasjonen i Rygge kommune .....</b>	<b>65</b>
Del I	Evaluering av ungdomshelseteamet .....	65
7.1	Evalueringsopplegget .....	65
7.2	Bakgrunn og målsettinger .....	65
7.3	Organisering og ressursbruk .....	66
7.4	Ungdomshelsestasjonens tilbud .....	66
7.5	Informantenes vurderinger av arbeidet .....	67
7.6	Evaluators vurderinger .....	68
Del II	Evaluering av ungdomsskoleelevenes bruk og vurderinger av ungdomshelsestasjonen .....	69
7.7	Evalueringsopplegget .....	69
7.8	Bruken av ungdomshelsestasjonen .....	69
7.9	Informantenes vurderinger av ungdomshelsestasjonen .....	70
7.10	Evaluators vurderinger .....	71
<b>Kapittel 8</b>	<b>Opplæring i relasjonskompetanse i en barnehage i Øvre Eiker kommune..</b>	<b>75</b>
8.1	Øvre Eiker – en foregangskommune på oppvekstområdet .....	75
8.2	Evalueringsopplegget .....	76
8.3	Presentasjon av barnehagen .....	76
8.4	Opplæringen i relasjonskompetanse .....	77
8.5	Foreløpige resultater .....	78
8.6	Evaluators vurderinger .....	78
<b>Kapittel 9</b>	<b>Oppsummering og videre utfordringer .....</b>	<b>81</b>
9.1.	Målsettinger og målgrupper .....	81
9.2	Likheter og ulikheter ved tiltakene .....	82
9.3	Resultater så langt .....	83
9.4	Framtidige utfordringer .....	86
<b>Litteraturreferanser .....</b>	<b>89</b>	



## Sammendrag

Norsk nettverk av oppvekstkommuner (NNO) oppstod i forlengelsen av prosjektet Gla' oppvekst i Ringsaker kommune som igangsatte en rekke tiltak for å forebygge psykiske og sosiale problemer blant barn og unge i kommunen. Som en videreføring av dette arbeidet søkte Ringsaker kommune økonomiske midler fra Stiftelsen Helse og rehabilitering via Rådet for psykisk helse for å koordinere nettverket i perioden 2001- 2004. I tillegg til disse midlene fikk nettverksprosjektet også midler fra KS til en følgeevaluering som etter en anbudsrunde ble tildelt Østlandsforskning. Foruten Ringsaker kommune har Øvre Eiker kommune, Ullensaker kommune, Eidskog kommune, Rygge kommune og Larvik kommune deltatt i nettverket.

Evalueringen har tatt utgangspunkt i målsettingene for nettverksprosjektet og vurdert resultatene i forhold til disse (resultatevaluering). Vi har sett på hvilke resultater de kommunale prosjektene har oppnådd i forhold til hovedmålet ”å forebygge psykiske plager og lidelser blant barn og unge i aldersgruppen 0- 18 år” og i forhold til delmålene ”å styrke barnas individuelle ressurser”, ”å styrke ressursene i det sosiale nettverket som omgir barnet”, samt ”å bidra til at de strukturelle forholdene som styrker barnas levekår, blir ivaretatt”. Det teoretiske grunnlaget som har ligget i bunnen for målsettingene, har i hovedsak vært ”relasjonskompetanse” med fokus på de relasjonelle prosessene i møtet mellom de profesjonelle voksne og barn/unge, slik dette kommer til uttrykk i begrepene ”pedagogisk relasjonskompetanse” (Juul og Jensen 2002) og ”anerkjennende relasjoner ” (Bae 1996). Med utgangspunkt i målsettingene og det teoretiske utgangspunktet har Østlandsforskning foretatt en følgeevaluering av nettverksprosjektet med vekt på en resultatorientert evaluering.

Evalueringen har, så langt det har vært mulig, hatt form av en sammenlignende analyse av tiltakene i de seks deltakerkommunene. Datainnsamlingen har i hovedsak foregått ved bruk av kvalitative metoder, spesielt intervjuer og dokumentanalyser, men også ved hjelp av noen mindre brukerundersøkelser i regi av kommunene selv. Evalueringen har pågått i to faser som hver for seg har omfattet datainnsamlinger, samt påfølgende analyser og rapporteringer. Den første fasen foregikk i perioden 2002- 2003 med vekt på dokumentanalyser og intervjuer med de mest sentrale aktørene i de kommunale prosjektene, mens den andre fasen foregikk i perioden 2003-2004 av mange av de samme, men også noen nye tiltak. I denne fasen ble det foretatt en innsamling av utvalgte fellesdata for alle de seks kommunene, samtidig med at det ble foretatt en ny intervjurunde og utarbeidet to spørreskjemaer til bruk i to av kommunene.

Som vist i kapitlene tre til åtte i rapporten, har evalueringa omfattet seks kommuner som har igangsatt til dels svært ulike tiltak på oppvekstområdet. Det har dreid seg både om nye tjenester for barn og unge, bedre kvalitet og tverrfaglig samordning av tjenestene, samt utvikling av ny kompetanse hos ansatte som jobber med barn og unge. Tiltakene har omfattet familiesentre i Larvik kommune, pedagogiske ressursteam i skolene i Ullensaker kommune, Ungdommens Hus i Eidskog kommune og Ungdomshelsestasjonen i Rygge kommune, samt opplæringsprosjekter i relasjonskompetanse i henholdsvis barnehager i Ringsaker og Øvre Eiker kommune, en skole i Ringsaker kommune, barnevernet i Ullensaker kommune og familiesentrene i Larvik kommune. I tillegg til de tematiske ulikhetene har tiltakene heller ikke vært sammenfallende i tid, idet noen av tiltakene var nystartete, slik som Ungdomshelsestasjonen og familiesentrene, mens andre allerede hadde pågått noen år, som for eksempel Ungdommens Hus og utviklingsprosjektet i anerkjennende relasjoner i barnehagene i Ringsaker kommune. Omfanget av tiltakene varierte også fra relativt avgrensede tiltak som Ungdommens Hus og Ungdomshelsestasjonen til mer omfattende tiltak

som de fire familiesentrene og de tolv pedagogiske ressursteamene. Tiltakene har med andre ord vært forskjellige både med hensyn til tema, omfang og tidsforløp, men kan sees på som gode eksempler til inspirasjon for andre kommuner.

Selv om tiltakene har vært tematisk ulike har hovedmålet om ”å forebygge psykiske plager og lidelser blant barn og unge i aldergruppen 0-18 år ” ligget i bunnen i alle tiltakene. De seks kommunene har imidlertid lagt forskjellig vekt på de ulike delmålene. Det første delmålet om ”å styrke barnas individuelle ressurser” kommer for det meste indirekte til uttrykk ved at mange av tiltakene har vært rettet mot de som jobber med barn og unge og ikke direkte mot den primære målgruppen. Resultatene fra tiltakene vil derfor først komme de ansatte til gode før de eventuelt får konsekvenser for barne- og ungdomsgruppen. De tiltakene som har vært rettet mest direkte mot den primære målgruppen, er Ungdommens Hus og Ungdomshelsestasjonen. Når det gjelder det andre delmålet, ”å styrke ressursene i det sosiale nettverket som omgir barnet”, er det særlig opplæringen i relasjonskompetanse for de ansatte i barnehager, skole, barnevernet og i familiesentrene som har vært rettet mot dette delmålet. En styrking av deres fagkompetanse vil i neste omgang kunne komme hovedmålgruppene til gode. Det tredje delmålet om ”å bidra til at de strukturelle forholdene som styrker barnas levekår, blir ivaretatt ” er tilstede i noen av tiltakene, slik som i de pedagogiske ressursteamene i skolene, Ungdomshelsestasjonen og familiesentrene som alle arbeider for en bedre tverrfaglig samordning av tjenestene for barn og unge. Til syvende og sist omfatter dette delmålet en helhetlig satsing på hele oppvekstområdet, slik Øvre Eiker kommune er et eksempel på.

Når vi ser nærmere på resultatoppnåelsen hos de enkelte tiltakene, skal vi først se på resultatene for opplæringen i relasjonskompetanse og deretter på de mer spesifikke tiltakene, slik som Ungdommens Hus, ungdomshelsestasjonen og de pedagogiske ressursteamene. Det kan synes som om utviklingsarbeidet i relasjonskompetanse har lyktes best i mindre enheter, slik som barnehagene i Ringsaker og Øvre Eiker kommuner, samt i familierådene i Larvik kommune. Barnehagene og familierådene har ved sin tette struktur og begrensede antall ansatte vært mer overkommelige enheter for et kompetanseutviklingsarbeid enn store skoler, slik som i Ringsaker kommune. En annen faktor er selvsagt tidsaspektet, siden de enhetene som har drevet lengst, også har kommet lengst i utviklingsarbeidet. Det var en av årsakene til at barnevernet i Ullensaker kommune ikke var kommet like langt i opplæringen av relasjonskompetanse, men det skyldtes også utskiftninger og omrokninger i staben.

Når det gjaldt de mer spesifikke tiltakene, var Ungdommens Hus allerede kommet langt i oppfyllelsen av sine målsettinger. Utfordringa for Ungdommens Hus er å få like god kontakt med alle målgruppene, som for eksempel ungdom med funksjonshemninger, innvandrerungdom og de noe eldre ungdommene. Ungdomshelsestasjonen i Rygge kommune hadde heller ikke nådd ut til hele sin målgruppe, men den hadde også vært i funksjon i langt kortere tid enn Ungdommens Hus. Spørreundersøkelsen som ble foretatt blant ungdomsskoleelevene i kommunen, viste at bare en liten del av dem hittil hadde besøkt helsestasjonen. På den andre siden fantes det også en langt større potensiell brukergruppe, idet en fjerdedel av ungdomskolekullet sa at de sannsynligvis ville oppsøke helsestasjonen, mens halvparten var usikker på det. For begge disse ungdomstiltakene vil antagelig en bedre markedsføring med mer målrettede tiltak mot disse målgruppene, samt bedring av transportmulighetene og åpningstidene gjøre at flere vil benytte seg av disse tiltakene. De pedagogiske ressursteamene var kommet godt i gang i noen av skolene i Ullensaker kommune på evalueringstidspunktet, og er i ettertid gjennomført i alle skolene i kommunen.

Måloppnåelsen i de to skolene som ble evaluert, var god, og på bakgrunn av de erfaringene som er gjort her, er det grunn til å anta at dette også vil gjelde de andre skolene. Underveis i evalueringen har vi kunnet identifisere noen av de faktorene som har virket henholdsvis hemmende og fremmende på gjennomføringen av tiltakene. Eksempler på det første er de kommunale prosjektledernes entusiasme og motivasjon for tiltaket. De kommunene som har hatt ildsjeler som ledere, har ofte opplevd en spesiell intensitet og drivkraft. Det samme kan sies om godt lederskap i den enheten, hvor tiltaket fant sted. Andre faktorer som har virket fremmende på gjennomføringen, var at deltakerne opplevde tiltakene som relevante og nyttige. Eksempler på faktorer som har virket hemmende på gjennomføringen av tiltakene, var manglende eller skiftende lederskap sammen med store utskiftninger i deltakergruppen. Andre faktorer var mangel på tid og mangel på prioritering av møter og praktisering av ny kunnskap, samt mangel på langsiktig planlegging for vedlikehold og videreutvikling av tiltaket. Mer generelle hindringer var pågående omorganiseringer i kommunene, samt ytre faktorer som flytting av enheten eller sammenslåing av enheter som hver på sin måte tok fokus bort fra tiltakene.

Alle de seks kommunene hadde på ulikt vis hatt utbytte av å være med i nettverksprosjektet. For det første så deltakerkommunene på nettverket som en møteplass hvor de kunne hente inspirasjon til tiltak i egen kommune. Presentasjonen av tiltakene i de andre kommunene gav innspill og ideer til deres eget arbeid for barn og unge, slik som for eksempel arbeidet med familiesentrene i Larvik kommune og verdiarbeidet i Øvre Eiker kommune. For det andre så deltakerkommunene på nettverket som en verdifull plass for utveksling av erfaringer og utfordringer. En slik utveksling fant sted både i plenum og uformelt i ulike sosiale sammenhenger. For det tredje betydde deltakelsen i nettverket et incitament for å fullføre det arbeidet som var påbegynt i kommunene i regi av nettverksprosjektet. Deltakelsen i nettverket ble derfor sett på som både inspirerende, løsningsorienterende og forpliktende for kommunene.

Men uansett hvor langt de enkelte tiltakene var kommet, stod de alle overfor større eller mindre utfordringer. Utfordringene for de tiltakene som var tilknyttet opplæringen i relasjonskompetanse, var særlig knyttet til hvordan de kunne vedlikeholde og videreutvikle den kunnskapen som allerede var ervervet. De fleste av tiltakene var innforstått med at integreringen av kunnskapen ville ta tid. De hadde derfor lagt planer for en mangeårig innsats, slik som for eksempel barnehagen i Øvre Eiker kommune. Andre uttrykte at de hadde problemer med å sette av tilstrekkelig tid både på kort og lang sikt. En annen utfordring var opplæringen av vikarer og nyansatte i idegrunnlaget og praktiseringen av relasjonskompetansen. Få av enhetene hadde utarbeidet et opplegg for dette, og flere uttrykte bekymring både for tilretteleggingen og ansvarsfordelingen av en slik opplæring. Utfordringene for barnehagene i Ringsaker kommune og de pedagogiske ressursteamene i Ullensaker kommune gjaldt særlig behovet for å danne et kommunalt nettverk til gjensidig støtte av henholdsvis omorganiseringen av de spesialpedagogiske tjenestene og opplæringen i relasjonskompetanse. Utfordringene for Ungdommens Hus og Ungdomshelsestasjonen lå, som nevnt tidligere, ikke så mye i å nå målsettingene som å nå ut til hele målgruppen.

Som vi har sett, har mange av tiltakene kommet langt på vei mot å oppnå de målsettingene de hadde satt seg, samtidig som de alle fortsatt står overfor større eller mindre utfordringer. Gode tiltak krever imidlertid langvarig innsats. Forutsatt at de nødvendige prioriteringer og planlegginger blir gjort, er mulighetene på sikt store for at kommunene vil komme vel i havn med sine tiltak.



# Kapittel 1 Evalueringsopplegget

## 1.1 Bakgrunn

Norsk nettverk av oppvekstkommuner (NNO) har sprunget ut fra prosjektet Gla' oppvekst i Ringsaker kommune. Fra 1994 arbeidet prosjektet med å forebygge psykiske og sosiale problemer blant barn og unge ut fra de fire hovedstrategiene: helhetlig tilnærming, brukermedvirkning, lokal forankring og mestring hos barna. I 2000 fikk prosjektet Gla' oppvekst "Det nytter prisen" fra Sosial- og helsedepartementet og Kommunenes Sentralforbund som et tegn på at det representerte et viktig utviklingsarbeid innen forebyggende og helsefremmende arbeid blant barn og unge i kommunene.

Som en videreføring av dette arbeidet fikk prosjektet Gla' oppvekst og Ringsaker kommune økonomiske midler fra Stiftelsen Helse og rehabilitering via Rådet for psykisk helse for å drive og koordinere Norsk nettverk av oppvekstkommuner for perioden 2001-2004. Nettverket har omfattet, i tillegg til Ringsaker kommune i Hedmark, Øvre Eiker kommune i Buskerud, Ullensaker kommune i Akershus, Eidskog kommune i Hedmark, Rygge kommune i Østfold og Larvik kommune i Vestfold. Nettverket ønsket en følgeevaluering av nettverksarbeidet og fikk en delvis finansiering av dette fra Kommunenes sentralforbund, i tillegg til at de seks deltakende kommunene betalte hver sin andel. Etter en anbudsrunde ble Østlandsforskning tildelt evalueringen av nettverksprosjektet.

## 1.2 Målsettinger

Evalueringen har tatt utgangspunkt i målsettingene for nettverksprosjektet og forsøkt å vurdere resultatene i forhold til disse (resultatevaluering). Med utgangspunktet i hoved- og delmålene og de strategiene som er skissert i prosjektskissen for nettverket (Prosjektskisse 2001-2005), har vi ønsket å arbeide med følgende problemstillinger:

*Hvilke resultater oppnår de lokale prosjektene i forhold til hovedmålet "å forebygge psykiske plager og lidelser hos barn i aldersgruppen 0-12 år"?*

- Hvordan definerer de lokale prosjektene sine målsettinger i forhold til hovedmålet?
- Hvilke tiltak setter de i gang for å nå sine målsettinger?
- I hvilken grad klarer de å gjennomføre sine tiltak, og hvilke faktorer hemmer eller fremmer gjennomføringen?
- I hvilken grad skjer det reelle endringer innen oppvekstmiljøet i kommunene som følge av prosjektet?

*Hvilke resultater oppnår deltakerkommunene i forhold til de to delmålene: "å styrke barnas individuelle ressurser" og "å styrke ressursene i det sosiale nettverket som omgir barnet"?*

- Hvilke tiltak setter de lokale prosjektene i gang for å gjennomføre de to delmålene som er nevnt ovenfor?
- I hvilken grad bidrar mestringsstrategien til å oppnå disse delmålene?
- I hvilken grad inkluderer prosjektene brukermedvirkning som er en annen av de anbefalte strategiene i prosjektet?
- Hvilke konkrete målgrupper retter de lokale prosjektene seg mot, og i hvilken grad kan disse sies å oppleve effekter i henhold til disse delmålene?

*I hvilken grad klarer de lokale prosjektene å oppfylle det tredje delmålet ”å bidra til at de strukturelle forholdene som styrker barnas levekår blir ivaretatt”?*

- Hvilken organisasjonsmessig utvikling i form av tverrfaglig og tverretatlig samarbeid i kommunene finner sted på oppvekstområdet som følge av prosjektet?
- Hvilke arbeidsverktøy utvikles på oppvekstområdet i løpet av prosjektperioden?
- I hvilken grad klarer de lokale prosjektene å få til en helhetlig tilnærming, som involverer hele eller store deler av barnas nærmiljø, dvs. både hjem, skole, kommune og fritidsmiljø?
- Hvordan klarer deltakerkommunene å få til en lokal forankring av prosjektene?
- Hvilken forankring og grad av integrering oppnår prosjektene i kommunene, og hvilke konsekvenser får det for videreføringen av prosjektene?
- Hvilke erfaringer og hvilken nytte har prosjektkommunene av nettverksforumet som arbeidsform?

### **1.3 Relevant litteratur**

Grunnlaget for det forebyggende og helsefremmende arbeidet i Norge ble lagt gjennom NOU 1991:10 ”Flere gode levekår for alle” og St. meld. nr. 37 (1992-93) ”Utfordringer i helsefremmende og forebyggende arbeid”. Dette grunnlagsmaterialet er fulgt opp i St. meld. nr. 25 (1996-97) ”Åpenhet og helhet. Om psykiske lidelser og tjenestetilbudene og i St. meld. nr.63 (1997 – 98) ”Om opptrappingsplanen for psykisk helse 1999-2006”. De nasjonale målsettingene som kommer til uttrykk her, viser en sterk prioritering av en forebyggende og helsefremmende innsats rettet mot psykiske og sosiale problemer og særlig blant barn og unge. Videre pekes det i NOU 1998:16 ”Det er bruk for alle. Styrking av folkehelsearbeidet i kommunene” på at det forebyggende arbeidet skal forankres i kommunene.

Nettverksprosjektet innebærer en utprøving av forebyggende modeller som kan bidra til utviklingen av en ny helsefremmende og forebyggende praksis i landets kommuner. For øvrig peker Sosial- og helsedepartementets ”Faktarapport om årsaker til psykiske plager og lidelser” (2000) på at det helsefremmende og forebyggende arbeidet bør skje både ved å styrke de individuelle og de sosiale ressursene hos barna og deres omsorgsgivere, samt ved å styrke de strukturelle forholdene rundt disse.

Målsettingene for nettverksarbeidet skal nås gjennom fire sentrale strategier: mestring, helhetlig tilnærming, lokal forankring og brukermedvirkning, slik de er beskrevet i prosjektskissen for nettverket (ibid). Flere studier har vist at tiltak basert på å fremme mestring hos barn, har hatt gode resultater i form av styrket selvfølelse og generelt bedret livssituasjon (Borge 1994, Sundelin 1994). Når det gjelder en helhetlig tilnærming, har mange års forskning vist at hele eller store deler av barnas nærmiljø må involveres for å oppnå gode resultater i det forebyggende og helsefremmende arbeidet. Dette vil konkret si at både hjem, skole og fritidsarenaen må inkluderes for at tiltakene skal ha de ønskete effektene, samtidig som kommunene må arbeide tverretatlig og tverrfaglig (Fosse 1998, Glavin og Erdal 2000). Videre vektlegger nettverksprosjektet en lokal forankring, dvs. at de som skal gjennomføre de enkelte tiltakene også må involveres i planleggingen og iverksettingen av tiltakene. Erfaringer fra blant annet fra Samlet plan (1989–1994) har vist at dette er av avgjørende betydning for et godt resultat. Til sist ble prinsippet om brukermedvirkning, dvs. at representanter for målgruppene skulle tas med både i forberedelsen og gjennomføringen av arbeide, sett på som viktig. En slik lokalsamfunnsstrategi er bl.a. omtalt i NOU 1998:18 ”Det er bruk for alle- styrking av folkehelsearbeidet i kommunene”, samt i flere rapporter fra Østlandsforskning og



andre forskningsmiljøer (Rønningen og Hauger 1999, Berild og Mathisen 1993, Solheim 1995).

Teorigrunnlaget for flere av de kompetanseutviklende tiltakene som er igangsatt i de seks kommunene, er knyttet til begrepene ”pedagogisk relasjonskompetanse” (Juul og Jensen 2002) og ”anerkjennende relasjoner” (Bae 1996). Begrepet ”pedagogisk relasjonskompetanse” har etter hvert fått et solid fotfeste i utviklingen av profesjonell kompetanse i Norge, særlig via Jesper Juul og miljøet omkring Kempler - instituttet i Danmark og dets søsterinstitutt i Norge.

Noen sentrale begreper i Juuls tenkning er begrepsparene selvfølelse og selvtillit, sosialt ansvar og personlig ansvar, samt samarbeid og integritet (Juul 1996). Han skiller med andre ord mellom selvfølelse og selvtillit, hvor førstnevnte er ”vår viten om og opplevelse av hvem vi er”, mens selvtillit ”handler om det vi kan” (ibid s. 78). Videre skiller han mellom det sosiale ansvaret som ”er det ansvaret vi har overfor hverandre i familien, gruppa, samfunnet og verden” og det personlige ansvaret som ”er det ansvaret vi har overfor vårt eget liv - vår fysiske, psykiske, mentale og åndelige sunnhet og utvikling” (ibid s. 109-110). Samarbeid betyr for han ”at barn kopierer eller etterligner de betydningsfulle voksne som omgir dem” (ibid s. 39), mens integritet er ”et samlebegrep for barnets fysiske og psykiske eksistens: selvstendighet, grenser, ukrenkelighet, egenart, ”jeg”, identitet m.v.” (ibid s. 47). Med utgangspunkt i disse tre begrepsparene hevder han at det er en korrelasjon mellom menneskets personlige integritet, selvfølelse og personlige ansvarlighet. Han hevder videre at når barnet opplever pedagogiske relasjoner hvor de voksne er interesserte og åpne for dets personlige integritet, samtidig som de kan abstrahere seg fra barnets umiddelbare atferd, har barnets selvfølelse mulighet til å utvikle seg. I takt med at barnets integritet anerkjennes, utvikles barnets sunne selvfølelse. I løpet av denne utviklingsprosessen blir barnet i stand til å påta seg mer og mer personlig ansvar, slik at det dermed også øker sin sosiale ansvarlighet.

Overgangen fra lydighet til ansvarlighet er hovedtemaet i boken til Juul og Jensen (2003). De viser til at den blinde lydighets tid er fordi, og at det gjelder å utvikle barn og unges indre ansvarlighet. De definerer pedagogisk relasjonskompetanse som i hovedsak bestående av to deler. På den ene siden er det et pedagogisk håndverk som handler om ”pedagogens evne å se det enkelte barn på dets egne premisser og avstemme sin egen atferd til barnet uten å legge fra seg sitt lederskap, og evnen til å være autentisk i kontakten”. På den andre siden en pedagogisk etikk som handler om ”pedagogens evne til å påta seg det fulle ansvar for relasjonens kvalitet”. Med utgangspunkt i dette teoretiske fundamentet holder Kempler – instituttet utviklingskurs i relasjonskompetanse både i Danmark og Norge, og flere av kommunene i Nettverket for oppvekstkommuner har benyttet seg av dette tilbudet.

Førsteamanuensis Berit Bae (1996) bygger på sin side sitt utviklingsopplegg omkring begrepet ”anerkjennende relasjoner” som har sitt utgangspunkt i en dialektisk relasjonsforståelse, slik den ble utviklet av Løvlie Schibbye (2002). Denne forståelsen bygger på ”anerkjennelsens dialektikk” som innebærer at vi blir bevisste om oss selv gjennom å bli anerkjent av de andre. For henne handler anerkjennelse om en grunnleggende holdning av likeverd, som ikke kan reduseres til en metode eller teknikk, men snarere er en væremåte som må integreres i ens personlighet. Det er særlig snakk om fire væremåter som omfatter ”forståelse og innlevelse”, dvs. som handler om å se ting fra den andres ståsted, ”bekreftelse” som handler om å bekrefte at barnet har rett til egne opplevelser og følelse”, ”å være åpen” dvs. å forholde seg til hva den andre gjør og sier uten å skulle gjøre noe med det, samt ”selvrefleksjon og avgrensethet” som innebærer å ha et perspektiv på seg selv og å kunne

skille mellom egne og andres opplevelser, samt å vite hva som er riktig eller galt for en selv. Det er særlig barnehagene i Ringsaker kommune som har deltatt i et utviklingsprosjekt i anerkjennende relasjoner i regi av Bae.

Uten å gå mer i dybden på teorigrunnlaget for begrepene ”relasjonskompetanse” og ”anerkjennende relasjoner” vil vi i denne sammenhengen først og fremst understreke det felles idégrunnlaget som de begge bygger på, og som gjør at vi plasserer begge retningene i kategorien ”relasjonskompetanse”.

## **1.4 Evalueringstyper**

Å evaluere vil kort sagt si å beskrive, analysere og fortolke et forsøks innsats og dets konsekvenser på en systematisk måte (Almås 1990). Det finnes to hovedformer for evaluering, en resultat- og en utviklingsorientert evaluering. Den resultatorienterte evalueringen fokuserer på om forsøkene eller tiltakene oppnår resultater i tråd med målsettingene, mens den utviklingsorienterte evalueringen fokuserer på prosessene mellom de ulike samarbeidsaktørene, samt på utviklingen i prosjektene og på hvilke faktorer som hemmer eller fremmer denne utviklingen (Vislie 1989).

Med utgangspunkt i de skisserte problemstillingene foretar vi en følgeevaluering av nettverksprosjektet med vekt på en resultatorientert evaluering. Østlandsforskning har sett på intensjonene bak prosjektet, noen av tiltakene som er blitt iverksatt, måten disse har utviklet seg på, samt intenderte og ikke- intenderte resultater. I tillegg til å undersøke hvilke konsekvenser prosjektene har fått i form av endringer i oppvekstmiljøet i kommunene, har vi også undersøkt effektene på det organisatoriske nivået ved bl.a. å se på samhandlingen mellom tjenestenivåene. Vi har imidlertid bare indirekte og i mindre grad kunne se på hvilke konsekvenser nettverksarbeidet har fått for barna og deres omsorgspersoner.

Vi har vektlagt en dialogbasert følgeevaluering hvor evaluator har hatt relativ nær kontakt både kommunene og med oppdragsgiver (Patton 1990). Siden evalueringen har strukket seg over et par år, har evalueringssopplegget i noen grad blitt tilpasset de endringer som har skjedd underveis. Det har vært en fordel at evalueringen har fulgt prosjektet fra begynnelse til slutt, slik at vi ved hjelp av skriftlige og muntlige tilbakemeldinger har kunnet være med på å kvalitetssikre prosjektene og forhåpentligvis høyne læringsaspektet for de involverte. Evalueringen har dermed også hatt en formativ karakter, dvs. at evaluator til en viss grad har vært med på å forme tiltakene underveis via sine innspill. Det er med andre ord en slik formativ dialogbasert følgeevaluering med fokus på en resultatorientert evaluering metode som har preget denne evalueringen.

## **1.5 Det metodiske opplegget**

Evalueringen av kommuneprojektene har hatt form av sammenlignende case studier. Det spesifikke ved case studier er at det dreier seg om en eller noen få enheter som gjøres til gjenstand for inngående studier, og hvor intensjonen er å presentere en helhetlig analyse av enhetene (Andersen 1997). I tillegg til casebeskrivelsene har vi gjort en sammenlignende analyse av alle de seks kommuneprojektene. Datainnsamlingen har i hovedsak foregått ved bruk av kvalitative metoder, spesielt intervjuer og dokumentanalyser, men også av noen brukerundersøkelser. I tillegg har evaluator deltatt på et utvalg av samlinger og møter både i

egenskap av deltaker og observatør. Etter en innledende fase høsten 2001 har evalueringsopplegget bestått av to datainnsamlingsfaser med en påfølgende analyse- og rapporteringsfase.

I den første fasen av evalueringen (2002-2003) ble det i tillegg til en innledende litteraturstudie foretatt en analyse av et utvalg av de viktigste dokumentene som var tilgjengelige både fra nettverksprosjektet og kommuneprojektene. Dette omfattet bl.a. prosjektskisser, statusrapporter, innspill til samlinger, referater. I tillegg ble mer generelle kommunale dokumenter som kommuneplaner, handlingsplaner og lignende inkludert, for å kunne vurdere kommunens engasjement vedrørende oppvekstmiljøet for barn og unge.

I løpet av denne første fasen ble det foretatt intervjuer med den kommunale prosjektlederen, samt et utvalg av de mest sentrale aktørene i de ulike tiltakene, slik som personer i kommunens politiske og administrative ledelse, rektorer, lærere, barnehageansatte og lignende. Intervjuene har hatt fokus på omfanget og innholdet i engasjementet hos de mest sentrale aktørene, samt deres vurderinger av ulike sider ved det kommunale prosjektet, slik som målsettinger, tiltak og prosesser, samt hvorvidt de mente prosjektet har nådd sine målsettinger. På grunn av begrensede ressurser måtte vi avgrense antallet intervjuer til 4-5 i hver kommune, dvs. 24-30 intervjuer totalt.

Den andre datainnsamlingsfasen (2003- 2004) ble fulgt opp med en ny runde med evaluering av noen av de samme tiltakene, men også av noen nye tiltak. I denne perioden foregikk det også en innsamling av ulike fellesdata for alle de seks kommunene. Disse omfattet bl.a. kommunenes verdigrunnlag, deres organisering og ressursbruk, prosjekt- og utviklingsarbeid, samt kompetanseutvikling innenfor oppvekstsektoren. I løpet av våren og høsten 2004 ble det også foretatt en ny runde med intervjuer i fire av de seks kommunene til sammen ca 18 intervjuer, samtidig som det ble laget spørreskjemaer til bruk i de to andre kommunene.

Analyse- og rapporteringsperiodene har bestått både av en kommunevis og en sammenlignende analyse av resultatene fra de foregående datainnsamlingsfasene. Den første perioden resulterte i en underveisrapport (ØF-notat nr.13/2003), mens den i løpet av den andre perioden har blitt utarbeidet en sammenfattende sluttrapport. Begge rapportene har vært lagt frem til diskusjon for den sentrale og de lokale prosjektlederne.

Den foreliggende sluttrapporten består av i alt ni kapitler. Etter dette innledende kapitlet som presenterer evalueringsopplegget, kommer en presentasjon av oppvekstkommunene på bakgrunn av fellesdataene med utgangspunkt i verdigrunnlaget for kommunene generelt og for oppvekstområdet spesielt, organiseringen i kommunene og på oppvekstområdet, prosjekt- og utviklingsarbeidet, samt kompetanseutviklingsarbeidet på oppvekstområdet. Deretter følger seks kapitler som presenterer resultatene så langt i alt åtte ulike tiltak som omfatter alt fra familiesentre i Larvik til ungdomshus i Eidskog. Seks av tiltakene omfatter opplæring og igangsetting av relasjonskompetanse i både barnehager, skoler, familieråd og barnevern. Dette er med andre ord en slags fellesnevner for flere av tiltakene. Til sist kommer en oppsummering av resultatene så langt med et tilbake blick på målsettingene som lå til grunn for evalueringen, samt på de utfordringene som kommunene står overfor i tida framover.



## **Kapittel 2      En presentasjon av oppvekstkommunene**

I dette kapitlet skal vi se nærmere på kommunenes verdigrunnlag og deretter på deres arbeid med et verdigrunnlag for oppvekstområdet. Videre vil vi fokusere på organiseringen av kommunen som helhet og av oppvekstområdet spesielt. Prosjekt- og utviklingsarbeidet i kommunene når det gjelder barn og unge, blir deretter behandlet for seg, samtidig som vi har sett nærmere på den ordinære saksgangen i behandlingen av enkeltsaker som gjelder barn og unge. Til slutt ser vi nærmere på den kompetanseutviklingen som har funnet sted i kommunene på oppvekstområdet, med et spesielt fokus på kunnskapsgrunnlaget for dette arbeidet.

### **2.1    Verdigrunnlaget**

Alle de seks oppvekstkommunene har utarbeidet et verdigrunnlag eller en visjon for kommunen, men i ulik grad. Noen har en enkel overordnet visjon, andre et gjennomarbeidet verdigrunnlag som gjennomsyrrer store deler av kommunens virksomhet. Ringsaker kommune som nylig har vært igjennom en stor omorganisering, planlegger å dra i gang en prosess angående et nytt overordnet verdigrunnlag for de om lag 69 nye enhetene i kommunen. I Rygge kommune har man prioritert først og fremst å jobbe frem et enhetlig verdigrunnlag for alle lederne i kommunen i form av en lederplakat med lederprinsipper som vil inngå i et helhetlig kvalitetssystem basert på balansert målstyring. Øvre Eiker kommune har for sin del utarbeidet sitt nåværende verdigrunnlag i tett samarbeid med lag og foreninger og har over flere år jobbet målrettet med å gjøre det forpliktende for alle kommunens tjenestemenn. I dag er både den enkelte politiker og den enkelte ansatte i kommunen forpliktet til å jobbe for de mål og verdier som manifestet trekker opp. Det er av avgjørende betydning hvordan kommunene jobber for å holde et slikt verdigrunnlag ved like. I Øvre Eiker kommune har alle seksjonene i kommunen hvert år en drøfting av verdigrunnlaget i de såkalte verdisamlingene, hvor hver seksjon skal utarbeide konkrete arbeidsmål, som viser hva de enkelte enheter vil oppnå. I Rygge holdes verdigrunnlaget varmt i lederforumet, samt i en årlig samling for alle lederne i kommunen.

