

TALENTER

FOR FRAMTIDA



ÅRSRAPPORT 2016
TALENTER FOR FRAMTIDA

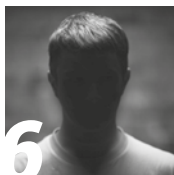
Dette er ingen vanlig rapport om prosjektet «Talenter for framtida». Vi har i stedet valgt å beskrive arbeidet gjennom intervjuer med noen sentrale personer. Målet er at intervjuene til sammen skal gi et bredt bilde av arbeidet i 2016. Tidslinjen på de to siste sidene gir et innblikk i hele arbeidsprosessen fra 2011 fram til 2016, og vi skriver litt om hva som skal foregå framover. Mer info: www.talenterforframtida.no.

Innhold

OM «TALENTER FOR FRAMTIDA»
Assisterende fylkesmann i Telemark og leder for styringsgruppa i «Talenter for framtida», Arne Malme



BRUKERHISTORIE
«Arne» (21) forteller



DET STARTET HOS NAV
NAV-direktør Terje Tønnessen



SKIEN SOM PILOTKOMMUNE
Rådgiver i Oppvekst administrasjonen i Skien Lene Meen



BAMBLE MED EGEN LØSNING
Kommunalsjef for kultur og oppvekst i Bamble Rolf Dehli



OPPLÆRING
Rådgiver for oppvekst i Porsgrunn Merete Høgseth Kronstad



DELINGSKULTUREN

Oppvekstsjef i Siljan Torny Strand Moripen



FRA PROSJEKT TIL HVERDAG

Lærerne Hege Ekornerød Ulsnes og Ann Kristin Allum



GJENNOMFØRE VIDEREGÅENDE SKOLE

Fylkesopplæringsjef Helge Galdal



DATAVERKTØY FOR BTI-MODELLEN

Ass. kommunalsjef Oppvekst i Skien Kristian Ripegutuu



OPPLÆRING

Geir Møller og Hilde Jeanett Løberg



«TALENTER FOR FRAMTIDA» PÅ NASJONALT NIVÅ

Tidligere prosjektleder for «Talenter for framtida» i Telemark Elisabeth Holte



TIDSLINJE MED MILEPÆLER

De største og viktigste milepælene fra 2011 og framover.

Assisterende fylkesmann i Telemark Arne Malme:

fmteama@fylkesmannen.no

Tre sentrale suksessfaktorer



– Politisk forankring med klare mål, et velfungerende samarbeid mellom kommuner, NAV, Telemark fylkeskommune og Fylkesmannen og en metode som fungerer. Det er de tre viktigste suksessfaktorene for at «Talenter for framtida» skal gi gode resultater for kommunene – og aller viktigst – for de unge som står i fare for å falle utenfor i skoleverket. Det mener assisterende fylkesmann i Telemark Arne Malme, som også er leder for styringsgruppa i «Talenter for framtida».

I Telemark er det om lag en tredjedel av elevene som ikke gjennomfører videregående skole. Uten grunnleggende kompetanse blir inngangen til arbeidslivet tøff. Næringslivet og offentlige virksomheter etterspør kompetanse, og det blir færre og færre arbeidsplasser for ufaglærte. Derfor er frafall fra skolen en av de viktigste samfunnsutfordringene i Grenland og i landet for øvrig. Det er denne utfordringen de seks grenlandskommunene, NAV Telemark, Telemark fylkeskommune og Fylkesmannen i Telemark jobber med i det regionale samarbeidet «Talenter for framtida».

– *Hvorfor er Fylkesmannen engasjert i denne typen arbeid?*

– Staten har mange program, tilskuddsordninger og initiativ som retter seg mot barn og unge. Fylkesmannen har behov for å se disse satsingene i sammenheng, og vi er opptatt av å finne virkemidler som gir resultater.

Fylkesmannen er ansvarlig for statens politikk når det gjelder barnevern, skole, helse, helsesøstre, kommunehelsetjeneste og barnehage.

– Vi har sett at i kommunene henger disse tjenestene dårlig sammen. Særlig er de mindre kommunene sårbare

fordi de er veldig avhengig av å få inn dyktige fagfolk. Kommunene er avhengig av enkeltpersoner fordi kompetansen ikke var institusjonalisert – ikke forankret i rutiner og prosedyrer.

” Vi eier ikke tjenestene. Det er kommunene som har utfordringene, og det er de som skal sitte i førersetet.

