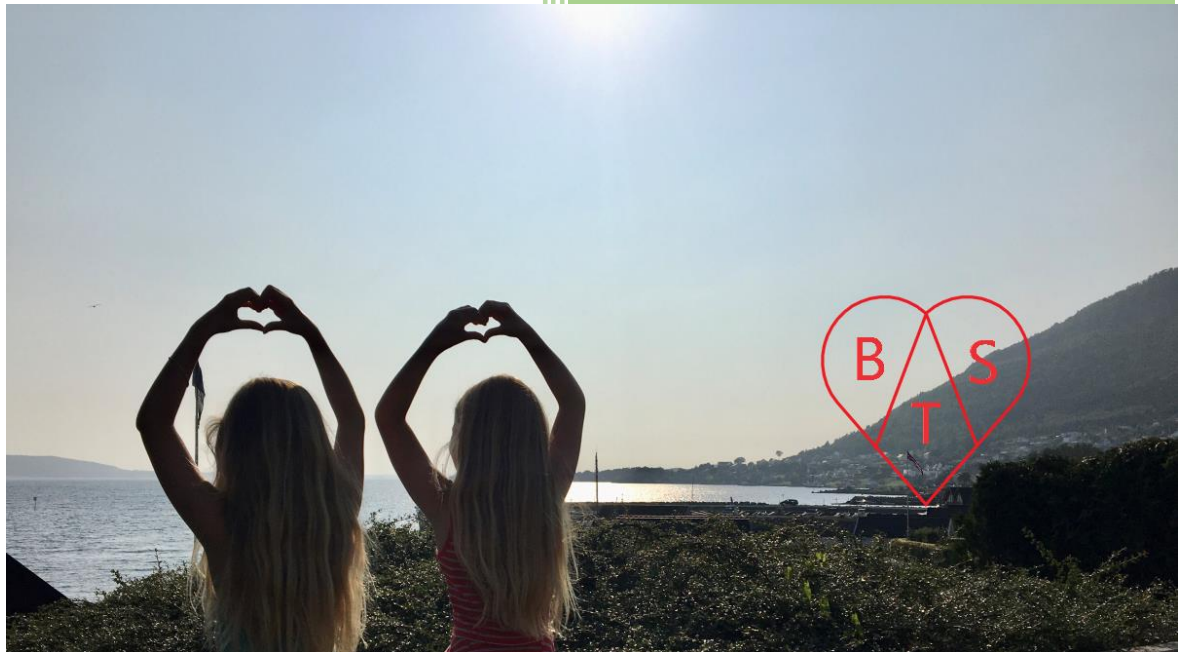


BTS

Implementeringsplan



Heidi Heimlund-Lahn
Strand kommune
BTS

Innhold

Innledning.....	2
BTS-modellen, Bedre tverrfaglig samhandling.....	2
Organisering av BTS-prosjektet	3
Kort om gjennomføringen av BTS-prosjektet – utviklingen av en samhandlingsmodell	4
Implementering - teoretisk rammeverk.....	5
Hva vil vi? Kjernekomponenter i BTS-modellen	6
Dosering	7
Hvor skal vi? Hvem er målgruppen – destinasjonen?	7
Hva gjør vi, og hvordan gjør vi det? Implementeringsdrivere.....	8
Informere og involvere brukere, ansatte og ledere	8
Pilotere	8
Opplæring og kompetanse	9
Oppstartkonferanse – BTS kick-off: mars 2022.....	9
BTS-nettverk	10
Årlig oppvekstseminar i Strand kommune	10
Felles planleggingsdag for barnehage og skole høsten 2022.....	11
Ressursteam barnehage	11
Opplæringsmateriell.....	12
System for tilbakemelding.....	12
Vedlikehold og fokus på BTS-modellen	12
Opplæring av nyansatte	12
Når gjør vi det? Tidshorisont og milepæler i implementeringsarbeidet.....	13
Hvem gjør det? Ansvarsfordeling ved implementering av BTS-modellen	14
Hvordan går det? Evaluering underveis	15
Videre satsingsområder og plan for videreføring etter prosjektperioden.....	15
Budsjett i forbindelse med søknad om tilskudd til implementering av modellen	16
Referanser	17

Innledning

En viktig forutsetning for å unngå utenforskap, er at tjenester i ulike sektorer samarbeider for å hjelpe barn som har sammensatte behov.