Like viktig som et felles verdigrunnlag for kommunen, er et felles verdigrunnlag for arbeidet med barn og unge, særlig i kommuner som ønsker å ha fokus på oppvekstområdet. Eidskog kommune har utarbeidet en oppvekstplan for 2003-2006 som er vedtatt i kommunestyret, hvor målet er å sikre at alle barn med behov for hjelp får riktig hjelp til rett tid. Kommunen har for øvrig en satsing på nærmiljø og grendeutvikling, hvor oppvekstsentrene skal være basis for kommunens satsing på barn og unges oppvekstvilkår. Det har vært en bred prosess i kommunen med å jobbe frem oppvekstplanen som skal gjennomføre alt arbeid i kommunen, og som er enhetsledernes ansvar.

Larvik kommune har i stedet for å utarbeide et felles verdigrunnlag for arbeidet med barn og unge, jobbet med et verdigrunnlag for familiesentrene som er enhetsovergripende. Dette verdigrunnlaget er jobbet frem i styringsgruppa for familiesentrene, og skal i praksis komme til uttrykk i familiesentrene og holdes levende både der og i den enkelte enhet. I tillegg er kommunens overordnet verdigrunnlag nedfelt i "vårt kulturelle uttrykk" som omhandler kommunens visjon, virksomhetside, verdier (dialog, delegering og deltakelse), filosofi ("vi skaper de beste løsninger gjennom samhandling" og "vi gjør hverandre gode og vil hverandre vel") og ambisjoner. Ullensaker kommune har også et spesielt fokus på oppvekstområdet, som blant annet kommer til uttrykk organisatorisk ved at kommunen har et Fast forum for

barn og unge bestående av alle enhetslederne, samt en plan for samordning av tjenestene og tiltakene for barn og unge.

Siden opplæring i relasjonskompetanse inngår som et element i kompetanseutviklingen i flere av oppvekstkommunene, ligger også verdigrunnlaget til relasjonskompetanse til grunn for oppvekstområdet i disse kommunene. Rygge kommune har, i likhet med flere av de andre kommunene, vedtatt i sin psykiatriplan å prioritere en skoloring i relasjonskompetanse for de som jobber med barn og unge, samt at de verdiene som ligger der, skal være gjeldende for alle som jobber med barn og unge. Dette vil jeg komme tilbake til under avsnittet om kompetanseutvikling.

Oppvekstkommunene er, som vi ser, kommet ulikt ut både i sin utarbeidelse av et verdigrunnlag for kommunen generelt og for oppvekstområdet spesielt. Særlig når det gjelder det generelle verdigrunnlaget, gjenstår det en del arbeid for noen av kommunene, mens andre er kommet langt i implementeringen av verdigrunnlaget. utfordringene er å implementere verdigrunnlaget på alle nivåer i kommunen, samt å vedlikeholde det. Som vi har sett, har kommunene noe ulike strategier på dette. Særlig Øvre Eiker kommune har et svært gjennomarbeidet verdigrunnlaget som kan tjene som eksempel for andre kommuner.

På den andre sida har flere av kommunene arbeidet med et felles verdigrunnlag for arbeidet med barn og unge, selv om de har valgt noe ulike løsninger. Både Eidskog og Larvik kommune har gjort et stort arbeid på dette området, men også de andre kommunene har valgt interessante løsninger. I tillegg har alle kommunene med unntak av Eidskog kommune som i stedet har valgt Bifrost-modellen, valgt å legge opplæringen i relasjonskompetanse i bunnen for arbeidet sitt med barn og unge, både som del av en felles kompetansesatsing, og som en del av verdigrunnlaget sitt.

## **2.2 Organiseringsen**

Alle oppvekstkommunene har i løpet av de seneste årene blitt omorganisert etter tonivåmodellen med unntak av Øvre Eiker kommune. Denne modellen er basert på en flat struktur med to beslutningsnivåer. Dette resulterer i resultatorientert organisasjon basert på mange selvstendige enheter, fra 16 enheter i Eidskog kommune til 69 enheter i Ringsaker kommune. I denne modellen er ofte hver skole og hver barnehage selvstendige enheter med egne enhetsledere som har rådmannen som nærmeste overordnede. Dette har resultert i at arbeidet med barn og unge blir spedt på mange enheter, noe som gjør spørsmålet om samarbeid på tvers av enhetene desto viktigere. Rygge kommune har samordnet barneverntjenesten, helsetjenesten for barn og unge og PP-tjenesten til en felles enhet for å tilby et mer helhetlig og tverrfaglig tilbud til brukerne.

Blant oppvekstkommunene er det ulike måter å løse denne utfordringen på. I Rygge kommune blir dette ivaretatt i et oppvekstforum som består av et utvalg av enhetsledere og rådgivere, som har ansvaret for den faglige koordineringa og utviklingsarbeidet på oppvekstområdet. I Ullensaker kommune består tjenesten for barn og unge av 13 enheter. Også her blir den tverrfaglige samordninga ivaretatt av et fast forum for barn og unge som består av de fleste enhetslederne. I denne kommunen er det også utarbeidet en samordningsplan for barn og unge, og det er tilsatt en tverrfaglig koordinator som har ledet dette arbeidet.

Det er bare Eidskog kommune og Ringsaker kommune som ikke har egne oppvekstfora for barn og unge som ivaretar det tverrfaglige samarbeidet. I Eidskog kommune er noen av skolene egne enheter, mens andre har gått sammen i egne oppvekstsentre hvor både skole og barnehage inngår. Kommunen er med andre ord ikke organisert, slik at arbeidet rundt barn og unge danner en egen enhet eller ivaretas av et felles forum. Det samme gjelder Ringsaker kommune som nylig er blitt omorganisert i 69 enheter, hvor tre kommunalsjefer har fordelt enhetene seg imellom med vekt på ulike typer tjenester og på geografisk spredning. Forutsetningen er at det skal foregå et utstrakt nettverksarbeid mellom enhetene, og at den tverrfaglige samordningen skal foregå ved tverrfaglige team for eksempel på barnetrinnet og ungdomstrinnet, hvor både skolen, PPT, barneverntjenesten og helsestasjonene skal inngå. I begge disse kommunene uttrykte informantene imidlertid et behov faste fora for de enhetene som har ansvaret for barn og unge.

Øvre Eiker kommune er den eneste av oppvekstkommunene som ikke er organisert etter tonivåmodellen, men som fortsatt har tre ledernivåer, som består den strategiske ledelsen ved rådmannen og hans ledergruppe, seks seksjoner med seksjonsledere med utviklings- og driftsansvar, samt førstelinjen med ledere med operativ ledelse for hver enhet. Kommunen var tidligere organisert i 18-19 seksjoner, men opplevde at dette ble for mange seksjoner, hvorpå de reduserte til seks seksjoner. Kommunen har i mange år hatt et fast oppvektsteam.

Larvik kommune er også organisert etter tonivåmodellen. Kontakten mellom enhetene og rådmannen foregår i ledermøtene som holdes hver tredje uke med alle enhetslederne til stede. Det finnes også et samordningsråd hvor seks resultatenhetsledere sitter sammen med rådmannen og en representant for enheten for støtte og utredning. Dette er et rådgivende organ for rådmannen og har ingen beslutningsmyndighet. Deltakelsen i samordningsrådet går på omgang blant enhetslederne. Når det gjelder tjenestene for barn og unge, er disse organisert i egne enheter med enhetsledere som er direkte underlagt rådmannen i tråd med tonivåmodellen. Larvik kommune har i tillegg etablert familiesentermodellen, som er en enhetsovergrepene samordning av tjenester for barn og unge. Familiesentrene ledes av en styringsgruppe bestående av enhetsledere for seks av enhetene, samt av en utvidet styringsgruppe hvor også de andre enhetene er inkludert.

På spørsmålet om informantene så en sammenheng mellom organiseringen av kommunen og verdigrunnet, svarte de aller fleste at de hadde vanskelig for å se en slik sammenheng. I følge dem er tonivåmodellen basert på en bedriftsøkonomisk modell med resultatenheter som står i sterk kontrast til en helhetstenkning med felles forpliktelser for å ivareta tjenestetilbudet for barn og unge. Det eneste unntaket var informantene i Øvre Eiker kommune som mente å se en sammenheng mellom kommunens organisering og verdigrunnet i kommunen. De mente at Øvre Eiker kommune har beveget seg fra å være preget av et sektorielt syn på ledelse til å ha et helhetlig syn, hvor alle lederne har ansvar for driften og utviklingen av hele kommunen.

### 2.3 Prosjekt- og utviklingsarbeid

Et fellestrekk ved alle kommunene er at det har pågått og pågår mange spennende tiltak, når det gjelder prosjekt- og utviklingsarbeid på oppvekstområdet. Vi kan bare se nærmere på et utvalg av de mest sentrale aktivitetene.

### **2.3.1 Familiesenter**

Alle kommunene, med unntak av Eidskog, jobber med utvikling av familiesentre i en eller annen form. Noen av kommunene sier de har blitt inspirert av nettverket, mens andre har tatt initiativet på egen hånd. Ringsaker kommune jobber for eksempel med prosjektet "Fra helsestasjon til familiesenter", og kommunen er også med i et statlig forsøk med familiesenter. Øvre Eiker kommune har nettopp åpnet "Familiens hus" med fokus på den åpne barnehagen som har hatt stor suksess. Både Rygge kommune og Ullensaker kommune jobber begge videre med utviklingen av familiesentre. Rygge kommune åpnet sitt familiesenter i januar 2005. Larvik kommune er kanskje den kommunen som har kommet lengst i utviklingen av familiesentre hvor hele kommunen er inndelt i fire soner med hvert sitt familieråd, samt en felles styringsgruppe.

Familiesentermodellen arbeider med barn og unge på en tverrfaglig og samordnet måte. Den utgår ofte fra en allerede eksisterende helsestasjon og har etableringen av en åpen barnehage som er et nøkkeltilbud. I tillegg inngår ofte etableringen av ulike typer samtalegrupper i takt med behovet fra brukerne. Et hovedmål for familiesentrene er å skape en møteplass for barn og foreldre, fremme god fysisk og psykisk helse hos barn og foreldre, samt bidra til at kommunens tjenester oppleves som et helhetlig oppvekstilbud. Det skal også være et lavterskeltilbud og erfaringer fra Sverige viser at familiesentrene kan bidra til å inkludere familier som ellers lett vil kunne falle utenfor det etablerte nettverket.

Et godt eksempel på utviklingen av familiesentre finner vi i Larvik kommune. Hovedmålet for familiesentrene i denne kommunen har vært at de skal være en tverrfaglig, desentralisert modell for det forbyggende arbeidet rettet mot barn og unge. Familiesentrene består av åpen barnehage, helsestasjon, faste grupper til gravide og nybakte foreldre, ulike gruppetilbud etter behov og et tverrfaglig familieråd, som består av representanter for de viktigste enhetene som har med barn og unge å gjøre. Familiesentrene ledes av en tverrfaglig ledergruppe, kalt "styringsgruppa". Larvik kommune har fire familiesentre som dekker hele kommunen, og som fysisk er knyttet til en helsestasjon med en åpen barnehage i samme hus eller like i nærheten. Målet har vært å skape et desentralisert tilbud som er lett tilgjengelig for familiene. I tillegg ønsker de både å styrke kompetansen i førstelinjetjenesten, samordne arbeidet med barn og unge, samt å utvikle relasjonskompetansen som et felles fundament for alle de ansatte, noe vi skal komme tilbake til.

### **2.3.2 Prosjekt- og utviklingsarbeid i skoler og barnehager**

Det er mange prosjekt- og utviklingsarbeid på gang i barnehager og skoler i de aktuelle kommunene. Dette gjelder særlig mange prosjekter innen sosial kompetanse og mot mobbing. Noen av disse er igangsatt uavhengig av nettverksprosjektet, andre har hentet sin inspirasjon fra nettverksarbeidet. Det er bare mulig å nevne noen av disse her.

I Ullensaker kommune er det igangsatt ressursteam i alle skolene på områdene for sosiale - emosjonelle vansker, samt lese- og skrivevansker. I den forbindelse er det også igangsatt tverrfaglige månedlige møter ved skolene med representanter fra PPT, barnevern og helsesøstertjenesten foruten skolene selv, noe vi skal se nærmere på. I Eidskog kommune er en rekke programmer på gang både i barne- og ungdomskolene med vekt på sosial kompetanse, som for eksempel "Hjertevekst" for 1. klassingene og "Give me five" og "Det er mitt valg" for ungdomskolen. I tillegg til disse kommer en rekke andre utviklingsprosjekter, slik som prosjektet "Tilpasset læring" som har vært et meget sentralt prosjekt i Ringsaker



kommune. I Øvre Eiker kommune startet de i 2001 prosjektet "Bokbamsen" etter inspirasjon fra Sverige. Det var det første i sitt slag i Norge som er rettet særlig mot familier med barn i førskolealder. Dette har gitt inspirasjon til et tilsvarende bokprosjekt i Eidskog kommune.

### **2.3.3 Andre prosjekt- og utviklingsarbeid**

Flere av kommunene har hatt flerårige prosjekter som har jobbet spesielt med tiltak for barn og unge. Et eksempel på dette er Ringsaker kommune som med sitt prosjekt "Gla' oppvekst" vant "Det nytter prisen" i 2000, og som har initiert herværende nettverksprosjektet med samme navn. Ullensaker kommune har også hatt et treårig prosjekt kalt "Barn/unge – vårt felles ansvar" som har hatt en egen koordinator og satt i gang flere tiltak. Et spesielt prosjekt har "Nettungen" vært, som er et nettbasert prosjekt som består av en kartlegging av alle tiltak og tjenester innenfor oppvekstområdet i kommunene. Det er et verktøy som skal ivareta de ansattes behov for å ha en oversikt over det helhetlige tilbudet til barn og unge i kommunen, samtidig som en del av det er rettet mot publikum. Det var tenkt som et tilbud og verktøy til alle kommunene, men er i dag bare i bruk i Øvre Eiker kommune. Dette skyldes vanskeligheter med overføring av data fra andre databaser. Mange av kommunene ser imidlertid behovet for et slikt verktøy og vil derfor prøve andre løsninger for å få til et tilsvarende opplegg.

## **2.4 Behandling av enkeltsaker**

Enkeltsaker som gjelder barn og unge, behandles etter de retningslinjer som er bestemt i hver enkelt kommune. For barn/unge med sammensatte problemer blir det som regel etablert tverrfaglige ansvarsgrupper med en koordinator, og det utarbeides individuelle planer /tiltaksplaner for det enkelte barn eller ungdom.

I Ullensaker behandles for eksempel enkeltsaker i skolene i faste tverrfaglige møter ved alle skolene. Slike møteplasser skal også opprettes i barnehagene. I tillegg kommer familiesentralen som drives tverrfaglig, samt familie/ nærmiljøbasen, hvor tiltak settes inn på et tidlig tidspunkt, når noen har behov for ekstra hjelp. I Ullensaker kommune ser det ut til at forebyggende tiltak i regi av familie/nærmiljøbasen har ført til færre undersøkelsessaker for barnevernet.

I Eidskog kommune opprettes det ansvarsgrupper i enkeltsaker, som gjelder barn og unge. Disse er sammensatt av de fagpersonene det er behov for og bygger på individuelle planer eller rehabiliteringsplaner. Disse planene skal konkretisere behovet for tjenester for den enkelte, og hvordan disse skal dekkes. Kontaktpersonene for de individuelle planene er bindeleddet mellom bruker og tjenesteapparatet. I Larvik kommune jobbes det også med ansvarsgrupper og individuelle planer rundt barn med langvarige, sammensatte behov. Ansvarsgruppene kan søke veiledning i familierådene som har spisskompetanse på tverrfaglig arbeid, relasjonskompetanse og empowermentperspektivet. I andre enkeltsaker hvor det er bruk for mange ulike tjenester legger kommunen opp til en koordinering og samordning gjennom familierådene i familiesentrene.

I Ringsaker kommune bruker de tverrfaglige skjemaer i enkeltsaker, som koordineringen av tjenestene foregår igjennom. I tillegg finnes det handlingsplaner for den enkelte barn/unge med sammensatte behov. Hvis for eksempel en elev i skolen har sammensatte behov, etableres det en ansvarsgruppe enten ad hoc eller av mer langvarig karakter. I den nye

organisasjonsmodellen i Ringsaker skal det opprettes tverrfaglige nettverk, hvor blant annet ledere for PPT, barnevern og familiesenter skal inngå.

I Øvre Eiker kommune har de et opplegg med at alle brukere, også barn og unge, skal ha en inngang til alle tjenestene. De har opprettet en koordineringstjeneste, hvor publikum skal møte en saksbehandler per bruker. For øvrig har de individuelle planer og ansvarsgrupper for de som trenger det. Kommunen har et prosjekt som heter Flerfaglig arbeid i team som er knyttet opp mot KS prosjektet ” Flink med folk”. Det er en satsing på ledelse og kvalitetsutvikling innen helse- og sosialsektoren med fokus på brukerdiallog og myndiggjorte medarbeidere, hvor alle ansatte i barne- og ungdomstjenesten inngår. Bakgrunnen er å imøtekomme brukernes ønsker om en helhetlig tjeneste, og å unngå at ulike tjenester jobber med samme barn/ungdom uten å samarbeide, samt å gi hjelpen mest mulig nær brukerne.

Alle kommunene benytter seg med andre ord av ansvarsgrupper og individuelle planer for barn/unge som med sammensatte behov. I tillegg har enkelte kommuner spesielle opplegg, slik som Ullensaker kommune med sine tverrfaglige møter i skolene og forebyggende tiltak i regi av familie/nærmiljøbasen og Øvre Eiker kommune med sin koordineringstjeneste hvor hensikten er at brukerne skal møte en saksbehandler og møte en helhetlig tjeneste.

## **2.5 Kompetanseutvikling**

Hvilken kompetanseutvikling har foregått i kommunene på området barn og unge de siste årene? Hva har vært satt i gang, og hvem har deltatt, og hvordan blir arbeidet koordinert? Eventuelt hvilke planer foreligger fremover? Dette var noen av spørsmålene som ble stilt nøkkelinformantene i kommunene. Nedenfor gir vi et innblikk i noe av virksomheten på dette området. Det er ingen fullstendig oversikt, men noen eksempler på det som er mest interessant i denne sammenhengen.

I Rygge kommune er det en målsetting at alle som arbeider med barn og unge skal gjennomgå en opplæring i relasjonskompetanse. I denne kommunen går opplæringen parallelt med arbeidet med psykiatriplanen for perioden 2003 – 2006. I løpet av denne perioden skal alle faggruppene som jobber med barn og unge og deres familier ha kjennskap til relasjonskompetanse. Fire nøkkelpersoner har fått opplæring ved og skal deretter ha ansvaret for opplæringen av de andre ansatte. I tillegg har alle enhetene fagspesifikke kompetanseplaner, og det foregår til enhver tid et utviklingsarbeid i alle enhetene. For eksempel har alle nøkkelpersonene i barnehagene, barnevernet og helsetjenesten gjennomgått ICDP-utdanning i regi av Karten Hundeide. Skolene har på sin side også jobbet med antimobbepplaner. Disse sammen med relasjonskompetansen utgjør to viktige deler av kompetanseplanene for skolene.

Også i Ullensaker kommune er kompetanseutviklingen særlig knyttet til relasjonskompetanse. Dette er et felles satsingsområde, hvor alle enhetene for barn og unge inngår. Kommunen ønsker å skolere sitt frontpersonale både i familiesentre, skoler og barnehager og andre tjenesteenheter. Det er utdannet fem personer i kommunen gjennom Kempler-instituttet, deriblant tverrfaglig koordinator som har hatt et spesielt ansvar for opplæringen av relasjonskompetanse i kommunen. Et av kommunens hovedsatsingsområder for 2003- 2005 er å styrke opplæringen i relasjonskompetanse med det mål at i løpet av tre år skal barn og unge i Ullensaker møte profesjonelle voksne på alle arenaer. I tillegg til dette har alle ansatte i

barnevernet, inklusive forebyggende avdeling, tidligere deltatt i en etterutdanning i systemisk familierapi i regi av Diakonhjemmets Sosialhøgskole.

Ringsaker kommune har også et pågående prosjekt om opplæring i relasjonskompetanse både i skoler og barnehager. Tidligere har de hatt en flerårig opplæring i anerkjennende relasjoner barnehagene i regi av Høgskolen i Oslo ved Berit Bae. Begge disse opplæringsprosjektene er omtalt senere i denne rapporten. I tillegg har kommunen over en lengre periode hatt kompetanseutvikling gående i regi av prosjektet Tilpasset opplæring. Kommunen har også vært engasjert i opplæringen i Marte Meo-metodikken. I skolene finnes det dessuten egne kompetanseutviklingsprosjekter både kommunalt og interkommunalt.

På samme måte som Ringsaker kommune er Øvre Eiker kommune også inne i en opplæring i relasjonskompetanse. Her er visjonen at alle barnehager og skoler skal bruke dette som et aktivt pedagogisk verktøy. Så langt har noen av de ansatte fra ledelsen, PPT, samt fra en barnehage og en skole fått opplæring fra Kempler-instituttet. Disse skal drive med videre opplæring i sine respektive barnehager og skoler, og deretter for andre enheter som jobber med barn og unge. Opplæringen i relasjonskompetanse i en barnehage i kommunen er omtalt senere i rapporten. I tillegg har Øvre Eiker kommune i likhet med de andre kommunene flere andre kompetanseutviklende tiltak på gang på oppvekstområdet.

I Larvik kommune har alle familiesentrene sin egen kompetanseplan basert på relasjonskompetanse. Det er kjørt et kursopplegget for alle familierådene i tett samarbeid med og styringsgruppa for familiesentrene. Dette har først og fremst vært et eget opplæringsprogram tilpasset de fire tverrfaglige familierådene og styringsgruppa, men også andre medarbeidere i tilhørende enheter, skole, barnehage, psykiatriske sykepleiere, fysioterapeuter, leger og ledergruppa har fått kursing i samme tema. I tillegg har kommunen blant annet deltatt i et kurs i sosial ulikhet og helse i regi av Høgskolen i Vestfold, nettverksteori, lovverk og taushetsplikt, samt opplæring i foreldrekompetanse ved Kari Killen. For øvrig har alle enhetene i kommunen i utgangspunktet sin egen opplæringsplan inkludert i sin årlige virksomhetsplan.

Eidskog kommune er den eneste av kommunene som ikke hatt opplæring i relasjonskompetanse, men de har til gjengjeld lenge vært involvert i en opplæring i undervisningsmetodikken etter Bifrostmodellen. De har lenge hatt kontakt med barneskolen Bifrost i Danmark, og alle skolene og barnehagene i kommunen har vært med i dette arbeidet. Kommunen er på mange måter blitt en leverandør for dette opplegget til andre skoler og kommuner i landet. I tillegg til Bifrostmodellen har kommunen lenge vært engasjert i Marte Meo-metodikken, og ledende helsesøster er blant annet blitt utdannet som Marte Meo-terapeut. I følge henne sammenfaller Marte Meo-metodikken mye med tankegangen bak relasjonskompetansen.

Det er ingen tvil om at de aktuelle kommunene har mange kompetanseprosjekter på gang, når det gjelder barn og unge. Det som er felles for alle kommunene med unntak av Eidskog kommune, er satsingen på opplæring i relasjonskompetanse. For noen av kommunene er denne satsingen kommet til på inspirasjon av nettverksarbeidet. En fellesnevner både for Bifrostmodellen i Eidskog og relasjonskompetansen i de øvrige kommunene er at barn og unge, ifølge personalet, blir hørt og anerkjent på en helt annen måte enn tidligere. Det foregår med andre ord en oppbygging av ny kunnskap i kommunene, og mange henviser til dette som en grunn til å være med i nettverket. Det som er imponerende er at opplæringen i mange

tilfeller er rettet mot hele eller store deler av personalet. Vi er med andre ord vitne til en ganske formidabel satsing i mange av kommunene på oppvekstområdet.

## **Kapittel 3 Familiesentre i Larvik kommune**

### **3.1 Evalueringsopplegget**

Larvik kommune startet utviklingen av familiesentermodellen i begynnelsen av 2002. Kommunen ønsket at Østlandsforskning skulle evaluere iverksettingen av familiesenterkonseptet i de fire sonene i kommunen. Den første fasen av evalueringen hadde fokus på organiseringen og arbeidet i styringsgruppa for familiesentrene, mens den andre fasen har fokusert på arbeidet og kompetanseutviklingen i familierådene som er tverrfaglig sammensatte grupper som leder arbeidet i familiesentrene.

Evalueringen har tatt utgangspunkt i målsettingene for opprettelsen av de fire familiesentrene (målevaluering). Det overordnede målet for alt arbeid for barn og unge i Larvik kommune er at ”barn og unge skal ha en trygg tilknytning og oppleve tilhørighet i familie, nettverk og nærmiljø og derved legge grunnlag for mestring av eget liv”. Dette målet skal blant annet oppnås ved ”å iverksette og utvikle en tverrfaglig, desentralisert familiesentermodell for det forebyggende arbeidet rettet mot barn og unge”. Dette hovedmålet følges opp av fire delmål, og det er særlig det første delmålet ”å samle og utnytte den kompetansen som finnes” som har vært i fokus for evalueringen (Prosjektskisse, Larvik kommune).

Som nevnt overfor, har vi tatt utgangspunkt i hovedmålsettingen og spesielt det ene delmålet for familiesentrene for å kunne si noe om i hvilken grad kommunen har klart å oppfylle disse målene, samtidig har vi hatt fokus på eventuelle hindringer som man har støtt på underveis. Den første evalueringsfasen som fant sted våren 2002, hadde fokus på organiseringen og arbeidet i styringsgruppa. I den forbindelse ble seks sentrale medlemmer i styringsgruppa intervjuet over telefon om målsettinger, organisering, diskusjonene i gruppa, samt om det praktiske arbeidet med opprettelsen av familiesentrene. I den neste fasen som foregikk våren 2004, ble koordinatorene i de fire familierådene intervjuet på samme måte om blant annet organiseringen, arbeidet og kompetanseutviklingen i familierådene, samt etablering av lokaler og samarbeid med nærmiljø og annenlinjetjenesten.

### **3.2 Bakgrunn og målsettinger**

I 2001 ble det foretatt en omorganisering i Larvik kommune med opprettelse av nye etater etter tonivåmodellen. I forbindelse med en proaktiv planlegging fram til 2005, hvor man blant annet jobbet med visjoner om hvordan sikre barn og unge i kommunen et godt liv, kom ideen om opprettelsen av familiesentre. Inspirasjonen til familiesentrene kom fra barnestasjonen i Sandefjord kommune og fra enhetsleder for helsesøstertjenesten som tidligere hadde jobbet der. Opprinnelig var planen gradvis å utvikle familiesentrene frem mot 2005, men rådmannen i Larvik ønsket å sette i gang arbeidet umiddelbart.

Som nevnt tidligere, er hovedmålet for arbeidet med barn og unge i Larvik kommune at barn og unge skal ha en trygg tilknytning og oppleve tilhørighet til familie, nettverk og nærmiljø, for dermed å legge grunnlaget for å mestre sitt eget liv. Dette skal oppnås ved å iverksette og utvikle en tverrfaglig, desentralisert modell for det forebyggende arbeidet rettet mot barn og unge i form av opprettelsen av familiesentre i fire soner i kommunen. Delmålene for familiesentrene er blant annet å samle og utnytte den kompetansen som finnes, å styrke det individrettede arbeidet, å styrke nærmiljøarbeidet og å styrke innsatsen på de ulike nivåene

(Prosjektskisse, Larvik kommune). Tiltakene som ble igangsatt for å nå disse målene, var først etableringen av en styringsgruppe som fikk i oppdrag å etablere fire familieråd med et felles verdigrunnlag, samt å støtte arbeidet og kompetanseutviklingen i familierådene.

Larvik kommune ønsket å bruke nettverksprosjektet "Gla' oppvekst" som en inspirasjon i etableringen av familiesentrene. Videre ønsket de å sikre en felles plattform for de ansatte ved familiesentrene med hjelp av en felles målrettet kompetanseheving, samtidig som de ønsket hjelp til en evaluering av familiesenterarbeidet. Det ble forventet at nettverksprosjektet skulle bidra til en videre forståelse av familiesenterkonseptet, samtidig som det skulle gi innspill til utarbeidningen av verdigrunnlaget og kompetanseutviklingen i familierådene. Målsettingene for familiesentrene er for øvrig helt i overensstemmelse med hovedmålsettingen for nettverksprosjektet som er "å forebygge psykiske plager og lidelser hos barn og unge", men de har særlig vekt på nettverkets tredje delmål som skal "bidra til at de strukturelle forholdene som styrker barns levekår, blir ivaretatt".

## **Del 1      Evaluering av arbeidet i styringsgruppa**

Den første fasen av evalueringen fant sted våren 2002 og hadde først og fremst fokus på arbeidet i styringsgruppa, men også et indirekte blikk på etableringen og arbeidet i familierådene (den gang kalt familiesenterteamene). I løpet av den første evalueringsfasen ble seks av de mest sentrale enhetslederne som satt i styringsgruppa, intervjuet over telefon.

### **3.3    Arbeidet i styringsgruppa**

I januar 2002 ble styringsgruppa etablert med beskjed fra rådmannen om at de fire familierådene skulle igangsettes snarest mulig. Enhetsleder for helsesøstertjenesten fikk koordinatorsansvaret. Styringsgruppa bestod i oppstarten av enhetslederne fra helsesøstertjenesten, barneverntjenesten, sosialtjenesten, PP- tjenesten, fritidsklubben og arbeidslivsenheten. Noe senere kom enhetsleder for barnehagene og enhetsleder for henholdsvis skole- og bolig-tjenesten med. I tillegg har styringsgruppa hatt samarbeid med eiendomskontoret i kommunen.

Suppleringen med flere medlemmer og den økte arbeidsmengden, spesielt for koordinator, ble etter hvert et problem, og det ble klart at styringsgruppa måtte deles inn i flere arbeidsgrupper. Dette skjedde i løpet av våren og gjorde arbeidet lettere for alle parter. "Vi ble mer ansvarlige og mer effektive etter det" sa en av informantene. Ulike arbeidsoppgaver ble henvist til de ulike gruppene, dvs. at noen jobbet med åpne barnehager, andre med å finne lokaler for familiesentrene, og atter andre med kompetanseheving. I alt har ni ulike grupper vært i sving. Disse gruppene har arbeidet selvstendig og rapportert til styringsgruppa.

Hovedtemaene på møtene i styringsgruppa har blant annet vært innholdet i mandatet til styringsgruppa, en felles forståelse om hva et familiesenter skulle være, hvilke lokaler som passet best, samt arbeidet med en aktivitetsplan og en plan for kompetanseheving. I forbindelse med planen for kompetanseheving var styringsgruppa på studietur til København og besøkte, hvor de bl.a. fikk en innføring i empowerment-tenkningen, samtidig som de besøkte et familiehus i Skibby. Styringsgruppa var også på et seminar, hvor den svenske familiesentremodellen ble presentert. Parallelt med dette ble det gjort et arbeid i de enkelte fagenhetene med å velge ut hvem av de ansatte som skulle være med i de fire familierådene.

Under intervjuene understreket enhetslederne at det særlig i begynnelsen gikk med mye tid til diskusjon. Allikevel syntes ikke informantene at det hadde vært spesielt mye uenighet i styringsgruppa. ”Det har vært en god tone oss imellom og fine diskusjoner”, understreket en av dem.

En av de viktigste diskusjonene omhandlet hvilket nivå det forebyggende arbeidet i familiesentrene skulle ligge på. Noen hadde en oppfatning av at familiesenteret skulle være en utvidet helsestasjon og for eksempel ikke jobbe direkte med barnevernsaker. Spørsmålet var om de skulle satse på primær-, sekundær- eller tertiærforebyggende arbeid eller alle tre? De hadde en lang og til dels vanskelig diskusjon, hvor barnevernet på den ene siden la vekt på det tertiærforebyggende arbeidet, mens helsesøstertjenesten på sin side la vekt på det primærforebyggende arbeidet. Resultatet ble at styringsgruppa ønsket å satse på alle de tre forebyggende nivåene. Noen av informantene mente at det gikk unødig mye tid med til å diskutere dette, mens andre mente at man ikke kunne komme utenom en slik diskusjon.

Et annet tema som ble diskutert, var hvor mye ressurser som skulle brukes i familiesentrene i de fire sonene. Hvor mange ansatte skulle jobbe i familiesentrene og hvor mange dager? Skulle enhetene fratas ressurser eller var opprettelsen av familierådene bare en annen måte å jobbe på? Det ble enighet om å satse på det siste, dvs. at noen av de ansatte skulle jobbe ute i sonene noen dager i uken. Samtidig var det viktig å lage et mandat for familierådene, slik at de ble noenlunde like. De skulle ikke være nye selvstendige enheter, men en samarbeidsarena for ansatte fra ulike enheter.

Etter at sammensetningen av familierådene var på plass, har de ulike arbeidsgruppene fortsatt å jobbe med sine respektive oppgaver. En av gruppene arbeidet med å finne lokaler til de fire familiesentrene. Det ble avsatt 500 000 kr til prosjektering av familiesentrene, men ingenting til kjøp eller leie. Gruppen måtte derfor skaffe seg en oversikt over hva som fantes av tomme kommunale lokaler og har vært på befaringer til flere av disse. En annen gruppe jobbet med kompetanseheving og var i kontakt med i Danmark for å lage et utdanningsopplegg omkring relasjonskompetanse. Det ble avsatt 600 000 kr til kompetanseutvikling som startet tidlig i 2003. En tredje gruppe har jobbet med etableringen av åpne barnehager og vært på befaring for å sjekke lokaler for disse. En åpen barnehage kom tidlig i gang, samtidig som de fikk godkjenning for å åpne en annen i begynnelsen av 2003. I tillegg har andre arbeidsgrupper blant annet jobbet med oppfølging av familierådene, nettverksprosjektet og evalueringen, samt samarbeidet med eksterne partnere.