– Derfor var det naturlig for oss da vi startet med dette å ta et utgangspunkt, der vi utnytter fylkesmannsrollen som en samordner av tjenestene. Vi eier ikke tjenestene. Det er kommunene som har utfordringene, og det er de som skal sitte i førersetet. Vi kan skaffe penger, kompetanse og føre kommunene sammen for at de kan lære av hverandre.



«Talenter for framtida»

At det ble et konkret prosjekt i «Talenter for framtida», skyldes at kommunene, politiet og barnevernet kom til Fylkesmannen i 2010 og spurte om etaten kunne ta et initiativ. Det var veldig mye uro i ungdomsmiljøene i Grenland på den tiden med tendenser til gjengdannelse. Disse ungdommene kunne bo i Bamble, gå på skole i Porsgrunn og slåss og gjøre hærverk i Skien. Skulle det gjøres noe, måtte i alle fall de tre kommunene samarbeide. I tillegg var det hensiktsmessig å ha med Siljan, Drangedal og Kragerø i «Talenter for framtida».

Samtidig hadde NAV startet et program med straks-tiltak som rettet seg mot dem som hadde falt ut av skolen. Det var tydelig at årsaken til at ungdommene droppet ut, lå langt tilbake i tid. Dermed ble prosjektet endret fra å være straks-tiltak til arbeid med langsiktig og forbyggende perspektiv – «Talenter for framtida».

” Kommunene må også være villige til å legge ressurser inn i arbeidet.

Politisk forankring

– Politikerne må si at dette er viktig, og så må de etter spørre resultater, påpeker Malme. – Kommunene må også være villige til å legge ressurser inn i arbeidet. Det gir ledere og ansatte i organisasjonen ryggdekning for å sette av tid til å jobbe med temaene vi tar opp i «Talenter for framtida». Samtidig gir politisk forankring en forpliktelse til å skape resultater.

Det ble brukt nesten to år på å forankre «Talenter for framtida» politisk. Fylkesmannen hjalp til med å lage en likelydende sak som gikk til politisk behandling i alle kommunene for å få klarsignal til å gå i gang.

Kommunene må samarbeide og lage en arena

Samarbeidet mellom kommunene henger sammen med metodikken i «Talenter for framtida». Arbeidet er organisert med en styringsgruppe på toppen. Der sitter kommunalsjefene eller oppvekstsjefene i de seks samarbeidskommunene, leder av NAV Telemark, fylkeskolesjefen og prosessleder hos fylkesmannen.

Styringsgruppa har pekt ut en prosessleder fra hver kommune for hvert tema. Prosesslederne styrer en arbeidsgruppe i sin kommune, der det sitter en representant fra hver enhet som er berørt av tematikken. Kommunen står fritt til å peke ut deltakere i arbeidsgruppa, men den skal være tverrfaglig.



– Vi hos Fylkesmannen tar et spesielt ansvar for prosesslederne. De møtes regelmessig og følges tett opp faglig. Når de møtes, utveksler de erfaringer fra sine hjemkommuner og lærer av hverandre. Underveis samles også alle arbeidsgruppene et par ganger for faglig påfyll. Da henter vi inn folk fra ulike forskningsmiljøer eller andre som har jobbet med samme tematikk, for å gi innspill til hva som funker, og hva som ikke funker.

Arbeidsgruppene består både av administrativt personell og av folk fra førstelinjetjenesten som jobber direkte mot brukerne. Det kan være lærere, barnehagepersonell og andre som jobber operativt med å følge opp barn og unge. Det er folk som står i dette arbeidet hver dag som forteller hva som virker, og hva som kan forbedres. Arbeidsgruppene er en arena for daglige, praktiske spørsmål og de store linjene i «Talenter for framtida».

– Når tiltakene knyttet til hvert enkelt satsingsområde er utarbeidet, behandler styringsgruppa rapportene med endringsforslag. Kanskje vi ser fellestrekk i alle kommunene? Da foreslår vi kanskje at alle de seks



kommunene gjennomfører dette tiltaket slik at metodikken blir felles for hele Grenland. Noe er likt i alle kommunene, og noe blir forskjellig ut fra ulike utgangspunkt. Alle anbefalinger fra arbeidsgruppene om endret praksis skal være forskningsbaserte.