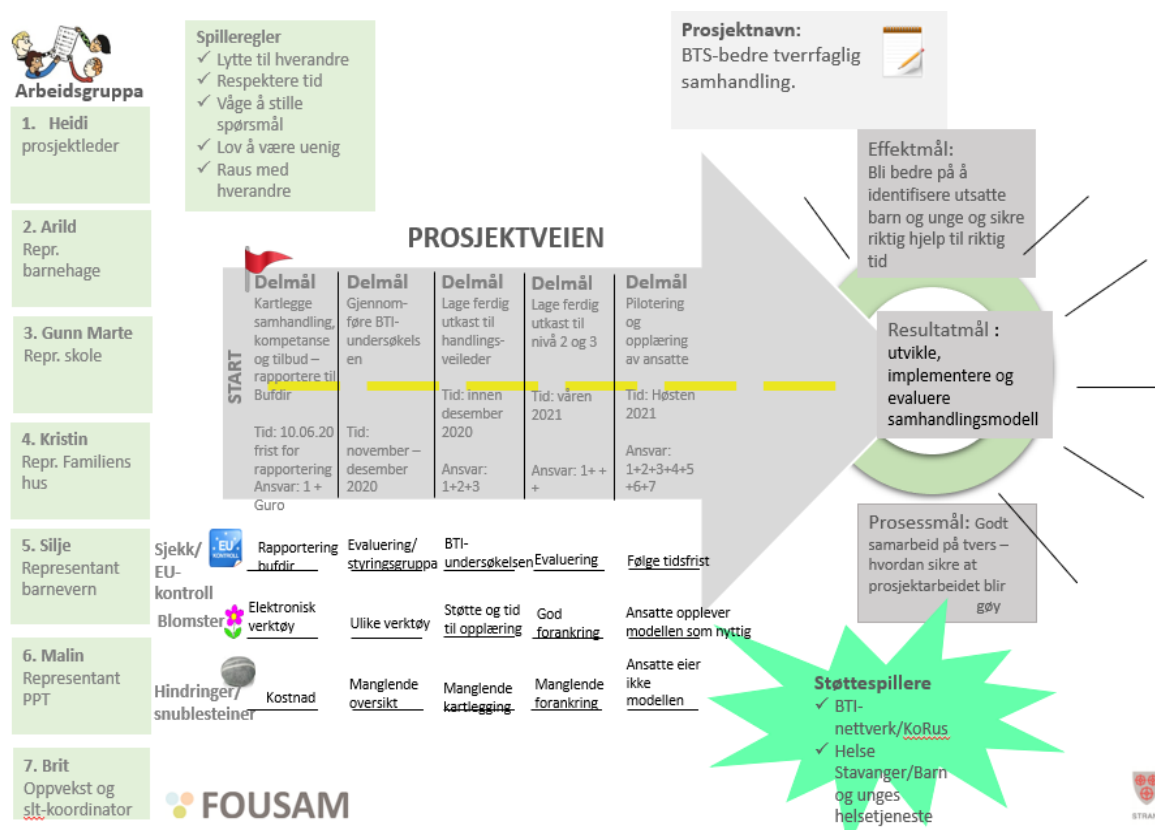
Sitat hentet fra Barneombudet.no

BTS-modellen, Bedre tverrfaglig samhandling

- en samhandlingsmodell for Strand kommunes arbeid med utsatte barn og unge

Målet med BTS- prosjektet er at Strand kommune skal bli bedre på å identifisere utsatte barn og unge og sikre riktig hjelp til riktig tid. Dette skal vi bli bedre på gjennom å utvikle og implementere en samhandlingsmodell som viser hvordan vi arbeider med barn og unge i Strand. Prosjektperioden der samhandlingsmodellen utarbeides og utvikles går fra desember 2019 til desember 2021. I 2022 starter implementeringsfasen. Forsikring viser at implementeringsfasen kan vare i minst 3-5 år.

Under vises en illustrasjon av gjennomføringen av prosjektet med effektmål, resultatmål, delmål, medlemmer i arbeidsgruppa, evalueringspunkter/sjekkpunkter, blomster/suksessfaktorer og snublesteiner/risikofaktorer:



Målgruppen for prosjektarbeidet er utsatte barn og unge. Vi har valgt å ta utgangspunkt i 0-24 samarbeidets definisjon på utsatte barn og unge i vårt arbeid:

«barn og unge med risiko for å utvikle problemer som kan lede til mangelfull grunnopplæring, med påfølgende utfordringer knyttet til utdanning, arbeid og helse, og som står i fare for fremtidig marginalisering.»

hjelpt fra flere tjenester både kommunale og andre samtidig. På bakgrunn av dette henvendte vi oss til ungdommer/unge voksne i kontakt med NAV og/eller barneverntjenesten og ba de fortelle sin historie anonymt og komme med innspill til hva som kan bli bedre. Videre ønsket vi også foresattes erfaringer og innspill til hva som kan gjøres bedre, her ble foresatte kontaktet via Familiens hus, PPT og Barneverntjenesten. Til sammen fikk vi inn totalt 14 anonymiserte historier som gir oss innblikk i hva som fungerer godt i våre tjenester til barn og unge og på hvilke områder vi bør videreutvikle oss. Det må også nevnes at brukermedvirkning er et sentralt moment i BTS-modellen på alle nivå.

Kort om gjennomføringen av BTS-prosjektet – utviklingen av en samhandlingsmodell

Prosjektet startet med at det ble søkt om tilskuddsmidler til arbeid med systematisk identifikasjon og oppfølging av utsatte barn og unge i 2019. Strand kommune fikk i desember samme år innvilget 1 mill. kroner til arbeid med å utvikle en samhandlingsmodell som skal sikre systematisk identifikasjon og oppfølging av barn og unge. Bakgrunnen for søknaden var blant annet å få muligheten til å forbedre eksisterende samarbeid i kommunen på tvers av de ulike instansene og fagmiljøene og bli bedre på å koordinere tilbudene som kommunen gir til barn og unge.

Første prosjektperiode bestod av en innledende kartlegging av samhandling, kompetanse og tilbud til barn og unge i Strand kommune. Denne viste at kommunen har mange samhandlingsarenaer, samtidig som vi likevel har utfordringer med god og effektiv samhandling og flere instanser er usikre på rollen til andre samarbeidspartnere. På bakgrunn av dette ønsket vi å kartlegge grundigere situasjonen ved hjelp av BTI-undersøkelsen¹. Undersøkelsen viste at Strand har mange gode interne ressurser deriblant PPT, barneverntjenesten og familiens hus. Videre kommer det fram at NAV er en kapasitet knyttet til temaet økonomiske levekårsutfordringer. Noen områder der vi har behov for felles kompetanseheving står også tydelig fram:

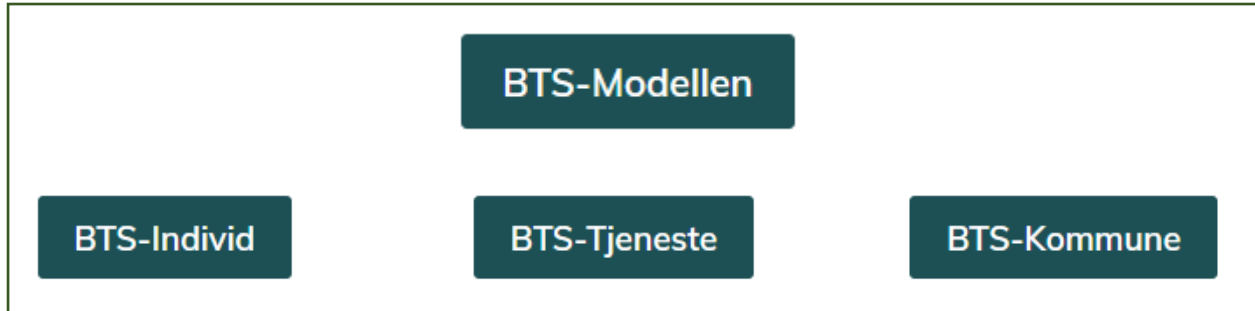
1. Barn som pårørende: Foresatte med utfordringer (rus, psykiatri, levekår) og oppdagelse av barna deres: Øke handlingskompetansen på identifikasjon av barn som pårørende
2. Ansatte svarte at det var mer utfordrende å samtale/samhandle med foresatte enn barn. Behov for å øke handlingskompetanse ift. å samtale med foresatte.

Mye av dette er BTS-modellen og BTI-veilederen et svar på, samtidig ser vi for oss et behov for ytterligere kompetanseheving knyttet til de ovenfor nevnte handlingskompetansene. Se mer om dette under kjernekomponenter.

Utarbeidelsen av samhandlingsmodellen har først og fremst foregått i arbeidsgruppa med styringsgruppa som vedtaksmyndighet². Høsten 2020 brukte arbeidsgruppa på å utvikle et førsteutkast til BTI-veileder. BTS-modellens to andre nivåer, henholdsvis kommunenivå og tjenestenivå ble arbeidet med våren 2021, og i juni 2021 ble første versjon av BTS-modell med tilhørende veileder vedtatt av styringsgruppa og publisert på [kommunens hjemmeside](#).