I løpet av denne første fasen var den viktigste arbeidsoppgaven for styringsgruppa å få familierådene på plass raskest mulig. I begynnelsen av mars 2002 var det klart hvem av de ansatte fra de ulike enhetene som skulle være med i de fire familierådene. Sammensetningen av familierådene omfattet, foruten representanter fra helsesøstertjenesten, en representant fra hver av de mest sentrale enhetene. Videre ble det valgt en koordinator for hver av de fire familierådene fra henholdsvis PP-tjenesten, sosialtjenesten, helsesøstertjenesten og barneverntjenesten. Familierådene skulle være et samarbeidsutvalg for de ulike enhetene og betjene hver sin sone. De skulle jobbe med familiene der de bodde og tilby sin hjelp ute i nærmiljøet. Tanken var at de skal være forebyggende og fange opp problemene før de ble for store, samt komme med tidlige tiltak. Familierådene skulle jobbe ut fra en felles plattform, selv om det var forventet at de ulike rådene ville bli noe forskjellige avhengig av forholdene i de ulike sonene.

Med dette utgangspunkt begynte familierådene å jobbe en dag i uka ute i sonene med utgangspunkt i helsestasjonene inntil videre. I denne første fasen diskuterte de innholdet i familiesenteret, samtidig som de begynte å jobbe med case for å bli samkjørte i sin håndtering av enkeltsaker. De diskuterte også prinsipielle temaer, slik som bruken av taushetsplikten. Det var, ifølge informantene i styringsgruppa, ikke uproblematisk for familierådene å jobbe sammen på denne måten. Dette var personer som ikke alltid kjente hverandre fra før, og fordi de kom fra ulike profesjoner med ulike holdninger, trengtes det samkjøring. Planen var derfor at kompetanseutviklingen i regi av Kempler-instituttet skulle bringe medlemmene i rådene nærmere hverandre. Dette skal vi komme tilbake til i neste evalueringsfase.

### **3.4 Informantenes vurderinger av styringsgruppa**

Flere av informantene i styringsgruppa fremhevet at den kjappe oppstarten av familiesentrene i Larvik kommune kom som en overraskelse på dem. De hadde sett for seg en mer langsiktig planlegging og en utprøving av et familiesenter først. Etter påtrykk fra rådmannen innså de at de bare måtte gå i gang og heller justere kursen underveis, og som en av dem sa: "Vi har jo opplevd at selv godt planlagte prosjekter, endrer seg underveis". De valgte å ha en offensiv holdning til oppgaven og måtte bare prioritere oppgaven i en allerede travel arbeidsdag.

Informantene vurderte sammensetningen av styringsgruppa som god, men de ble, som nevnt tidligere, etter hvert noe betenkt over størrelsen. I begynnelsen bestod styringsgruppa av seks enhetsledere, som senere ble utvidet med fire til. Dette gjorde at gruppa ble uforholdsmessig stor. En av informantene skisserte dilemmaet slik: "Det er lettere å ta avgjørelser, når vi ikke er så mange, men samtidig er det viktig at alle er med". Løsningen var at det ble dannet arbeidsgrupper som fordelte oppgavene seg imellom, og dermed ble også arbeidet noe lettere. Etter hvert ble styringsgruppa redusert til seks medlemmer, samtidig som det ble etablert en utvidet styringsgruppe. Et annet trekk ved styringsgruppa som de vurderte som positivt, var den store entusiasmen som deltakerne utviste i arbeidet med familiesentre. Som en av informantene sa: "Det var en stor gruppe, men en sterkt motivert gruppe".

Informantene trakk også frem de mange og lange diskusjonene som de hadde i styringsgruppa i løpet av det første halvåret. Dette gjaldt særlig diskusjonen om hvilket forebyggingsbegrep familiesentrene skulle arbeide etter, og hvor mye av ressursene som skulle brukes ute i familiesentrene. I en periode følte nok noen at de tok opp de samme temaene igjen og igjen, og at de til tider stod på stedet hvil. Men de vurderte allikevel resultatet av diskusjonene som positive, og flere trakk frem at de også underveis ble bedre kjente med hverandre og hverandres arbeid. Foruten de konkrete resultatene av diskusjonene, var altså tilleggsgevinsten at de fikk et bedre innblikk i hverandres arbeidsfelt og fagområde. De hadde også oppdaget styrken av at styringsgruppa var sammensatt av medlemmer fra ulike fagenheter med forskjellige innfallsvinkler. Den samlede gevinsten var med andre ord en større forståelse og respekt for hverandres arbeid.

Når det gjaldt de konkrete resultatene etter et halvt års arbeid, sa flere av informantene seg i utgangspunktet rimelig godt fornøyde. "Jeg synes styringsgruppa har gjort en ok jobb. Arbeidet kunne kanskje vært mer strukturert, men på den andre siden så kjente vi ikke landskapet vi gikk inn" konkluderte en av informantene. Det viktigste for dem var at de hadde klart å opprette familierådene innen tidsfristen, og at rådene var i gang med å prøve ut samarbeidet på enkeltsaker. Selv om de var fornøyde med selve arbeidet, var de ikke like fornøyde med tidsplanen, fordi det hadde blitt en noe tyngre prosess enn de først hadde trodd.



De hadde derfor ikke kommet så langt som de hadde ønsket, men de så heller ikke hvordan de kunne gjort ting raskere.

Hva var de viktigste utfordringene som informantene så fremover? Den største utfordringen var å få familiesentrene til å fungere i praksis. ”Det er å få fart på det praktiske arbeidet, slik at familierådene jobber effektivt sammen og fordeler sakene seg imellom” sa en av informantene. Deretter var det viktigste å finne egnede lokaler og å komme i gang med prosjekteringen av disse. Det tredje var å få i stand en avtale med Kempler-instituttet og starte opplæringen i relasjonskompetanse snarest mulig. I tillegg var det viktig å få i gang de åpne barnehagene, helst i løpet av 2003. Før øvrig ønsket styringsgruppa å fortsette sine månedlige møter, og det samme ønsket arbeidsgruppene. En annen utfordring var kommunebudsjettet. Flere understreket at den økonomiske situasjonen var dårlig, og de visste ikke hvordan det ville slå ut for familiesentrene.

### **3.5 Informantenes vurderinger av familierådene**

Når det gjaldt informantenes vurderinger av familierådene, trakk de fram gløden og entusiasmen hos deltakerne, samt at disse opplevde det som verdifullt å jobbe sammen tverrfaglig. ”De møter sammensatte problemer og vet at det er viktig å dra lasset sammen”, sa en av informantene. Familierådene bestod i utgangspunktet av ansatte fra de fire enhetene: barnevernstjenesten, sosialtjenesten, helsesøstertjenesten, bolig-tjenesten for funksjonshemmede og PP-tjenesten. Informantene så først og fremst en faglig gevinst i at ulike faggrupper jobbet sammen i et familieråd, men utelukket ikke at det kunne bety en effektivisering og en mulig økonomisk innsparing på lengre sikt.

Ifølge informantene hadde familierådene allerede utviklet seg i litt forskjellige retning, noe som uroet noen av dem. ”De fire koordinatorene kommer fra forskjellige fagbakgrunner og har fått frie tøyler til å utvikle seg, og det har nok gjort at de har trukket i ulike retninger” sa en av dem og føyde til ”men det er viktig at de ikke blir seg selv nok”. Rådene syntes med andre ord å ha relatert seg mer til seg selv enn til styringsgruppa. Andre mente det var beklagelig å måtte bremse på kreativiteten i rådene, men de var enige om at noe måtte være felles for alle. De uttrykte håp om at familierådene ville få en felles plattform ved hjelp av opplæringsprogrammet i regi av.

Den største utfordringen som informantene så våren 2002, var derfor forholdet mellom styringsgruppa og familierådene. De mente styringsgruppa kunne ha vært flinkere til å føre en dialog med rådene. ”Styringsgruppen har blitt for opptatt med sitt”, mente en av informantene, ”og har ikke fulgt opp familierådene tett nok”. At rådene måtte få tettere oppfølging fra styringsgruppa, var det derfor enighet om. Informantene viste også til at det hadde vært en del frustrasjoner i familierådene, og at disse nok også hadde hatt forventninger om at styringsgruppa skulle følge dem opp bedre. Styringsgruppa på sin side følte at de ikke hadde formidlet den felles plattformen godt nok. De var derfor enige om at det burde være mer dialog og samarbeid dem imellom, men de var noe usikre på hvordan dette skulle gjøres. Kanskje burde de trekke koordinatorene mer inn i styringsgruppa eller ha faste møter med koordinatorene en gang i måneden?

For øvrig gav informantene uttrykk for at familierådene var noe frustrerte, fordi de gjerne ville komme i gang med det praktiske arbeidet, men manglet lokaler. Det hadde også tatt tid å finne fram til hvilke saker de skulle prøve ut i praksis, og de hadde brukt mye tid på å

diskutere blant annet taushetsplikten og en felles plattform. Den største utfordringa for dem var å finne ut hva det rent konkret ville si å jobbe ute i sonene. I påvente av egnete lokaler hadde de begynt å jobbe med utgangspunkt i helsestasjonene. Generelt sett oppfattet informantene at familierådene var svært utålmodige etter å komme i gang det praktiske arbeidet.

### 3.6 Evaluators vurderinger

Tidlig i 2002 fikk prosjektet i gang ei godt fungerende styringsgruppe. Sammensetningen ser ut til å ha vært riktig, i og med at alle de viktigste aktørene som arbeider med barn og unge var med. Størrelsen som etter hvert ble et problem, ble løst på en god måte ved en inndeling i ulike arbeidsgrupper. Medlemmene i styringsgruppa tok den kjappe oppstarten på strak arm og jobbet intensivt med oppgaven i tillegg til den vanlige lederjobben. Særlig la koordinator av styringsgruppa ned et stort arbeid. Engasjementet og motivasjonen i styringsgruppa var stort. Det var også flere viktige om enn noe langvarige diskusjoner i gruppen, men disse synes å ha vært nødvendige for å sammensveise styringsgruppa både personlig og faglig. De ti enhetslederne har med dette fått bedre kjennskap både til hverandre og til hverandres fagfelt. En viktig, men en ikke-intendert konsekvens av arbeidet ser med andre ord ut til å være en mer sammensveiset ledergruppe som på sikt kan bety mye både for arbeidet for barn og unge og for kommunen generelt.

Først og fremst oppnådde styringsgruppa å få de fire familierådene på beina i løpet av et par måneder. Sammensetningen av rådene med en koordinator fra hver av de fire viktigste enhetene synes så langt å være god. Rådene kom også i gang med arbeidet både i form av case og konkrete enkeltsaker. I påvente av egne lokaler begynte de å jobbe ut fra helsestasjonene. De hadde viktige diskusjoner både om en felles plattform og om bruken av taushetsplikten, noe som var viktig for å få til en samkjørt gruppe. Informantene rapporterte om stor entusiasme i rådene, samtidig som de var utålmodige etter å komme i gang. En av de største utfordringene var, ifølge informantene, å få i stand et tettere samarbeid mellom styringsgruppa og rådene. Familierådene hadde åpenbart blitt for mye overlatt til seg selv, og dermed utviklet seg i forskjellige retninger. Dette bekymret flere av medlemmene i styringsgruppa. Det var derfor enighet om at dette problemet måtte løses, selv om de ennå ikke var kommet frem til hvordan de best skulle gjøre det.

I tillegg til å ha etablert familierådene, hadde arbeidsgruppene jobbet med sine respektive oppgaver. En av de viktigste oppgavene var å finne passende lokaler. Denne arbeidsgruppa jobbet sammen med eiendomskontoret i kommunen med å lokalisere tomme kommunale lokaler, og de hadde vært på befarings på flere av dem. En annen arbeidsgruppe som jobbet med kompetanseheving, var i gang med å arbeide frem en avtale om en opplæring i relasjonsarbeid med. I første rekke skulle kompetansetilbudet gjelde medlemmene i familierådene, men det kan være nyttig at også andre inngår i dette opplegget. Den tredje store oppgaven var å få i gang åpne barnehager, men det tar tid å få godkjenning av barnehager. Våren 2002 var en åpen barnehage godkjent, mens nummer to var underveis. Også dette arbeidet var vanskelig å presse frem i tid, fordi styringsgruppa var avhengig av godkjenning fra andre instanser.

Det arbeidet som er beskrevet ovenfor, ble utført i løpet av et kort halvår og kom som sagt i tillegg til informantenes vanlige lederjobb. Derfor kan det være på sin plass å spørre om tidspresset var blitt for stort og om andre viktige saker er gått tapt på grunn av tempoet. Ble

for eksempel viktige diskusjoner skjøvet under matta, fordi de ville ta for lang tid? Diskusjoner er nødvendige i tette samarbeid som et familieråd, og de kan ikke alltid tidsbegrenses, men er modningsprosesser som har sitt eget tempo. Fra evaluators side var det derfor i denne første evalueringsfasen en viss uro over at tidspresset hadde vært for stort med risiko for utbrenthet blant ildsjelene, og at arbeidet derfor ikke hadde fått den grobunn det trengte for å bli livskraftig og rotfestet.

## **Del II                    Evaluering av arbeidet i familierådene**

I den andre evalueringsfasen som ble foretatt våren 2003, var fokuset på arbeidet innad i familierådene og spesielt på konsekvensene av opplæringen i relasjonskompetanse i regi av Kempler-instituttet i Danmark. I denne perioden ble koordinatorene ved hver av de fire familiesentrene intervjuet over telefon.

### **3.7    Sammensetningen av familierådene**

Alle de fire koordinatorene som ble intervjuet, hadde vært med i familierådene fra våren 2002, men ikke alle hadde innehatt den koordinatorstillingen som de hadde i dag. Bare en av dem hadde vært koordinator helt siden begynnelsen, mens de andre hadde vært koordinatorene fra to år til trekvart år. To av dem kom fra henholdsvis sosialtjenesten og barnevernet, mens de to andre kom fra helsesøstertjenesten.

Ifølge koordinatorene var det flere sammenfallende hendelser som hadde ført til opprettelsen av familierådene. Initiativet kom dels fra rådmannen og enhetslederne som ønsket en tverrfaglig jobbing på oppvekstområdet, dels fra ledende helsesøster som hadde erfaring med barnestasjonen i Sandefjord. For noen år tilbake hadde det, ifølge dem, vært en forløper for familiesentrene i form av en felles barne- og ungdomstjeneste. Denne hadde imidlertid blitt oppløst og inndelt i enheter som følge av omorganiseringa noen år tilbake. De mente at tida den gang ikke var moden, fordi noen så behovet for en sammenslåing, mens andre ikke gjorde det. Imidlertid hadde barne- og ungdomstjenesten vært en viktig forløper for familiesentrene. Flere av de ansatte som hadde vært med den gang, var nå med i familierådene.

De faste familierådene består i dag av representanter fra følgende seks enheter: helsesøstertjenesten, PP-tjenesten, barnevernet, boligjenesten og åpen barnehage. Antallet varierer fra fire til åtte representanter. I følge informantene har det i den perioden som familierådene har eksistert, vært en del utskiftninger, særlig i en av sonene og særlig blant representantene fra barnevernet, sosialtjenesten og PP-tjenesten. Imidlertid hadde dette den sisten tiden vært mer stabilt. De understreket viktigheten av å få med representanter fra alle de seks faste enhetene, og særlig fra de åpne barnehagene. I tillegg til de faste familierådene har alle familiesentrene knyttet til seg et såkalt utvidet familieråd som består av representanter fra skolene, fra de øvrige barnehagene, Larvik kultursenter, arbeidslivsenheten, Trygg oppvekst og nå også psykiatrisk sykepleier. Det utvidete familierådet møtes minimum to ganger i året, mens det faste familierådet møtes en gang i uken. I tillegg til disse to gruppene har vi styringsgruppa for familiesentrene som ble evaluert i fase en og som møtes ca en gang i måneden. Hver sjettede uke møter styringsgruppa de fire koordinatorene, mens det en gang hvert halvår er satt av en halv dag til erfaringsutveksling mellom alle familierådene og deler av styringsgruppa. I følge koordinatorene fungerer møtene med styringsgruppa bra, men

møtetida er noe knapt, samtidig som de ønsker referater og bedre oppfølging fra gruppas side, og en bedre kontakt med toppledelsen i kommunen.

Når det gjelder lokaler, har et av familiesentrene sitt eget hus, mens de andre inntil videre bruker helsestasjonene. Det jobbes imidlertid fortsatt med at alle familiesentrene skal få sitt eget hus. Ifølge informantene er lokalene til familiesentrene av varierende kvalitet, mens det ideelle ville være et hus hvor en kunne samle alle som jobbet i familiesenteret. I oppstarten ble det, ifølge informantene, brukt mye energi på å finne de riktige lokalene. Nå var de imidlertid innstilte på å bruke det de har i påvente av noe bedre på lengre sikt.

### **3.8 Arbeidet i familierådene**

En av hovedarbeidsoppgavene til familierådene er å ha konsultasjoner med familier med barn og unge med sammensatte problemer. Til dette formålet gjør de bruk av reflekterende team, som i korthet går ut på ut på at en bruker, ofte sammen med en fagperson, presenterer sin sak i familierådet. Etter en runde med utdypende spørsmål fra medlemmene i rådet, belyser disse saken fra mest mulige sider ut fra sine ulike ståsted, mens bruker sitter og hører på. Deretter kommer de sammen med bruker frem til en oppsummering, hvor det alltid er bruker selv som trekker konklusjonene. Familierådene har i løpet av et år mellom 40 og 90 slike konsultasjoner. I tillegg til dette tar familierådene initiativ til å sette i gang ulike temagrupper etter behov, slik som grupper for barn med psykisk syke foreldre eller for barn med funksjonshemmede søsken eller sorggrupper. Familierådene initierer temagruppene, men driver dem ikke. Som nevnt tidligere, foregår det også en god del møtevirksomhet i familierådene. Det er ukentlige møter i det faste familierådet og møter hvert halvår med det utvidete familierådet. I tillegg har hele familierådet erfaringsutvekslinger med de andre familierådene og deler av styringsgruppa minst en gang i halvåret, mens koordinatorene har møter med styringsgruppa hver sjette uke.

Ifølge informantene har det vært svært positivt å jobbe i familierådene både ved bruk av den tverrfaglige metoden og i et empowermentperspektiv. Tidligere diskuterte de sakene uten at bruker selv var til stede og mer ut fra et flerfaglig enn et reelt tverrfaglig ståsted. De så derfor på denne typen av konsultasjoner som en mer brukervennlig metode, og som var en positiv opplevelse både for bruker og for de ansatte. En av brukerne hadde uttrykt sin forbauselse over at så mange var interessert i å høre på hennes problemer. De ansatte på sin side opplevde at de nå jobbet sammen om en sak og ikke enkeltvis, og at de delte ansvaret på en helt annen måte enn tidligere. De uttrykte imidlertid at det gjenstod å få flere erfaringer med denne typen konsultasjoner, samtidig som de måtte jobbe mer med igangsetting av temagrupper.

Selv om en god del er gjort, gjenstår det fortsatt mye, i følge koordinatorene. Noen ønsket flere åpne barnehager, og å få til et tettere samarbeid med disse ved for eksempel å ha lunsj med dem av og til. Andre nevnte behovet for et bedre samarbeid med nærmiljøet. Et av familierådene hadde invitert foreninger og lag i sin sone til et møte for å diskutere hvordan de kunne spille på lag med hverandre. Oppmøtet hadde ikke vært stort, men nok til å dra i gang et samarbeid. Videre ønsket koordinatorene seg et bedre forhold til annenlinjetjenesten, særlig til familievernkontoret og BUPA. Dette er noe som styringsgruppa sentralt jobber med. Det samme gjaldt forholdet til skolene og de øvrige barnehagene. Her lå det fortsatt et stort forbedringspotensiale. Generelt sett ønsket alle å utvikle familiesenterkonseptet ytterligere ved på sikt å inkludere alle som jobber med barn og unge i hver sone.

### **3.9 Opplæringen i relasjonskompetanse**

Larvik kommune har de siden 2003 hatt et eget opplæringsopplegg med i Danmark. Opplegget har bestått av et par dagseminarer med påfølgende gruppediskusjoner som har foregått sonevis med familierådet og andre enheter som deltakere, slik som koler og barnehager. I tillegg har hvert familieråd fått veiledning fra Kempler-instituttet tre timer en gang i måneden. Da har de tatt utgangspunkt i et case og øvd seg i å bruke tverrfaglig metode og empowermentperspektivet på dette caset. I oppstarten av familierådene ble det også lagt stor vekt på teambygging innad i gruppen. Innholdet har dreid som om relasjonskompetanse, empowerment og bruk av tverrfaglig metode.

I følge informantene har seminarene vært ”unike”, ”kjempegode” og ”veldig konkrete med gode eksempler”. Deltakernes vurderinger av veiledningene i familierådene har også vært svært positive. Med deres egne ord har de vært ”veldig verdifulle”, ”kostbare, men ubetalelige” og som en av dem sa ”uten relasjonskompetanse hadde vi vært et helt annet sted”. Et resultat av opplæringen i relasjonskompetanse var at de nå, i følge en av informantene, ”løfter sammen, deler ansvaret og jobber reelt tverrfaglig”. Det er ingen tvil om at opplæringen fra Kempler-instituttet har vært et skikkelig løft for Larvik kommune både økonomisk og faglig sett. På bakgrunn av deltakernes uttalelser høres det imidlertid ut som om opplæringen har gitt full uttelling og antagelig vært helt avgjørende for den positive utviklingen i familierådene.

Hvilke foreløpige resultater har denne opplæringen har gitt? Som vi har hørt, har informantene gitt uttrykk for at det har vært både positivt og utviklende å jobbe i familierådene. Det de var mest fornøyde med, var konsultasjonsformen og opplæringen i relasjonskompetanse og veiledningene i familierådene. De var minst fornøyd med lokalene som for særlig et av familiesentrene ikke var tilfredsstillende, men som de hadde håp om ville bedre seg på sikt. I tillegg til dette nevnte de tidsmangel, idet de ønsket mer en dag i uken ute i sonene, samt ressursmangel som gikk på kommunens generelt dårlige økonomi. Noen nevnte også at forholdet til enkelte av samarbeidspartnerne utenfor det utvidete familierådet var problematisk, fordi det var skapt forventninger om at ”familierådene skal løse alle problemer for alle”. Siden vi ikke har hatt muligheter til å snakke med brukerne, kan vi ikke uttale oss om hvorvidt de har opplevd positive endringer i forhold til hvordan sakene deres ble håndtert tidligere. Men ifølge de ansatte hadde flere av brukerne vært positivt overrasket både over konsultasjonsformen og de ressursene som ble brukt på å veilede dem. På sikt bør det kunne gjøres en kartlegging av brukernes erfaringer med familierådene for eksempel i form av et enkelt evalueringsskjema som kan besvares av brukerne etter hver konsultasjon, og som eventuelt kunne sammenholdes med en tilsvarende kort oppsummering av familierådet. Disse skjemaene kunne legges til grunn for en jevnlig, for eksempel halvårlig, gjennomgang og sluttrapportering i hvert familieråd.

### **3.10 Evaluators vurderinger**

Som vi har sett uttrykker de ansatte stor fornøydhet både med arbeidet i familierådene og opplæringen de har fått i relasjonskompetanse. Bak denne fornøydheten ligger det intensiv jobbing over tre år både i familierådene og i styringsgruppa.

Det ser ut til at sammensetningen av de faste familierådene har funnet sin form både når det gjelder fagenheter og størrelse. Det er imidlertid behov for en oppjustering av særlig et av familierådene, slik at alle fungerer etter den samme modellen. Også selve arbeidsformen i familierådene begynner å falle på plass. Dette gjelder særlig bruken av reflekterende team i konsultasjonen med familier, mens det fortsatt jobbes med å få mer erfaringer med igangsetting av ulike typer temagrupper. Når det gjelder de utvidede familierådene, ser også disse ut til å være i ferd med å finne sin form. Det jobbes ennå noe med å finne de riktige samarbeidspartnerne, mens møtene synes å fungere bra. På den ene siden synes organiseringen av familiesentrene å være i ferd med å finne sin form, på den andre siden gjenstår det fortsatt å finne passende lokaler til tre av de fire familiesentrene.

Når det gjelder opplæringen i relasjonskompetanse for familiesentrene, har dette vært et stort løft for kommunen både økonomisk og ressursmessig. På bakgrunn av informantenes uttalelser synes det som om de ansatte har fått full uttelling faglig sett, og mye tyder på at opplæringen og veiledningen har vært avgjørende for det gode samarbeidet i familierådene. Kempler-instituttet har både jobbet med å få samarbeidet mellom de ulike fagpersonene til å fungere, og med å innføre bruken av empowermentperspektivet og relasjonskompetanse ved bruk av reflekterende team. Så langt har brukerne gitt gode tilbakemeldinger til de ansatte. Men for å et klarere bilde av brukernes oppfatninger, kan det være ønskelig å gjøre en brukerundersøkelse i form av et enkelt evalueringsskjema til besvaring av brukerne etter hver konsultasjon. Dette vil kunne gi innspill til familierådene om hvilke justeringer som bør gjøres underveis. Dette kan oppsummeres halvårlig og behøver ikke gi mye etterarbeid til de ansatte, samtidig som det kan gi verdifulle tilbakemeldinger.

En av de større utfordringene i arbeidet fremover er å få med alle samarbeidspartnere utenfor de faste familierådene, slik som skolene og de andre barnehagene. I forhold til skolene har det oppstått en del urealistiske forventninger om at familierådene skal "løse alle problemer for alle". Dette kan indikere at det er behov for en bedre markedsføring og mer informasjonsarbeid om hva familiesentrene reelt sett står for, slik at misforståelser unngås. En annen utfordring er å skape et bedre forhold til annenlinjetjenesten, særlig familiekontoret og BUPA. Det jobbes med begge disse utfordringene både i det enkelte familieråd, men først og fremst i styringsgruppa.

Det har vært spennende å følge utviklingen av familiesentrene i Larvik kommune. Fra kommunens side har det vært en modig satsing, og et stort arbeid er lagt ned fra alle de impliserte både i styringsgruppa og i familierådene. Arbeidet er kommet godt i gang, og mye har gått seg til. Noe av æren for dette kan sannsynligvis tilskrives opplæringen og ikke minst veiledningen som det enkelte familieråd har fått fra Kempler-instituttet. De ansattes tilbakemeldinger på denne kompetanseutviklingen har også vært entydig positive. Etter ønske fra de ansatte ser det ut til at Kempler-instituttet fortsatt skal følge familierådene ennå et års tid. Det kan være nyttig, fordi det fortsatt er et lite stykke igjen før Larvik Kommune har fire velfungerende familiesentre som inkluderer alle som jobber med barn og unge.

## **Kapittel 4      Pedagogiske ressursteam i skolene og relasjonskompetanse i barnevernet i Ullensaker kommune**

I Ullensaker kommune har følgende to tiltak blitt evaluert: bruken av de pedagogiske ressursteamene i skolene og opplæringen og bruken av relasjonskompetanse i barnevernet i kommunen. Vi skal se på evalueringen av de to tiltakene hver for seg, først på de pedagogiske ressursteamene og deretter på bruken av relasjonskompetanse i barnevernet.

### **Del 1      Evaluering av arbeidet i de pedagogiske ressursteamene i skolene**

#### **4.1    Evalueringsopplegget**

I Ullensaker kommune ble det i løpet av 2001-2002 etablert pedagogiske ressursteam ved alle de 13 skolene i kommunen. I samråd med den lokale prosjektlederen ble det i første runde bestemt at jeg skulle gjøre en kvalitativ studie av på to skoler. Kriteriene for utvalget av skolene var at jeg skulle ta med både en stor og en liten skole, samt en skole som hadde jobbet lenge med ressursteam, og en hvor ressursteamet nettopp var etablert. På dette grunnlaget ble de to aktuelle skolene valgt til å delta i undersøkelsen.

Evalueringen har tatt utgangspunkt i målsettingene og intensjonen bak opprettelsen av ressursteamene (målevaluering) for å undersøke hvor langt disse er innfridd. Et viktig aspekt ved evalueringen har vært å sammenligne situasjonen i dag med situasjonen, slik den var før ressursteamene ble opprettet, for å få frem eventuelle endringer som følge av tiltaket. Det ble bestemt at jeg i den første runden skulle basere meg på intervjuer med alle medlemmene i ressursteamene ved de to skolene, samt med et par av lærerne som hadde brukt ressursteamene.

På denne bakgrunn ble det utarbeidet en intervjuguide som fokuserte på bakgrunnen for opprettelsen av ressursteamene, målsettingene for disse, organiseringen av teamene, samt erfaringer ved bruken av dem. Noen av de spørsmålene som vi søkte svar på var: hvilke erfaringer har skolene gjort med ressursteamene som kan være viktig å formidle til andre skoler? Hvilke forventinger hadde de til ressursteamene, og er disse blitt innfridd? Hvilken veiledning har ressursteamene fått fra Senter for atferdsforskning, og hvordan vurderer de denne? I hvilken grad har ressursteamet bistått frontpersonalet med deres bekymringssaker, og hvordan har resultatet vært? Synes lærerne at de har fått den nødvendige hjelpen fra ressursteamet? Opplever medlemmene i ressursteamene og lærerne at de har fått hevet sin kompetanse innenfor de aktuelle områdene? Er ressursteamet til hjelp for skolens ledelse? Hvordan fungerer kontakten mellom ressursteamene og de andre hjelpetjenestene?

Ved den største skolen ble det gjort telefonintervjuer med undervisningsinspektøren, samt de tre andre medlemmene av ressursteamet, men bare med en av de to utvalgte lærerne grunnet sykdom. Ved den mindre skolen ble det foretatt telefonintervjuer med rektor og på grunn av sykdom med en av de to andre medlemmene i ressursteamet, samt med to utvalgte lærerne som hadde benyttet seg av ressursteamet den siste skoleåret. Det ble til sammen gjort intervjuer med seks representanter fra ressursteamene og tre representanter fra lærergruppen.

## 4.2 Bakgrunn og målsettinger

Inspirasjonen til opprettelsen av ressursteam kom dels fra Senter for adferdsforskning, dels fra den lokale prosjektlederen, og de første ressursteamene kom i gang høsten 2002. Den største skolen har vel 500 elever og er noe spesiell ved at den også er et ressurscenter for multifunksjonshemmede elever, samt har et stort SFO. Skolen har ca 40 lærere og ca 40 assistenter. Den minste skolen har 134 elever og lærerkapasiteten er på 11 årsverk. Ved begge skolene var det tidligere spesialpedagoger som tok seg av de spesialpedagogiske tjenestene ved skolene i samarbeid med PPT. Ved den store skolen var det et ønske om å utvide disse tjenestene med flere spesialpedagoger, slik at disse kunne ta seg av hvert sitt vanskeområde. Tidligere gikk det en del henvendelser direkte fra lærerne til PPT. Her startet omleggingen til pedagogiske ressursteam høsten 2002. Ved den mindre skole var de noe tidligere ute, idet de startet omleggingen høsten 2001. Deres begrunnelse for utvidingen av de spesialpedagogiske ressursteamene var langt på vei de samme som for den større skolen.

I prosjektskissa som ble utarbeidet i forbindelse med oppstarten av prosjektet (Ullensaker kommune 2000), er målsettingene for ressursteamene beskrevet slik:

- ”å bygge opp kompetansen ved den enkelte skole innenfor høyfrekvente vanskeområder som sosiale - emosjonelle vansker og lese-skrivevansker
- å hjelpe skolens ledelse med å legge til rette for elever med særlige behov
- ressursteamet er de første som læreren henvender seg til, når han/hun har relasjonsproblemer med elev eller klasse
- ressursteamet hjelper den enkelte lærer til å arbeide mer systemrettet og mindre individrettet
- ressursteamet skal være bindeleddet til hjelpetjenestene”.

Når informantene ble spurt om hva de oppfattet som den viktigste målsettinga for ressursteamene, svarte de at det var å veilede lærerne, når de trengte hjelp i forbindelse med bekymringssaker angående elevene. Mange av disse bekymringene gjaldt adferd, men mange var også relatert til lese- og skrivevansker. En av informantene omtalte ressursteamet som et "forum for drøfting av lærernes bekymringssaker". Informantene trakk i mindre grad frem de andre målsettingene med ressursteamene med unntak av representantene for ledelsen ved skolene, som også nevnte kompetanseoppbygging og avlasting av skolens ledelse som viktige målsettinger. I følge intensjonene for ressursteamene er den primære målgruppen skolens frontpersonale, dvs. lærerne og assistentene, men resultatene vil selvsagt også komme den sekundære målgruppen, dvs. elevene, til gode.

## 4.3 Organisering og arbeidsmetode

De pedagogiske ressursteamene skal, ifølge kommunens prosjektskisse, bestå av lærere som har spesiell kompetanse/interesse for fagvansker og sosio-emosjonelle vansker. Et av hovedmålene er at disse skal få hevet sin kompetanse innenfor disse områdene for bedre å kunne bistå frontpersonalet, dvs. lærerne, med råd og veiledning. Ressursteamene ved de to skolene er sammensatt av en representant fra ledelsen og to eller flere lærere med spesialpedagogisk bakgrunn. Ved den største skolen deltar en inspektør som representant for ledelsen, samt tre lærere med spesialpedagogisk bakgrunn og lang erfaring. Siden denne skolen også er et ressurscenter for multifunksjonshemmede, har skolen mange spesiallærere med høy kompetanse, og den er i så måte en atypisk skole. De tre medlemmene i



ressursteamet ved denne skolen har fordelt ansvarsområdene og klassetrinnene seg imellom. Ved den minste skolen består ressursteamet av rektor som møter etter behov, og to lærere med spesialpedagogisk bakgrunn.