BTI-modellen – se at metodene fungerer

BTI-programmet består av tre deler:

- **Handlingsveileder** som beskriver prosedyrer og rutiner. Det sikrer at arbeidet tilfredsstillende gir kvalitetskrav.
- **Opplæring/kompetanse** er sentralt. Det kjøres kurs for alle ansatte i kommunene med temaer som f.eks. personvern og hvilke tegn en skal se etter om en er bekymret for et barn i en barnehage.
- **Elektronisk logg** er et saksbehandlingsprogram som benyttes av deltakere i «Talenter for fremtida». I den elektroniske loggen er det veldig tydelig hvem som har ansvaret til enhver tid, informasjonen følger saken videre oppover i systemet. Det er bare Skien kommune som bruker den elektroniske loggen. De andre kommunene har analoge løsninger.

” Alle anbefalinger om endret praksis skal være forskningsbaserte.

– I løpet av de 5 siste årene er det jobbet med foreldresamarbeid, overganger, færre på passive ytelser, nærvær og fravær i skolen samt tidlig innsats og tverrfaglig samarbeid, forklarer Malme.

Foreløpige resultater fra arbeidet viser positive resultater. Det jobbes nå med å få laget felles resultatindikatorer og rapporteringssystem for å se om den positive utviklingen fortsetter.

«Arne» – 21 år.

– Jeg hadde ikke klart meg uten hjelp

– Det hadde ikke vært mulig for meg å få meg et fagbrev uten hjelp. Det sier Arne, som har blitt fulgt opp av helsepedagog og LOS i LOS-prosjektet, Sonja Strube.

Arne heter ikke Arne. Det er et navn vi bruker fordi han forteller sin historie anonymt.

Fulgt opp av LOS

Arne har slitt med tunge psykiske problemer fra han var ganske liten. Han forstod at han måtte ha hjelp for å klare å få en utdanning og har blitt fulgt opp av LOS-prosjektet.

– Det er skremmende å begynne på en ny skole. For det første er det et nytt sted og nye folk. Og så får du kanskje beskjed om at du skal henvende deg der og prate med den eller den. Hvor skal jeg? Tenk om jeg går feil og sånne ting. Da var det Sonja som kunne være med meg og ordne opp.

De første dagene Arne gikk på videregående, satt en fra Frisk Bris i bil utenfor skolen – klar til å hjelpe.

– Det var tøft de første dagene. Det var en eller to dager det rett og slett ikke gikk. Så fikk jeg pratet med Sonja, som skapte trygghet. Det gjorde at det ordnet seg veldig bra. Nå har jeg fagbrev og mange venner fra skolen.

Arne utdannet seg i maritim retning og skulle ha læretid til sjøs. – Vi skjønnte jo at dette aldri ville gå uten medisiner. Jeg hadde antakelig ikke fått meg noen utdanning uten det, selv om medisinene gjorde at jeg følte livet var satt på vent.

Etter eget valg hadde Arne lite kontakt med Sonja og Frisk Bris mens han var til sjøs. – Jeg sa at det måtte være

sånn, men i den siste perioden da jeg fullførte læretiden på en ferje, tok jeg kontakt med Sonja igjen og spurte om vi kunne fortsette samarbeidet.

Tettere kontakt med Frisk Bris var avgjørende for at Arne skulle ha mulighet til å fullføre utdannelsen.

Hvordan opplever du kontakten med Frisk Bris?

– Det som er greit og som jeg har satt veldig pris på, er at det blir ikke så «offentlig» at en må ringe og sette opp en telefonavtale. Sonja har jeg kunnet ringe til når som helst. Det har egentlig vært slik at jeg tar kontakt når jeg trenger det. Det har – for å si det mildt – vært helt avgjørende for at jeg i det hele tatt har et fagbrev.

Vil bli frisk

– Grunnen til at jeg holdt ut læretiden, var at når jeg var ferdig med fagbrevet, så skulle jeg kutte ut medisiner og prøve å bli frisk fra det greiene her.

Etter at fagprøven var unnagjort, forsto Arne at han ikke ville klare å mestre et arbeidsliv uten hjelp fra støtteapparatet. Han bestemte seg for å ta seg et rehabiliteringsår for å konsentrere seg om å jobbe med de psykiske problemene sine. Samtidig ville han finne ut av hvordan han kunne bruke utdannelsen og erfaringen sin videre i skolegang og arbeid. Arne har fått hjelp til å samkjøre psykolog, lege og resten av apparatet rundt seg.

Det koster mye for Arne å fortelle historien. Han er konsentrert, men det er lett å se at hver setning er vanskelig. – Jeg har lyst til å fortelle at det ikke finnes



”
Jeg har lyst til å fortelle
at det ikke finnes en
enkel løsning som gjør
at alt går bra.

en enkel løsning som gjør at alt går «bra». Det er mange vanskelige løsninger samtidig, og bra er et sammensatt bilde det og.