¹ BTI-undersøkelsen er en undersøkelse der ansatte som jobber direkte eller indirekte med barn og unge selvrappporterer om egen kunnskap og erfaring knyttet til arbeidet med å oppdage, følge opp og samarbeide omkring barn og unge som trenger vår hjelp. BTI-undersøkelsen tar for seg følgende temaene om barn og unge: kunnskap, identifisering, samtale, bekymring, barn som pårørende, samarbeid, samhandling, rutiner, barrierer, involvering av barn og foreldre og implementering. Det er ansattes egenvurdering av kunnskap og erfaring på områdene.

² Parallelt med utarbeidelse av modellen drev prosjektleder forankringsarbeid. Se mer om dette i avsnittet [Informere og involvere brukere, ansatte og ledere](#).



Arbeidsgruppa har fra starten av vært opptatt av å sikre god forankring blant de ansatte i Strand kommune. Prosjektleder brukte mye tid i første fase av prosjektet på å informere både øverste administrativ ledelse, politikere, virksomhetsledere og hovedtillitsvalgte. I tillegg laget vi en informasjonsfilm til ansatte. Et annet grep som vi gjorde i den forbindelse og som vi ser på som vellykket, var å invitere utvalgte ansatte til workshop i BTI-veilederen mars 2021. På denne workshopen, som vi på grunn av pandemien måtte gjennomføre digitalt, ble over 30 ansatte fra kommunalomsrådene opplært, levekår og omsorg invitert til å bruke førsteutkastet til BTI-veilederen til å løse case ved I-G-P-metoden³. Vi fikk mange gode innspill gjennom denne workshopen, både knyttet til hvordan gjøre BTI-veilederen bedre for de ansatte og mer tilpasset vår kommune og relevante innspill til BTS-modellen som helhet.

Høsten 2021 har vi startet opp implementeringsfasen i prosjektet ved at vi ønsker å teste ut samhandlingsmodellen grundig gjennom pilotering i 3 virksomheter før planen er å rulle ut BTS-modellen til alle som arbeider direkte eller indirekte med barn og unge i Strand våren 2022. Dette er en plan for hvordan vi skal gjøre nettopp dette.

Implementering - teoretisk rammeverk

Nå som første versjon av BTS-modellen er publisert på kommunens hjemmeside skal kommunen gi ansatte og ledere opplæring i modellen, og implementere verktøy og rutiner som vi finner i modellen. En forutsetning for at kommunen skal lykkes med implementering er at det er gjort et grundig arbeid i de tidligere fasene av prosjektet beskrevet over med tanke på forankring, organisering av prosjektet, kartlegging og utarbeidelse av samhandlingsmodellen.

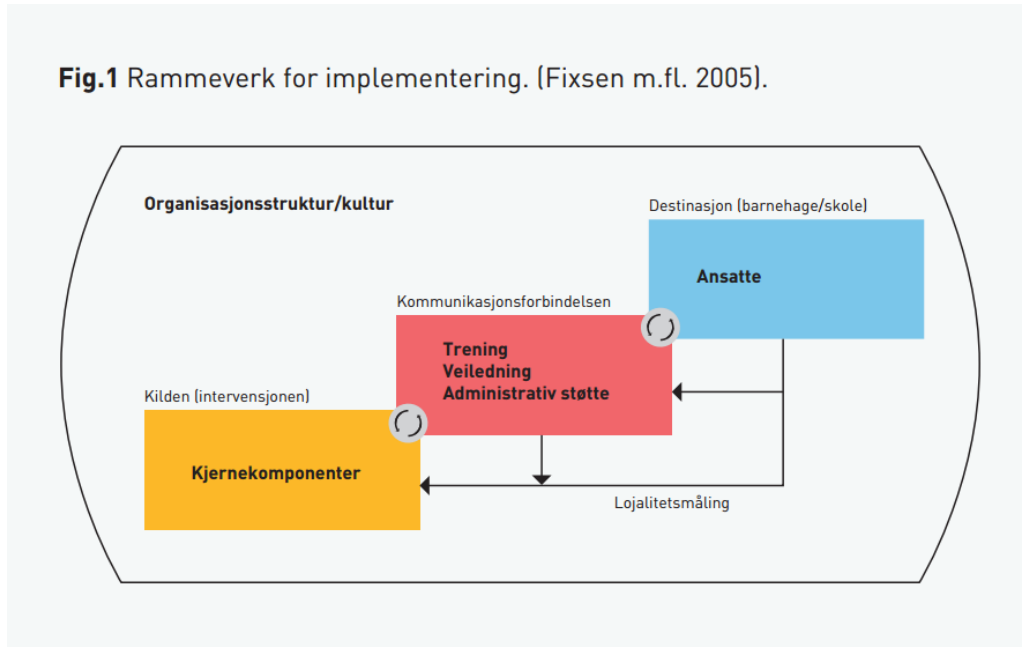
Dette dokumentet er en plan for implementeringsfasen i BTS-prosjektet. Implementering er fasen når ideene, i dette tilfellet BTS-modellen, skal settes ut i live og anvendes i praksisfeltet⁴. Pål Roland understreker i mange av sine foredrag viktigheten av å ha en implementeringsplan med høy kvalitet. Han viser videre til begrepet kjernekomponenter som er hovedelementene i endringen du vil gjøre i organisasjonen. Roland understreker viktigheten av å starte med en kjernekomponent om gangen og lære opp de ansatte i denne. I opplæringen er det fokus på trening og veiledning og vi må ha klart for oss destinasjonen, hvem er det vi skal nå ut til. Det er videre sentralt å ha med ledelsen på laget, kommunedirektør, kommunalsjefer og virksomhetsledere, for å sikre en vellykket implementering. Lojalitet er et annet begrep i dette rammeverket som beskriver i hvilken grad de ansatte går inn i satsingen med entusiasme og gjennomfører det vi har blitt enige om. Høy lojalitet blant de ansatte

³ I-G-P-metoden er en læringsmetodikk som innebærer at hver enkelt (I=individet) jobber med en problemstilling/tema alene, deretter møtes deltakerne i grupper (G=grupper) og diskuterer temaet før man til slutt oppsummerer i plenum (P=plenum).

⁴ <https://laringsmiljosenteret.uis.no/barnehage/organisasjonsutvikling/implementering/hva-er-implementering-article116132-21316.html>

gir god implementeringskvalitet⁵. Denne implementeringsplanen er utarbeidet med utgangspunkt i Rolands ovennevnte tenkning rundt implementering som igjen bygger på blant annet Fixsens modell som vist i illustrasjonen⁶.