Ved den største skolen møtes ressursteamet ukentlig til et par timers møte. I tillegg har de månedlige møter med PP-tjenesten. Ressursteamet ved den minste skolen har også ukentlige møter, samt møter med PP-tjenesten et par ganger i semesteret. Når det gjelder ressursbruken, avhenger antallet av timer som er avsatt til spesialpedagogiske formål, naturlig nok av størrelsen på skolene. Ved den største skolen er timeantallet nå omlag tredoblet sammenlignet med tidligere. Mens de før hadde fire timer per uke til disposisjon totalt, har hver av de tre medlemmene nå fire timer (konvertert til 6 arbeidstimer) ukentlig. Ved den minste skolen er også denne tjenesten forsterket, idet spesialpedagogen nå har tre timer til rådighet, mens den andre har en time hver i uka.

Hvordan jobber ressursteamene? Ved den største skolen har ressursteamet laget et henvisningsskjema som skal fylles ut av de lærerne som ønsker å ta opp bekymringssaker med teamet. Med utgangspunkt i dette skjemaet snakker ressursteamet om sakene på sitt ukentlige møte. Deretter tar de kontakt med lærerne og gir råd og veiledning, finner frem materiell som lærerne kan kopiere, eller følger opp med kartlegging og tester som enten gjøres av læreren selv eller av ressursteamet. Tidligere ble bekymringssaker ofte sendt direkte til PPT, mens de nå først går til ressursteamet. Videre understreket informantene at de nå gjør en del kartlegginger som PPT gjorde tidligere. En viktig forskjell fra tidligere er også at bekymringssakene blir fulgt opp raskere og tettere enn tidligere.

Ved den minste skolen oppfordrer ressursteamet lærerne til å skrive et notat om hva deres bekymringssak dreier seg om. Etter at ressursteamet har mottatt notatet, tar de opp saken og diskuterer det på sitt ukentlige møte. Medlemmene i ressursteamet understreket at dette var en viktig forberedelse som førte til en bedre samtale med lærerne etterpå. På bakgrunn av notatet og diskusjonen gav ressursteamet råd og veiledning overfor den aktuelle læreren, mens eventuelle tester og utredninger som oftest ble utført av PPT. Fra begge parter ble det understreket at det var viktig at ressursteamet ikke overtok ansvaret for bekymringssaken, men at dette fortsatt lå hos læreren. I tillegg til dette arbeidet har ressursteamet ved den minste skolen også en årlig gjennomgang av alle elevene i klassene sammen med læreren, hvor de diskuterer problemer i klassen generelt og enkeltelever spesielt for på denne måten å kunne ligge i forkant av en eventuell problemutvikling.

#### **4.4 Informantenes vurderinger av ressursteamene**

Hvordan vurderte informantene de ulike funksjonene til ressursteamet? Ved den største skolen trakk informantene først og fremst frem det positive i at lærerne fikk større tilgang til råd og veiledning enn tidligere. Terskelen for å søke råd var blitt lavere. Det var også blitt mer naturlig å ta kontakt med ressursteamet enn med PPT. Tidligere måtte lærerne oftere søke hjelp hos PPT, mens hjelpen nå var knyttet til skolen. ”Jo nærmere hjelpen er, jo bedre blir den”, sa en av informantene. Sett fra lærernes ståsted var nettopp det nære og gode samarbeidet en viktig forbedring. De mente at det var vanskeligere å få til et engasjement hos POPT, nettopp fordi de ikke hadde det nære daglige forholdet til elevene. Flere opplevde også at det ikke lenger var påkrevet med B-timer. Ifølge informantene var ressursteamet til ”uvurderlig nytte”. Ressursteamet hadde redusert arbeidet deres angående bekymringssaker, ved bl.a. å hjelpe dem til å finne frem materiell og gjøre tester og kartlegginger. Det var med

andre ord en klar oppfatning blant informantene at ressursteamet både var nyttig og avlastende. Det samme gav ledelsen uttrykk for som opplevde det som ”svært betryggende” å ha et ressursteam ved skolen.

Ved den minste skolen fant jeg de samme positive vurderingene av ressursteamet. Også her ble det økte omfanget med veiledning av lærerne trukket frem som det viktigste. Forskjellen fra tidligere var at det nå var flere som sammen kunne vurdere en enkeltsak. Som en av informantene sa: ”Flere hoder tenker som regel bedre enn ett”. Også ved denne skolen ble nærheten til ressursteamet trukket frem som et positivt trekk. Dette førte til at lærerne fikk en raskere tilbakemelding på sine bekymringsaker og en tettere oppfølging enn før. Tidligere tok lærerne enten kontakt med spesialpedagogen eller med rektor eller direkte med PPT, men nå gikk sakene først til ressursteamet. Også ved denne skolen så ledelsen på ressursteamet som en avlastning, og som en betryggende ordning faglig sett.

Opplevde informantene noen negative sider ved tilbudet? Ved den største skolen var det lite eller ingen misnøye å spore angående veiledningsfunksjonen til ressursteamet med unntak av en viss bekymring om muligheten for en ansvarsvertakelse fra ressursteamets side. Heller ikke ved den minste skolen ble det sagt mye negativt om ressursteamet. Det eneste som ble trukket frem var den dårlige informasjonen i oppstartfasen. På grunn av dette tok det en del tid før lærerne ble klar over intensjonen med ressursteamene. Også her var den største utfordringene at ressursteamet ikke tok over ansvaret for bekymringsaken, men at ansvaret fortsatt lå hos læreren. Dette var imidlertid en vanskelig balansegang, som også medlemmene av ressursteamet var oppmerksomme på. For øvrig var ledelsen ved skolen innstilt på å videreutvikle konseptet, ved å høre på erfaringer fra de andre skolene og ved en kompetanseutvikling av teamet og lærerne.

Senter for adferdsforskning i Stavanger har hatt ansvaret for å initiere, veilede og skolere ressursteamene og skolenes ledelse. Avtalen med senteret ble avsluttet i 2003. Ifølge deltakerne har det vært en vellykket veiledning, men flere ytret ønske om mer veiledning direkte rettet mot den enkelte skole. Det var også et ønske fra deltakerne at ressursteamene skulle arbeide videre i nettverk knyttet til de ulike vanskeområdene. I tillegg fortsetter kompetanseoppbyggingen av ressursteamene i regi av i Danmark med fokus på relasjonsprosesser.

#### **4.5 Evaluators vurderinger**

Erfaringene med å samle de spesialpedagogiske kreftene ved skolene i et ressursteam bør være interessant også for andre skoler og andre kommuner. Spørsmålet er derfor hvilke resultater skolene har oppnådd så langt i forhold til de målsettingene de satte seg?

Informantene mente selv at hovedmålsettingen for ressursteamene som var å veilede lærerne i bekymringsaker, langt på vei var oppfylt. Det syntes også som at ressursteamet etter hvert var blitt bindeleddet til de andre hjelpetjenestene, ved at informanten ikke lenger henvendte seg direkte til PPT, men gikk veien om ressursteamene. Ledelsen ved de to skolene bekreftet også at ressursteamene var til god hjelp for dem både som en avlastning, og som et betryggende tilbud for elever med særskilte behov. Likeledes syntes det å ha foregått en viss kompetanseoppbygging ved den enkelte skole ved at medlemmer av ressursteamene, samt skolenes ledelse hadde deltatt på seminarer i regi av Senter ved adferdsforskning. Samtidig var det planer om en ytterligere kompetanseoppbygging ved at ressursteamene skulle delta

opplæringen i relasjonskompetanse i regi av i Danmark. Den eneste av målsettingene som det var noe usikkerhet rundt, var den som sa at ressursteamet skulle hjelpe den enkelte lærere til å jobbe mer systemrettet og mindre individrettet. På spørsmål om hva dette innebar for dem, ble mange av informantene svar skyldig. Det bør derfor avklares om denne målsettingen fortsatt er aktuell, og i så fall bør den konkretiseres nærmere. Sett under ett ser det ut til at tiltaket med ressursteam så langt ved begge skolene synes å oppfylle de fleste av målsettingene.

Når det gjaldt organiseringen av ressursteamene, deltok representanter fra skolenes ledelse sammen med lærerne med spesialpedagogisk kompetanse i ressursteamene. Størrelsen av ressursteamene og antallet timer som var satt av til dette formålet, avhang av skolens størrelse. Det syntes heller ikke å være mangel på spesialpedagogisk kompetanse ved noen av skolene. I denne sammenheng er, som tidligere nevnt, den største skolen noe spesiell, idet den også er et senter for multifunksjonshemmede og dermed har tilgang på relativt store spesialpedagogiske ressurser.

I tillegg syntes det, ifølge informantene, etter hvert å ha blitt en innarbeidet rutine blant lærerne, ved at de først henvendte seg til ressursteamene med sine bekymringssaker. De gikk ikke lenger til rektor eller til PPT, men direkte til ressursteamet med disse sakene. Ved alvorligere bekymringssaker tok ressursteamene disse selv opp med PPT og andre hjelpeinstanser. Ressursbruken til de spesialpedagogiske tjenestene hadde økt, samtidig som noen lærere fremhevet at det ikke lengre var behov for B-timer. I tillegg hadde det skjedd en avlastning både for lærerne og ledelsen. Antagelig gjaldt dette også en viss avlastning for PP-tjenesten, uten at vi har kunnet verifisere det.

Begge skolene hadde utarbeidet nye rutiner ved at lærerne skrev et notat eller et henvisningsskjema angående sine bekymringssaker, som deretter ble drøftet i ressursteamet. I neste runde tok ressursteamet kontakt med læreren og gav veiledning, foreslo tester og kartlegginger, samt bruk av ulike typer materiell. I etterkant fulgtes sakene opp av ressursteamet. I tillegg til denne veiledningsfunksjonen hadde det ene ressursteamet en årlig gjennomgang av klassemiljøet og alle elevene sammen med den respektive læreren.

Som vi har sett, var informantenes vurderinger av ressursteamene ved de to skolene alt overveiende positive. De trakk særlig frem at de hadde fått et bedre tilbud om veiledning, både ved at det hadde økt i omfang og ved at det nå var flere som diskuterte problemet. Det var også et pluss at tjenestetilbudet fantes på skolen og ikke hos PPT. Terskelen for å søke hjelp var blitt lavere. Problemene meldtes inn tidligere og kunne dermed løses ved enklere midler. Det gjorde at lærerne oppnådde en raskere respons på henvendelsen og fikk en tettere oppfølging, enn om de skulle gått til PPT med saken. Et annet poeng som informantene selv trakk frem, men som ikke var en av målsettingene, var at det hadde skjedd en viss avlastning av lærerne ved at de fikk hjelp til å finne materiell, gjøre kartlegginger og liknende. Det samme gjaldt til en viss grad ledelsen som også følte at de ikke trengte å gripe inn så ofte som før, men kunne overlate ansvaret til ressursteamet. En tredje instans som sannsynligvis også opplevde en avlastning var PP-tjenesten, som i mindre grad enn før opplevde å bli kontaktet direkte av lærerne.

De negative sidene ved tiltaket var at bruken av ressursteam kunne resultere i en ansvarsovertakelse, dvs. at ressursteamet mer og mer overtok saken og satte læreren på sidelinje. Ressursteamet kunne med andre ord gå for langt i å tilrettelegge tingene for lærerne, samtidig som disse i en travel hverdag ville være glade for avlastningen og ha lettere for å gi fra seg ansvaret. Dette var en vanskelig balansegang som flere av informantene påpekte. De

etterlyste også et nettverk for de som jobbet med ressursteam i kommunen, hvor de kunne dele sine erfaringer og videreutvikle konseptet. Dette vil være naturlig å ta opp i forbindelsen med det kompetanseopplegget i relasjonskompetanse i regi av Kempler-instituttet.

## **Del II      Evaluering av opplæringen i relasjonskompetanse i barnevernet**

I den andre evalueringsfasen ble det, etter ønske fra kommunen, fokusert på opplæringen og bruken av relasjonskompetanse i barnevernet i stedet for å fortsette med de pedagogiske ressursteamene. Dette gjorde det mulig å sammenligne resultatene av opplæringen i både skoler, barnehager og barnevern i ulike kommuner. Det ble derfor utarbeidet en intervjuguide for barnevernet i Ullensaker kommune etter samme lest som i de andre kommunene, og det ble gjennomført intervjuer med fire ansatte, samt med barnevernsleder.

### **4.6    Presentasjon av barnevernet**

Barnevernet i Ullensaker kommune sorterer under barne- og ungdomstjenesten. Denne omfatter også PP-tjenesten og en nyetablert forebyggende avdeling som tidligere har vært en del av barnevernet. Barnevernet er inndelt i tre grupper: undersøkelsesgruppa, fosterhjemsgruppa og hjelpetiltaksgruppa og har til sammen ca 12 ansatte. I løpet av de siste årenes har det skjedd et organisatorisk utviklingsarbeid i barnevernet blant annet i forbindelse med fradelingen av den forebyggende avdelingen. I dag sier leder for barnevernet seg fornøyd med dagens organisering og bemanning, særlig når det kommer en ny ansatt i 2005.

Når det kommer en melding til barnevernet, går den først til leder for barnevernet og leder for undersøkelsesgruppa som avgjør om saken blir akseptert eller henlagt. Ca 20 prosent av meldingene blir henlagt. Dersom melding blir akseptert, går den videre til undersøkelsesgruppa som i løpet av tre måneder skal forta undersøkelser omkring meldinga. Dette innebærer f.eks. at foreldre blir innkalt til samtale, at det blir innhentet informasjon fra skoler og barnehager, at de snakker med barna, foretar hjemmebesøk og observasjoner. Etter denne perioden kan saken enten avsluttes eller at det skal settes i verk tiltak, og da sendes den videre til hjelpetiltaksgruppa. Denne gruppa jobber med igangsetting av tiltak enten det gjelder i barnehage, skoler eller andre instanser. I tillegg følger de familien og gir råd og veiledning. Ofte har de ansatte i gruppa også direkte kontakt med barna eller de unge og tar dem med på aktiviteter. I tillegg er de ansatte på møter i for eksempel ansvarsgrupper eller deltar i samarbeidsmøter av ulik art. Fosterhjemsgruppa følger på sin side opp de barn og unge som blir plassert i fosterhjem. De foretar fosterhjemsbesøk og har også ansvaret oppfølgingen av barnas eller de unges biologiske foreldre. I tillegg er de ofte koordinator for ansvarsgrupper og deltar på ulike samarbeidsmøter. Den forebyggende avdelingen som nå er skilt ut fra barnevernet og utgjør en egen avdeling, får overført saker fra barnevernet, men tar også imot henvendelser fra skole og barnehage eller fra foreldre eller ungdommer selv.

Den største utfordringen som informantene nevnte i forbindelse med intervjuene, var å få til gode samtaler med foreldre, ”selv når man må gi tøffe beskjeder”, som en av dem uttrykte det. Det samme gjaldt forholdet til barna eller de unge. Gode relasjoner med både foreldre og barn og unge ble med andre ord sett på som den aller viktigste utfordringen noe som burde gjøre opplæringen i relasjonskompetanse svært relevant. I tillegg mente informantene at det også var en stor utfordring å få til gode tiltak for barn og unge. Dette var både et ressurs spørsmål, som gjorde det vanskelig å finne de ideelle tiltakene for den enkelte, men også et problem ved

at mange av tiltakene var tilpasset de voksne og deres arbeidsforhold mer enn barnas og de unges behov for tett og langvarig oppfølging. Informantene nevnte også mer spesifikke utfordringer slik som akutt plasseringer, når fosterhjem sprekker. For den forebyggende avdelinga var det en særlig utfordring å etablere en ny arbeidsform på et nytt felt med begrensede ressurser, samt å drive med markedsføring av det nye tjenestetilbudet.

## 4.7 Opplæring i relasjonskompetanse

Hele barnevernsgruppa har tidligere deltatt i en opplæring i systemisk samhandling, som gikk over et års tid, mens de nå er i gang med opplæringen i relasjonskompetanse som allerede har pågått et par års tid. Disse to opplæringene har, i følge informantene, mye til felles og har som sådan forsterket hverandre på en positiv måte. Dette gjør det imidlertid vanskelig å skille dem ad med hensyn til foreløpige resultater.

I Ullensaker kommune har til sammen fem ansatte fått opplæring i relasjonskompetanse fra Kempler-instituttet, og den ene av disse, som har vært koordinator for det tverrfaglige samarbeidet i barne- og ungdomstjenesten, har hatt hovedansvaret for opplæringen i barnevernet. Opplæringen i relasjonskompetanse har for barnevernets vedkommende bestått av 2-3 fellessamlinger med ansatte fra Kempler-instituttet, samt en felles dag sammen med PPT. I tillegg har det vært egne møter med barnevernet med veileder, samt av praktisering på case på barnevernsmøter. Fellessamlingene har bestått både av teori og praktiske øvelser med fokus på holdninger og bevisstgjøring omkring relasjonene til klientene. I følge informantene har disse temaene for mange av de ansatte ikke vært noe nytt, men heller en påminning og ytterligere bevisstgjøring om temaer som de allerede har hatt mye om i sin utdanning.

Barnevernet har særlig trent på å benytte seg av verktøyet som kalles reflekterende team på ulike case. Det går ut på at den som har ansvaret for saken, først legger den frem for de andre, og deretter sitter med ryggen til, mens de andre drøfter den og kommer med motargumenter. Til slutt får vedkommende fortelle hvordan hun opplevde det og kommentere innspillene. Denne metoden brukes særlig på saker som skal videre til fylkesnemnda, hvor de andre agerer som djevelens advokater og kommer med flest mulig motargumenter. Informantene så på dette som en nyttig fremgangsmåte som de ønsket å videreutvikle og trene på.

Informantenes vurderinger av opplæringen i relasjonskompetansen gikk på den ene siden på at dette hadde vært et grundig og langvarig opplegg som alle hadde vært med på og som de ellers sjelden fikk mulighet til. De var også godt fornøyd med veileders opplegg, veiledning og entusiasme. Når det gjaldt innholdet, var dette både interessant og relevant, men for noen var det ikke noe nytt i forhold til den fagkunnskapen de hadde fra tidligere. På den negative siden nevnte informantene uklarheter omkring selve opplæringsopplegget. Det hadde vært noe uregelmessige samlinger, og den siste hadde vært for vel et år siden. Mange var derfor usikre på om opplæringen var avsluttet eller ikke. Den planlagte samlingen i februar 2005 var det ikke alle som visste om. Videre var den praktiseringen som det var lagt opp til mellom samlingene, ikke blitt fulgt opp. De ansatte savnet derfor en kontinuitet og klarhet i opplæringsplanene. I tillegg hadde det den siste perioden vært en del nyansettelser, og disse hadde ikke fått den samme opplæringen som de andre, og dette bekymret dem. En av dem hadde bare fått med seg en opplæringsdag. Dette, samt den omrokkingen som pågikk i barnevernet på slutten av 2004, skapte en god del uro og usikkerhet blant de ansatte.

## 4.8 Foreløpige resultater

Når det gjelder de foreløpige resultatene og eventuelle endringer i arbeidsmåte blant de ansatte som følge av opplæringen i relasjonskompetanse, bad jeg informantene om deres vurderinger både av egen praksis og av tilbakemeldinger som de har fått fra foreldre og eventuelt andre samarbeidspartnere, samt eventuelle konsekvenser som opplæringen hadde hatt for barnevernet sett under ett.

Når det gjelder opplevd endring i praksis hos de ansatte selv, var meningene noe delte. Noen mente at de hadde endret sin måte å jobbe på vis a vis både foreldre og barn og unge, mens andre uttrykte en viss tvil om de gjorde ting særlig annerledes enn tidligere. Informantene i den første gruppa mente at de hadde fått en økt bevissthet omkring hvordan de selv fungerte i samtaler med klientene. De nevnte at hadde blitt mer bevisste på blant annet å være anerkjennende, å legge vekt på å vise respekt, samt på å være hundre prosent til stede i samtalen, selv om andre saker stod i kø. De ansatte mente selv at de stort sett fikk gode tilbakemeldinger fra foreldrene, men om dette skyldtes opplæringen i relasjonskompetanse syntes de var vanskelig å uttale seg om.

Barnevernet samarbeider ofte med andre instanser, slik som skoler, barnehager, helsestasjoner og lignende. Det er derfor av stor viktighet at dette samarbeidet fungerer optimalt. I Ullensaker kommune har det tidligere vært lagt ned et stort arbeid med å bedre samarbeidet mellom skolene og barnevernet. Det er, slik det er beskrevet tidligere i dette kapitlet, opprettet pedagogiske ressursteam ved hver skole i kommunen. Disse deltar i tverrfaglige månedlige møter med barnevernet. Tilbakemeldingene fra skolene har vært positive hva angår samarbeidet med barnevernet. De sier de er mer aktive med veiledning ut fra sitt ståsted enn før og utgjør nå en integrert og viktig del av de tverrfaglige gruppa. Møtene er også bedre prioritert fra barnevernets side, ved at den som sitter i gruppa plikter å sende en annen, dersom en akuttsak kommer opp. På bakgrunn av de gode erfaringene som er gjort vis a vis skolene, vil kommunen prøve et liknende opplegg overfor barnehagene og helsestasjonene.

Når det gjelder barnevernet sette under ett, er tilbakemeldingene at de ansatte har tatt til seg opplæringen i varierende grad. Noen har tilegnet seg kompetansen veldig raskt, mens andre har vært noe mer avventende. Informantene understreket at barnevernet generelt sett er blitt langt mer åpnere enn tidligere, men at dette er en tendens som har pågått lenge og kan ikke nødvendigvis tilskrives opplæringen i relasjonskompetanse. Opplæringen har imidlertid i Ullensaker, som i de andre kommunene, hatt en viktig sideeffekt ved at de ansatte er blitt en mer sammensveiset gruppe. ”Å jobbe med en sammenfallende ideologi over lengre tid, er sammensveisende”, som en av informantene sa. En felles opplæring over en lengre periode bidrar uten tvil å knytte de ansatte nærmere hverandre, og potensielt til et bedre samarbeidsklima på arbeidsplassen. Dette er desto viktigere på arbeidsplasser hvor det har vært mange utskiftninger og nyansettelser. Det å samles om en felles opplæring og et felles fundament kan bidra til at både nye og gamle ansatte blir bedre som kollegium. Dette blir enda viktigere i barnevernet i Ullensaker på grunn av de omrokkeringene som vil skje i 2005.

## 4.9 Evaluators vurderinger

På bakgrunn av de spesielle arbeidsoppgavene som barnevernet har, hvor relasjonene til klientene ofte skjer under vanskelige forhold, burde relasjonskompetanse i utgangspunktet være en viktig verktøy. Det har også foregått en relativ stor satsing på relasjonskompetanse i barnevernet over et par års tid. Informantenes vurderinger av opplæringen var i utgangspunktet relativt gode, både når det gjaldt innholdet, rammene og veileders innsats. De opplevde at opplæringen så langt hadde vært både grundig og omfattende. Innholdet ble ikke nødvendigvis oppfattet som nytt, men var allikevel en viktig påminning og bevisstgjøring av de utfordringene som lå i relasjonene de hadde til klientene. Opplæringen startet godt, men har etter hvert ikke blitt fulgt opp, særlig når det gjelder trening på case og tid til refleksjon over egen praksis. I tillegg rådde det på intervjudtidspunktet atskillig forvirring omkring de videre opplæringsplanene. Var opplæringen over eller skulle den fortsette? Det rådde en viss usikkerhet omkring dette. Dessverre viste det seg at den planlagte firedagerssamlingen i februar 2005 sannsynligvis må utsettes til høsten pga av interne omrokninger. Desto viktigere blir det å informere de ansatte snarest om de videre planene for opplæringen både på kort og lang sikt. De ansatte hadde klare meninger om hva de ønsket av opplæring fremover. De ønsket blant annet minst en repeterende samling i året og gjerne egne møter bare for barnevernet. Videre gav de uttrykk for at de ønsket å få veileder på besøk på minst et barnevernsmøte i måneden for å gi dem mer veiledning i bruk av relasjonskompetanse. De ønsket også mer tid til praktisering og trening i å bruke den kompetansen de hadde tilegnet seg. Disse konkrete ønskene fra de ansatte synes høyst relevante, og er noe en bør ta hensyn til i den fremtidige planleggingen både for å vedlikeholde og videreutvikle relasjonskompetansen.

Når det gjelder resultatene av opplæringen så langt, synes noen av de ansatte å ha hatt et større utbytte av denne enn andre. Men de som var fornøyde, syntes de hadde fått et nyttig verktøy og var ivrige etter å fortsette opplæringen. Selv om tilbakemeldingene fra klientene til de ansatte stort sett var gode, hefter det en god del usikkerhet ved disse, både hva angår sannhetsgehalten, og hvorvidt disse kan relateres til relasjonskompetansen. For å få et bedre innblikk i klientenes vurderinger, kunne barnevernet be foreldrene fylle ut enkle evalueringsskjemaer etter hver konsultasjon eller endt saksbehandling. Samtidig kunne de etterprøve de casene de har behandlet, for å sjekke hvorvidt de tenker og handler mer i tråd med relasjonskompetansens ideer enn tidligere. Vi har hørt at forholdet til skolene er blitt bedre, mye på grunn av organisatoriske grep som blitt gjort, men også muligens på grunn av opplæringen i relasjonskompetanse. I tillegg har den felles opplæringen som alle de ansatte har gjennomgått skapt et bedre samarbeidsklima og felles fundament for barnevernet sett under ett. Den viktige bieffekten bør kunne utnyttes mer bevisst, særlig i perioder med flere nyansettelser og omrokninger i staben.





## **Kapittel 5 Ungdommens Hus i Eidskog kommune**

### **5.1 Evalueringsopplegget**

I 1997 vedtok kommunestyret i Eidskog å etablere et Ungdommens Hus i kommunen. Huset som er et rusfritt treffsted for ungdom, ble offisielt åpnet i mai 2000. Det styres av en daglig leder sammen med tre andre ansatte og skjer i samarbeid med et ungdomsstyre som består av fire ungdommer og en representant for Barne- og ungdomsrådet i kommunen. Eidskog kommune ønsket at Østlandsforskning skulle se nærmere på dette tiltaket. Den første fasen av evalueringen har hatt fokus på ledelsen og arbeidet deres i Ungdommens Hus, mens planen var at vi i den neste fasen skulle se nærmere på ungdommenes bruk og vurderinger av tilbudene i Ungdommens Hus ved å distribuere spørreskjemaer til brukerne av huset. Dessverre er datainnsamlingen ikke blitt ferdigstilt tidnok fra kommunens side til at resultatene kunne komme med i denne sluttrapporten. Denne rapporten omfatter derfor bare den første fasen av evalueringen.

I evalueringen har jeg tatt utgangspunkt i målsettingene for Ungdommens Hus for å undersøke i hvilken grad huset så langt har vært i stand til å oppfylle disse (resultatevaluering), samtidig som jeg har sett på hvilke problemer som eventuelt har hindret ledelsen i å oppfylle målsettingene. I denne første fasen har jeg over telefon intervjuet daglig leder, helsesøster og tre av ungdommene i ungdomsstyret. I intervjuene har jeg lagt vekt på målsettingene og organiseringen av huset, samt på informantenes vurderinger av ulike sider av virksomheten i Ungdommens Hus.

### **5.2 Bakgrunn og målsettinger**

Tidlig i 1997 nedsatte Eidskog kommune en gruppe av voksne og unge som i løpet av en helg jobbet med spørsmålet om hva som skulle til for å få ungdommen til å trives i kommunen og til å flytte tilbake etter endt utdanning. Et av de viktigste forslagene var opprettelsen av et Ungdommens Hus. Forslaget ble overlevert ordfører som tok det videre til kommunestyret, hvor det uten særlige motforestillinger ble bevilget 5 millioner kr til et Ungdommens Hus. Ifølge daglig leder av Ungdommens Hus var dette ”nesten helt utrolig”. Samme høst ble det vedtatt at gamle Skotterud skole skulle rehabiliteres og bygges om til et Ungdommens Hus. Det ble også nedsatt en prosjektgruppe som skulle jobbe med innholdet i huset, hvor ungdommene selv skulle være med. I mai 2000 var det offisiell åpning av Ungdommens Hus.

Hovedmålsettingen for Ungdommens Hus er at det skal være ”et rusfritt og uformelt treffsted for ungdom”. Videre heter det at ”de unge skal ha reelle muligheter til medvirkning”, at ”det skal vektlegges dialog og samspill med de ulike brukerne: ungdom, lag/foreninger og kulturutøvere”, at ”de ansatte skal legge til rette for å stimulere og synliggjøre de unges egne kulturelle uttrykk”, og til sist at ”brukerne selv skal ta initiativ og stå for en del av aktivitetene, idet deres innsats skal bestemme husets innhold og framtid”. Målgruppene for Ungdommens Hus er først og fremst ungdom i ungdomsskolen, men også eldre ungdom i den videregående skolen, 6. og 7. klassinger, funksjonshemmet ungdom, samt lag og foreninger og offentlige etater som ønsker å ha sine egne arrangementer der.

### 5.3 Lokaler og organisering

Ungdommens Hus er lokalisert i første etasje i stor gammel trebygning som tidligere var Skotterud skole. Den delen som Ungdommens Hus disponerer, består av en liten kafé med plass til 10-15 personer, hvor det også er et biljardbord og en stor TV. I tillegg er det et datarom med fire PC-er med tilkobling til Internett. Videre er det et diskorom med plass til fra 40-50 ungdommer, og i forlengelsen av dette er det plass for en sittegruppe. Ungdommene jobbet med å få lokalene til å se litt eldre ut, "litt mer som en bule" som en av dem sa. Videre mente en av dem at "utstyret skal vært nytt, men omgivelsene skal være litt slitte og gamle". De jobbet også med å innrede et jenterom og et gutterom i en del av datarommet som et forsøk på å gjøre huset mer kompakt. I tillegg har Ungdommens Hus et uteareal som består av sitteplasser og en bålplass. Her ønsket ungdommene seg flere sitteplasser. En konflikt med en nabo har imidlertid lagt en begrensning på utnyttelsen av utearealet.

Ungdommene i ungdomsstyret sa seg i utgangspunktet godt fornøyde med lokalene i huset. Noen savnet imidlertid den gamle fritidsklubben, fordi det var trangere der, og som en av dem sa "alle kom tettere inn på hverandre der". De nye lokalene virker store, hvis det ikke er mange unge til stede, og dette var et lite minus sett fra ungdommenes side. De ansatte satte derimot pris på at lokalene var oversiktlige. Ungdommene sa at de manglet en stor sal til spesielle arrangementer, men at de hadde tilgang til en gammel gymsal som kunne brukes. Mens ungdomsskolen er under rehabilitering, bruker elevene og lærerne gymsalen og andre etasje i bygningen inntil videre. På sikt vil også denne delen av bygningen være tilgjengelig for Ungdommens Hus.

Det er til sammen fem ansatte tilknyttet Ungdommens Hus. Daglig leder har vært ansatt i kommunen i 15 år og har jobbet med barn og unge i hele denne perioden, bl.a. som leder for fritidsklubben. Hun er i dag ansatt i full stilling. I tillegg er det ansatt tre personer i full stilling og en i halv stilling. En av disse har ansvar for innkjøp og drift av kafeen og i tillegg ansvaret for en jentegruppe. Det er ansatt en mannlig rusmiddelkonsulent som samarbeider med ungdomsskolen og helsesøster. Helsesøster driver oppsøkende virksomhet og er til stede i huset hver onsdag. Ungdommene kan da henvende seg til henne, hvis de ønsker å snakke med henne alene eller i gruppe eller de kan få time hos henne. For øvrig fungerer hun som en miljøarbeider på lik linje med de andre ansatte. I begynnelsen stilte de unge spørsmål om hvorfor hun var der, men nå vet alle hva hennes oppgave er. Til sist er det en ansatt i halv stilling som har ansvaret for en friluftslivsgruppe. Daglig leder var fornøyd med bemanningen av Ungdommens Hus og understreket at utfordringen er å jobbe mer forebyggende enn reparerende, samt å drive kulturaktiviteter for og med ungdommen. Ungdommene selv sa at de hadde et veldig bra forhold til de ansatte. De følte at de ansatte respekterte dem og hjalp dem med å legge ting til rette.

Ungdommens Hus styres av et ungdomsstyre og et husstyre. Ungdomsstyret består av fem ungdommer. Leder og nestleder er begge gutter, de to andre er jenter fra ungdomsskolen, og den femte er en jente fra Barne- og ungdomsrådet, som går i videregående skole. De ble valgt fordi de sa seg interesserte og satte seg på en liste, og ble deretter valgt av Barne- og ungdomsrådet i kommunen. Ungdomsstyret hadde i gjennomsnitt møter en gang i måneden. Ifølge ungdommene var alle flinke til å møte opp og stort sett enige i det meste. En av ungdommene understreket at det var lærerikt å være med i ungdomstyret, fordi de lærte møtekultur med bl.a. skriving av innkallinger og referater. Daglig leder eller en av de ansatte var til stede på møtene. De fleste av sakene som ble tatt opp, gjaldt planlegging av aktiviteter, endringer av lokalene, samt å sette opp ønskelister over hva de trengte etter oppfordring fra

ulike foreninger og lag i kommunen. Daglig leder understreket den store og uvurderlig støtten som blant annet Lions klubb, Sanitetsforeningen og Bygdekvinnelaget hadde ytt ved blant annet å finansiere en stor TV, lyd- og lyseffekter og biljardbord. Husstyret hadde, ifølge daglig leder, av ulike årsaker ikke fungert den siste tida, men hun håpet det snart ville bli en løsning på det.