– Frisk Bris er grunnsteinen min. Her får jeg hjelp til alt – søke forskjellige skoler og håpe at jeg kommer meg videre.

Hva hadde alternativet til Frisk Bris vært?

– Har ikke peiling. Det tror jeg ikke jeg hadde klart.

Arne ser at om han skal benytte utdannelsen sin og kanskje videreutdanne seg, må han jobbe med sin psykiske helse.

– Det viktigste for meg er å ha noen som bryr seg, som vil hjelpe, og som jeg kan stole på. Å ha noen trygge personer som er trygge på seg selv. Jeg er alt annet enn trygg på meg selv. Jeg bor hjemme og har foreldre som bryr seg, men jeg har bruk for et støtteapparat utover familien.

Ser du for deg en framtid uten kontakt med Frisk Bris?

– På det tidspunktet her, så nei. Jeg vet ikke hvordan jeg skal komme meg videre uten kontakten med Sonja. Det er en veldig trygghet. Spesielt i forhold til å kanskje begynne på skole igjen. Faller jeg ut, og det skjærer seg, så ringer jeg Sonja og sier at det går ikke.

– En må bare gjøre sitt beste.

Fakta

- Frisk Bris ble startet i 2009 og er et samarbeid mellom NAV, sykehuset og Bamble kommune.
- Frisk Bris har tilbud om rask psykisk helsehjelp, tilbud til mennesker som står utenfor arbeidslivet og er også kommunens frisklivssentral.
- I tillegg jobber Frisk Bris med ungdom.
- Frisk Bris Ungdom har egne loser som hjelper elever med mestring av skolehverdagen. Det er utarbeidet et program for unge som trenger veiledning for å komme tilbake i utdanning og arbeid.
- Bamble kommune har tatt Frisk Bris og LOS inn i arbeidet med «Talenter for framtida».

Terje Tønnessen – NAV-direktør

terje.tonnessen@nav.no

Kommunen er målgruppe nr. 1

– Kommunene eier barnehager og grunnskoler. Der ligger mye av ansvaret for oppvekst og læringsmiljø. Derfor er kommunene mest sentrale i prosjektet «Talenter for framtida».

– Jeg har utfordret rektorer og rådmenn og sagt at dere er skoleiere, dere kan hjelpe oss i NAV med forebygging, sier Terje Tønnessen. Han er direktør for NAV i Telemark. – Vi er ikke en målgruppe i arbeidet med «Talenter for framtida». I prinsippet skal dette arbeidet føre til at folk ikke kommer til NAV. Det er en suksess om de ikke har behov for oss, for da har de ordnet tingene sine selv tidligere.

NAV tilbyr sin kunnskap inn i «Talenter for framtida». Staten kjenner arbeidsmarkedet og vet mye om yrker og utdanning. Det er kompetanse som må overføres til skoleverket.

”
All forskning viser at jo tidligere en kommer i gang med forbyggende tiltak, jo bedre er det.

«Talenter for framtida» startet hos NAV

– Det var vi i NAV som for mange år siden startet et prosjekt som het «Talenter for framtida» sammen med Telemark fylkeskommune og NHO. Målet var å demme

opp for passivitet og uførhet blant ungdom, forteller Tønnessen.

Så ble Fylkesmannen dratt inn i «Talenter for framtida». Det kom av at en del av ungdommene hadde en forhistorie. Fylkesmannen ønsket å se på hva de kunne bidra med for å utfordre kommuner og barnehager til å satse mer på å forebygge. Målet er at færre ramler ut av arbeidslivet eller ikke kommer inn i jobb. «Talenter for framtida» var innarbeidet i NAV.

Lettere å hjelpe etter tidlige tiltak

Tønnessen er klar på at det er lettere å hjelpe unge om problemene ikke er nyoppdaget, men at det allerede er jobbet med utfordringene. Det er utopi å tro at når de er 19 år og har problemer, så kan NAV plutselig ordne alt. Derfor var NAV veldig interessert i et arbeid som fokuserte på tidlig innsats.

– All forskning viser at jo tidligere en kommer i gang med forbyggende tiltak, jo bedre er det. Dersom en ser i barnehagen at noen sliter, så er det jo best å sette inn tiltak med en gang. Det er ikke noen grunn til å vente til vedkommende blir 19 år og kommer til oss i NAV.

Fra videregående skoler til barnehager

Arbeidet med «Talenter for framtida» startet med videregående skoler og fokus på elever som droppet ut. Etter hvert har en sett at det er vel så viktig å starte i grunnskolen.