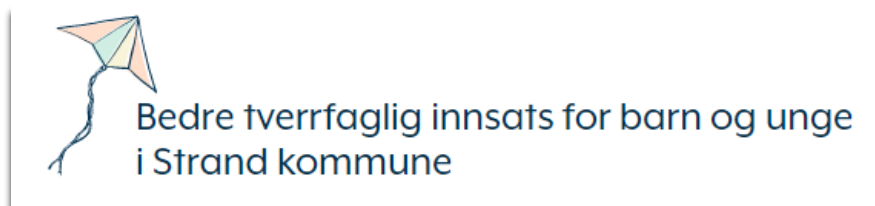
Fig.1 Rammeverk for implementering. (Fixsen m.fl. 2005).



Oppsummert beskriver implementeringsplanen hva som er kjernekomponentene i BTS-modellen, implementeringsdrivere (trening, veiledning osv.), hvem som skal læres opp i modellen (destinasjonen), ansvarsfordeling i implementeringsfasen og evaluering av modellen.

Hva vil vi? Kjernekomponenter i BTS-modellen

Hovedinnholdet i det vi skal implementere er kjernekomponentene. Den overordnede kjernekomponenten i dette tilfellet er hele BTS-modellen, inkludert alle 3 nivå og med hovedvekt på BTI-veilederen. Dersom vi bryter ned BTS-modellen til mindre deler og tydelige underpunkter er vi enige om følgende kjernekomponenter/underpunkter i BTS-modellen:



1. Rutiner som viser hvordan vi går fra bekymring/uro for et barn til handling: BTI-veilederen

⁵ Fixsens teori gjengitt av Pål Roland i foredrag 21.09.21 på Udirs oppstartskonferanse om kompetanseløftet i spesialpedagogikk og inkluderende praksis.

⁶ Illustrasjonen er hentet fra

<https://laringsmiljosenteret.uis.no/barnehage/organisasjonsutvikling/implementering/hva-er-implementering-article116132-21316.html>

2. Handlingskompetanse⁷ knyttet til samhandling på alle 3 nivåer, kommune, tjeneste og individnivå. I *Meld. St 6 Tett på – tidlig innsats og inkluderende felleskap i barnehage, skole og SFO*, står det følgende som kan beskrive god samhandlingskompetanse:

Godt tverrfaglig samarbeid handler om at ulike fagmiljøer arbeider sammen og ser tilbudene til barn og unge i sammenheng. De ansatte i tjenestene må snakke godt sammen. Barnas behov må være utgangspunktet for samarbeidet. Kommuneledelsen har en sentral rolle i arbeidet med å skape en kultur for samarbeid og felles engasjement for barns utvikling i hele kommunen som organisasjon.

3. Observasjon/opdagelse – hvordan oppdage utsatte barn og unge (handlingskompetanse knyttet til dette)
4. Undringssamtale – hvordan ta opp uro med både barn og foresatte (handlingskompetanse)
5. Barn som pårørende – rutine for identifikasjon og handlingskompetanse knyttet til hvordan identifisere og følge opp barn som pårørende.

Disse kjernekomponentene er valgt blant annet med bakgrunn i nasjonale føringer som kompetanseløftet og oppvekstreformen som begge legger vekt på kommunens ansvar for å bygge det kompetente laget rundt barnet. I tillegg er kjernekomponentene valgt ut ifra hva resultatene fra BTI-undersøkelsen som Strand kommune gjennomførte i desember 2020 viste. I denne undersøkelsen kommer det som nevnt fram at ansatte som arbeider direkte eller indirekte med barn og unge i Strand opplever seg mer usikre i møte med og samtale med foresatte enn med barn, videre kom det fram at barn som pårørende til foresatte med levekårsutfordringer og eller psykiske utfordringer er et område som kommunen som helhet trenger mer kompetanse på. Brukerhistoriene vi har samlet inn viser også at flere har opplevd at det er en nøkkelperson eller ildsjel i kommunens tjenesteapparat som har utgjort forskjellen. Vi ønsker at det i fremtiden skal være laget rundt barnet som utgjør forskjellen og ikke ildsjelen eller nøkkelpersonen. I tillegg er tanken bak BTI-veilederen at vi skal sikre alle barn lik oppfølging. Personen eller tjenesteyteren barnet/ungdommen/den foresatte møter på skal ikke være avgjørende for hvilken hjelp vedkommende får eller om vedkommende i det hele tatt får hjelp. BTS-modellen med tilhørende BTI-veileder skal sikre at alle barn får riktig hjelp til riktig tid etter samme rutine, uavhengig av hvem som hjelper dem i kommunens tjenesteapparat.

Dosering

Dosering handler om hvor mye nytt de ansatte skal bli eksponert for. I første implementeringsfase starter vi med grunnopplæring i BTS-modell og BTI-veileder. Deretter blir det viktig å se på områdene der vi trenger kompetanseheving (samhandlingskompetanse, observasjon/opdagelse, undringssamtale og barn som pårørende). Da vil vi ta for oss et tema om gangen. Vi har også mål om å på sikt utarbeide en felles kompetansehevingsplan for ansatte i kommunalområdene opplæring og levekår med utgangspunkt i de nevnte områdene, se mer under [Videre satsingsområder og plan for videreføring etter prosjektperioden](#).

Hvor skal vi? Hvem er målgruppen – destinasjonen?

Ansatte som arbeider med barn og unge, med andre ord ansatte som gir tjenester til barn/unge og foresatte.

⁷ Handlingskompetanse kan defineres på følgende måte: «De kunnskaper, ferdigheter og holdninger som er nødvendige for å løse problemer eller oppgaver» (NOU 1991:4).

Hva gjør vi, og hvordan gjør vi det? Implementeringsdrivere

Hvem bidrar med hva i implementeringsfasen, hvor starter vi og hvordan holder vi tak i de ulike områdene.

Informere og involvere brukere, ansatte og ledere

Informasjon og involvering av ansatte og brukere har vært viktig i hele prosjektfasen. Første del av prosjektfasen ble brukt til å gi innledende informasjon til ansatte, ledere, tillitsvalgte og politikere ved at prosjektleder gjennomførte en informasjonsturne og at arbeidsgruppa og styringsgruppa laget en informasjonsfilm som ble vist til alle ansatte som arbeider direkte eller indirekte med barn og unge i Strand. Nedenfor følger en oversikt over informasjonsturneen og lenke til filmen:

1. Kommunedirektørens ledergruppe 08.06.20
2. Ordfører og varaordfører 17.08.20
3. Hovedtillitsvalgte 08.09.20
4. Levekårsutvalget (politisk) 15.09.20
5. Alle virksomhetsledere i Strand kommune 16.09.20

Lenke til informasjonsfilm: <https://youtu.be/O5JM53alB78>

Videre fikk politikerne en referatsak 08.06.21, med status for prosjektarbeidet.