## 5.4 Aktiviteter

Ungdommens Hus er åpen fra etter skoletid til klokka åtte hver tirsdag og torsdag og til klokka halv ni hver onsdag og til halv tolv annenhver fredag. På onsdager kommer ungdommene mest for å bruke data og spille biljard, samt for å treffes og prate. Annenhver fredag er det diskotek og biljard, mens datarommet er stengt. Kaféen er imidlertid åpen alle dager. Det mest populære er diskoteket, biljarden og datarommet. Sistnevnte var imidlertid avstengt en periode pga nedlasting av voldelige filmer og for stor regning ved bruk av Internett. Vanligvis sitter det to – tre ungdommer av begge kjønn rundt datamaskinene på onsdagene. Guttene driver mest med spill, og jentene mest med chatting. Helsesøster sa at de i den forbindelse hadde planer om å få en person fra politiet til å komme og snakke om farene ved chatting. Det minst populære var ulike hobbyvirksomheter, selv om det før jul var populært å tove hjerter. På tirsdager og torsdager var det, i følge daglig leder, en fast gjeng av uorganiserte ungdommer som brukte huset etter skoletid, sammen med enkelte ungdommer som brukte datamaskinene til prosjektarbeid. Det hadde vært prøvd med forskjellige arrangementer på lørdagene, men aktiviteter på lørdager hadde så langt ikke slått an, slik som å vise fotballkamp på storskjerm. Ifølge ungdommene selv var det videofilmer og private fester som var deres foretrukne aktiviteter på lørdagene. De eldre ungdommene som gikk i den videregående skolen, reiste enten til Kongsvinger i helga eller dro på private sammenkomster.

I tillegg til de faste arrangementene i Ungdommens Hus hadde de også enkeltprosjekter på gang, slik som et revyprosjekt i samarbeid med Revyskolen Solbakken som ble vist fram offentlig. Det hadde også vært arrangert noen temakvelder med varierende oppmøte, bl.a. en kveld med medlemmer fra Pensjonistforening som fortalte fra krigen, som var svært populært, mens en kveld hvor en lege snakket om prevensjon og kjønnsykdommer, ikke hadde vært så populært. Det var planer om å prøve flere temakvelder, blant annet en tyrkisk kveld med informasjon om Tyrkia og servering av tyrkisk mat. Temakveldenes popularitet avhang, ifølge de unge selv, av hvem som snakket om hva. Det hadde så langt ikke vært arrangert dansekurs i for eksempel swing eller line dans. Det hadde heller ikke vært arrangert matkurs, annet enn at ungdommene var med og lagde mat i kaféen. Imidlertid hadde det vært drevet med noe hobbyvirksomhet, slik som å lage smykker, armbånd og ringer. Det siste hobbykurset gikk på å lage gammeldags 17. mai pynt til å ha på syklene. I sommerferiene hadde det vært en jentegruppe som hadde drevet med sminke og hår, og en naturgruppe som hadde satt opp lavvo og vært på turer.

Som tidligere nevnt, hadde helsesøster et tilbud om veiledning og informasjon på onsdagene. En optelling som ble gjort i fjor, viste at det i gjennomsnitt var 20 ungdommer som henvendte seg til henne i løpet av en måneds tid, men det var ofte de samme som kom igjen flere ganger. Jentene ville gjerne snakke om familieproblemer og grensesettingen til foreldrene. Guttene ville snakke om sine ”vondter” eller ha informasjon om alvorlige sykdommer i familien eller hos slektninger, samt om prevensjon og kjønnsykdommer. Det

nye var at guttene den siste tiden hadde kommet for å diskutere kjæresten og sexpress. Hun satte det i forbindelse med at de på ungdomskolen nettopp hadde snakket om dette.

## 5.5 Informantenes vurderinger av Ungdommens Hus

Hvordan så informantene på hovedmålsettinga for Ungdommens Hus og oppfyllelsen av denne så langt? Hovedmålsettinga for Ungdommens Hus er at det skal være ”et rusfritt og uformelt treffsted for ungdom”. Ifølge de ansatte var huset rusfritt i den grad de kunne kontrollere det, men ingen kunne garantere det 100 prosent. De ansatte mente imidlertid at de har rimelig god kontroll, både fordi de hadde en fast bemanning som kjente ungdommene godt, og fordi de hadde kunnskaper om tegn og symptomer på rus. Det kunne anslagsvis være 8-10 tilfeller av rusa ungdommer i løpet av et år. Dersom de oppdaget noen som var rusa, tok de dette opp direkte med ungdommene, og hvis de var i tvil om signalene, observerte de dem over tid. Siden de fleste var under 18 år, måtte de også snakke med foreldrene om dette. Noen foreldre var skeptiske til om huset virkelig var rusfritt. De ansatte hadde derfor prøvd å invitere dem på oppvisninger og tilstelninger, slik at de kunne se selv, men det var dessverre ikke mange foreldre som kom. Noen foreldre ringte og lurte på om ungene deres var der, og da gav de ansatte tilbakemeldinger om det. Ungdommene selv mente at Ungdommens Hus både var et rusfritt og et uformelt treffsted. Det hadde vært svært få tilfeller med rusa ungdom, og da hadde de voksne tatt affære. De mente også at det var et populært og uformelt treffsted, selv om oppmøtet kunne variere fra 20 til 100 ungdommer.

Det første delmålet om at de unge skal ha reelle muligheter til medvirkning, mente de ansatte ble oppfylt først og fremst gjennom ungdomsstyret. De mente at de lyttet til ungdommene og prøvde å legge til rette for deres ønsker. Daglig leder var allikevel forsiktig med å påstå at de klarte dette 100 prosent. Ungdommene bekreftet at det var de som bestemte hva som skulle skje på Ungdommens Hus. Hvis det kom forslag fra de unge, og det ble vedtatt i styret, ble det slik. Det kunne også komme forslag fra de ansatte, men det var ungdommene selv som avgjorde om de ville følge det opp eller ikke.

Det andre delmålet for Ungdommens Hus sier at det skal legges vekt på dialog og samspill med de ulike brukergruppene. De ansatte påpekte at dette målet hang nært sammen med det foregående. Daglig leder mente at de hadde et brukbart samspill både med ungdommene og de andre brukergruppene. Sistnevnte omfattet både lag og foreninger som leide eller lånte lokalene, men også spesielle brukergrupper slik som funksjonshemmet ungdom. Ungdommene selv trakk frem det gode kontakten de hadde med de ansatte. Alle ungdommene kjente de ansatte godt og snakket ofte med dem, og slik sett syntes dialogen mellom de unge og de ansatte å være god.

Et tredje delmål går ut på at de ansatte skal legge til rette for å stimulere og synliggjøre ungdommens egne kulturelle uttrykk. I den forbindelse viste daglig leder til ulike aktiviteter som skateparken, gutte- og jenterommet, og at de jobber med ulike visuelle effekter på diskorommet. Helsesøster hadde nettopp vært på et kurs som utdannet talspersoner for barn og unge, hvor de lærte om hvordan de unge uttrykker seg. Et konkret forslag fra hennes side var å lage en utstilling over et gitt tema og be de unge tegne, male, forme, skrive eller lage sketsjer om det. På den måten kunne alle ungdommens uttrykksformer komme frem. Selv om ungdommen hadde problemer med å forstå hva som lå i dette delmålet, bekreftet de at de kunne gi uttrykk for det meste på sitt vis. Dersom de unge ønsket om en eller annen uttrykksform eller aktivitet, prøvde styret alltid å legge til rette for det.

Det fjerde og siste delmålet går på at de unge selv skal ta initiativet og stå for aktivitetene. De ansatte viste til at dette delmålet hang nært sammen med det første delmålet om medvirkning. De bekreftet at det var ungdomsstyret som fanget opp ideer blant de unge, og som tok det opp til votering. Dette ble også bekreftet av ungdommene som vi intervjuet. En av de ansatte savnet imidlertid at ungdommene ikke bare tok ansvar for aktivitetene, men også for ansvaret med å rydde etter seg. Etter en aktivitetskveld på huset, var det ofte de voksne som ryddet. ”Dette er Ungdommens eget Hus”, sa vedkommende, ”vi skal tilrettelegge, men ikke nødvendigvis rydde opp etter dem”. Hun mente at dersom ungdommene selv ryddet opp etter seg, ville de heller ikke forsøple så mye. Dette ønsket hun å ta opp med ungdomsstyret.

Som nevnt tidligere, er målgruppene for Ungdommens Hus først og fremst ungdommer på ungdomsskolen, men også eldre ungdommer i videregående skole, 6. og 7 klassingene, samt funksjonshemmede og øvrige lag og foreninger som ønsker å bruke huset. I hvilken grad klarte Ungdommen Hus å nå alle disse målgruppene? De ansatte bekreftet at Ungdommens Hus først og fremst var besøkt av elever i ungdomskolealder. På tirsdager og torsdager var huset mest besøkt av en gjeng på 18-20 uorganiserte ungdommer som brukte huset som treffsted. På onsdagene kunne det være fra 20 til 50 ungdommer i huset, mens det på fredagskveldene kunne komme mellom 80-100 ungdommer. Hele ungdomskullet i Eidskog kommune utgjør ca 220 ungdommer, og daglig leder regnet med at ca halvparten av dem var innom huset en eller flere ganger i løpet av et år.

I tillegg hadde huset besøk av 6. og 7. klassingene en kveld i måneden, for at de skulle bli kjente med hverandre og med huset, og svært mange av disse kom. Av andre brukergrupper nevnte daglig leder bl.a. en gruppe for barn i førskolealder uten barnehageplass som ble arrangert i samarbeid med biblioteket og flyktningekontoret. I tillegg var det en gruppe ungdommer med funksjonshemminger som en dag i uka ble kurset av Rehabiliteringstjenesten i kommunen. Det var også en klubb for noe eldre psykisk utviklingshemmede, som var vant til å møtes på huset, og som ønsket å fortsette med det. På mitt spørsmål om hvorfor de ikke var til stede på de vanlige kveldene, svarte en av de ansatte at det var et godt spørsmål. Det samme spørsmålet stilte jeg angående innvandrerungdommen, også uten å få et tilfredsstillende svar.

Hva med de eldre ungdommene som gikk på videregående skole? I følge de ansatte var det bare enkelte ungdommer i denne aldersgruppen som var innom huset, men som sjelden ble lenge. Daglig leder mente at de nok opplevde huset som lite og kjedelig, at de hadde mye lekser og for øvrig fartet rundt særlig til Kongsvinger. I følge helsesøster var dette en gruppe ungdom som benyttet seg av tilbudet til Unghelsa på Kongsvinger, hvor ungdommer fra Eidskog utgjorde den nest største gruppa etter Kongsvinger-ungdommen. Unghelsa tok imot de videregående elevene fra Eidskog uten ekstra vederlag. Helsesøster hadde lenge ønsket et nærmere samarbeid med Unghelsa, fordi hun gjerne ville følge opp ungdommene fra Eidskog i deres egen kommune. Helsesøstrene hadde et uformelt samarbeid seg imellom. Imidlertid hadde mulighetene for et fast månedlig møte og hospitering hos hverandre vært en god ide og et godt forsøk på et regionalt samarbeid.

Ungdommen i ungdomstyret bekreftet at det først og fremst var elever fra ungdomskolen som besøkte Ungdommens Hus, og at elevene i videregående skole bare stakk innom huset en sjelden gang. Ifølge dem foretrakk de eldre ungdommene å dra på hjemmefester eller til arrangementer i Kongsvinger snarere enn å gå på huset som jo var rusfritt. De bekreftet også at de funksjonshemmede ungdommene hadde sine egne kvelder på huset, og at de ikke kom på de vanlige kveldene, selv om de var velkomne til det. De trodde de foretrakk sitt eget

miljø, og at det kanskje ble for ståket for dem på de vanlige arrangementene. Samtidig var de åpne for at det kunne være en ide å prøve å få en av dem med i styret. Det samme gjaldt innvandrerungdom som heller ikke brukte Ungdommens Hus i noen særlig grad. De anslo at det var 15-20 innvandrerungdom i den aktuelle aldersgruppa og bekreftet at de ikke hadde noen spesiell kontakt med dem. De trodde også at de ønsket å være i sitt eget miljø, men de var åpne for eventuelt å få en innvandrerungdom med i styret.

## 5.6 Evaluators vurderinger

I hvilken grad har Ungdommens Hus klart å oppfylle sin hovedmålsetting om å være et rusfritt og uformelt treffsted for ungdom? På bakgrunn av de intervjuene jeg har gjort, synes det som Ungdommens Hus langt på vei fungerer etter intensjonen. Som det ble sagt i et av intervjuene, var det selvsagt ingen som kunne garantere at stedet var 100 prosent rusfritt. Men så langt det lot seg gjøre, var det det, særlig fordi bemanningen var god, og fordi de ansatte hadde god kontakt med ungdommen. Stedet fungerte også langt på vei som et uformelt treffsted for mange av de unge, særlig de i ungdomsskolealder. Et grovt anslag fra en av de ansatte gikk ut på at ca halvparten av ungdomskullet på 220 ungdommer var innom huset i løpet av et skoleår. Allikevel er det grunn til å spørre hvor det er blitt av den andre halvparten. Ungdommene som jeg intervjuet, ønsket at huset skulle være fullt hver kveld, og de antydte selv at aktivitetene burde markedsføres mye bedre. Dette er et forslag som bør drøftes i ungdomsstyret og prøves ut i samarbeid med de ansatte.

Når det gjelder de fire delmålene, hadde de unge først og fremst medvirkning i Ungdommens Hus gjennom ungdomsstyret. Ungdomsstyret syntes å fungere rimelig godt, samtidig som styret var lydhøre overfor de andre ungdommenes ønsker. På sin side syntes også de ansatte å være åpne for styrets ønsker og forslag, som de fulgte opp og støttet. På samme måten kan vi si at de langt på vei oppfyller det fjerde delmålet som sier at de unge skal ta initiativ og stå for aktivitetene selv. En av de ansatte mente at de unge også burde ta initiativet til å rydde oppe etter seg. Det synes å være et rimelig krav som ungdomsstyret i samarbeid med de ansatte bør kunne organisere. I tråd med disse to delmålene synes også det neste delmålet, nemlig å legge vekt på en dialog og et samspill med de ulike brukergruppene, langt på vei være oppfylt. I første rekke gjaldt dette ungdommene i ungdomskolen, og i andre rekke også de andre brukergruppene som i noen grad hadde egne arrangementer. Det tredje delmålet om å stimulere og synliggjøre ungdommens egne kulturelle uttrykk syntes det derimot å være en del usikkerhet omkring, særlig blant de unge selv, som lurte på hva som mentes med det. Helsesøsters forslag om å lage utstillinger over gitte temaer som ungdommene fikk gi sine kulturelle uttrykk enten via teater, bilder eller tekst, syntes i så måte å være en ide til oppfølging.

Dersom vi ser nærmere på målgruppene for Ungdommens Hus, var det særlig de unge i ungdomsskolen som er den største brukergruppa. En mindre gruppe på 15-20 uorganiserte ungdommer brukte stedet daglig, mens halvparten av ungdomskullet brukte stedet fra et par ganger i uka til mer sporadisk. Selv om en kan si seg rimelig godt fornøyd med det, er det grunn til å etterlyse en markeds kampanje som kan trekke enda flere ungdommer til stedet. På den andre siden ser det ut til at tilbudet i Ungdommens Hus når ut til svært mange 6. og 7. klassinger den ene kvelden i måneden som de har til sin rådighet. Denne gruppen, som er ivrig etter å tre inn i ungdommens rekker, ville sikkert gjerne hatt flere muligheter til å bruke huset. Men som daglig leder sa, var det viktig at disse fikk være barn så lenge som mulig. De funksjonshemmede ungdommene hadde sine egne grupper knyttet til huset, både en gruppe

eldre og yngre ungdommer. Spørsmålet er om ikke det burde gjøres et forsøk på å invitere dem til de vanlige kveldene og således forsøke å integrere dem med de andre ungdommene. I løpet av intervjuene dukket også spørsmålet om hva innvandrerungdommen i kommunen gjorde på fritida opp. Det var det ingen som kunne svare på, annet enn at de trodde at de ønsket å være for seg selv. Her står Ungdommens Hus overfor en spennende utfordring for om mulig å integrere de to ungdomsgruppene noe bedre. Til sist hørte vi at de eldre ungdommene, dvs. de som går i den videregående skolen i Kongsvinger, heller ikke oppsøkte Ungdommens Hus, og det ble gitt mange forskjellige forklaringer på det. Kanskje kan det være en ide med egne kvelder for denne ungdomsgruppen? Eller kanskje er det slik at de har vokst seg ut av huset? I så fall betyr det at kommunens kontakt med denne viktige ungdomsgruppen er noe perifer. En oppfølging av dem som besøker i Unghelsa i Kongsvinger, kan derfor være en god ide, slik helsesøster foreslo.





## **Kapittel 6      Utviklingsprosjekt i anerkjennende relasjoner i barnehager og relasjonskompetanse i skoler i Ringsaker kommune**

I den første evalueringsfasen ble det gjort en studie av utviklingsarbeidet i tre av de barnehagene som hadde kommet lengst i utviklingsarbeidet med anerkjennende relasjoner. I den andre evalueringsfasen har vi gjort en tilsvarende studie i en av skolene i Ringsaker kommune, som har fått opplæring i relasjonskompetanse i regi av Kempler-instituttet.

### **Del I      Evaluering av utviklingsprosjektet i anerkjennende relasjoner i tre barnehager**

#### **6.1      Evalueringsopplegget**

Utviklingsprosjektet ”Kvalitet i relasjonsprosesser mellom barn og voksne i barnehagene” i Ringsaker har vært et prosessorientert toårig etterutdanningsopplegg ledet av førsteamanuensis Berit Bae fra Høgskolen i Oslo. Utdanningsopplegget er forankret i St. meld. nr 27 (1999- 2000), hvor et av satsingsområdene for kvalitetsutvikling er å utvikle personalets kompetanse, samt i Rammeplan for barnehager. Faglig- teoretisk har opplegget fokusert på utviklingen av anerkjennende relasjoner, og deltakerne har bl.a. brukt Baes bok ”Det interessante i det alminnelige” (1996). I Ringsaker kommune har flere barnehager deltatt i dette arbeidet.

Evalueringen har tatt utgangspunkt i de målsettingene og intensjonene som lå bak utviklingsarbeidet for å undersøke hvilke resultater som er oppnådd (målevaluering). Videre har vi lagt vekt på retrospektivt å sammenligne dagens situasjon med slik den var tidligere, dvs. før utviklingsarbeidet ble igangsatt, for å prøve å klargjøre hvilke endringer som skyldes utviklingsarbeidet, og hvilke som skyldes andre faktorer. I den første evalueringsfasen ble det gjort personlige intervjuer med barnehagestyrerne i de tre barnehagene, samt et intervju over telefon med barnehagekonsulenten. I tillegg har vi hatt et møte med faglig ansvarlig, barnehagekonsulenten og en av barnehagestyrerne for å diskutere grunnlaget for utviklingsarbeidet, samt opplegget for evalueringen. Vi har også basert oss på skriv og årsrapporter fra faglig ansvarlig og fra de tre barnehager.

#### **6.2      Bakgrunn og målsettinger**

Bakgrunnen for utviklingsprosjektet i relasjonskompetanse var kommunens ønske om å satse på utvikling av kvaliteten i barnehagene i Ringsaker. Videre var det et ønske både fra kommunens og fra barnehagenes side om å videreutvikle et prosjekt som førsteamanuensis Berit Bae hadde hatt i kommunen noen år tidligere.

Som nevnt tidligere, har evalueringen bare omfattet tre av barnehagene som deltok i utviklingsarbeidet, to kommunale og en privat barnehage. Den ene kommunale barnehagen har tre avdelinger, hvor to avdelinger er for barn under tre år og en avdeling for barn over tre år. Barnehagen ligger i et boligområde med en skole like i nærheten og grenser mot et lite fjellområde. Barnehagen har egen lavvo og bål plass, og de ansatte og barna er mye ute. Den

andre kommunale barnehagen har to avdelinger med mellom 15 og 18 barn. Den ligger også i et boligområde med kort vei til et skogsområde. Satsingsområdene har lenge vært natur og naturopplevelser, samt å utvikle barnas sosiale ferdigheter. Den private barnehagen er en avdelingssløs barnehage med ca 50 barn og 13 ansatte, hvorav 5 førskolelærere. Skolen er organisert som en stiftelse med et styre og med barnehagestyrer som daglig leder. Barnehagen jobber etter en modifisert verkstedmodell, hvor barna velger det de vil være med på og deles inn i grupper uavhengig av alder.

Den private barnehagen ønsket å bli med i utviklingsarbeidet, først og fremst fordi opplegget samsvarte med deres måte å tenke på, men også fordi de prioriterer utviklingsarbeid høyt. Den ene av de to kommunale barnehagene hadde lest Baes bok, før de søkte om å få være med i opplegget, og det var stor enighet blant de ansatte om at dette ønsket de å være med på. Den andre kommunale barnehagen hadde i mange år vært opptatt av samværet mellom barn og voksne, slik at det også for dem var naturlig å bli med i utviklingsprosjektet. Samtidig hadde styreren i barnehagen kjennskap til Baes tenkning fra tidligere, og også her var det stor interesse blant de ansatte for å delta i utviklingsarbeidet.

Evalueringen tok, som tidligere nevnt, utgangspunkt i målsettingene som lå bak utviklingsarbeidet (målevaluering), og derfor var en klargjøring av intensjonen bak utviklingsarbeidet og barnehagenes egne målsettinger viktig. Ifølge den faglige ansvarlige var hovedmålsettingen for utviklingsarbeidet å utvikle barnehagepersonalets kompetanse ved å bedre kvaliteten i relasjonene mellom de voksne og barna i barnehagene. Dette skulle gjøres ved å bevisstgjøre de ansatte om hvordan de selv og de andre ansatte kommuniserte med barna i de dagligdagse aktivitetene i barnehagen. Bevisstgjøringen skulle skje ved hjelp av observasjon og refleksjon av samspillet mellom de voksne og barna med fokus på anerkjennende relasjoner (Bae udatert).

I den ene av de kommunale barnehagene var hovedmålet ”å utvikle anerkjennende samspill mellom voksne og barna”. Dette hovedmålet var konkretisert i følgende delmål: ”å utvikle de voksnes evne til nærvær og anerkjennende samspill med barna i naturopplevelser”, ”å sette fokus på samtalen som en viktig faktor i samspillet mellom barna og de voksne” og ”å utvikle glede og humor i samspillet mellom barna og de voksne” (Kårtorp barnehage 1999/2000). Den andre kommunale barnehagen sa i sin oppsummering av prosjektet at ”målet vårt var å øke personalets bevissthet i samspill med barn”, og at hovedvekten skulle legges på ”prosesser som fremmet anerkjennelse og sikret kvalitet i relasjonene”. Videre ønsket de ”å se det interessante i det alminnelige” og ”å skape de gode relasjonene mellom de voksne og barna”. Den viktigste utfordringen for dem var å få alle til å dra lasset sammen, dvs. å skape en felles plattform og felles holdninger hos de ansatte (Hempa barnehage 2001/2002). I den tredje barnehagen var også målet å videreutvikle den enkelte ansatte i forhold til anerkjennende relasjoner, slik at dette ble en felles måte å tenke på. De hadde også som mål at samspillprosessene i deres barnehage skulle være romslige. Dette ønsket de å oppnå ved bl.a. ”å lytte til det barnet virkelig sier, være oppmuntrende i verbal og nonverbal kommunikasjon, stille åpne og undrende spørsmål, møte barnet følelsesmessig i dets opplevelse, samt oppnå gjensidig turtaking mellom barn og voksne” (Borgen barnehage 2002-2003).

Utviklingsarbeidet i de tre barnehagene har hatt hele personalgruppa som målgruppe. Det var derfor viktig å få med opp alle de ansatte, både førskolelærerne og assistentene, de erfarne og de nyansatte i utviklingsarbeidet. Barnehagestyrerne bekreftet at personalet var den primære målgruppa, men forventet også å kunne se resultater på den sekundære målgruppen, barna og

deres foreldre. Barnehagestyrerne var selv prosjektledere og hadde ansvaret for fremdriften i utviklingsarbeidet.

### 6.3 Arbeidsmetoder

Utviklingsarbeidet i anerkjennende relasjoner har brukt flere ulike arbeidsmetoder, slik som forelesninger og diskusjoner, lesing og drøfting av litteratur, observasjon og refleksjon ved hjelp av videoopptaker, båndopptaker eller notatblokk, samt veiledning og støtte av barnehagestyrer, barnehagekonsulent og faglig ansvarlig. I tillegg har barnehagene hatt en avsluttende dokumentasjon av det arbeidet som er gjort, i form av konferanser, rollespill og ”lekealbum” av barna.

Utviklingsprosjektet åpnet med en dagskonferanse, hvor alle de deltagende barnehagene var invitert. Hovedvekten var på forelesninger om det teoretiske fundamentet for utviklingsarbeidet som ble holdt av faglig ansvarlig, førsteamanuensis Berit Bae. I tilknytning til forelesningene var det lagt opp til diskusjoner i mindre grupper. Forelesningene gav, ifølge barnehagestyrerne, et godt innblikk både om hva som kjennetegner anerkjennende relasjoner, og om menneskesynet som ligger til grunn for teorien. Oppstartskonferansen ble omtalt som ”veldig inspirerende” og etterlot alle ”veldig oppglødde og motiverte”.

Etter konferansen ble det i alle barnehagene lagt vekt på å studere litteraturen med utgangspunkt i Baes bok ”Det interessante i det alminnelige” og annen relevant litteratur. En av de kommunale barnehagene hadde studert deler av boka før de ble med i prosjektet. I en annen barnehage ble det arrangert kollokviegrupper omkring litteraturen og laget kompendier som ble etterfulgt av diskusjoner på personalmøtene. I den tredje barnehagen ble deler av boka og annen litteratur kopiert og lest av alle, og deretter diskutert. Denne delen av utviklingsarbeidet opplevde de ansatte som spennende og lærerikt, ifølge barnehagestyrerne.

Det viktigste elementet i utviklingsarbeidet var likevel observasjonen og refleksjonen av samspillet mellom de voksne og barna i barnehagen. De verktøyene som ble tatt i bruk, var notatbøker, båndopptakere og videoopptakere, samt rollespill. I en av barnehagene brukte de i hovedsak notatbøker for å skrive ned både vellykkete og mindre vellykkete samspillepisoder. Noen av disse episodene presenterte de på personalmøtene. I en annen barnehage brukte de også rollespill både for de ansatte og for å informere foreldrene om hva de arbeidet med. Notatbok, båndopptaker og diktafon ble mest brukt, men noen brukte også i perioder videoopptaker. Både lydbåndet og videofilmen var den enkeltes eiendom, som vedkommende kunne velge å dele med andre eller ikke. Til å begynne med var det flere som hadde mye imot å bli filmet, men etter hvert ble også det en vane. Det viktigste var historiene som ble formidlet enten ved hjelp av notatbok eller lydbånd eller videofilm. Informantene la ikke skjul på at det var tidkrevende å bruke lydbånd og særlig videofilm på denne måten. Barnehagestyrerne så imidlertid en klar progresjon hos mange av de ansatte og følte derfor at dette var vel anvendt tid.

Underveis i utviklingsarbeidet fikk barnehagene også besøk av faglig ansvarlig for utviklingsarbeidet. Ifølge informantene var det veldig inspirerende for de ansatte å få direkte veiledning av Berit Bae. Veiledningen foregikk ved at hver ansatt fortalte om en samspillepisode som vedkommende hadde opplevd som positiv, og som de fikk konkret tilbakemelding på. Ifølge barnehagekonsulenten var både presentasjonene og møtene med Berit Bae svært vellykkete.

I forbindelse med avslutningen på det første året holdt to av barnehagene en konferanse for blant annet politikere og andre interesserte, hvor det ved hjelp av rollespill ble vist både anerkjennende og ikke anerkjennende samspillepisoder. I tillegg var det utstillinger og forelesninger. Etter det andre året dokumenterte barnehagene utviklingsarbeidet på ulike måter både for foreldre, lærerskolestudenter og faglig ansvarlig. Dette ble gjort ved å arrangere utstillinger, foredrag og rollespill. En av barnehagene presenterte sitt arbeid ved å lage et "lekealbum" for hvert barn i barnehagen med bilder og beskrivelser av spesifikke episoder som viste barnets egen kompetanse. Det var ressurskrevende, men noe som foreldrene satte stor pris på.

## **6.4 Informantenes vurderinger av endringer i de ulike relasjonene**

Hvilke resultater mente informantene at de hadde oppnådd sett i forhold til de oppsatte målsettingene? På hvilken måte var kvaliteten i relasjonene mellom de voksne og barna blitt bedre, og på hvilken måte var de ansatte blitt mer bevisste om hvordan de selv og andre fungerte sammen med barna i de daglige aktivitetene i barnehagen?

Når det gjaldt relasjonene til barna, opplevde barnehagestyrerne at de ansatte hadde mer fokus på barna enn før, både på hva de sa, og hva de gjorde. En av dem understreket at de ansatte viste større glede overfor hvert enkelt barns ressurser og kompetanse. Fokus var flyttet fra hva de voksne kunne lære barna og over til å undre seg sammen med dem. Barna var blitt mer interessante i seg selv. Et av spørsmålene som ble stilt i en av barnehagene var: hvor er det blitt av de vanskelige barna? I følge informantene var striden mellom de voksne og barna langt på vei borte, fordi de ansatte hadde fått en ny måte å kommunisere med dem på. Når et barn bråkte, var det måten de ansatte relaterte seg til barnet på som satte en stopper for det. Tidligere sa de ansatte ofte, når et barn hadde slått seg: "det er ingenting å bry seg med", mens de nå sa: "huff da, slo du deg? Det gjør sikkert vondt!" Den nye holdningen gikk ut på å formidle at "jeg hører hva du sier, og jeg gir deg rett til å ha din mening", mens holdningen tidligere snarere var "det er jeg som har rett, og det du sier er galt".

Endringen i måten barnehagepersonalet kommuniserte med barna på, ble også bemerket av studenter som kom på praksisopplæring i barnehagene. De opplevde at noe var annerledes i disse barnehagene enn i andre barnehager. Dette ble eksemplifisert ved at hvis et barn sa "jeg vil det og det", så sa den ansatte "jeg skal se om jeg kan få det til". Det var sjeldent et barn møtte et tvert nei. Barnet fikk ikke alltid gjennomslag, men det ble alltid hørt. Dette hadde, i følge informantene, resultert i mer samarbeidsvillige barn. De voksne behøvde ikke sette grenser i samme grad som tidligere, men de var allikevel synlige voksne, som ikke var redde for å markere seg som person.

En av barnehagestyrerne påpekte at personalet hadde fått et annet syn på barnas egen kompetanse, fordi de åpnet opp for barna og gav dem mer plass enn tidligere, og da oppdaget de at barna hadde mye å bidra med. Av den grunn har barna kommet til å prege hverdagen mer enn tidligere. De voksne la de store planene, men barna deltok også mer i den daglige planleggingen. Tidligere var det slik at den ansatte måtte ha det rette svaret, nå undret de ansatte seg sammen med barna og oppdaget at barna kunne og visste mye. De voksne var med andre ord blitt mer undrende enn belærende. "Tidligere hadde vi alltid svaret", sa en av styrerne, "men det har vi ikke lenger". En konsekvens av at de ansatte var blitt mer oppmerksomme på barnas egen kompetanse, var at de fortere la merke til om samtalen mellom den voksne og barnet stoppet opp. Dette skyldtes ofte måten spørsmålene ble stilt på

eller at barna ikke fikk full oppmerksomhet, når de hadde noe å fortelle. Fokus var med andre ord blitt flyttet fra at de voksne skulle tilføre barna noe, til å lytte til barna og se deres egne kvaliteter. I følge informantene hadde det skjedd en bevisstgjøring hos de ansatte om hva som skjer i samspillet mellom den voksne og barnet som ikke hadde vært mulig uten deltakelsen i utviklingsarbeidet.

I tillegg til at det hadde skjedd en endring i relasjonene mellom barna og de voksne, hadde det også, ifølge informantene, skjedd en viss endring i kommunikasjonen barna seg imellom. Flere av informantene trakk frem at når barna ble møtt med anerkjennelse, opptrådte de også anerkjennende overfor hverandre. Et eksempel som ble gitt, var at barna oftere enn før tilbød seg å hjelpe andre ved for eksempel å tilby seg å finne spaden, hvis noen hadde mistet den. De var blitt flinkere til å dele med hverandre, ved for eksempel at en toårig gav kosebamsen til en annen, når denne skulle legge seg til å sove. Videre påpekte de at det var mindre konflikter mellom barna. Barna hjalp hverandre mer, og de voksne var der som medhjelpere. De ansatte forsterket også det gode ved at de roste barna, når de for eksempel hjalp andre ved å si ”jeg så at du hjalp henne, og hun ble veldig glad for det”. Ved at den voksne satte fokus på det som var bra, forsterket de det også. Dette kunne, ifølge informantene, merkes på omgangen blant barna, selv om de var forsiktige med å påstå at dette var en direkte følge av utviklingsarbeidet.

I følge informantene kunne effekten av utviklingsarbeidet også merkes i forholdet til foreldrene. Noen foreldre hadde gitt tilbakemeldinger om at barnet hadde endret seg, at de var blitt roligere og klarte å kommunisere bedre. De hadde også gitt uttrykk for at de satte pris på at de ansatte brydde seg om barnet deres, og de kom til dem og spurte, når det var noe de lurte på. Foreldrene hadde også vist stor interesse for utviklingsarbeidet og for den dokumentasjonen som de ansatte hadde presentert for dem. I noen tilfeller hadde også foreldre kommet og sagt at de selv hadde begynt å praktisere metoden. En barnehagestyrer sa at de ansatte delte andre ting med foreldrene enn før, for eksempel ved å si at ”i dag var barnet ditt god mot det og det barnet”, og ikke bare at ”i dag har barnet ditt gjort det og det”. I noen tilfeller hadde de møtt en viss skepsis fra foreldre som trodde at de var blitt grenseløse, og at barna fikk lov til alt. Men jevnt over uttrykte foreldrene glede over at de ansatte satte barnet deres i fokus og arbeidet med anerkjennende relasjoner.