– Jeg mener at det viktigste kommuner kan gjøre, er å satse på barnehager og tidlig skolealder. Om en slurver der, får det samfunnsmessige konsekvenser på mange plan etterpå. Alt tyder på at det er i den alderen det er best å ta tak i ting.

– NAV bidrar til dette på ulike måter. Jeg sitter i styringsgruppa i «Talenter for framtida». En del NAV-ledere er ute i lokale prosjekt, og så har vi NAV-medarbeidere ute i mer operativt arbeid. Vi deltar for eksempel i samarbeidsgrupper rundt enkeltelever, eller vi er ute i skolen og jobber. Men dette arbeidet er først og fremst forankret i kommunene. Det er kommunene som eier utfordringene.

Tre F'er

Tønnessen har tre F'er han bruker for å påpeke viktigheten av langsiktighet: **Forsterke** det forebyggende området, ha **Fokus** på arbeidet og **Forpliktelse** over tid.

– Om ikke vi går inn og forsterker det forebyggende, vil frafallet fortsette å være like stort som det er nå - og det er ganske utfordrende i Telemark. Om en ikke har fokus på frafall, blir det ikke bedre. Om en ikke forplikter at dette arbeidet skal gå over tid, blir det bare et stunt. «Talenter for framtida» må være en satsing som lever utover prosjektperioden.

– Skal vi dreie Telemark fra en passivitetskultur og lav kompetanse over til høyere kompetanse og arbeidsinkludering, må vi starte tidlig. Vi i Telemark må være best, for vi har en større utfordring enn andre, avslutter Tønnessen.

Drangedal:

Handlingsveileder på plass

Drangedal kommune har i 2016 utarbeidet en oversikt over alle de aktuelle hjelpetiltakene i kommunen. Oversikten skal legges ut på kommunens hjemmeside og er distribuert til alle aktuelle virksomheter i kommunen.

I løpet av året er det utarbeidet en handlingsveileder og en tjenestebeskrivelse for kommunen. Det er gjennomført kompetansehevingstiltak i forhold til å avdekke atferdsvarer hos barn og unge.

FFB og ressursteam for unge benyttes som tverrfaglig arena. Fagpersoner innen skole, barnehage og helse er valgt ut som ledere i arbeidet med å implementere handlingsveilederen i de ulike virksomhetene.

Lene Meen, rådgiver i Oppvekst administrasjonen:

lene.meen@skien.kommune.no

Pilotkommune i nasjonalt BTI-program

Som en av åtte norske kommuner har Skien vært med på å utvikle BTI-modellen på nasjonalt plan. «Talenter for framtida» har hatt nytte av dette arbeidet fordi Skien har delt sin kompetanse med de andre kommunene i prosjektet.

Flere rapporter slo fast at norske kommuner ikke var gode nok til å samhandle tverrfaglig rundt bekymringer for barn og unge. Flere saker manglet koordinering, og brudd i saksgangen kunne forekomme. BTI-modellen var brukt med god suksess innenfor rusomsorgen i Danmark. Helsedirektoratet ønsket å prøve metodikken i Norge, men da rettet mot bekymringer mot barn og unge generelt. Men det er ikke bare å ta et program fra et annet land og si at dette skal brukes i Norge. Her har vi andre lover og organiserer oss på vårt eget vis.

var det rektorer, styrere fra barnehagene og leder av pp-tjenesten, barnevern, Forebyggende helse og Enslige mindreårige som piloterte modellen. Det var de operative kreftene i arbeidet.

I utgangspunktet skulle dette prosjektet vare i tre år, men det er fremdeles ikke avsluttet. Prosjektet har vokst fordi det dukker opp nye problemstillinger. – Det er mye etikk, og det er mye jus når en begynner å jobbe med et perspektiv som strekker seg fra helsestasjonene og ut ungdomsskolen og involverer flere ulike tjenester, sier oppvekstrådgiveren.

Ressurs for de andre i Telemark

– *Hvordan foregikk transformeringen fra nasjonalt prosjekt til «Talenter for framtida»?*

– Da vi lokalt kom til det siste mandatet – «tidlig innsats» og «tverrfaglig samarbeid», hadde vi sittet som nasjonal nøkkeltkommune i tre år. Disse to temaene er hovedtemaene i BTI-modellen. Det handler om «tidlig innsats» med to perspektiver: Innsats så tidlig i livet som mulig, og innsats så tidlig som mulig etter at bekymringen har oppstått.