Prosjektet har hatt en egen hjemmeside siden oppstart, med informasjon om hva som skjer. Og som nevnt fra juni 2021 ligger første versjon av BTS-modellen tilgjengelig på denne siden: [BTS - Bedre tverrfaglig samhandling - Strand kommune](#)

Når vi nå skal i gang med implementeringsfasen blir det viktig å informere om prosjektet på nytt, både til kommunens ansatte, men også til innbyggerne. Vi vil derfor ta i bruk lokalavisa, lage nyhetssak på kommunens hjemmeside og lage en ny informasjonsfilm.

Pilotere

Hovedmålet med å gjennomføre en pilotering er å prøve ut BTS-modellen i begrenset skala over tid for å sikre at den fungerer som den skal: avdekke feil, mangler og identifisere uforutsette utfordringer.

Piloteringsperioden er satt til følgende periode: august 2021 til februar 2022. Det er en skole en barnehage og NAV som er piloter. Skolen og barnehagen er valgt da dette er basistjenestene til barn og unge i kommunen og dermed en av de viktigste arenaene for BTS-modellen og BTI-veilederen. NAV er valgt ut med tanke på at de skal representere voksentjenestene i kommunen og fokuset skal være på barn som pårørende. Det er utpekt en BTS-kontakt i hver av pilotene som har særlig ansvar for piloteringen på sin arbeidsplass. BTS-kontaktene og prosjektleder møtes månedlig for å utveksle erfaringer og videreutvikle modellen. Det er videre tanken at pilotene også skal trekke inn brukerne og få innspill fra dem, dvs. barn/elever og foresatte i barnehagen og skolen og foresatte på NAV.

Vi har valgt å pilotere i 3 virksomheter for deretter å rulle ut til alle virksomheter som arbeider med barn og unge og deres foresatte. Tanken er å benytte pilotene i implementeringsarbeidet ut til alle ansatte som gode representanter som kan vise hvorfor dette er et endringsarbeid som alle som arbeider med barn og unge bør være med på («what is in it for me?»).

Gjennom piloteringen vil vi også kunne erfare hva som fungerte godt i innføringen av BTS-modellen på den enkelte arbeidsplass og hva som fungerte mindre godt. Disse erfaringene tar vi med oss når modellen skal implementeres i hele organisasjonen.



Opplæring og kompetanse

Neste fase er opplæringsfasen, her skal alle ansatte og alle virksomheter som arbeider direkte eller indirekte med barn og unge inkluderes.

Opplæringen vil være todelt. På den ene siden handler det om opplæring i bruk av selve BTS-modellen og på den andre siden handler det om opplæring i å utføre de konkrete oppgavene i handlingsforløpet, som observasjon, samtale med barn og foresatte, med andre ord: å utvikle/videreutvikle handlingskompetanse, jf. de nevnte kjernekomponentene.

Opplæringen vil starte med en oppstartskonferanse eller kick-off der 1-2 ansatte fra alle virksomhetene som tilbyr tjenester til barn, unge og deres foresatte inviteres. Virksomhetsleder blir bedt om å peke ut deltakere fra sin virksomhet da disse vil få rollen som BTS-kontakter som skal få grundig opplæring av prosjektleder og der igjen vil få ansvar for opplæringen i egen virksomhet ("tren treneren").

Oppstartskonferanse – BTS kick-off: mars 2022

Målgruppen for oppstartskonferansen er alle virksomheter som jobber med gravide, barn og unge, eller voksne med ansvar for barn i Strand kommune.

Skisse for program Oppstartskonferanse/BTS kick off:

Del 1 er opplæring i og introduksjon av BTS-modellen, mens del to handler mer om å øke handlingskompetansen til de ansatte på et av områdene vi har pekt ut som kjernekomponent.

Del 1: Opplæring i og introduksjon av BTS-modellen med BTI-veilederen

- Ungdom/proff fra Forandringsfabrikken som forteller sin historie knyttet til det å motta hjelp fra flere tjenester samtidig
- Hvorfor har Strand kommune valgt å utvikle en samarbeidsmodell for vårt arbeid med barn og unge? ved kommunalsjefene Guro Harboe Ur og Anne Søvold Vikanes
- BTS-modellen i Strand kommune, ved prosjektleder Heidi Heimlund-Lahn
- BTS-modellen og oppvekstreformen, ved barnevernleder Silje Iversen
- BTS-modellen og Inkluderende barnehage og skolemiljø, ved en av prosjektlederne.
- BTS-modellen og barn som pårørende ved NAV Strand
- Ekstern foredragsholder om temaet tverrfaglig samhandling
- Vi tester ut BTS-modellen ved bruk av metoden I-G-P (individ, gruppe, plenum) Fokus på trening/øving og veiledning.
 - o I: Hver enkelt gjør seg kjent i BTS-modell og BTI-veileder ved å klikke rundt på nettsiden
 - o G: Deltakerne settes sammen i tverrfaglige grupper og løser en case ved hjelp av modellen. Alle gruppene må peke ut en ordstyrer, en referent og en viddevakt.
 - o P: Gruppenes funn oppsummeres i plenum av et medlem fra gruppa. Plenumsrefleksjon rundt om og hvordan BTS-modellen vil bidra til å nå målet: gi riktig hjelp til riktig tid til utsatte barn og unge.

Del 2: Bygge handlingskompetanse. Tema: Undringssamtale – hvordan ta opp uro med både barn og foresatte

- Et faglig innlegg fra ekstern foredragsholder (Korus, NKVTS, RBUP e.l.) med tips på hvordan vi kan ta opp vanskelige tema med barn og foresatte. Hovedvekt på hvordan snakke/samhandle med foresatte da dette kom fram som et utviklingspunkt i BTI-undersøkelsen.
- Et faglig innlegg fra en internt ansatt i Strand kommune som er god på nettopp det å samhandle med foresatte
- Praktisk øving i å snakke om det vanskelige ved bruk av case.

BTS-nettverk

Som nevnt skal det pekes ut en til to BTS-kontakter på hver arbeidsplass som får delta på oppstartskonferansen og deretter vil få i oppgave å ta med seg det de lærer der tilbake til sine virksomheter. BTS-kontaktene vil få ansvar for den videre opplæringen på hver enkelt arbeidsplass. Videre skal BTS-kontaktene møtes i egne BTS-nettverk for å dele erfaringer, utfordringer og problemstillinger sammen med prosjektleder. BTS-nettverkene bør møtes minst to ganger i halvåret og ledes av prosjektleder/rådgiver opplæring og levekår. Formen på nettverkene blir etter lærende nettverk-modellen og de er spesielt viktige i implementeringsfasen. Lærende nettverk er en metode som skal bidra til å endre og videreutvikle praksis i den enkelte virksomhet. Videre er intensjonen med lærende nettverk å bygge relasjoner og legge til rette for samarbeid mellom de som er involvert gjennom å skape arenaer for refleksjoner og utveksle erfaringer⁸.