Barnehagestyrerne trakk også frem at det hadde skjedd endringer mellom de ansatte. Det hadde blant annet blitt flere pedagogiske diskusjoner enn tidligere og dermed mer legalt å prate pedagogikk i barnehagene. De ansatte delte også flere samspillepisoder med de andre ansatte enn tidligere. Gjennom sin deltakelse i utviklingsarbeidet hadde de ansatte fått et felles ståsted, samtidig som fellesskapet mellom de ansatte var blitt sterkere. I tillegg til å være anerkjennende overfor barna var de også blitt mer anerkjennende overfor hverandre. En av barnehagestyrerne syntes de ansatte viste større stolthet over arbeidet og større ydmykhet overfor jobben sin enn før. Utviklingsarbeidet hadde også ført til større engasjement hos de ansatte og til større trygghet på at deres bidrag var verdifullt. Også barnehagekonsulenten bemerket at hun syntes de ansatte viste større yrkesglede, og at de ved å jobbe med relasjonsarbeidet hadde fått et bedre samspill både med barna, hverandre og foreldrene.

Hvilke spesielle utfordringer så barnehagestyrerne i forbindelse med utviklingsarbeidet? Flere av styrerne trakk frem at utviklingsarbeidet hadde vært krevende både tidsmessig og ressursmessig. Noen hadde gitt opp videofilmingen, fordi det tok for mye tid og ressurser. Samtidig opplevde mange det som tidkrevende å skrive ned eller ta opp samspillepisoder på bånd. Av den grunn ble disse periodene begrenset til en del av dagen og bare til å omfatte visse temaer. Andre opplevde det som vanskelig å skulle blottlegge seg gjennom

observasjoner fra de andre. I en barnehage var det noen som ikke ønsket å bruke video, og av den grunn satset denne barnehagen i stedet på de andre hjelpemidlene. Noen opplevde en redsel for ikke å være bra nok og ikke å gjøre de riktige tingene. Men etter hvert hadde de fleste overvunnet denne redselen og innsett at de bare kunne gjøre det annerledes neste gang. Denne bevisstgjøringen ble for mange også en personlig utvikling. De ansatte ble bedre kjent med seg selv og samtidig tryggere som fagperson. I tillegg fremhevet flere av barnehagestyrerne at det hadde vært mye arbeid knyttet til utviklingsarbeidet sett fra deres ståsted med dokumentasjon og arbeid utenfor arbeidstiden. Utviklingsarbeidet hadde med andre ord vært svært krevende både for barnehagestyrerne og de ansatte.

Flere av barnehagestyrerne uttrykte uro for framtida. De var engstelige for at de etter hvert ikke ville få anledning til denne type dyptgående utviklingsarbeid etter at omorganiseringen i kommunene til tonivåmodellen var over. De var også bekymret for det økende tidspresset i barnehagene og for et økt sykefravær. Det var knapphet på tid, og hvis det oppstod sykdom, måtte de prioritere barna og nedprioritere utviklingsarbeid. Andre uttrykte også bekymring for at det de hadde lært i utviklingsarbeidet, ville gå i glemmeboka. Noen beklaget blant annet at de hadde gitt slipp på notatboka som hadde vært et viktig verktøy for dem. De hadde avsluttet utviklingsarbeidet, men var bekymret for hvordan de skulle jobbe videre. Hvordan kan vi bevare og videreutvikle det vi har tilegnet oss var et av spørsmålene som ble reist. Barnehagekonsulenten delte bekymringen for at utviklingsarbeidet skulle nedprioriteres i og med omorganiseringen. Hun mente også at det hadde vært ønskelig med mer midler, slik at styrerne kunne få frigjort tid til å drive utviklingsarbeid uten å måtte bruke fritida si på planlegging og dokumentasjon.

## **6.5 Evaluators vurderinger**

Som vi har hørt av informantene, har utviklingsarbeidet hatt positive effekter først og fremst for de ansatte, men også for barna, deres foreldre og på miljøet i barnehagen generelt. Det kan med andre ord se ut til at målsettingene med utviklingsarbeidet langt på vei er oppfylt.

Når det gjelder de ansatte som var hovedmålgruppen for utviklingsarbeidet, er uttalelsene av effektene av utviklingsarbeidet alt overveiende positivt. Det er imidlertid viktig å være klar over det er barnehagestyrerne i de tre barnehagene som har vært våre informanter, og ikke de ansatte selv, og i deres utsagn kan det selvsagt ligge et ubevisst ønske om å skjønne situasjonen. Men på grunn av det omfattende og langvarige utviklingsarbeidet som har funnet sted, er det ikke usannsynlig at det har skjedd en slik positiv utvikling både hos styrerne, men også hos de øvrige ansatte. Det som imidlertid er usikkert, er om dette har skjedd hos alle ansatte og i samme omfang.

Når det gjelder eventuelle positive resultater på barna, er datamaterialet langt mer usikkert, selv om det er sannsynlig at ny kompetanse av denne typen også vil kunne registreres hos barna. Vi har imidlertid bare barnehagestyrernes utsagn på dette, og de er selv forsiktige med å tillegge de endringer som ser hos barna, ene og alene det utviklingsarbeidet som har pågått. Det kan også skyldes andre faktorer, som vi ikke har oversikt over. For å kunne si noe om effektene på barna, måtte vi gå inn i den enkelte barnehage og observere barna over en lengre periode, samt snakke med deres foreldre.

Det er viktig å være klar over forutsetningene som må foreligge for at et dyptgripende utviklingsarbeid av denne typen, skal kunne lykkes. En forutsetning er at arbeidet har en

dyktig og oppegående leder. Gjennomføringen av et så vidt omfattende utviklingsarbeid er avhengig av kontinuitet i lederskapet, og av at lederen tar ansvaret for fremdriften. Uten en leder som planlegger og driver arbeidet fremover, vil et slikt krevende utviklingsarbeid være vanskelig å gjennomføre. Utviklingsarbeidet er også avhengig av en rimelig grad av stabilitet i staben med ikke for mye langtidsfravær.

Vi har for øvrig hørt at utviklingsarbeidet har vært krevende for deltakerne både tidsmessig og ressursmessig. En viktig forutsetning for gjennomføringen av utviklingsarbeidet, har derfor vært en høy grad av motivasjon hos deltakere, slik vi har sett i disse tre barnehagene. Informantenes utsagn har også vist hvor krevende opplegget har vært for enkelte ansatte rent personlig. Flere av dem har overfor styrerne gitt uttrykk for at utviklingsarbeidet har vært tøft å gjennomføre. Det er imidlertid ikke kjent om noen av de ansatte av den grunn ikke har gjennomført opplegget. På den andre siden synes utviklingsarbeidet å ha vært både personlig og faglig givende for de av de ansatte som har fullført løpet.

Siden resultatene av utviklingsarbeidet så langt synes å ha vært positive, er det naturlig å stille spørsmålet om hvordan barnehagene skal holde kunnskapen levende. Dette spørsmålet ble da også reist av flere av barnehagestyrerne. Hvilket etterarbeid blir gjort, og hvem har ansvaret for å videreføre det? I den ene kommunale barnehagen prøver de å ha fokus på utviklingsarbeidet i diskusjoner om barna og på personalmøtene. Selv om de har ikke tid og anledning til å bruke noen av verktøyene lenger, reflekterer de fortsatt over anerkjennende relasjoner, noterer ned ideer og tar det opp på møtene. Når det kommer nye ansatte og vikarer, prøver barnehagestyrer å skolere dem ved å sette dem inn i teorigrunnlaget og vise dem hva det betyr å ha en anerkjennende holdning i praksis. Et liknende etterarbeid pågår i varierende grad i de andre barnehagene. Imidlertid har ikke barnehagene som var med i utviklingsarbeidet, mye kontakt seg imellom, og dette var noe som flere av informantene etterlyste. Det samme gjaldt en videre kontakt med den faglige ansvarlige.

Den pågående omorganiseringen var også noe som opptok barnehagestyrerne sterkt. Den ville sannsynligvis føre til at tre og tre barnehager ville bli en egen resultatenheter etter en tonivåmodell. Dermed blir det leddet som har hatt ansvaret for utviklingsarbeidet borte, og det ville bli opp til enhetslederen å drive utviklingsarbeidet videre. En fremtidig enhetsleder i den ene av de to kommunale barnehagene hadde noen ideer om hvordan dette samarbeidet kunne bli. Av de tre barnehagene som skal inngå i hennes enhet, hadde to vært med i utviklingsarbeidet. Disse to ønsket å fortsette samarbeidet med faglig ansvarlig, avhengig av hvor mye midler de fikk til rådighet. Disse to barnehagene ville også prøve å viderefremde sine kunnskaper om relasjonsarbeidet til den tredje barnehagen. Dette er et eksempel på hvordan man kan møte de utfordringene som ligger i omorganiseringen.

Som vi ser ligger det en del uløste utfordringer både i videreføringen av utviklingsarbeidet og i den pågående omorganiseringen. Ideen med å samle de barnehagene som allerede har deltatt i utviklingsarbeidet, i et nettverk, kom opp i intervjuene med barnehagestyrerne. Kanskje kunne faglig ansvarlig inviteres på et årlig treff med et slikt nettverk for å bidra til videreutviklingen av relasjonsprosessene? En av informantene mente det kunne være en god ide, også fordi det var meningen at de enkelte enhetene i den nye kommuneorganisasjonen skulle samarbeide i nettverk. Den viktigste fremtidige utfordringen blir med andre ord både å ivareta de gode resultatene og å videreutvikle kompetansen, og å viderefremde kunnskapen til de andre barnehageenheter i kommunen.

## **DEL II    Evaluering av opplæringen i relasjonskompetanse i en skole**

### **6.6    Evalueringsopplegget**

I den andre evalueringsfasen som ble foretatt våren 2004, ble fokuset etter kommunens eget ønske flyttet fra opplæring i anerkjennende relasjoner til opplæring i relasjonskompetanse i skolene. Evalueringa har, som i tilfellet med barnehagene, tatt utgangspunkt i målsettingene for utviklingsarbeidet og intensjonen som lå bak oppstarten av utviklingsarbeidet (målevaluering). Videre har vi også lagt vekt på retrospektivt å sammenligne dagens forhold med situasjonen, slik den var tidligere, dvs. før utviklingsarbeidet ble satt i gang, for å klargjøre eventuelle endringer og hvorvidt disse skyldes utviklingsarbeidet eller andre utenforliggende faktorer. I denne andre evalueringsfasen har vi gjort telefonintervjuer med fire lærere, samt med rektor ved skolen.

Bakgrunnen for satsingen på opplæring i relasjonskompetanse i skolene i Ringsaker, har vært den samme som for opplæringen i anerkjennende i barnehagene. Kommunen har ønsket å satse på utviklingen av kvaliteten på sine tjenester i barnehagene så vel som i skolene. Hovedmålsettingen har vært å utvikle personalets relasjonskompetanse ved å bedre kvaliteten i relasjonen mellom lærerne og elever i skolen. Dette skal gjøres ved å bevisstgjøre de ansatte om hvordan de kommuniserer med elevene i skolesituasjonen blant ved å bruke kompetanseanalyse og trening på case. Utviklingsarbeidet har hatt hele personalgruppa som målgruppe. Den primære målgruppa har vært lærere og assistenter, men skolen har også ønsket å se resultater for den sekundære målgruppa, elevene, samt til deres foreldre.

Evalueringsarbeidet har foregått ved en av de største skolene i kommunen. Skolen har i dag opp mot 300 elever og ca 50 ansatte, hvorav ca 35 er lærere. For tiden holder skolen til i et eldre skolebygg, men de skal før utgangen av 2005 flytte inn i nytt bygg. I den forbindelse vil det, ifølge rektor, sannsynligvis skje en sammenslåing med en eller to andre skoler, noe som vil øke elevantallet opp mot 500 elever. Skolen har de siste par årene vært med i opplæringen i relasjonskompetanse. Denne opplæringen har faglig sett hatt mye til felles med opplæringen i anerkjennende relasjoner i barnehagene, men den har ikke vært så intensiv og heller ikke gjort bruk av notatbøker, lydbånd og video, slik det ble gjort i barnehagene. Opplæringen har foregått ved hjelp av samlinger, møter og arbeid med case. Forut for oppstarten var det en prosjektgruppe i sving som bidro med planleggingen av opplæringen. I Ringsaker har fem personer fått opplæring i relasjonskompetanse fra Kempler-instituttet. En av disse, en skoleleder ved en annen skole, samt en person fra det norske Kempler-instituttet har vært kursledere for opplæringen ved denne skolen.

### **6.7    Opplæringen i relasjonskompetanse**

Opplæringen i relasjonskompetanse ved denne skolen i Ringsaker kommunen startet i 2002. Ifølge informantene hørtes det både spennende og interessant ut, da de fikk kjennskap til tilbudet. Noen av deltakerne kjente til relasjonskompetanse fra før, mens det for andre var helt nytt.

Høsten 2002 startet de ansatte ved skolen med å lese litteratur, og de hadde, ifølge informantene, et par møter om boka "Ditt kompetente barn" av Jesper Juul. Selve oppstarten



av opplæringen skjedde imidlertid i løpet av en samling som var lagt til Sjusjøen. Disse fagdage var lagt opp med forelesinger og påfølgende gruppearbeid. I etterkant av denne samlinga har det vært et par kursdager. Disse har vært holdt på kveldstid for at alle skulle ha anledning til å være med. Ifølge informantene er det relativt sjeldent å få anledning til å jobbe sammenhengende med et kurs over så lang tid. Dette opplegget har vært ledet av de to tidligere nevnte veilederne, en skoleleder fra en annen skole som er en av de fem som har fått opplæring i metoden, samt en fra det norske Kempler-instituttet.

Når det gjaldt innholdet, har det for det første vært en innføring i de grunnleggende ideene og prinsippene til relasjonskompetanse, som for eksempel at det er de voksne som har ansvaret for at relasjonen mellom lærer og elever er god og behovet for en stadig refleksjon over hvordan man møter eleven og over egen praksis. Dernest har opplæringen omfattet konkrete verktøy, slik som kompetanseanalyse av elever med fokus på elevens positive kompetanse. Deretter har det vært viktig å jobbe med konkrete case for å innøve bruken av verktøyet. Det siste skoleåret har imidlertid mye av arbeidet vært kanalisert mot å jobbe med en felles pedagogisk plattform for skolen. Det har betydd at de enkelte klassetrinnene har kommet sammen for å diskutere verdier for plattformen. Disse verdiene er inspirert av og i tråd med idégrunnlaget for relasjonskompetanse, og veilederne har også bistått skolen i dette arbeidet. Dette arbeidet har vært koordinert av ledelsen ved skolen. Informantene understreket sterkt nytten av å diskutere slike grunnleggende spørsmål. Det hadde vært en god og lærerik prosess og ikke minst sammensveisende for hele kollegiet. Prosessen fortsetter ut skoleåret og den pedagogiske plattformen skal foreligge før den sammenslåtte skolen flytter inn i sitt nybygg før jul 2005.

Hovedutfordringene ved opplæringen var, slik de informantene så det, å videreutvikle og vedlikeholde kunnskapen. Informantene påpekte først og fremst vanskelighetene ved å få fulgt opp det de hadde lært i praksis og gav uttrykk for at de savnet tid til å praktisere lærdommen. Det var i det store og det hele vanskeligheter med å få avsatt tid til å reflektere over egen praksis, fordi skolehverdagen var for fullsatt med andre gjøremål. Relasjonskompetansen burde prioriteres bedre, og det burde ryddes plass til praktiseringen av verktøyene. De ønsket derfor en bedre ramme rundt vedlikeholdet av kunnskapen som de så på som helt nødvendig og foreslo at minst et møte i måneden skulle øremerkes videreutviklingen av relasjonskompetansen.

## **6.8 Foreløpige resultater**

De foreløpige resultatene kan relateres til ulike nivåer, først og fremst i forhold til de ansatte i deres daglige arbeid, dernest i forhold til endringer i relasjonene til elevene og til deres foreldre og til sist hvorvidt det kan registreres endringer ved skolen sett under ett. Det er lagt vekt ved på å sammenligne praksis og holdninger før og etter opplæringen. Det er viktig å være klar over at utvalget av informanter er begrenset, og at de bare gi oss en indikasjon om hvordan situasjonen er i dag. Vi har også bare lærernes uttalelser å støtte oss til og ikke elevenes eller foreldrenes. Resultatene er derfor først og fremst gyldige for lærerne og i mindre grad de andre gruppene.

Når det gjaldt mulige foreløpige resultater for lærerne, trakk informantene selv frem nytten av ”å få faglig påfyll på et viktig område som dette”. De følte de hadde fått en teori og verktøy som de selvopplevde som ”nyttig og som går rett inn i vår skolehverdag”. De mente også at de var blitt mer bevisste på hvordan de møtte den enkelte elev og også til en viss grad

vedkommendes foreldre. De var, for det første, blitt mer bevisste på å lytte til elevene og på hvilket ordvalget de brukte overfor eleven, For det andre var de, ifølge dem selv, også blitt mer anerkjennende, dvs. bevisste på å prate med elevene og ikke til dem, og på å få i gang en dialog i stedet for å gi kommandoer. De var med andre ord mer opptatte av å få elevene med på laget, og møtte dem ikke lenger med bastantheit og allvitenhet. Bruken av kompetanseanalyse ved å fokusere på elevenes positive kompetanse ble sett på som et nyttig verktøy. Det ble nevnt et eksempel om en elev som alltid kom for sent inn i klassen. Etter en runde med kompetanseanalyse, hvor det også ble sett på elevens positive kompetanse, ble løsningen rett og slett å sende ut en annen elev for å møte han og få med han inn i klassen.

Når det gjaldt foreldrene, pekte informantene på mye av de samme resultatene. Informantene opplevde en viss holdningsendring og bevisstgjøring om hvordan de henvendte seg og relaterte seg til foreldrene. Videre la de vekt på ikke å være for belærende overfor foreldrene, ved å snakke med og ikke til dem, samt å prøve å stille spørsmål på en ikke krenkende måte. Det var viktig å få foreldrene til å føle seg trygge og heller ikke skyve ansvaret for eventuelle problemer over på dem. I forbindelse med et foreldremøte ble det vist en film om relasjonskompetanse til foreldrene, som åpenbart også hadde skapt ettertanke hos flere av dem.

En annet ikke intendert resultat var at opplæringen i relasjonskompetanse hadde bidratt til at lærerne ble bedre kjent med hverandre. De opplevde at prosessen hadde vært berikende og bidratt til et mer sammensveiset kollegium. Dette gjaldt særlig arbeidet med en felles pedagogisk plattform med felles verdier og en felles kultur. Det positive ved opplæringen hadde vært at alle var involverte, at de torde å bringe frem egne tanker og ideer. De opplevde at kompetanseutviklingen ofte ble begrenset til grupper av lærerne, og heller sjeldent omfattet hele kollegiet. Informantene understreket at det fantes få arenaer for diskusjoner i skolene, hvor alle var involvert. Et resultat i form av et bedre samhold og samarbeid sammenarbeidene kollegium er en resultat som heller ikke skal undervurderes når man går i gang med en felles opplæring. Det positive var at dette gjelder grunnleggende holdninger og bevisstgjøring omkring hvordan kommunisere bedre, som kan anvendes ikke bare på elever og foreldre, men også på kollegaer og egen familierelasjoner.

Dette er imidlertid bare noen indikasjoner på endringer som lærerne selv har observert, både i seg selv, overfor elever og foreldre og kollegaer, samt i egen familie. Det er først på lengre sikt og ved å bruke verktøyene, at nye holdninger kan bli innarbeidet og til slutt bli en ny væremåte. Vi ser her en antydning om hvilket potensial som ligger i relasjonskompetansen. Det gjenstår en ytterligere intensivering og videreføring av opplæringen.

## **6.9 Evaluators vurderinger**

Fra intervjuene med informantene sitter jeg igjen med inntrykket av en travel skolehverdag preget av en læreplan under stadig endring og med mange møter med elevsamtaler, foreldresamtaler, ukentlige møter for hele klassetrinnet og skoleutviklingsmøter. Undervisninga tar naturlig nok opp mesteparten av skolehverdagen, men en god del av tida går også med til møter, planlegging og skoleutvikling. Dette gjør tidsklemma betydelig, hvor de største utfordringene for lærerne er å ivareta de gode relasjonene både til elever, foreldre og kollegaer, dvs. ”å få tid til alt og alle” som en av dem sa.

I denne forbindelsen ble opplæringa i relasjonskompetanse sett på som både beleilig og relevant. Det var også nytten av ”å få påfyll på et viktig område” som en av informantene uttrykte det, noe som ble sett på som en av de viktigste gevinstene ved opplæringa. Tilbakemeldingene fra lærerne var entusiastiske, og stort sett positive både hva angikk opplegg og innhold. Vi registrerte også endringer hos de lærerne vi intervjuet, spesielt når det gjaldt holdinger og bevisstgjøring av egen væremåte og kommunikasjon med både elever, foreldre og kollegaer. Hvorvidt disse gruppene selv har registrert tilsvarende endringer hos lærerne er imidlertid et åpent spørsmål. Dette kan skolen selv undersøke nærmere ved å stille utvalgte spørsmål til elevene i elevsamtalene og til foreldrene i de årlige spørreundersøkelsene som flere skoler bruker, samt ved å drøfte de samme spørsmålene lærerne imellom.

En av de viktigste utfordringene som gjenstår, er hvordan skolen skal videreutvikle og vedlikeholde relasjonskompetansen. Informantene var enige om at dette var noe de måtte jobbe med kontinuerlig for å få det under huden. De følte behov for å sette av minst et møte en gang i måneden for å trene på case og gi kollegaveiledning. Behovet bestod ikke av store samlinger, men snarere av å jobbe med treningen selv i mindre grupper.

En annen utfordring som informantene så, var spørsmålet om hvordan opplæringen av nyansatte skulle foregå. Dette problemet var særlig aktuelt i forbindelse med den forestående utvidelsen av skolen. Informantene var usikre på om det fantes et opplegg for innslusing av nyansatte i relasjonskompetanse, og hvem som eventuelt hadde ansvaret for dette. I samtalen med rektor ble det påpekt at ansvaret ville ligge hos teamleder for hvert trinn, og at den nyansatte selv måtte lese litteraturen, men å lære å praktisere i samspill med de andre lærerne, samt ved å få kollegaveiledning.

På alle disse områdene står skolen overfor store utfordringer, spesielt med tanke på en tilpassing i nye lokaler og utvidelsen av skolen. Det er naturlig at flyttingen vil ha første prioritet fremover, men utfordringen blir samtidig ikke å legge videreutviklingen av relasjonskompetanse helt til side. Det foreligger planer for det videre arbeidet, særlig i forbindelse med utarbeidelsen av en felles pedagogisk plattform. Samtidig kan det være nødvendig å avsette tid til øving i kompetanseanalyse, samt å legge planer for arbeidet med den profesjonelle samtalen som skal påbegynnes på et senere tidspunkt. Vedlikehold og videreutvikling av allerede kjente verktøy, samt innslusing og opplæring av nyansatte blir derfor viktige utfordringer i tida fremover, og kritiske suksessfaktorer som vil være avgjørende for hva som står igjen av utviklingsarbeidet på sikt.



## **Kapittel 7      Ungdomshelsestasjonen i Rygge kommune**

Høsten 2002 startet Rygge kommune sin egen ungdomshelsestasjon. Kommunen ønsket at Østlandsforskning skulle følge og evaluere ungdomshelsestasjonen fra starten og fremover en periode. Den første fasen av evalueringen har hatt fokus på ungdomshelseteamet som driver ungdomshelsestasjonen. Den andre fasen har vært en kartlegging av ungdomskoleelevenes bruk og vurderinger av ungdomshelsestasjonen ved hjelp av en spørreskjemaundersøkelse. Dessverre ble denne spørreundersøkelsen ferdigstilt noe sent fra kommunens side, slik at resultatene bare blir referert og kommentert på slutten av kapitlet.

### **Del I              Evaluering av ungdomshelseteamet**

#### **7.1    Evalueringsopplegget**

I evalueringen har jeg tatt utgangspunkt i målsettingene og intensjonen bak opprettelsen av ungdomshelsestasjonen (målevaluering) for å undersøke i hvilken grad helsestasjonen så langt har klart å innfri målsettingene og for å se på eventuelle faktorer som har hindret dette. I denne første fasen av evalueringen foretok jeg intervjuer over telefon med et utvalg av medlemmene i fagtemaet, dvs. to helsesøstre, en lege, en barnevernspedagog og en rusforebyggende konsulent. I telefonintervjuene snakket vi om bakgrunnen for opprettelsen av ungdomshelsestasjonen, organiseringen av fagteamet og det tverrfaglige samarbeidet der, tilbudet til ungdommene og foreldrene, tilgjengelighet, lokaler, ressursbruk og informantenes vurderinger av arbeidet så langt. Det er viktig å understreke at intervjuene ble gjort høsten 2002, da ungdomshelsestasjonen nettopp var startet.

#### **7.2    Bakgrunn og målsettinger**

Rygge kommune har siden 1999 hatt en avtale med Ungdomshelsestasjonen i Moss om at ungdommer fra Rygge som gikk på videregående skoler i Moss, kunne benytte helsestasjonen mot at Rygge stilte legeressurser tilsvarende 4 timer per måned til disposisjon, samt betalte en pris per konsultasjon. Antallet konsultasjoner av ungdommer fra Rygge som besøkte ungdomshelsestasjonen i Moss, har ligget på rundt 250 per år og vært noe stigende. Langt de fleste av disse har gått på videregående skole, mens bare anslagsvis 40 av ungdommene gikk på ungdomsskolen. Dette siste, samt muligheten til en bedre oppfølging av ungdommene i egen kommune, var bakgrunnen for at Rygge ønsket å etablere en egen ungdomshelsestasjon. Ungdomshelsestasjoner er ikke en lovbestemt kommunal tjeneste, men anses som et så viktig tilbud til ungdom at det arbeides for å gjøre dette til en lovpålagt tjeneste i alle kommuner.

Den overordnede målsettinga for ungdomshelsestasjonen er at den ”skal være et kraftsenter for helse og oppvekst i kommunen”. Denne hovedmålsettinga er konkretisert i flere delmål. Ungdomshelsestasjonen skal for det første være et kunnskaps- og ressurscenter med tverrfaglig kompetanse som skal bidra til et helhetlig tilbud til ungdommene og deres foreldre. Dernest skal den være en møteplass i nærmiljøet, en pådriver for styrking av sosiale nettverk og for tilrettelegging av oppvekstmiljøet for ungdom. For det tredje skal den benytte tverrfaglige arbeidsformer i nært samarbeid med ungdommene selv og foreldrene. Videre skal den være en pådriver for å øke fokus på arbeidet med ungdom og foreldre innen psykososialt forebyggende arbeid. Til sist skal den være et lavterskeltilbud for å bistå ungdom og foreldre

på et tidlig stadium. Prosjektet retter seg til ungdommer både i ungdomsskolen og den videregående skolen, samtidig som foreldre som har bekymringer angående sine unge, også er en viktig målgruppe.

### **7.3 Organisering og ressursbruk**

Ungdomshelsestasjonen er lokalisert ved den ene av de tre ungdomsskolene i kommunen. Den ligger rimelig sentralt og i nærheten av kommunens ungdomsklubb. Imidlertid vil flere av kommunens ungdommer være avhengige av transport for å komme til helsestasjonen. Ungdomshelsestasjonen har egne lokaler med egen inngang og ingen husleieutgifter. I følge informantene, var lokalene for små, fordi flere vanskelig kunne jobbe der samtidig. Lokalene var også uhensiktsmessige i forhold til formålet. Imidlertid var utsiktene til større og bedre lokaler like i nærheten til stede.

Ungdomshelsestasjonen betjenes av et ungdomshelseteam som består av to helsesøstere, en jordmor, en lege, en sosionom og en barnevernspedagog. De to helsesøstrene, jordmor og legen har faste timer knyttet til ungdomshelsestasjonen, mens de andre trekkes inn etter behov. Informantene var enige om at sammensetningen av teamet i utgangspunktet var godt. Den ene av helsesøstrene er engasjert i en nyopprettet halv stilling og har koordinatoransvaret. Den andre helsesøsteren jobber tre timer i uken med foreldreveiledning. Jordmoren er tilgjengelig en av de to dagene helsestasjonene er åpen, og barnevernspedagogen er tilgjengelig to timer per uke så langt. Informantene vurderte ressursbruken så langt som tilstrekkelig, med unntak av legen som på sikt mente at det ville bli nødvendig med to timer hver uke mot to timer annen hver uke på nåværende tidspunkt.

Ungdomshelsestasjonen er åpen mandager og torsdager for ungdommene, samt onsdag ettermiddag for foreldreveiledning, mens sosionomen er tilgjengelig på fredagene. Hele ungdomshelseteamet møtes en gang i måneden. Ved intervju tidspunktet hadde det bare vært et fåtall møter, slik at temaet ennå ikke hadde møttes samlet. Ved siden av ungdomshelseteamet finnes det også en rusforebyggende gruppe, som blant annet består av sosiallærere, politi og barnevern. Et av medlemmene i ungdomshelseteamet sitter også i rusforebyggende gruppe.

### **7.4 Ungdomshelsestasjonens tilbud**

Tilbudet ved ungdomshelsestasjon er rettet både til ungdommene og foreldrene. Tilbudet til ungdommene gjelder en ettermiddag og en formiddag i uka og skal omfatte både prevensjonsveiledning, forebygging og testing av seksuelt overførbare sykdommer, veiledning og oppfølging i forhold til uheldig seksuell adferd, depresjoner, rusproblematikk, spiseforstyrrelser, samt psykososiale problemer av ulik art. Det skal med utgangspunkt i ungdommenes egne behov være et treffsted, hvor man kan komme med all type problematikk og bli tatt på alvor. Ungdomshelsestasjonen skal også veilede og henvise ungdommene videre i hjelpeapparatet. I følge informantene er forebygging av tenåringsgraviditet et prioritert område. Mye av etterspørselen går tradisjonelt på prevensjon, samt veiledning og testing av kjønnsykdommer, men ønsket er at ungdomshelsestasjonen skal favne videre enn en vanlig helsestasjon og også omfatte rusproblematikk, røyking, spiseproblemer og psykiske problemer. Tilbudet til foreldre gjelder en ettermiddag i uka og skal omfatte veiledning og samtale med foreldre som f.eks. har oppdagat at ungdommen ruser seg, veiledning til foreldre

hvor samspillet mellom foreldre og ungdom har låst seg, og for øvrig være en samtalepartner og et sted hvor foreldre kan drøfte sine bekymringer. Ungdomshelseteamet skal også kunne veilede foreldrene videre i hjelpeapparatet.

Siden ungdomshelsestasjonen startet høsten 2002, har markedsføring og informasjon av helsestasjonen naturlig nok stått i sentrum for teamets og spesielt koordinators arbeid. Det er hengt opp plakater og distribuert visittkort. I tillegg har ungdomshelsestasjonen vært omtalt i media. Det er også gitt spesiell informasjon til ungdomsskolene og til de videregående skolene. Deltakere fra teamet har snakket med alle 10. klassingene på ungdomskolen og invitert dem til ungdomshelsestasjonen. Det er blitt sett på som viktig å fange opp 10. klassingene, før de forsvinner til de videregående skolene i Moss. Planen er deretter å informere 8. klassingene på samme måte. Videre er det satt opp en plakat i venterommet ved ungdomshelsestasjonen i Moss, som ber ungdommene fra Rygge om heretter å henvende seg dit. For å gjøre ungdomshelsestasjonen ytterligere kjent ble det på intervjuetidspunktet diskutert å utlyse en konkurranse blant ungdommene om det beste navnet på helsestasjonen i den hensikt å skape ytterligere blest om den.

I mars 2003 fikk Ungdomshelsestasjonen i Rygge nye lokaler i en egen fløy av en ungdomsskole, slik at den i dag har godt egnende lokaler i form av kontorer, undersøkelsesrom og undervisningsrom. Dette innebærer at ungdomshelsetjenesten kan ta imot grupper til omvisning fra kommunens tre ungdomsskoler, og på denne måten markedsføre tjenesten på en bedre måte. De nye lokalene gjør også at flere fagpersoner kan jobbe samtidig. Som en følge av dette har man redusert åpningstilbudet til en dag i uken uten at antall besøk har gått ned.

## **7.5 Informantenes vurderinger av arbeidet**

Naturlig nok var markedsføring av det nye helsetilbudet det første som stod på programmet for ungdomshelseteamet. Selv om det allerede var gjort en god del i den retning, følte flere av informantene at de måtte gjøre mer. Tilbudet var ennå ikke allment kjent blant ungdommen. Et av forslagene var at ungdomshelsestasjonen skulle benytte det nyopprettede ungdomsrådet i kommunen som sin medspiller. Det samme gjaldt mange av foreldrene, som ennå ikke var blitt oppmerksomme på ettermiddagstilbudet. Koordinator hadde blant annet et ønske om å presentere ungdomshelsestasjonen på foreldremøter for utvalgte klassetrinn. Derfor stod fortsatt markedsføring på agendaen som et prioritert område, som fagtemaet måtte jobbe mer med. Informantene var enige i at god markedsføring var viktig for å nå alle målgruppene.

Høsten 2002 hadde bare et fåtall ungdommer og et par foreldre benyttet seg av tilbudet ved ungdomshelsestasjonen. For ungdommenes vedkommende gjaldt besøkene først og fremst prevensjon og for foreldrene ulike typer bekymringssaker. Det var også klart for informantene at betegnelsen ungdomshelsestasjon først og fremst ble assosiert med prevensjon, og at det underkommuniserte at tilbudet var tenkt langt videre enn som så. Koordinator hadde derfor tanker om å kombinere en videre markedsføring av tilbudet med, som tidligere nevnt, en navnekonkurranse.

En annen utfordring som de ennå ikke hadde diskutert i fagtemaet, var hvordan de skulle få både gutter og jenter å oppsøke helsestasjonen. Det er kjent fra andre ungdomshelsestasjoner at det er jentene som bruker dem aller mest, og at terskelen for å henvende seg dit er høyere for guttene enn for jentene. Et av de spørsmålene som derfor burde diskuteres i fagtemaet, var

hvordan de kunne legge forholdene til rette, slik at det ble like naturlig for gutter som for jenter å bruke ungdomshelsestasjonen. Ville for eksempel en mannlig sykepleier eller lege kunne trekke guttene dit? Ungdomshelsestasjon i Moss hadde løst problemet med å ha en egen kveld reservert for guttene, fordi de kviet seg for å sitte på samme venterom som jentene. De hadde også en mannlig lege til stede. Kanskje burde fagteamet i Rygge også diskutere denne muligheten?