Skien hadde utviklet sin handlingsveileder for hvordan en skulle være i stand til å se og avdekke bekymringer tidlig, og ha systemer for hvordan en skulle samarbeide rundt dette.

– Vi stod på trappene til å implementere dette som en metode i alle våre helsestasjoner, barnehager og skoler. Vi ser at det som «Talenter for framtida» etterspør, er

”
En lærer mye av å lære bort.

Arbeidet forgikk både lokalt og sentralt

– Vårt arbeid startet i 2012 da Helsedirektoratet søkte etter kommuner som ville delta i utviklingen av et nasjonalt program for «Bedre tverrfaglig innsats», forteller Lene Meen. – Vi skulle ikke bare utvikle en modell for Skien, vi skulle være med å utvikle den nasjonale modellen.

Helsedirektoratet var prosessleder for BTI nasjonalt. Hver kommune hadde sin prosjektleder, en styringsgruppe med beslutningstakere – kommunalsjef, fagsjef for oppvekst og prosjektleder – og en ressursgruppe med ledere av alle enheter som var med i prosjektet. I Skien



akkurat de systemene vi har vært med på å jobbe med nasjonalt, og som vi ønsker å bruke i våre enheter.

Nå ser prosjektleder Elisabeth Holte at det Skien sitter på av nyervervet kunnskap, gir mange av svarene på det man ønsket å utvikle i de siste delprosjektene. Fylkesmannen endrer på mandatet for de andre kommunene. Det foreslås at de andre kommunene i «Talenter for framtida» skal få innsikt i hva BTI-modellen er, og hvilken jobb Skien allerede har gjort.

Ny rolle for Skien

– Da fikk Skien en annen rolle i samarbeidet, forklarer Meen. – Vi ble en kunnskapsdelers og holdt foredrag, drev veiledning og delte dokumenter og materiell som vi hadde utarbeidet.

Når en lager en handlingsveileder nasjonalt, må den bearbeides lokalt. Oppgavene som skal løses er de samme, men organisasjonen er ulik. Derfor må en nasjonal veileder omsettes til lokale forhold.

– Selv om vi i Skien var kommet lenger og dermed kunne bidra mye i en oppstart, så lærte vi også mye av å dele. De andre kommunene finner også kloke måter å løse problemstillinger på. Vi har hentet mye kunnskap i dette samarbeidet. En lærer mye av å lære bort. Åpenheten og nytten har vært toveis, avslutter Lene Meen.

Forsker på frafall

«Ungdom, gjennomføring og skoleavbrudd i Telemark» er et forskningsprosjekt som skal kartlegge hvorfor noen ungdommer fullfører videregående utdanning, mens andre faller ut på veien.

Dosent Mette Bunting, stipendiat Elisabeth Gulløy og førsteamanuensis Geir H Moshuus ved Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN) står bak prosjektet. Det gjennomføres i et partnerskap med Telemark fylkeskommune, NAV Telemark og Fylkesmannen i Telemark og er finansiert av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Prosjektet går over ti år, og det er to grupper som intervjues: elever fra yrkesfaglinjer og ungdom som er tilknyttet NAV.

Forskningsprosjektet ser på hva som foregår i møtet mellom det individuelle og strukturelle, og prøver å belyse dette utfra ungdommenes perspektiv og deres fortellinger. Så langt konkluderer forskerne med at selv om ungdommene ofte peker på enkelthendelser som forklaring på frafall, viser deres fortellinger at det er vanskelige og komplekse prosesser som ligger bakenfor dette avbruddet, gjerne år tilbake i barndommen.

Kommunalsjef for kultur og oppvekst i Bamble Rolf Dehli:

rolf.dehli@bamble.kommune.no

– Vi har valgt vår egen modell

«Talenter for framtida» er et åpent samarbeid, der kommunene har stor frihet til å legge inn egne tiltak og tilpasse arbeidet til sin egen organisasjon.

Bamble kommune har bl.a. valgt å legge LOS-prosjektet og Frisk Bris Ungdom inn i samarbeidet. Dette er tiltak for å følge opp ungdom som er i ferd med falle ut av skolen, og ungdom som står utenfor skole og arbeid.