Årlig oppvekstseminar i Strand kommune

For å følge opp oppstartskonferansen ønsker vi å gjennomføre et årlig oppvekstseminar i sektoren med ulike aktuelle tema fra år til år og ulike foredragsholderne. Temaene vil mest sannsynlig de

⁸ [Lærende nettverk \(udir.no\)](http://udir.no)

første årene ta utgangspunkt i de nevnte kjernekomponentene: handlingskompetanse knyttet til tverrfaglig samhandling, observasjon/oppdagelse, undringssamtale og barn som pårørende. Foredragsholderne kan både være eksterne og interne, jf. BTI-undersøkelsen som viste at vi har mange gode interne ressurser i sektoren vår som bør benyttes bedre.

Ved å gjennomføre et årlig seminar sikrer vi å opprettholde fokus på arbeid etter BTS-modellen og ansatte som arbeider med barn og unge får en årlig anledning til å treffes på tvers av virksomheter og sektorer. Gjennom et slikt årlig seminar er målet at samarbeidet mellom tjenestene skal bli bedre ved at virksomhetene/ansatte får økt kunnskap om hvilke tiltak, ordninger og tjenester som finnes på feltet i kommunen og ved å bli kjent med hverandre på tvers av virksomhetene slik at det blir lettere å ta kontakt for samarbeid i enkeltsaker.

Et årlig oppvekstseminar blir også en arena for kompetanseutvikling for kommunens arbeid med barn og unge der nasjonale satsinger som f.eks. kompetanseløftet og oppvekstreformen kan tematiseres.

Felles planleggingsdag for barnehage og skole høsten 2022

I tillegg til en felles oppstartkonferanse og årlig oppvekstseminar ønsker vi å gi ansatte i barnehage og skole en felles planleggingsdag med fokus på BTS-modellen, BTI-veilederen og hvordan disse kan ses i sammenheng med andre satsingsområder i kommunen som oppvekstreformen, kompetanseløftet og Inkluderende barnehage og skolemiljø. Det er viktig for ansattes motivasjon å se hvordan BTS-modellen henger sammen med andre satsinger og ikke kommer «i tillegg til». Videre ønsker vi at ansatte som er nærmest på barn og unge i kommunen skal få en ekstra opplæringsdag i tillegg til opplæringen som BTS-kontaktene har ansvar for å gi i sine virksomheter.

Ressursteam barnehage

Alle skolene i Strand har etablert Oppvekstteam som har som mål å avdekke sosiale og eller faglige vansker på et tidlig stadium.

Oppvekstteamet består av representant fra skolen, PPT, barneverntjenesten, helsesykepleier og oppvekstkoordinator/SLT-koordinator. Ved ungdomsskolene er NAV og politi også representert. Gjennom utarbeidelsen av BTS-modellen har det vist seg et behov for et noe tilsvarende tverrfaglig team for barnehagene i kommunen. Vi ønsker derfor å opprette en prøveordning med



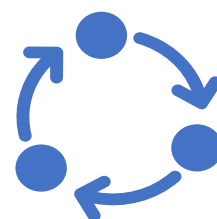
Ressursteam barnehage i løpet av 2022. Dette teamet skal være tverrfaglig sammensatt (aktuelle deltakere kan være PPT, barnehage og styrket barnehage) og ha som mål å ivareta barn med rett på spesialpedagogisk hjelp og/eller tilrettelegging for barn med nedsatt funksjonsevne, jf. barnehagelovens §§ 35 og 37. Ved å opprette dette tverrfaglige teamet forventer kommunen at barna skal få den hjelpen de har rett på så tidlig som mulig.

Opplæringsmateriell

Vi ønsker å trykke opp plakater og brosjyrer som er rettet mot kommunens ansatte der det gis kort informasjon om BTS-modellen og BTI-veilederen samt hvordan ansatte kan nyttiggjøre seg av disse i sin arbeidshverdag.

System for tilbakemelding

Arbeidet med implementering av BTS-modellen er et utviklingsarbeid og dette forutsetter tilbakemeldinger fra brukere og ansatte. BTS-modellen er videre en samhandlingsmodell som skal tilpasses vår kommune. Det skal være en levende modell som skal endre seg i takt med satsinger i kommunen. Det er viktig at vi har et system for tilbakemelding som gjør det mulig for de ansatte og lederne å evaluere bruken av modellen og gi tilbakemelding på hvordan modellen fungerer i praksis. Det vil også styrke arbeidet dersom vi får til en form for tilbakemelding fra mottakerne av tjenestene til kommunen.



Konkrete muligheter for tilbakemelding på modell og veileder er per i dag en egen tilbakemeldingsknapp på forsiden til BTI-veilederen og kontaktinformasjon til arbeidsgruppa til prosjektet på BTS-hjemmesiden. I tillegg skal vi opprette en tilbakemeldingsside på kommunens hjemmeside som ansatte og innbyggere kan bruke dersom de oppdager feil, mangler eller har andre innspill.

Vedlikehold og fokus på BTS-modellen

Utviklingsarbeid må kontinuerlig evalueres og vurderes i tråd med tilbakemeldinger fra brukere/ansatte. Hvordan skal vi sikre at BTS-modellen brukes av ansatte? Måten vi ser for oss å holde trykke oppe på BTS-modellen i organisasjonen vår er gjennom BTS-kontaktene. BTS-kontaktene som møtes i BTS-nettverkene får ansvar for å sikre at BTS-modellen blir tatt i bruk jevnlig på sine arbeidsplasser. Videre har de ansvar for å ta med faglige innsikter som de får gjennom sitt samarbeid med de andre BTS-kontaktene i BTS-nettverket tilbake til sine arbeidsplasser.

Opplæring av nyansatte

Den kontinuerlige opplæring av nyansatte blir i hovedsak BTS-kontakten på den enkelte arbeidsplass sin oppgave. Nedenfor følger en skisse til hvordan opplæringsplanen kan se ut:

1. Introduser den nyansatte for BTS-modellen: Strand kommunes rutine for arbeid med barn og unge
2. Informer om rollen som stafettholder
3. Vis/gi lenke til opplæringsfilm i BTI-veilederen (Denne vil vi legge ut på kommunens hjemmeside når den er klar)
4. Prosjektleder BTS/rådgiver opplæring og levekår følger opp BTS-kontaktene og jevnlig sjekker ut at nødvendig opplæring blir gitt. Ved behov kan prosjektleder også kobles på i opplæringsøyemed.
5. Ved flere nyansatte kan det arrangeres felles kurs av prosjektleder. Dette kan tenkes er ønskelig hver høst ved oppstart av nytt barnehage- og skoleår. Prosjektleder har ansvar for gjennomføring av felles opplæring og i tillegg til presentasjon av BTS-modellen vil det være mulighet å gå nærmere inn i temaer som hvordan oppdage utsatte barn og unge/tegn og signaler, hvordan snakke med barn/unge/foresatte, barn som pårørende og øving ved bruk av case.