Ytterligere en utfordring som informantene mente burde diskuteres, var ungdomshelsestasjonens tilgjengelighet, både når det gjaldt lokaler og åpningstider. Siden helsestasjonen lå i tilknytning til en av tre ungdomsskolene i kommunen, hadde ungdommene ved denne skolen en fordel i forhold til ungdommene ved de andre skolene. Enda større ble problemet for elevene ved de videregående skolene som ligger i Moss. For dem vil det fortsatt være naturligst å bruke ungdomshelsestasjonen i Moss. Hvordan sluse dem over til ungdomshelsestasjonen i Rygge kommune? En av informantene påpekte at mange av elevene i videregående skole hadde en fastlege som de gikk til, slik at problemet sannsynligvis var mindre for de videregående elevene enn for ungdomskoleelevene. En annen fordel med dagens beliggenhet var at ungdomsklubben lå like i nærheten. Hvordan kunne de utnytte denne muligheten?

Det siste diskusjonen som ennå ikke var ferdigdrøftet i fagtemaet, var av mer teoretisk karakter og gjaldt forholdet mellom skolehelsetjenesten og ungdomshelsestasjonen. En av informantene stilte spørsmålet om skolehelsetjenesten skulle gli inn i ungdomshelsestasjonen eller ikke. Eller trengte man ungdomshelsestasjonen for å styrke skolehelsetjenesten? Og hva med primærhelsetjenesten midt oppi dette? Hva slags plass har fastlegen i forhold til ungdomskoleelevene og de videregående elevene? Ungdomshelsestasjonen ble for noen av informantene liggende i en udefinerbar gråsoner mellom andre tjenestetilbud, og flere følte behov for å diskutere dette. Hvem skulle gjøre hva, og hvordan kunne de best samarbeide?

## **7.6 Evaluators vurderinger**

Som vi har sett, var arbeidet i fagtemaet for ungdomshelsestasjonen bare så vidt kommet i gang, da jeg foretok mine første intervjuer. Dette preger selvsagt denne første situasjonsbeskrivelsen av ungdomshelseteamet. Sammensetningen av ungdomshelseteamet synes i utgangspunktet å være god. Det samme gjelder ressursbruken og åpningstidene, i hvert fall inntil en får et begrep om hvor mange ungdommer som vil bruke helsestasjonen. Lokalene derimot synes ikke å være hensiktsmessige, men her er det i rimelig nær fremtid muligheter for større og bedre lokaler. Koordinator og fagtemaet har helt riktig gitt markedsføring den høyeste prioritet i oppstartfasen, og de er kommet et stykke på vei.

Det kan være nyttig for fagtemaet å diskutere mulige framtidige samarbeidspartnere. Et nyoppnevnt ungdomsråd er en mulig samarbeidspartner, og dette bør følges opp. Hvordan kan fagtemaet tenke seg et slikt samarbeid? Det samme gjelder et mulig samarbeid med det rusforebyggende rådet i kommunen. Ungdomshelsestasjonen og rådet bør ha flere overlappende interesser, slik at et samarbeid mellom disse to synes naturlig. Er det nok at en person fra det rusforebyggende rådet sitter i fagtemaet for ungdomshelsestasjonen eller kan man tenke seg et tettere samarbeid? Tidlig i planleggingen var det snakk om å få knytte en psykolog eller psykiatrisk sykepleier, samt representanter fra politiet til ungdomshelseteamet. Er denne utvidelsen mulig? Og hva med ungdomsklubben som ligger så nært lokalene til ungdomshelsestasjonen? Hvordan kan fagteamet tenke seg å utnytte denne fordelene? I tillegg



ligger den uavklarte grenseoppgangen mot skolehelsetjenesten og primærhelsetjenesten der og venter på en løsning eller mener fagteamet at dette ikke er et problem for ungdomshelsestasjonen? Som vi ser, gjenstår det en rekke viktige diskusjoner og avklaringer for ungdomshelseteamet, før de har funnet sin rette plass i kommunen.

De andre uløste oppgavene er, som nevnt tidligere, hvordan kan en få guttene til å søke til ungdomshelsestasjonen like mye som jentene? Hvordan kan en senke terskelen for guttene og få dem til å føle seg hjemme på ungdomshelsestasjonen? Er løsningen å trekke til seg en mannlig sykepleier eller lege eller kan dette tenkes løst på andre måter? Det samme gjelder elevene i de videregående skolene i Moss. Hvordan kan fagteamet imøtekomme deres behov? Og hva med elevene ved de to andre ungdomskolene? Muligens bør en i samarbeid med ungdomsrådet og elevrådene prøve å kartlegge behovene for disse gruppene, samt hva som eventuelt hindrer dem fra å oppsøke ungdomshelsestasjonen. Samtidig er det viktig at det blir kjent at ungdomshelsestasjonen ikke bare omfatter prevensjon og informasjon om kjønnsykdommer, men at den ønsker å ta opp alle typer helseproblemer som ungdommene har, også rusproblemer, spiseforstyrrelser og psykososiale problemer. En navnekonkurranse som samtidig brukes til markedsføring og informasjon om ungdomshelsestasjonens totale tilbud, kan derfor, som nevnt tidligere, være en god ide.

## **Del II      Evaluering av ungdomsskoleelevenes bruk og vurderinger av ungdomshelsestasjonen**

### **7.7      Evalueringsopplegget**

I den andre evalueringsfasen brukte vi en spørreundersøkelse for å kartlegge ungdommenes bruk og vurderinger av ungdomshelsestasjonen. I samråd med kommunen ble det delt ut spørreskjemaer i 9. og 10. klasse i ungdomskolen. Dette ble gjort for å få flest mulig ungdommer i tale. Spørreskjemaene omfattet foruten bakgrunnsinformasjon om alder, kjønn og klassetrinn, spørsmål om deres vurderinger av målsettinger og målgrupper, beliggenhet og lokaler, organiseringen og de ansattes arbeid, tilbudet og informasjonen om helsestasjonen, skolehelsetjenesten og fremtidig bruk av ungdomshelsestasjonen.

Når det gjelder vurderingene av ulike sider ved ungdomshelsestasjonen, er det viktig å være oppmerksomme på at bare et mindretall av informantene har oppsøkt helsestasjonen, mens flertallet uttaler seg på bakgrunn av sine oppfatninger snarere enn sine egne erfaringer. Opplysningene gir allikevel et rimelig godt bilde av hvordan ungdomshelsestasjonen oppfattes av ungdomsgruppa i Rygge kommune ved inngangen til 2005. Dessverre ble datamaterialet ferdigstilt noe sent fra kommunens side, slik at resultatene bare blir referert i prosenter, men med tolkninger og kommentarer fra evaluators side.

### **7.8      Bruken av ungdomshelsestasjonen**

Totalt sett besvarte 275 ungdomsskolelever spørreskjemaene, og i følge opplysninger fra kommunen består hvert av årskullene på mellom 150- 70 elever, dvs. at nesten hele det 10. årskullet og om lag halvparten av det 9. årskullet har besvart skjemaene, mens det 8. årskullet ble holdt utenfor, siden de hadde mindre erfaring med ungdomshelsestasjonen. Av de som

besvarte skjemaene, utgjorde guttene 52 prosent og jentene 48 prosent. Aldersmessig svarte flest 14-åringene på skjemaet, etterfulgt av 15-åringene og noen få 16-åringene.

På spørsmålet om hvor mange av ungdommene som hadde besøkt ungdomshelsestasjonen, svarte 84 prosent at de ennå ikke hadde gjort det, mens 6 prosent hadde oppsøkt helsestasjonen en gang, 5 prosent 2-3 ganger og 5 prosent flere enn tre ganger. Totalt hadde altså 16 prosent av informantene vært på ungdomshelsestasjonen en eller flere ganger. På spørsmålet om de kunne tenke seg å oppsøke ungdomshelsestasjonen i framtida, svarte 65 prosent av ungdommene vet ikke, mens 16 prosent svarte et klart ja (tilsvarende samme gruppe som allerede har vært der) og 15 prosent et klart nei. Det finnes med andre ord en stor gruppe ungdommer som kan komme til å oppsøke helsestasjonen enten for første gang eller igjen. Dette er først og fremst avhengig av behovet, men også av hvorvidt tilbudet blir godt nok kjent og gjort godt nok tilgjengelig.

## **7.9 Informantenes vurderinger av ungdomshelsestasjonen**

En stor andel av ungdommene mente at de to målsettingene om at ungdomshelsestasjonen henholdsvis skal "være lett tilgjengelig for alle ungdommer" og at de ansatte skal "gi veiledning ut fra ungdommenes behov" var oppfylt "i stor grad" (39 % på begge spørsmålene), mens en nesten like stor gruppe svarte "vet ikke" på begge spørsmålene. Når det gjaldt rangeringene av målgruppene, var informantene ganske klare på at det særlig var ungdomsskoleelever som oppsøkte eller vil oppsøke helsestasjonen. Likeledes var de rimelig klare på at det var jentene som oppsøkte eller vil oppsøke helsestasjonen mest, men guttene kom ikke langt etter.

Informantene ble også bedt om å tilkjenne sine vurderinger av beliggenheten, transportmulighetene og lokalene til ungdomshelsestasjonen. Beliggenheten kom best ut, idet nesten halvparten (49 %) svarte at de enten var godt eller noe fornøyd med beliggenheten, mens bare 37 prosent svarte at de var godt eller noe fornøyd med transportmulighetene til helsestasjonen. Når det gjaldt vurderingen av lokalene, svarte hele 64 prosent "vet ikke", noe som nok kan forklares ved at bare et mindretall (16 %) hadde vært på besøk på tidspunktet for undersøkelsen.

Vi ser den samme tendensen, når det gjaldt ungdommenes vurderinger av organiseringen og de ansattes arbeid på ungdomshelsestasjonen. Vel 70 prosent av informantene hadde en oppfatning om åpningstidene til helsestasjonen, og av disse svarte 38 prosent at de var noe fornøyd, mens 16 prosent svarte godt fornøyd og 17 prosent "ikke fornøyd". Andelen som svarte "vet ikke" økte ytterligere i spørsmålene som gikk på om de var fornøyd med måten ungdommene ble tatt i mot av de ansatte og på hjelpen de hadde fått. Av de som svarte var henholdsvis 15 og 20 prosent godt fornøyd med den mottakelsen og hjelpen de hadde fått, mens 2 prosent svarte at de ikke var fornøyd. Når det gjaldt spørsmålene om hvorvidt de var fornøyd med å møte på ungdomshelsestasjonen alene eller med venner eller med familie/foresatte, svarte ungdommene at de var mest fornøyd med å komme sammen med venner (69 %), deretter alene (55 %) og til sist med familie (34 %). På spørsmålene om hvilke av de foreslåtte tilbudene de kunne tenke seg ved ungdomshelsestasjonen, delte informantene seg i noenlunde to like grupper mellom de som sa ja til fysioterapeut og samtalegrupper om ulike temaer, (henholdsvis 48, 42 og 47 %), mens tilsvarende grupper svarte vet ikke (henholdsvis 38,42 og 40 %). I tillegg foreslo de selv grupper for ungdommer som hadde problemer med selvsykdom, depresjoner og homofili.

Informantene fikk også komme med sine vurderinger av informasjonen om ungdomshelsestasjonen. De ble først spurt om hvordan de fikk vite om helsestasjonen første gangen, og til det svarte de fleste at det var via undervisninga på skolen, dernest via venner, mens plakater og helsesøsters visittkort kom lengre ned på lista. Det var også helt klart at et stort flertall av ungdommene (97 %) ennå ikke hadde vært inne på nettsida til ungdomshelsestasjonen. Selv foreslo de at den beste måten å gjøre tilbudet kjent på var foruten via venner og undervisninga, ved bruk av plakater, pop up reklame på Internett og reklame på TV!

Ungdommene ble også bedt om å vurdere i hvilken grad de var fornøyde med skolehelsetjenesten. Når det gjaldt selve undervisningen, sa 36 prosent seg godt fornøyde, mens derimot hele 44 prosent sa seg godt fornøyde med tilbudet om uformelle samtaler med helsesøster/helsebror. Fornøydheten med skolehelsetjenesten var med andre ord rimelig høy, særlig gjaldt dette de uformelle samtaleene, noe som kan være en indikasjon på at det er dette ungdommene har behov for. På spørsmålet om skolehelsetjenesten gjorde tilbudet om ungdomshelsestasjon overflødig, svarte en stor gruppe ”vet ikke” (45 prosent), mens de resterende fordelte seg på henholdsvis 12 prosent som svarte ”i stor grad”, 28 prosent ”i noen grad” og 15 prosent ”ikke i det hele tatt”.

Til slutt ble informantene bedt om å komme med sine vurderinger av sin fremtidige bruk av ungdomshelsestasjonen. Her svarte 26 prosent et klart ja, mens 55 prosent svarte at de ikke visste, mens 19 prosent svarte et klart nei. Dette er noe bedre resultat enn det informantene nevnte innledningsvis. Ungdomshelsestasjonen kan med andre ord vente seg en viss økning i bruken av sine tjenester fra de 16 prosent som allerede har oppsøkt helsestasjonen, men de har også en potensiell brukergruppe som ennå ikke har gjort seg opp en mening. Muligens kan noen av disse potensielle brukerne nåes ved bedre markedsføring og bedring av tilgjengeligheten. Ungdommene er imidlertid ganske klare på at de ønsker at tilbudet med en ungdomshelsestasjon fortsatt skal eksistere, idet 53 prosent svarte ja, 32 prosent nei og 15 prosent vet ikke på dette spørsmålet. Forslagene til endringer og deres øvrige kommentarer går ut på at de ønsker bedre åpningstider og bedre tilgjengelighet, særlig for de som bor på Larkollen.

## **7.10 Evaluators vurderinger**

Denne spørreundersøkelsen har vært rettet mot alle ungdomskoleelevene i 9. og 10. klassetrinn og ikke bare mot de som allerede har benyttet seg av tilbudet. Dette er med andre ord ikke en brukerundersøkelse, idet bare 16 prosent av de spurte hadde konkrete erfaringer med ungdomshelsestasjonen, men derimot en undersøkelse som gir oss et inntrykk av hvordan ungdommene, særlig de i 10. klassetrinn, vurderte ulike sider av ungdomshelsestasjonen.

Når det gjaldt ungdommenes vurderinger av målsettingene og målgruppene, kan vi ikke legge for stor vekt på svarene, siden flertallet av dem ikke selv hadde erfart tilbudet ved ungdomshelsestasjonen. Ungdommene delte seg da også i to omtrent like store grupper; i de som syntes at målsettingene var oppfylt i stor grad, og de som sa at de ikke visste. Imidlertid var informantene klarere, når det gjaldt rangering av hvem de trodde oppsøkte eller ville oppsøke ungdomshelsestasjonen, idet de fleste mente det var ungdomskoleelevene og særlig jentene. Dette stemmer for øvrig overens med det vi allerede vet fra denne og andre ungdomshelsestasjoner.

Informantene var imidlertid rimelig godt fornøyde med beliggenheten, mens transportmulighetene til ungdomshelsestasjonen ikke skåret tilsvarende høyt. Dette kan være en indikasjon på at ledelsen ved helsestasjonen, bør vurdere om de kan gjøre noe ved åpningstidene eller med busstilbudet. Dette ble også bekreftet i et senere spørsmål om åpningstidene, hvor et flertall bare sa seg "noe fornøyd" med disse. Dette kan bety at manglende transportmuligheter er en hindring for at ungdommen oppsøker helsestasjonen i den grad de selv kunne tenke seg å gjøre det.

Når det gjaldt ungdommens oppfattelse av de ansattes arbeid, svarte ikke uventet en stor andel "vet ikke", siden bare et fåtall hadde vært der. Med hensyn til de foreslåtte tilbudene, slik som fysioterapeut og ulike typer samtalegrupper, delte ungdommen seg i to grupper: de som svarte bekræftende og de som svarte "vet ikke". Det er derfor vanskelig å trekke noen klare slutninger om disse potensielle tilbudene. Ungdommene hadde imidlertid klare oppfatninger om at de aller mest ønsket å oppsøke ungdomshelsestasjonen sammen med venner eller alene, og i mindre grad sammen med foreldrene. Dette var ikke uventet, men er allikevel noe som ungdomshelseteamet kan legge bedre til rette for, hvis det kan bidra til å senke terskelen for å oppsøke helsestasjonen.

Samtidig tilkjennega ungdommene at fornøydheten med skolehelsetjenesten var rimelig høy, både når det gjaldt undervisningen, men spesielt gjaldt dette tilbudet angående uformelle samtaler med helsesøster. Når informantene ble bedt om å vurdere hvorvidt skolehelsetjenesten gjorde tilbudet til ungdomshelsestasjonen overflødig, økte usikkerheten ved at informantene delte seg i to nesten like store grupper; der den ene den ene gruppen var usikker (43 %), og den andre bekreftet dette i større eller mindre grad (40 %), mens bare 15 prosent benektet det. Det er derfor vanskelig å trekke noen klare konklusjoner på bakgrunn av disse vurderingene.

Også når det gjaldt informasjon om ungdomshelsestasjonen, hadde ungdommene klar oppfatninger. De oppgav at de hadde for en stor del hadde fått sin informasjon enten via undervisningen på skolen eller fra venner. Det kan med andre ord se ut til at ledelsen bør styrke disse kanalene ytterligere, kanskje særlig bruken av skolen som informasjonskilde. Nettsiden til ungdomshelsestasjonen hadde imidlertid bare blitt besøkt av 3 prosent av ungdommene. Det kan være flere grunner til det, enten at nettsida ikke er kjent eller at dette ikke er den informasjonskilden som ungdommene vil bruke. Det er derfor noe usikkert om nettsiden bør gjøres bedre kjent eller eventuelt nedgraderes. Ungdommene kom imidlertid med mange fantasifulle om enn ikke så realistiske forslag til informasjonskilder, slik som pop up reklame på Internett og reklame på TV.

På spørsmålet om deres fremtidige bruk av ungdomshelsestasjonen svarte 26 prosent et klart ja, mens 55 prosent svarte vet ikke. Dette kan tolkes dit hen at det finnes en potensiell brukergruppe som muligens ved hjelp av bedre markedsføring og bedre tilrettelegging kan nås. Dette indikerer at det finnes en stor gruppe som riktignok er usikre på om de vil benytte seg av tilbudet, men som sannsynligvis vil kunne benytte seg av tilbudet dersom tilbudet gjøres godt nok kjent og bedre tilgjengelig. Her ligger det med andre ord en stor mulighet og utfordring for ledelsen ved ungdomshelsestasjonen. På den andre siden må det sees på som positivt at over halvparten (53 %) av ungdommene svarte et klart ja på at de ønsket av ungdomshelsestasjonene skulle fortsette og eksistere.

Som vi har sett, har spørreundersøkelsen blant ungdomsskoleelevene gitt et visst inntrykk av hvordan ungdommene ser på ungdomshelsestasjonen. For å få mer direkte kunnskap om

ungdommens konkrete erfaringer med innholdet og rammene rundt ungdomshelsestasjonen, bør ledelsen utarbeide en revidert versjon av spørreskjemaet som kan deles ut til alle som oppsøker helsestasjonen, både ungdommer og foreldre. Til sammen vil denne informasjonen gi et mer helhetlig bilde av ungdomshelsestasjonenes betydning i kommunen.



## **Kapittel 8      Opplæring i relasjonskompetanse i en barnehage i Øvre Eiker kommune**

I den første evalueringsfasen ønsket Nettverket for oppvekstkommuner å ha et spesielt fokus på Øvre Eiker som en foregangskommune, når det gjaldt oppvekst for barn og unge, slik det kommer til uttrykk både i kapittel 2 og første del av dette kapitlet. I den andre delen av evalueringen har vi sett på opplæringen og bruken av relasjonskompetanse i en av barnehagene i kommunen.

### **8.1    Øvre Eiker – en foregangskommune på oppvekstområdet**

Øvre Eiker kommune har lenge hatt fokus på barn og unges oppvekst. Dette er forankret både i kommunens verdimanifest, kommunens visjoner og i overordnede mål for barnehagene og skolene som lyder som følger: ”Sammen med foreldrene skal barnehage og skole gi barn og unge en trygg hverdag med opplevelse, lek og læring. Barn og unge skal få helhetlig kompetanse som gir personlig og sosial utvikling og kvalifiserer for mestring av nåtid og framtid” (Prosjektplan). Utviklingsmålene for oppvekstområdet er følgende: ”Oppvekst - fra reparasjon til forebygging. Den samlede oppvekstpolitikken i Øvre Eiker gjennomgås og målrettes, slik at hamskiftet fra reparasjon til forebygging fullføres.”(Prosjektplan). Videre har rulleringen av kommuneplanen oppvekst som et av sine hovedområder. I kommunen er det for øvrig god kontakt mellom ledelsen og politikere som alle bruker verdimanifestet, visjonen og målsettingene svært bevisst. Med dette ønsker de å understreke at barn og unges oppvekst er viktig for alle i Øvre Eiker, og at for å jobbe med oppvekst må en ha hele familien i fokus. Kommunen har også etter en lang politisk prosess utarbeidet en egen oppvekststrategi med følgende visjoner: ”sammen med barn og unge skaper vi et livskraftig Øvre Eiker”, ”barne- og ungdomstid er et henterom, ikke et venterom”, ”vi skal gi barn og unge røtter og vinger” og ”sammen utvikler vi Øvre Eiker-kompetansen på oppvekstområdet” med påfølgende spørsmål (Strategi for oppvekst i Øvre Eiker).

I løpet av de årene som Øvre Eiker har hatt barn og unge som satsingsområde er det etablert mange tiltak, hvorav bare noen skal nevnes her. Kommunen har et oppvekststeam som er sammensatt av skole, barnehage, sosial, kultur, teknisk, samt barnerepresentanten og politiet, og som fungerer svært godt. Oppvekststeamet har som oppgave å koordinere, sette i gang, uttale seg om og være pådrivere i saker som angår barn og unge. Videre er den forebyggende tjenesten et lavterskeltilbud uten noe slags byråkrati som, ifølge kommunen, fungerer godt. Av konkrete tiltak kan blant annet nevnes Bokbamsen, et utvidet sommerferieopplegg for utsatt ungdom og ungdommens helsestasjon som har åpnet en gang i uka. Kommunen har bygd opp et oppvekstsenter i en av skolekretsene. Kommunen har også i flere år arrangert turer til konsentrasjonsleirene i Polen for alle ungdomsskolelever. Ved hjelp av assistanse fra NOVA har kommunen utarbeidet en oversikt over alle tilbud for barn og unge og som ligger på nettet, og er lett tilgjengelig både for ansatte og kommunens innbyggere. I forbindelse med nettverksprosjektet Gla’ oppvekst har kommunene satt i gang to nye tiltak: opplæring i relasjonskompetanse i barnehager og skoler, som vi skal komme tilbake til, og opprettelsen av et Familiens Hus.

Visjonen for Familiens Hus er ”sammen å skape et levende og inkluderende familiesenter”, og målsettingen er at det skal være lett tilgjengelig både for ansatte og kommunens innbyggere. Familiens Hus som består av åpen barnehage, møterom og kontorer, startet opp i

mars 2004 og har åpent fire dager i uka. Det er et lavterskeltilbud til foreldre med barn, og hadde allerede i løpet av det første året opp mot 18 barn i den åpne barnehagen. I tillegg til den åpne barnehagen er det lagt til rette for ulike temagrupper, slik som for barn som har mistet foreldre, barn med psykisk syke foreldre, ei jentegruppe og to sorggrupper. Det finnes også et leserom, hvor voksne leser for barn, og Ungdommens helsestasjon er også lagt hit. Familiens Hus har tett samarbeid med BUP og psykiatrisk enhet, og relasjonskompetansen som perspektiv og metode gjennomsyrer alt arbeid i huset. Tilbakemeldingene går på at Familiens Hus er blitt godt mottatt, og at etterspørselen har vært stor. Totalt har ca 119 familier kontaktet huset i løpet av den perioden det har eksistert.

## 8.2 Evalueringsopplegget

Øvre Eiker er en av flere kommuner i Nettverket for oppvekstkommuner som har satset sterkt på en opplæring i relasjonskompetanse. I løpet av 2002 fikk seks nøkkelpersoner i Øvre Eiker utdanning i relasjonskompetanse i regi av. I 2003 fikk ytterligere syv personer fra frontpersonalet ved en skole, en barnehage og PPT den samme utdanningen. Hovedvisjonen for utviklingsarbeidet i relasjonskompetanse i Øvre Eiker er følgende: ”I barnehager og skoler i Øvre Eiker brukes relasjonskompetanse som et aktivt pedagogisk redskap”, mens målene for opplæringen er: ”å utvikle den voksnes evne til å se det enkelte barn på dets egne premisser, å være bevisst sitt lederskap, og å ta ansvar for relasjonen mellom barn og voksne”.

I evalueringsarbeidet har jeg tatt utgangspunkt i hovedvisjonen og delmålene for denne (målevaluering) for å se hvor langt disse blir oppfylt, samtidig som jeg vil kartlegge eventuelle hindringer for en slik måloppnåelse. Videre vil jeg prøve å sammenligne situasjonen i barnehagen, slik den var tidligere med situasjonen i dag ved å be informantene om retrospektivt å vurdere mulige endringer. I den forbindelse har jeg intervjuet leder i barnehagen og tre av de ansatte, samt hatt samtaler med prosjektleder for nettverksarbeidet i kommunen. I intervjuene har jeg snakket om arbeidssituasjonen før og nå, om opplæringen og bruken av kompetansen. Jeg har også fokusert på planer for videreføring og videreutviklingen av den nye kompetansen.

## 8.3 Presentasjon av barnehagen

Barnehagen som ble evaluert, er en middels stor barnehage med 39 plasser fordelt på 49 barn og 8 årsverk fordelt på 11 ansatte. Et særtrekk ved barnehagen er at den har et stabilt personale medansatte som har vært der i flere år. Barnehagen har tidligere vært med i foreldreveiledningsprosjektet som hele personalet har jobbet mye med. Idégrunnet for dette var langt på vei det samme som det vi finner i relasjonskompetansen. Det kan derfor være vanskelig å skille effektene av disse to prosjektene i evalueringen, idet de har forstreket hverandre gjensidig. Barnehagen startet med relasjonskompetanse høsten 2003 og hadde med andre ord holdt på vel et års tid ved intervjudispunktet og er for øvrig en pilotbarnehage i kommunen, når det gjelder relasjonskompetanse. I tillegg driver barnehagen med Steg for Steg som går ut på å lære barna empati og forstå hvordan den andre har det.

Informantene så det som sine viktigste arbeidsoppgaver ”å være der for barna” og ”å dekke barnas behov for omsorg og aktiviteter”. I tillegg har noen av de ansatte spesialiserte oppgaver, slik som å ha ansvar for musikk, dans og drama eller ansvaret for et utviklingshemmet barn. Når det gjaldt barnehageleders arbeidsoppgaver, gikk de blant annet



ut på å delegere oppgaver til de ansatte, være nærværende for barn og deres foreldre, samt ha personalansvaret. I tillegg til det daglige arbeidet med barna hadde personalet også en del møtevirkosomhet, slik som ukentlige gruppemøter, personalmøter på kveldstid, planleggingsmøter et par ganger i året i tillegg til foreldremøter og foreldresamtaler.

En av de største utfordringene som den ansatte opplevde i sitt arbeid, var antallet barn per voksen. Selv om barnehagen følger normen som er ca 6 barn over tre år per ansatt, følte de at det var for mye. En annen utfordring var ønsket om at hvert barn skulle gå hjem etter endt barnehagedag og føle at det både var blitt sett og lyttet til. For barnehageleder var utfordringene å få til et godt personalsamarbeid ved at ting fungerte godt, samt å prioritere tida riktig og ta opp viktige diskusjoner, når det trengtes.

## **8.4 Opplæringen i relasjonskompetanse**

Som nevnt tidligere, startet barnehagen den forberedende opplæringen høsten 2003. Den første samlingen fant sted ved juletider, hvor en hel dag ble satt av til forelesninger, visning av filmer og diskusjoner. Deretter fortsatte opplæringen på fire-fem personalmøter, hvor de ansatte delte seg i grupper og jobbet spesielt med cases. I tillegg har relasjonskompetanse vært oppe på flere av planleggingsdagene. Veileder for opplæringen har vært en av de ansatte i barnehagen som har samarbeidet med en person fra PP-tjenesten. Begge har fått utdanning i regi av Kempler-instituttet. For øvrig har opplæringen skjedd i samarbeid med leder for barnehagen. Når det gjelder innholdet på opplæringen, har de ansatte øvd seg på konkrete case og brukt kompetanseanalyse med fokus er på barnets positive kompetanse. Casene har blant annet hatt fokus på et barn med problemer med situasjonen ved matbordet og på kommunikasjonsproblemer med en forelder med utenlandsk bakgrunn.

Informantene vurderte opplæringen i relasjonskompetanse som positiv ved at de følte at opplæringen var nyttig og konkret og til stor hjelp i jobben. Videre understreket de at veilederne hadde gjort en meget god jobb, og flere av dem så det som en fordel at den ene av veilederne selv jobbet i barnehagen. Barnehageleder syntes på sin side at det var positivt at alle hadde vært med, og at de hadde lært seg å fokusere på den positive kompetansen til barna. På den andre siden var det flere som trakk fram at de hadde for mange ting å gjøre og for liten tid til å trene på konkrete case. De var imidlertid innstilt på at dette var et langvarig opplæringsforløp, og at ”de bare måtte ta den tida de trengte” som en av dem sa. Noen mente at de brukte for lang tid på hvert møte, fordi alle skulle si noe og det derfor lett ble repetisjoner og en god del dødtid. Møtene trengte derfor fastere rammer og bedre styring.

Når det gjaldt fremtidige planer for opplæringen, hadde barnehagen allerede planene klare. Våren 2005 skal hele barnehagen på studiereise til en barnehage i Danmark som har jobbet lenge med relasjonskompetanse. Tre av de ansatte hadde allerede vært der og opplevd besøket så inspirerende, at alle nå skulle ta en tur. Videre var det lagt opp til at alle skulle fortsette å øve seg i kompetanseanalyse. I tillegg skulle de i slutten av 2004 begynne å jobbe med den profesjonelle samtalen som det allerede var satt av gruppemøter til. Barnehageleder var for øvrig i ferd med å lage en treårig kompetanseplan for barnehagen med relasjonskompetanse i fokus.

## 8.5 Foreløpige resultater

I intervjuene prøvde vi å kartlegge mulige resultater både blant de ansatte, hos barna og deres foreldre, samt i barnehagen sett under ett. Det er selvsagt vanskelig å snakke om resultater bare et år etter at opplæringen har startet. På den andre siden har opplæringen i denne barnehagen foregått så vidt intensivt og målbevisst, at man kunne forvente begynnende endringer.

Informantene sa selv at de var blitt mer bevisstgjorte, og som en av dem sa ”jeg tenker mer på hva jeg gjør og sier nå enn tidligere”. Andre mente at de var blitt mer nærværende i forhold til barna, og at kompetanseanalysen med fokus på barnets positive kompetanse hadde hjulpet dem til å se barnet på en annen måte. Videre innbød relasjonskompetansen til større refleksjon i forhold til egen praksis. Det var særlig, når det gjaldt holdninger og bevissthet at de ansatte opplevde endringer i forhold til tidligere, men noe begynte også å gi seg utslag i endrede handlinger.

Når et gjaldt relasjonene til barna og deres foreldre, mente noen at de kanskje hadde lettere for ”å se barna” enn før, og at nettopp det å bli sett og lyttet til ville oppleves som positivt for barna. De var imidlertid forsiktige med å slå fast at opplæringen i relasjonskompetanse så langt hadde endret deres handlingsmønster i vesentlig grad. De følte at det var vanskelig å spore den type endringer på et så tidlig tidspunkt, men de forventet at det kunne skje over tid. ”Kanskje kommer det mer varige resultater etter hvert, når opplegget gjennomsyrrer hele barnehagen”, sa en av informantene. Det var imidlertid interessant å konstatere at i den konkrete saken som de hadde brukt kompetanseanalyse på, hadde det faktisk skjedd endringer. Den problematiske situasjonen ved matbordet var langt på vei løst ved hjelp av en ny måte å se og handle på.

Informantene rapporterte om mye av det samme i forhold til foreldre som i forhold til barna. De følte at de hadde lettere for å se foreldre og forstå deres ståsted enn tidligere. En av informantene sa det slik: ” jeg tror vi møter dem noe annerledes nå, akkurat som med barna”. Når det gjaldt den ene saken med en forelder med utenlandsk bakgrunn, følte de ansatte at de etter analysen bedre forstod at vedkommende bare ville sitt barns beste, selv når hun opplevdes som krevende og kontrollerende. Etter bruken av kompetanseanalysen hadde også denne saken løst seg, ved at analysen hadde endret deres fokus og dermed også deres adferd overfor vedkommende. I tillegg nevnte en av informantene at hun hadde brukt metoden på egne barn med bra resultat. Planen var at de også skulle prøve dette opplegget på hverandre som kollegaer, men de hadde ennå ikke gjort det og følte nok at det ble atskillig vanskeligere siden de selv var til stede. Leder i barnehagen var imidlertid innstilt på at de skulle prøve det, når tiden var moden for det.

## 8.6 Evaluators vurderinger

Evalueringen har tatt utgangspunkt i en barnehage som er pilotbarnehage, når det gjelder opplæring og innføring i relasjonskompetanse. Barnehagen har den fordel at den har et begrenset antall ansatte og en stabil stab som gjør det mulig å få kontinuitet i opplæringen, samt ved at kompetansen blir værende i barnehagen. Det er også en fordel at barnehagen tidligere har arbeidet med foreldreveiledning som har mye til felles med relasjonskompetanse. Foreldreveiledningen har også beredt grunnen for dagens opplæring, samtidig som de to

opplæringene sannsynligvis har forsterket hverandre. Vi kan med andre ord gå ut fra at utgangspunktet for å lykkes med opplæringen har vært det aller beste.