Handlingsveileder ved bekymring

– Vi valgte å ikke gå inn på BTI-modellen, forklarer kommunalsjef for kultur og oppvekst Rolf Dehli. – Ut fra målet om tidlig innsats og tverrfaglig samarbeid jobber vi

” Målet med «Talenter for framtida» var ikke først og fremst å finne på nye ting, men å forbedre tjenestene innenfor ordinær drift.

med en handlingsveileder i forhold til bekymringssaker. Handlingsveilederen er på mange måter det samme som BTI-modellen. Den skal være pedagogisk utformet og rettet mot alle i kommunen som jobber med barn og unge. Handlingsveilederen skal bidra til å tydeliggjøre ansvar og prosedyrer mellom de ulike faggruppene i kommunen.

Arbeidet startet i fjor, og kommunen jobber fremdeles med å få alt på plass. Handlingsveilederen skal være ferdig i løpet av året, og neste år kommer en implementeringsprosess. Da skal den innarbeides i hele organisasjonen.

– Vi har omtrent 450 mennesker som jobber med barn og unge i Bamble. Det er ansatte i skoler, barnehager, SFO, skolehelsetjenesten, fritidsklubber, barne- og familievernet, fritidsklubber og miljøterapeuter. I tillegg kommer de som jobber med barn i andre yrker, som f.eks. fysioterapeuter og rus/psykiatri. Alle som bør ha fokus på barn og unge i sin jobb, er målgruppen for handlingsveilederen. Alle i det profesjonelle apparatet bør vite hvordan de skal forholde seg til barna, de foresatte og hverandre i bekymringssaker, sier Dehli.

Studier i samhandlende ledelse

– Betyr det at dere satser bredere enn andre kommuner?

– Det kan godt hende, for vi har to store satsinger nå. Handlingsveilederen er den ene. Den andre store satsingen – som vi startet i fjor – er at 12 ledere på ulike nivåer i barnehage, skole, kultur og oppvekst har deltatt på en studie ved HSN som heter Samhandlende ledelse. Vi ble oppmerksomme på tilbudet via «Talenter for framtida». Målet er å ha fokus på hvordan vi skal få til god samhandling på tvers av ulike tjenester. Vi skal jobbe med et konkret prosjekt som ser på hvordan alle de 450 aktuelle medarbeiderne skal klare å dra i samme retning i sin daglige jobb med barn og unge.



Utdanningsprosjektet har endt opp med at kommunen lager et kompetanseprogram for alle de 450 ansatte som jobber med barn og unge. Programmet skal rulles ut fra høsten 2017.

– Våre satsinger framover går på å bygge opp kompetanse i hele den gruppa som jobber med barn og unge. Det er en omfattende satsing, men vi har pratet så høyt om det nå at vi har ingen vei tilbake. Det overordnede målet er å gi matnyttig kunnskap til ansatte, slik at de kan være gode «beskyttelsesfaktorer» for barn og unge. Ansatte skal få kunnskap om både risiko og beskyttelse og vite hvordan de på tidligst mulig tidspunkt skal kunne bistå barn og familier. Det er viktig å ha med familieperspektivet inn i dette arbeidet. Det er helt i tråd med grunnideen i «Talenter for framtida», fastslår Dehli.

«Talenter for framtida» er en overbygning

– Er «Talenter for framtida» en paraply, der Bamble kommune har hentet kompetanse fra de andre deltakerkommunene for så å jobbe ut sine egne løsninger?

– Ja, det er slik vi opplever det, sier kommunalsjefen. – Vi jobbet parallelt, men «Talenter for framtida» er blitt mer og mer en overbygning.

Bamble kommune legger prosjekter det jobbes med, inn i utviklingsplanen, slik at «Talenter for framtida» blir

en paraply over mange utviklingsoppgaver. «Talenter for framtida» har satt dagsorden, og prosjektet har bidratt til å tilføre kommune kompetanse.

– Hvilken nytte har Bamble kommune av «Talenter for framtida»?

– Under arbeidet med handlingsveilederen har vi samarbeidet med KoRus Sør, og vi har hentet kompetanse fra Skien, som ligger langt framme i arbeidet med BTI-modellen. KoRus Sør skal kurse våre ansatte, og vi har hatt stor nytte av kompetansedelingen på tvers av kommunene. I tillegg har «Talenter for framtida» tilført oss prosjektmidler. Det er derfor vi ønsker at det regionale samarbeidet skal fortsette. «Talenter for framtida» ligger inne som et av de prosjektene vi ønsker å samarbeide om i Grenland. Neste tema blir barnefattigdom.