Når gjør vi det? Tidshorisont og milepæler i implementeringsarbeidet

Nedenfor følger en tidsplan med konkrete milepæler og viktige datoer for implementeringsarbeidet:

Måned	Hva	Ansvar	Fullført dato
August 2021 til februar 2022	Pilotering	Prosjektleder, BTS-kontakter og virksomhetsledere ved NSO, Bekkevegen barnehage og NAV Strand	
Oktober 2021 til desember 2022	Utarbeidelse av opplæringsmateriell: brosjyrer, plakater og informasjonsfilm	Prosjektleder	
November 2021	Underveisevaluering pilotering	Prosjektleder, BTS-kontakter og virksomhetsledere ved NSO, Bekkevegen barnehage og NAV Strand	
Januar 2022	Oppstart Ressursteam barnehage	Rådgiver opplæring/virksomhetsleder Styrket barnehage, prosjektleder BTS og PPT	
Februar 2022	Sluttevaluering pilotering	Prosjektleder, BTS-kontakter og virksomhetsledere ved NSO, Bekkevegen barnehage og NAV Strand	
Mars 2022	Oppvekstseminar/kick off BTS-modellen	Prosjektleder og arbeidsgruppa	
April 2022	Evaluering av oppvekstseminaret/kick off BTS-modellen	Prosjektleder og arbeidsgruppa	
April 2022	Oppstart BTS-nettverk: Mandat og ansvar BTS-kontakter	Prosjektleder og BTS-kontakter	
Mai 2022	Underveisevaluering av tiltaket Ressursteam barnehage	Rådgiver opplæring/virksomhetsleder Styrket barnehage, prosjektleder BTS og PPT	
Mai/juni 2022	BTS-nettverk: hva har skjedd i virksomhetene siden sist: Gjort, lurt, lært. Planlegge felles fagdag for barnehage og skole.	Prosjektleder og BTS-kontakter	
August 2022	BTS – tema på felles planleggingsdag barnehage- og skole	Prosjektleder, BTS-kontakter barnehage og skoler	
Oktober/november	BTS-nettverk:	Prosjektleder og BTS-kontakter	

	<ul style="list-style-type: none"> - hva har skjedd i virksomhetene siden sist: Gjort, lurt, lært. - Evaluere felles fagdag for barnehage og skole. 		
Kontinuerlig	Opplæring av nyansatte	Prosjektleder og BTS-kontakt i gjeldende virksomhet	
Desember 2022	Evaluering Ressursteam barnehage – har teamet fungert etter hensikten? Skal vi fortsette med teamet, videreutvikle det, avslutte det?	Rådgiver opplæring/virksomhetsleder Styrket barnehage, prosjektleder BTS og PPT	
Januar 2023	Spørring ut til virksomhetene i form av Forms-skjema: overordnet tema: hvordan fungerer BTS-modellen	Prosjektleder	
Januar/februar	BTS-nettverk: <ul style="list-style-type: none"> - hva har skjedd i virksomhetene siden sist: Gjort, lurt, lært. - Evaluere BTS-nettverkene: hva skal vi fortsette med? Hva skal vi slutte med/endre? 	Prosjektleder og BTS-kontakter	
Februar 2023	Overordnet evaluering av BTS-prosjektet fra forankring til utforming av modell til implementering. Metode: Prosessevaluering med utgangspunkt i spørringen sendt ut til ansatte i januar	Prosjektleder Evalueringsrapporten drøftes i arbeidsgruppa og godkjennes av styringsgruppa	
Mars/april 2023	Oppvekstseminar – årlig: ett år etter BTS oppstart- hvor er vi? + aktuelle tema/kompetansehevingsområder Mål om også å ha tilbud tilpasset innbyggerne i kommunen på kveldstid.	Prosjektleder/rådgiver opplæring og levekår	

Hvem gjør det? Ansvarsfordeling ved implementering av BTS-modellen

Oppgaver for	Rolle	Hvordan
Kommunalsjefer	Følge opp BTS-arbeidet i sin sektor	- Inkludere BTS i relevante kommunale planer

		<ul style="list-style-type: none"> - Etterspørre fremdrift hos den enkelte virksomhetsleder
Virksomhetsledere	Sikre at egne ansatte benytter BTS-modellen i saker som handler om utsatte barn og unge og sikrer at opplæring gis	<ul style="list-style-type: none"> - Sette av tid og ressurser til opplæring - Peke ut BTS-kontakter i sin virksomhet - Ta opp BTS-arbeid på personalmøter og lignende med jevne mellomrom
BTS-kontakter	Ansvarlige for BTS-arbeidet på sin arbeidsplass: kontaktpersonen inn mot prosjektleder og de andre BTS kontaktene	<ul style="list-style-type: none"> - Bidra med kompetansepåfyll knyttet til BTS-arbeidet - Opplæring av nyansatte - Dele erfaringer og komme med innspill til hvordan videreutvikle modell, veileder og hjemmeside i BTS-nettverk - Bidra til tverretattlig kompetanseheving og felles arbeidsstruktur for kommunens arbeid med identifikasjon og oppfølging av utsatte barn og unge
Pilot-virksomhetene	Teste ut førsteversjon av BTS-modellen – være «gode eksempler»	<ul style="list-style-type: none"> - Komme med innspill til hvordan BTS-modellen kan bli bedre - Bidra på oppstartskonferansen med å dele sine erfaringer
BTS – prosjektleder	Koordinere BTS-arbeidet	<ul style="list-style-type: none"> - Søke om og rapportere på tilskudd - Følge opp behov fra involverte parter - Lede BTS-nettverkene - Delta i regionalt samarbeid med andre BTI-kommuner - Vedlikeholde og videreutvikle hjemmesiden - Overordnet ansvar for årlig oppvekstseminar - Arrangere felles opplæringsdager

Hvordan går det? Evaluering underveis

Implementeringsplanen på side 14, viser konkret når vi ser for oss at det er hensiktsmessig å stoppe opp for å evaluere og spørre oss om vi er på riktig vei.

Våren 2021 gjennomførte arbeidsgruppa, styringsgruppa og Korus Vest Stavanger et evalueringsmøte der vi gikk gjennom BTS-prosjektet så langt.

Pilotgruppa skal evaluere selve piloteringen både midtveis og til slutt.