Når det gjelder selve opplæringen, syntes informantene at både innholdet og opplegget hadde vært vellykket. Opplæringen hadde vært godt planlagt og tilrettelagt både med hensyn til antall møter og kontinuitet. Samtidig har innholdet engasjert de ansatte som også så nytten i opplæringen og følte at den både var relevant og nyttig. Leder for barnehagen så det som en fordel at alle hadde deltatt og vært aktive i opplæringen. Men også i denne barnehagen følte de ansatte at de hadde fått for liten tid både til å trene på case og til å reflektere over egen praksis. For øvrig finner vi de samme generelle utfordringene her som i de andre kommunene som bruker opplæring i relasjonskompetanse, når det gjelder vedlikehold og videreutvikling av kunnskapen, samt rutiner for opplæring av nyansatte.

Det er mitt inntrykk at barnehagen har tatt opplæringen på alvor både ved å legge til rette for den og ved å legge planer for en langvarig oppfølging. I disse planene inngår blant annet en studietur våren 2005 til en barnehage i Danmark som allerede har drevet etter prinsippene til relasjonskompetanse, samt gruppemøter til det videre arbeidet med vekt på den profesjonelle samtalen. Samtidig prioriteres relasjonskompetanse i hele kommunen, idet det er nedsatt en gruppe som skal jobbe med videreføringen av relasjonskompetanse for kommunen sett under ett. Det er på denne bakgrunn grunn til å tro at opplæringen er i gode hender og vil bli gjennomført på en betryggende måte.

Når det gjelder resultatene, er det bare snakk om foreløpige resultater siden opplæringen kun har foregått over et års tid. Så langt er tilbakemeldingene fra informantene gode ved at opplæringen har satt i gang en bevisstgjøring og holdningsendring blant de ansatte som også til en viss grad er satt ut i handling ved bruk av kompetanseanalyse på konkrete case. Både de ansatte og undertegnede er forsiktige med å si at resultatene ene og alene kan spores tilbake til opplæringen i relasjonskompetanse, men at den har vært en medvirkende faktor er sannsynlig. På bakgrunn av den seriøse planleggingen for tre år fremover er det grunn til å anta at en på sikt vil kunne se flere og klarere resultater. Her kan barnehagen selv bruke de casene de jobber med som en del av en egenevaluering ved å analysere om de har oppnådd de ønskete endringene eller ikke. Samtidig kan barnehagen bruke de årlige brukerundersøkelsene i kommunen til å rette spesifikke spørsmål til foreldrene angående resultater ved bruk av relasjonskompetanse eller de kan bruke foreldremøtene og foreldresamtalene til å spørre dem om effekten av opplæringen.



## Kapittel 9            Oppsummering og videre utfordringer

Som vi har sett i de foregående kapitler, har evalueringen omfattet seks kommuner som har iverksatt til dels svært ulike tiltak på oppvekstområdet. Det dreier seg både om nye tjenester for barn og unge, bedre kvalitet og bedre organisering av tjenestene, samt utviklingen av kompetanse hos de ansatte som jobber for barn og unge. Evalueringsopplegget for tiltakene har likevel fulgt noenlunde den samme malen, slik det er redegjort for i kapittel 1. Det har vært lagt opp til en målevaluering, hvor undertegnede har tatt utgangspunkt i nettverksprosjektets og det enkelte tiltakets målsettinger og målgrupper for å undersøke i hvilken grad tiltakene har lyktes med å oppfylle målsettingene. Evalueringen har også hatt et retrospektivt aspekt, dvs. prøvd å gjøre en sammenlikning av situasjonen før og nå. Videre har evalueringen hatt form av en følgeevaluering ved at det er gitt skriftlige og muntlige tilbakemeldinger underveis både til nettverksprosjektet og til den enkelte kommune.

### 9.1. Målsettinger og målgrupper

Selv om de tiltakene som har vært evaluert i de to fasene, er ulike, har de allikevel noen fellestrekk. For det første har alle tiltakene tatt utgangspunkt i målsettingene og målgruppen, slik det kommer frem i nettverkets felles prosjektskisse. Hovedmålsettingen om ”å forebygge psykiske plager og lidelser hos barn i aldersgruppen 0-12 år” gjelder således alle tiltakene. Målgruppen ”barn i aldersgruppen 0-12 år” ble underveis forandret til også å omfatte aldersgruppen fra 12 til 18 år som må sees på som en naturlig utvidelse av prosjektet.

Den teoretiske tilnærmingen til målgruppen har hatt fokus på de relasjonelle prosessene i møtet mellom de profesjonelle voksne og barn/unge, slik dette kommer til uttrykk i begrepene ”pedagogisk relasjonskompetanse” (Juul og Jensen 2002) og ”anerkjennende relasjoner” (Bae 1996), som det er redegjort for i kapittel 1. Begrepet ”pedagogisk relasjonskompetanse” viser både til ”pedagogens evne til å se det enkelte barn på dets egne premisser og avstemme sin adferd til barnet uten å legge fra seg sitt lederskap, og evnen til å være autentisk i kontakten”, samt til ”pedagogens evne til å påta seg det fulle ansvar for relasjonens kvalitet” (ibid). Dette har vært utgangspunktet for flere av tiltakene i kommunene som har bestått av opplærings- og utviklingsprosjekter i relasjonskompetanse for de ansatte i ulike tjenester for barn og unge.

Selv om barn og ungdom er den primære målgruppen, har de sekundære målgruppene, slik som de ansatte i skole og barnehage, samt i hjelpetjenestene for barn og unge, vært hovedaktører i flere av tiltakene. Resultatene fra tiltakene vil derfor først komme de ansatte til gode, før de får en effekt på barne- og ungdomsgruppen. Dette gjelder særlig tiltakene i Ringsaker kommune (ansatte i barnehagene og skolen), Øvre Eiker kommune (ansatte i barnehagen), Ullensaker kommune (lærere i barneskolen, samt ansatte i barnevernet) og Larvik kommune (de ansatte i familierådene). De tiltakene som har vært rettet mest direkte mot den primære målgruppen, er Ungdommens Hus i Eidskog kommune og Ungdomshelsestasjonen i Rygge kommune, hvor vi også i andre evalueringsrunde har forsøkt å få ungdommene selv i tale.

Som nevnt ovenfor, ligger hovedmålsettinga om å forebygge psykiske plager og lidelser hos barn og unge i bunnen, både når det gjelder opprettelsen av familiesentre i Larvik kommune og pedagogiske ressursteam i skolene i Ullensaker kommune, samt opplæringen i relasjonskompetanse i Ringsaker, Øvre Eiker, Ullensaker og Larvik kommuner, og for det forebyggende ungdomsarbeidet i Ungdommens Hus i Eidskog kommune og

Ungdomshelsestasjonen i Rygge kommune. Siden hovedmålsettinga var såpass vid, var det heller ikke noe problem for kommunene å definere sine tiltak innenfor denne. Den har derfor vært et overordnet mål for alle kommunene som har deltatt i nettverket, og alle tiltakene kan således sies å være forebyggende med hensyn til barn og unges psykiske helse.

Kommunene har imidlertid lagt ulik vekt på delmålene i nettverksprosjektet. Når det gjelder det første delmålet ”å styrke barnas individuelle ressurser”, kommer dette for det meste indirekte til uttrykk, idet tiltakene i mindre grad har vært rettet direkte mot barn og unge, men mer mot de ansatte som jobber med dem. Unntakene er Ungdommens Hus i Eidskog kommune og Ungdomshelsestasjonen i Rygge kommune som har hatt fokus mer direkte på ungdommene i kommunen. Men både disse og de øvrige tiltakene har først og fremst vært innrettet mot de to andre delmålene. Når det gjelder det andre delmålet, ”å styrke ressursene i det sosiale nettverket som omgir barnet” har særlig opplæringen i anerkjennende relasjoner og relasjonskompetanse for de ansatte i familientre, barnehager, skole og barnevernet vært rettet mot dette målet. Alle de aktuelle fagpersonene er betydningsfulle aktører i det sosiale nettverket som omgir barna og de unge i deres hverdag, og en styrking av deres fagkompetanse vil derfor også kunne komme den primære målgruppen til gode. Det tredje delmålet ”å bidra til at de strukturelle forholdene som styrker barnas levekår, blir ivaretatt” er til stede i noen av tiltakene. Det gjelder særlig opprettelsen av nye tjenestetilbud, slik som familientrene og ungdomshelsestasjonen, samt omorganisering av tidligere tiltak og innføring av nye rutiner, slik som for eksempel de pedagogiske ressursteamene. Men først og fremst tenker vi her på nye organisasjonsformer, samt en bedre samordning og vektlegging av tverrfaglighet, slik alle de tre ovennevnte tiltakene også er eksempler på. For å få til en reell endring i oppvekstmiljøet for barn og unge trenges imidlertid et felles løft og ikke bare enkelttiltak. Til syvende og sist gjelder det å organisere hele kommunen, slik at oppvekstområdet blir prioritert, slik vi særlig har sett i foregangskommunen Øvre Eiker.

## **9.2 Likheter og ulikheter ved tiltakene**

Som jeg har påpekt tidligere, spenner de ulike temaene som tiltakene beskjeftiger seg med, ganske vidt. Utviklingsprosjektet i Ringsaker kommune har fokus på kompetanseheving for de ansatte i barnehagene og skolen med det formål å heve kvaliteten på relasjonene mellom de voksne og barna. De pedagogiske ressursteamene i Ullensaker kommune er en nyskaping i det spesialpedagogiske arbeidet som vektlegger utviklingen av nye rutiner blant de ansatte for å bedre det spesialpedagogiske tilbudet til elevene. Ungdomshelsestasjonen i Rygge som også er en nyskaping i denne kommunen, omfatter en omorganisering og en utvikling av nye rutiner og relasjoner mellom de ansatte med det formål å gi et bedre og utvidet helsetilbud til de unge i deres egen kommune. Det samme formålet har Ungdommens Hus i Eidskog som er en utvidelse av den tidligere ungdomsklubben i kommunen, med sikte på å gi et bedre fritidstilbud, samt et helsetilbud ved at helsesøster har sine faste dager i ungdomsklubben. Opprettelsen av de fire familientrene i Larvik kommune er et stort nybrottsarbeid med vekt på en omorganisering av flere av tjenestene for barn og unge og deres familier med et spesielt fokus på tverrfaglige samarbeidsformer.

Tiltak som spenner såpass vidt, er ikke uten videre sammenliknbare, med unntak av Ungdomshelsestasjonen og Ungdommens Hus som har visse sammenfallende elementer. Det samme gjelder opplæringen i relasjonskompetanse og anerkjennende relasjoner i henholdsvis barnehager, skole, barnevernet og familierådene som bare til en viss grad har fulgt det samme opplegget. Tiltakene er heller ikke sammenfallende i tid, idet noen av tiltakene var helt

nystartete, slik som Ungdomshelsestasjonen i Rygge kommune, mens andre tiltak hadde pågått noen år, slik som Ungdommens Hus i Eidskog kommune og utviklingsprosjektet i anerkjennende relasjoner i barnehagene i Ringsaker kommune. Omfanget av tiltakene har også variert fra relativt avgrensede enkelttiltak som Ungdommens Hus og Ungdomshelsestasjonen til mer komplekse og omfattende tiltak, slik som de fire familiesentrene i Larvik kommune og de tolv pedagogiske ressursteamene i Ullensaker kommune. Vi kan med andre ord si at selv om alle tiltakene har hatt felles målsettinger og målgrupper, er de svært ulike med hensyn til tema, omfang og tidsforløp. De kan derfor vanskelig sammenliknes med hverandre, men er først og fremst gode eksempler på hva som kan gjøres for å fremme arbeidet for unge og barn i kommunene.

På samme måte som omfanget og tidsforløpet i tiltakene i kommunene har vært ulikt, har noen av tiltakene møtt færre hindringer underveis enn andre. Faktorer som har virket fremmende på fremdriften i tiltakene, har for eksempel vært initiativtakernes og prosjektledernes entusiasme og motivasjon, slik koordinator i familiesenterprosjektet i Larvik og prosjektkoordinator i Ullensaker er gode eksempler på. De prosjektene som har nytt godt av ildsjeler, har ofte opplevd en spesiell intensitet og drivkraft. Det samme kan sies om et godt lederskap, samt kontinuitet både i ledelsen og blant deltakerne, slik som i opplæringen i anerkjennende relasjoner i barnehagene i Ringsaker kommune og i relasjonskompetanse i barnehagen i Øvre Eiker kommune. Andre faktorer som har virket fremmende med hensyn til resultatene, har vært at deltakerne har opplevd tiltakene som relevante og nyttige for det arbeidet de gjør. Dette har vært tilfellet i flere av tiltakene som er nevnt ovenfor.

På den andre siden har vi opplevd faktorer som har forsinket gjennomføringen av prosjektene. Dette har vært manglende eller skiftende lederskap, samt gjennomtrekk i deltakergruppen og interne omrokninger. Slike faktorer har skapt en mangel på kontinuitet som har gitt seg utslag i opplæringen av relasjonskompetanse i for eksempel barnevernet i Ullensaker kommune, samt i noen grad ved opprettelsen av Ungdomshelsestasjonen i Rygge. Andre mer selvsagte faktorer som har vært til hinder for gjennomføringen av tiltakene, har vært mangel på tid og prioriteringer, særlig ser vi dette i opplæringen i relasjonskompetanse. Vi har hørt om deltakere som har etterlyst flere møter og samlinger, samt en prioritering av tid til å trene og praktisere den nyvunne kunnskapen. En manglende langsiktig planlegging for vedlikehold og videreutvikling av kunnskapen er faktorer som kan hindre tiltakene å komme helt i mål. Det samme gjelder manglende planer og rutiner for innslusing av nye ansatte og vikarer i opplæringen i relasjonskompetanse. Av mer generelle hindringer for fremdriften i tiltakene er omorganiseringer i kommunen, samt ytre faktorer som innflytting i nybygg og sammenslåing av enheter som hver på sin måte tar fokuset bort fra tiltakene. Vi har eksempler på alle disse faktorene i dette datamaterialet. Dette er selvsagt faktorer som er vanskelig å forhindre, men som man ved å være oppmerksomme på dem, i beste fall kan forsøke å motvirke.

### **9.3 Resultater så langt**

Siden så mange av kommunene hadde satt opplæring i relasjonskompetanse i fokus, vil jeg se på resultatene fra denne opplæringen under ett. Men først skal vi se nærmere på resultatene fra Rygge og Eidskog kommuner som begge igangsatte tiltak mer direkte rettet mot ungdommen i form av henholdsvis en ungdomshelsestasjon og et Ungdommens Hus.

Ungdommens Hus i Eidskog kommune eksisterte allerede før igangsettingen av nettverket for oppvekstkommuner og var ved evalueringstidspunktet allerede kommet langt i oppfyllelsen

av flere av sine målsettinger. Dette prosjektet har sin styrke ved at det jobber direkte mot målgruppen, og ved at medvirkningen av de unge selv står sentralt i arbeidet. På bakgrunn av intervjuene som ble gjort med de ansatte og de unge i ungdomsrådet, syntes Ungdommens Hus langt på vei å oppfylle både hovedmålsettinga og flere av delmålene. De syntes derimot ikke å ha nådd ut like godt til alle målgruppene. utfordringa for Ungdommens Hus er derfor å få kontakt med alle målgruppene, både ved å invitere den eldre ungdomsgruppa til huset, men også ved å forsøke å integrere funksjonshemmet ungdom og innvandrerungdom i husets aktiviteter. Dessverre fikk vi ikke resultatene fra spørreundersøkelsen blant ungdomsskoleelevene tidsnok til å kunne si noe om hvordan ungdommen generelt vurderer tilbudet i Ungdommens Hus, og hvordan de ser på mulighetene for å få med et bredere spekter av ungdommer i husets aktiviteter.

Mens Ungdommens Hus i Eidskog kommune allerede hadde eksistert en god stund, var Ungdomshelsestasjonen i Rygge kommune knapt kommet i gang ved det første evalueringstidspunktet. Den gangen hadde ikke helsestasjonen kommet lenger enn til å etablere et ungdomshelseteam som hadde flyttet inn i lokalene og så vidt startet arbeidet med ungdommene. I etterkant har det imidlertid skjedd flere viktige justeringer både i henhold til organiseringen rundt fagteamet og ved at helsestasjonen har fått nye og bedre lokaler. Begge deler er i tråd med de anbefalinger som den gang ble gitt. I den andre evalueringrunden ble det igangsatt en spørreundersøkelse blant ungdomsskoleelevene om deres bruk og vurderinger av Ungdomshelsestasjonen. Selv om bare en liten del av informantene hadde oppsøkt helsestasjonen på dette tidspunktet og derfor vanskelig kunne uttale seg om den rent konkret, var både disse og resten av ungdommene positive til Ungdomshelsestasjonen. Undersøkelsen avdekket også at det fantes en relativ stor potensiell brukergruppe, idet en fjerdedel av informantene mente at de ville komme til å oppsøke helsestasjonene, mens halvparten av dem var mer usikre. Med en ytterligere markedsføring, særlig via skolen, og ved en enda bedre tilrettelegging med blant annet forbedrede transportmuligheter og åpningstider, vil sannsynligvis flere av ungdommene i kommunen oppsøke helsestasjonen. Dermed vil også flere av målsettingene for helsestasjonen på sikt kunne bli oppfylt.

Som nevnt tidligere, ble opplæringen i relasjonskompetanse og anerkjennende relasjoner igangsatt både i barnehagene i Ringsaker og Øvre Eiker kommune, i en skole i Ringsaker, i barnevernet i Ullensaker og i familiesentrene i Larvik kommune. Vi vil først se på hvilke resultater som er oppnådd i de enkelte kommunene for deretter å gi en sammenfatning av disse.

Selve utviklingsarbeidet i anerkjennende relasjoner i barnehagene i Ringsaker kommune var allerede fullført da evalueringen ble igangsatt. Ifølge intervjuene med de ansatte i tre av de aktuelle barnehagene hadde man allerede lyktes med å realisere flere av de målsettingene som man hadde satt seg. Utviklingsarbeidet hadde først og fremst ført til endringer i holdninger, men også langt på vei i endrede handlinger blant de ansatte. De ansatte mente også å kunne spore positive endringer blant barna, samt en voksende interesse blant foreldrene for ideene bak anerkjennende relasjoner. Det at barna ble møtt med større anerkjennelse av de ansatte, syntes, ifølge dem, også å smitte over på relasjonene barna seg imellom. For å kunne si noe mer sikkert om effektene blant barna er det imidlertid nødvendig med flere undersøkelser, særlig i form av observasjoner av barna og intervjuer med foreldrene. På den andre siden var det liten tvil om at den intensive, langvarige og til dels krevende opplæringen i anerkjennende relasjoner i regi av førsteamanuensis Berit Bae, hadde ført til endringer i holdninger, men også til endringer i handlinger hos flere av de ansatte. Evalueringen bekreftet at de oppsatte målene langt på vei var oppfylte.



Et tilsvarende vellykket opplæringsarbeid kunne vi registrere i barnehagen i Øvre Eiker kommune. Også denne opplæringen hadde vært målrettet, om enn noe mindre intensiv enn i barnehagene i Ringsaker. Siden opplæringen i denne barnehagen bare hadde pågått et års tid, kan vi her bare snakke om foreløpige resultater. Så langt var imidlertid tilbakemeldingene fra de ansatte positive. Også de snakket i første rekke om en ”bevisstgjøring” blant i ansatte, men også om begynnende endringer av praksis. På sikt er derfor forventningene store til at også denne barnehagen vil nå sine målsettinger. Når vi sammenligner opplæringen i relasjonskompetanse i barnehagene i de to kommunene, Ringsaker og Øvre Eiker, kan det synes som om barnehagene med sin tette struktur og begrensede antall ansatte er overkommelige enheter for å drive et effektivt kompetanseutviklingsarbeid.

I Ringsaker kommune ble det i den andre evalueringsfasen fokusert på opplæringen i relasjonskompetanse ved en av de største skolene i kommunen. Også her har opplæringen bare pågått et års tid, slik at resultatene må sies å være foreløpige. Motivasjonen var stor blant lærerne som syntes at relasjonskompetanse var et nyttig verktøy i arbeidet med elevene, og som fremhevet fordelene ved at alle ansatte var sammen om en felles opplæring. Også her registrerte de ansatte endringer i form av økt bevissthet og mer anerkjennende holdninger overfor elevene, mens de var mer forsiktige med å trekke frem endringer i sin pedagogiske praksis. De understreket at de trengte mer tid til trening på konkrete cases, før opplæringen kunne utkrystalliseres i endret praksis. Imidlertid mente de at bruken av relasjonskompetanse i arbeidet med den nye pedagogiske plattformen i kommunen hadde vært vellykket. En viktig sideeffekt av opplæringsarbeidet var et bedre sammensveiset kollegium, noe som ble sett på som positivt, særlig siden skolen stod overfor store utfordringer i form av flytting og sammenslåing av skoler. Samtidig var det en viss bekymring for at flytteprosessen ville forsinke eller stoppe den videre opplæringen i relasjonskompetanse.

I Ullensaker kommune var også fokuset i den andre evalueringsfasen på opplæringen i relasjonskompetanse, som i dette tilfellet omfattet barnevernet. Heller ikke her hadde opplæringen pågått lenge, særlig på grunn av et lengre opphold det siste året, slik at resultatene også her må sies å være foreløpige. De ansatte i barnevernet understreket imidlertid at relasjonskompetanse ikke var noe nytt for dem, og at det var i tråd med mye av det som hadde inngått i deres utdanning. Allikevel så flere av dem på opplæringen som en viktig påminning og bevisstgjøring av viktigheten av gode og likeverdige relasjoner. De hadde begynt å bruke reflekterende team og så på det som et nyttig verktøy, samtidig som de ønsket mer tid til trening på konkrete cases. De var imidlertid usikre på om klientene så langt hadde registrert noen endringer som følge av opplæringen. På tross av pågående omrokninger i staben hadde de intensjoner om å fortsette opplæringen og håpet at klientene på sikt også ville kunne registrere endringer i deres praksis.

De fire familiesentrene i Larvik kommune var akkurat etablert, da evalueringen startet opp. Styringsgruppa hadde vært i funksjon et halvt års tid, og den hadde alt oppnådd en av sine målsettinger som var opprettelsen av de fire familierådene. Allikevel stod styringsgruppa overfor mange utfordringer, som å få til en tverrfaglig sammensveising av familierådene, en etablering av gode lokaler for familiesentrene, samt å skape bedre relasjoner mellom styringsgruppa og familierådene. I den andre evalueringsrunden var sistnevnte problem blitt løst ved faste møter mellom familierådslederne og styringsgruppa. Problemet med å finne egnede lokaler var bare løst for et av familiesentrene, mens jakten på gode lokaler for de andre familiesentrene fortsatte. Underveis hadde styringsgruppa inngått en avtale om opplæring i relasjonskompetanse med Kempler-instituttet i Danmark, og dette ble fokus for den andre evalueringsfasen. Denne kompetanseutviklingen som var et stort faglig og

økonomisk løft for kommunen, har, i følge de ansatte, gitt god uttelling, særlig i form av et godt fungerende tverrfaglig samarbeid i familierådene. Selv om de ansattes tilbakemeldinger er gode, vet vi lite om hva brukerne mener om etableringen av familierådene. Sett under ett har styringsgruppa og de etablerte familierådene nådd flere av målsettingene sine, allikevel gjenstår det en del arbeid, bl.a. med å få de samarbeidende enhetene til å støtte opp om og inngå som en del av familiesentrene, slik som for eksempel skolene.

Sett under ett, kan det se ut til at utviklingsarbeidet i relasjonskompetanse har lyktes best i mindre enheter, slik som i barnehagene i Ringsaker og Øvre Eiker kommuner, samt i familierådene i Larvik kommune. Barnehagene og familierådene med sin tette struktur og begrensede antall ansatte synes å være mer overkommelige enheter til å drive endringsarbeid i enn for eksempel store skoler. Barnevernet i Ullensaker kommune var en tilsvarende liten enhet, men opplevde problemer, først og fremst på grunn av utskiftninger og omrokninger i staben. I motsetning til disse er større organisatoriske enheter, slik som skolen i Ringsaker, en langt mer krevende enhet for å gjennomføre en kompetanseopplæring for alle ansatte. For øvrig gjelder mange av de hemmende og fremmende faktorene som er nevnt tidligere, også for det kompetanseutviklende arbeidet.

Alle de seks kommunene hadde på ulikt vis hatt utbytte av å være med i nettverket for oppvekstkommuner under ledelse av prosjektkoordinator Bjørn. O. Larssen, både som en inspirasjonskilde, et forum for erfaringsutveksling og som et påtrykk for å holde fokus på oppvekstarbeidet. For det første så de på nettverket som en møteplass hvor de kunne hente inspirasjon til egne tiltak og egen kommune. Det at andre kommuner presenterte sine tiltak og tanker gav innspill og nye ideer til eget arbeid på oppvekstområdet. Dette gjaldt for eksempel arbeidet med familiesentrene i Larvik, samt det verdiarbeidet som var gjort i Øvre Eiker både i kommunen generelt og på oppvekstfeltet spesielt. For det andre var nettverket en verdifull plass for å utveksle erfaringer og diskutere ulike typer utfordringer. Dette foregikk både formelt i plenum, men like mye uformelt i ulike sosiale sammenhenger. For det tredje betydde deltakelsen i nettverket at kommunen måtte anstrenge seg noe mer for å henge med og fullføre det treårige nettverksarbeidet de hadde blitt med på. Deltakelsen i nettverket virket med andre ord både inspirerende og forpliktende. Selv om det ikke har lyktes like godt for alle kommunene gjennom hele perioden, har både nettverket som sådan og kommunene hver for seg utført et verdifullt arbeid med å vise hvordan man bedre kan satse oppvekstarbeidet i kommunene.

## **9.4 Framtidige utfordringer**

Uansett hvor langt tiltakene er kommet, og hvilke resultater de så langt har oppnådd, står de alle overfor større eller mindre utfordringer. Det gjelder både de som har spesielle utfordringer, slik som tiltakene i Ullensaker og Ringsaker kommuner, samt i Eidskog, Rygge og Larvik kommuner, og de tiltakene som er knyttet til opplæringen i relasjonskompetanse i barnehager, skole, barnevern og familiesentre i henholdsvis Ringsaker, Ullensaker, Øvre Eiker og Larvik kommuner.

I den første gruppa følte flere av enhetene i kommunene som hadde jobbet mot en felles målsetting, et behov for å danne et nettverk til gjensidig støtte og oppfølging av tiltakene. I Ullensaker kommune forelå det for eksempel et ønske om å etablere et nettverk mellom alle de tolv ressursteamene i kommunen, hvor felles erfaringer og problemer kunne diskuteres. I Ringsaker kommune ble det også ytret et ønske om et nettverk mellom de barnehagene som

hadde fullført utviklingsarbeidet i anerkjennende relasjoner, slik at de kunne vedlikeholde kunnskapen og diskutere en mulig videreføring av arbeidet. I Eidskog kommune lå utfordringene ikke så mye i målsettingene som å nå ut til hele målgruppen. Rent konkret betydde det å inkludere innvandrerungdom og funksjonshemmet ungdom i aktivitetene i Ungdommens Hus. Det samme gjaldt til en viss grad ungdomshelsestasjonen i Rygge kommune hvor spørreundersøkelsen viste at utfordringene fremover, både er å nå ut til hele målgruppen, dvs. både gutter og jenter, samt yngre og eldre ungdommer, men også å utvide tilbudet til å omfatte mer enn prevensjon og informasjon om kjønnsykdommer.

Også den andre gruppa som omfattet opplæring i relasjonskompetanse i henholdsvis Ullensaker, Ringsaker, Øvre Eiker og Larvik kommuner, har sine spesielle utfordringer. Disse gjelder først og fremst spørsmålet om hvordan de kan vedlikeholde og videreutvikle den kunnskapen som allerede er ervervet. De fleste av enhetene som var med på opplæringen, var innforstått med at en reell integrering av kunnskapen ville ta lang tid, og de hadde derfor lagt planer for en flerårig innsats, slik som for eksempel barnehagen i Øvre Eiker kommune. Men flere av de andre enhetene hadde problemer med å finne tid både på kort og lang sikt til trening og videreutvikling av relasjonskompetansen. Dette gjaldt for eksempel både skolen i Ringsaker kommune og barnevernet i Ullensaker kommune. Hvordan prioritere å rydde tid til refleksjon over egen praksis? Hvor mye tid burde avsettes til dette? Dette var noen av de spørsmålene som de ansatte trakk frem. Behovet for mer praktisering av kunnskapen var tilstede i alle enhetene. De ansatte ønsket ikke nødvendigvis flere seminarer, men heller interne årlige samlinger, samt mer veiledning over et lengre tidsrom. De innså med andre ord at de måtte jobbe langsiktig for å få tankegangen og verktøyene under huden. Den andre utfordringen for denne gruppen var innslusing av vikarer og nyansatte i ideene og praktiseringen av relasjonskompetanse. Ved evalueringens avslutning var det få av enhetene som hadde et opplegg for dette, men det ble ytret ønsker om at dette måtte taes opp. Det gjaldt både et opplæringsopplegg for disse gruppene og en ansvarsfordeling for opplæringen. Dette var særlig aktuelt i skolen i Ringsaker som stod foran en større flytteprosess og en mulig sammenslåing med andre skoler, men gjaldt også de andre enhetene i de andre kommunene.

Som vi har sett, har mange av tiltakene i de seks kommunene oppnådd flere av de målsettingene som de hadde satt seg. Samtidig står alle overfor større eller mindre utfordringer i tida framover, fordi gode tiltak krever, langvarig innsats. På bakgrunn av den innsatsviljen kommunene har vist, og forutsatt at de nødvendige prioriteringer og planlegginger blir gjort, er mulighetene store for at kommunene vil kunne løse mange av disse utfordringene innen overskuelig fremtid.



## Litteraturreferanser

Almås, R. (1990). *Evaluering på norsk*. Oslo: Universitetsforlaget.

Andersen, S. (1997). *Case-studier og generalisering*. Bergen: Fagbokforlaget.

Bae, B. (1996). *Det interessante i det alminnelige. En artikkelsamling*. Oslo: Pedagogisk Forum.

Bae, B. (udatert). Diverse forelesningsnotater og skriv.

Borgen barnehage (2002-2003). *Årsplan 2002- 2003*.

Borge, A. I. (1996). *Forebyggende arbeid i skolen- en pedagogisk utfordring*. Oslo: Kommuneforlaget.

Fosse, E. (1998). *Tverrsektorielle utfordringer i helsefremmende arbeid blant barn og unge: organisering av Aksjonsprogrammet for barn og unge på fylkesnivå*. HEMIL- rapport nr1-1998. Bergen: HEMIL - senteret.

Glavin, K. og B. Erdal (2000). *Tverrfaglig samarbeid i praksis: til beste for barn og unge i kommune- Norge*. Oslo: Kommuneforlaget.

Hempa barnehage (2000/2002). *"Hvor ble det av de vanskelige barna eller var det de voksne? Et prosjekt om kvalitet i relasjonsprosesser*.

Juul, J. (1996). *Ditt kompetente barn*. Pedagogisk Forum, Oslo.

Juul, J. og H. Jensen (2003). *Fra lydighet til ansvarlighet. Pedagogisk relasjonskompetanse*. Pedagogisk Forum, Oslo.

Kårtorp barnehage (1999/2000). *Utviklingsarbeid ved Kårtorp barnehage*.

Schibbye, A-L. Løvlie (2002). *En dialektisk relasjonsforståelse i psykoterapi med individ, par og familie*. Oslo: Universitetsforlaget.

Patton, M.Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Beverly Hills: Sage.

Rønningen, G.E. og B. Hauger (1999). *Medvirkning fra barn og unge i helsefremmende og forebyggende arbeid: ressurstilnærming og metode*. HENÆR- rapport 12/1999. Tønsberg: Høgskolen i Vestfold.

Sosial- og helsedepartementet, NOU 1991:10 *"Flere gode leveår for alle"*.

Sosial- og helsedepartementet, St. meld. nr. 37 (1992-93) *"Utfordringer i helsefremmende og forebyggende arbeid"*.

Sosial- og helsedepartementet, St. meld. nr. 25, (1996-97) *"Åpenhet og helhet - Om psykiske lidelser og tjenestetilbudene"*.

Sosial- og helsedepartementet, St. prp. nr. 63 (1997-98) ”*Om opptrappingsplanen for psykisk helse 1999-2006*”.

Sosial- og helsedepartementet, NOU 1998:18 ”*Det er bruk for alle – Styrking av folkehelsearbeidet i kommunene*”.

Sosial- og helsedepartementet, *Samlet plan for utviklingsprosjekter innen det sykdomsforebyggende og helsefremmende arbeid (1989- 94)*, Oslo: Helsedirektoratet.

Sosial- og helsedepartementet, ”*Faktarapport om årsaker til psykiske plager og lidelser (2000)*”.

Sundelin, C. (1994). Growing up in Uppsala i *Acta Paediatrica*, Vol. 83, June 1994.

Vislie, A. (1989). *Ideal og virkelighet ved evaluering av forsøk*. NIBR- notat 1989:13. Oslo: Norsk Institutt for by- og regionsforskning.

**Gla'oppvekst for barn og unge i kommunene.  
En evaluering av tiltak i seks oppvekstkommuner**

Norsk nettverk av oppvekstkommuner har bestått av seks kommuner som i perioden 2001-2004, har igangsatt ulike tiltak på oppvekstområdet. Denne evalueringa viser at resultatoppnåelsen har vært særlig god mht. det andre delmålet om ”å styrke ressursene i det sosiale nettverket som omgir barnet”, hvor flere av de som jobber med barn og unge i kommunene har fått en intensiv opplæring i relasjonskompetanse. Noen av faktorene som har fremmet gjennomføringen av tiltakene, har vært et stabilt og entusiastisk lederskap, samt deltakere som har opplevd tiltakene som relevante og nyttige. Motsatt har mangel på tid og lav prioritering, samt manglende langsiktig planlegging virket hemmende på framdriften. Det samme har ytre faktorer som omorganisering, flytting og sammenslåing av enheter. Utfordringene framover er særlig knyttet til hvordan kommunene kan vedlikeholde og videreutvikle kunnskapen i relasjonskompetanse, opprettholde aktivitetene i de øvrige tiltakene, samt arbeide for å nå ut til alle målgruppene.

**ØF-Rapport nr. 03/2005  
ISBN nr.: 82-7356-557-2**