Videre er det lagt opp til evalueringpunkter etter viktige milepæler i implementeringsplanen som oppstartskonferansen, BTS-nettverkene og det planlegges en overordnet evaluering av BTS-prosjektet fra forankring til utforming av modell til implementering i februar 2023. Metoden vi ser for oss å benytte til denne evalueringen er prosessevaluering⁹, som vektlegger vurdering/evaluering av selve gjennomføringen av prosjektet. Vi velger oss denne evalueringemetoden da det vil være for tidlig i implementeringsfasen å evaluere effekten av BTS-modellen. Resultatevaluering kan vi imidlertid kort konstatere at vi har oppnådd vårt resultatmål som var å utvikle en samhandlingsmodell.

I tillegg til å gjennomføre en overordnet prosessevaluering av BTS-prosjektet i februar 2023 vil vi i forkant av denne evalueringen sende ut en undersøkelse til ansatte som arbeider direkte eller indirekte med barn og unge der spørsmål om hvordan og hvor ofte ansatte er innom BTS-modellen, og det er behov for mer opplæring for å ta den mer i bruk o.l. vil stå sentralt.

Videre satsingsområder og plan for videreføring etter prosjektperioden

Med utgangspunkt i erfaringsdeling med andre kommuner og evaluering så langt ser vi behov for å jobbe videre med følgende tema i BTS-arbeidet vårt etter prosjektperioden:

⁹ Les mer om prosessevaluering her: [Prosessevaluering av folkehelseiltak - FHI](#)

1. Utvikle og ta i bruk/implementere digital stafettlogg
2. Fortsette arbeidet med å evaluere og videreutvikle våre samhandlingsarenaer – Vi har mange samhandlingsarenaer som i noen tilfeller er ineffektivt og ikke til det beste for barn og unge. Vi ønsker derfor å kritisk se på hvilke arenaer vi har behov for og hvilke som kan kuttes ut. I tillegg som nevnt bør vi jobbe videre med handlingskompetansen knyttet til det å samhandle på en god måte: hvordan gjennomføre gode møter, hvordan jobbe sammen for barn og unge osv.
3. Utvikle en felles kompetansehevingsplan - BTI-undersøkelsen peker på noen områder vi trenger kompetanseheving, det samme gjør brukerhistoriene. Vi har valgt å trekke disse kompetansehevingsområdene frem som kjernekomponenter i implementeringsplanen vår. Samtidig ser vi et behov for å systematisere opplæringen i en felles kompetansehevingsplan for oppvekstfeltet: Lage en plan for hvordan vi kan heve vår kompetanse som kommune på barns som pårørende, psykisk helse, snakke med/samhandle med foresatte, oppdage tidligere, samhandle bedre på tvers. Denne planen kan videreutvikles til å bli en kompetanseportal som ansatte kan bruke til oppfriskning og opplæring av nyansatte.
4. Videreutvikle hjemmesiden til samhandlingsmodellen/utvikle en hjemmeside der målgruppen er barn og unge: «Ung i Strand». Vi ønsker å nå ut med tilbudet vårt til barn og unge i Strand og ser at både hjemmeside og BTS-modell med veileder ikke først og fremst er rettet mot denne gruppen.
5. Strand kommune skal delta i utprøvingen av programmet *Familie for første gang*, som er et oppfølgingsprogram for førstegangsførelse som har behov for ekstra støtte i graviditet og i barnets to første leveår. Programmet er under utprøving i Norge, og Strand kommune har søkt og fått mulighet til å delta i perioden 2021 – 2027. *Familie for første gang* er et av tiltakene som regjeringen løfter frem som sentralt når kommunene nå skal legge til rette for barnevernsreformen og Strand kommune ser det i en sammenheng med kommunens arbeid knyttet til systematisk identifikasjon og oppfølging av utsatte barn og unge.
6. Evaluere BTS-arbeidet etter 5 år. Har vi blitt bedre på å identifisere og følge opp og samhandle? Er BTS-modellen blitt institusjonalisert/på vei til å bli det?

Budsjett i forbindelse med søknad om tilskudd til implementering av modellen

De fleste tiltakene i denne implementeringsplanen er mulig for kommunen å gjennomføre med egne midler. Tanken er at hoveddelen av prosjektleders innsats dekkes av kommunen, BTS-kontaktene og opprettelsen av Ressursteam barnehager er også tiltak som skal dekkes av kommunen selv. Det er imidlertid ønskelig med tilskuddsmidler knyttet til en del av prosjektleders stilling og til de 3 opplæringsdagene som er planlagt innenfor første implementeringsår. I tillegg søker kommunen

støtte til å utarbeide og produsere opplæringsmateriell som brosjyrer, plakater og en ny informasjonsfilm/opplæringsfilm. Vi vet at andre kommuner har utarbeidet gode opplæringsfilmer spesielt knyttet til BTI-veilederen, men da vår BTS-modell også er sentral i tillegg til BTI-veilederen, ønsker vi å utarbeide en egen opplæringsfilm som er mer relevant for arbeidet i vår kommune.

Budsjett implementering BTS-modellen		
Frikjøp av prosjektleder 30 %	kr	262 470
Eksterne foredragsholdere/opplæringsprogrammer til opplæringsdager*	kr	150 000
Leie av lokaler til opplæringsdager x 3	kr	15 000
Beverting til opplæringsdager (lunsj, kaffe, frukt)	kr	5 000
Opplæringsmateriell, informasjonsvideo, BTS-brosjyre eventuelt aktuell faglitteratur	kr	70 000
sum	kr	502 470
*Kick-off dagen, felles planleggingsdag og første oppvekstseminar 2023		

Referanser

0-24 Samarbeidet – en innsats for barn og unge. Strategi 2017-2020. Helsedirektoratet, Utdanningsdirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.

Fixsen, D. L., Naoom, S. F., Blasé, K. A., Friedman, R. M., & Wallace, F. (2005). *Implementation research: A synthesis of the literature*. Tampa, Florida: University of South Florida.
<https://nirn.fpg.unc.edu/sites/nirn.fpg.unc.edu/files/resources/NIRN-MonographFull-01-2005.pdf>

Meld.St. 6 (2019-2020). *Tett på – tidlig innsats og inkluderende felleskap i barnehage, skole og SFO*. Kunnskapsdepartementet

NOU 1991:4 [154782-nou1991-4.pdf \(regjeringen.no\)](#)

Rundskriv 19/2021. *Regelverk for tilskudd til systematisk identifikasjon og oppfølging av utsatte barn*. Tønsberg: Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet

<https://laringsmiljosenteret.uis.no/barnehage/organisasjonsutvikling/implementering/hva-er-implementering-article116132-21316.html>

<https://tidliginnsats.forebygging.no/Aktuelle-innsater/BTI/HVORDAN-fa-til-BTI-i-praksis/HVORDAN-fa-til-BTI-i-praksis/>



<https://www.fhi.no/div/forskningssentre/senter-for-evaluering-av-folkehelsetiltak/prosessevaluering/ak - FHI>