– Friheten til å gjøre dette på vår egen måte er ganske viktig. Forskning viser at det å kopiere andre ikke skaper de gode resultatene. Det er det å hente ideer fra andre og så gjøre det til sitt eget som gir gode resultater, mener Dehli. – Målet med «Talenter for framtida» var ikke først og fremst å finne på nye ting, men å forbedre tjenestene innenfor ordinær drift. Det er i hverdagen vi skaper de store resultatene. Det er derfor vi satser på å tilføre kompetanse hos dem som jobber med barn og unge.

Rådgiver for oppvekst i Porsgrunn Merete Høgseth Kronstad:

merete.hogseth.kronstad@porsgrunn.kommune.no

– Vi jobbet mye med opplæring

I løpet av høsten og vinteren har ansatte i skoler og barnehager i Porsgrunn gått gjennom et to-trinns opplæringsløp. Den første samlingen var forelesningsbasert, mens resten av kursingen foregikk i tverrfaglige grupper som jobbet med konkrete problemstillinger.

– Vi har jobbet mye med kompetanseheving i år, forteller Merete Høgseth Kronstad, som er rådgiver for oppvekst i Porsgrunn. – Det ble lagt en kompetanseutviklingsplan for høsten 2016 med fokus på tegn og symptomer, taushetsplikt og den nødvendige samtalen.

vi dette for KO-team. I barnehagene har vi ikke noe navn på det, men vi har tilsvarende organisering der.

Forelesninger i Filmsenteret Charlie

I september stod tegn og symptomer på agendaen. Psykolog Frid Hansen fra KoRus Sør ledet forsamlingen gjennom temaet. Advokat Kurt Bjørnes tok for seg taushetsplikten. – De to kursdagene hadde vi i Filmsenteret Charlie. Alle KO-teamene fra grunnskolenes våre, PPT-ansatte, familiehelsestjenesten, virksomhetslederne og de pedagogiske lederne i barnehagene deltok. Barnevernet har også fått tilbud om å bli med på det vi har gjennomført innen kompetanseheving, sier rådgiveren. – Kursdeltakerne ble tryggere i forhold til hvordan de kan agere sammen og hver for seg. Den tryggheten er viktig for et godt arbeid på dette feltet.

Oppfølging med «Den nødvendige samtalen»

Noen uker seinere ble forelesningsdagene fulgt opp med nye samlinger, der det ble jobbet i tverrfaglige grupper som diskuterte helt konkrete situasjoner de ansatte møter i sine jobber. Det var svært nyttig og lærerikt.

– Vi delte oppvekstområdet i to og kurset halvparten om gangen. Frid Hansen fra KoRus Sør tok for seg «den nødvendige samtalen». Det var kjempegode dager

”
For å bli mer profesjonelle må vi tørre
å ta tak i det som gjør vondt.

I Porsgrunn kommune går BTI-arbeidet under betegnelsen «Fra bekymring til handling». Prosessen med å implementere metodikken var godt i gang, så kunnskap om modellen var en sentral del av opplæringen.

– Vi har kurset det vi kaller koordineringsteam (KO-team) grunnskole, forklarer Kronstad. Det er der bekymringssaker tas opp, og det er i KO-teamet det tverrfaglige arbeidet foregår.

I KO-teamene sitter skoleledelse, helsesøster, en PPT-ansatt og spes.ped-ansvarlige ute i skolene. I noen tilfeller kan barnevernet komme inn i teamet. – I skolene kaller



der diskusjonen gikk på tvers av ulike roller og ulike oppgaver. Målet er hele tiden å jobbe for unge fra 0 til 18 år, så vi trenger å bli kjent med hverandre på tvers av virksomhetene, fastslår Kronstad.

Diskuterte egne erfaringer

Dette var en kursform der deltakerne kunne komme med og diskutere sine erfaringer. Kurslederen tok opp hva de ansatte opplever som tabubelagt, og hva som er vanskelig å snakke om. – Jeg tror at for å bli mer profesjonelle, må vi tørre å ta tak i det som gjør vondt, og jeg opplevde at case-jobbingen hjalp oss veldig til det, sier Kronstad.

I etterkant har kommunen nedsatt en ny arbeidsgruppe som skal videreføre arbeidet og sørge for at satsingen ikke bare blir en happening. Det er sendt søknad til BUFDIR og Helsedirektoratet for å få midler til å bruke mer tid på møter mellom instansene. Arbeidsgruppa består av folk fra barnehager, skoler, familiehelsestjeneste, PPT, barnevern, familiesenteret, private barnehager og Utdanningsforbundet.

– Vi ønsker å bruke KoRus Sør og Hilde Jeanette Løberg som en ekstern pådriver for å jobbe videre med tverrfagligheten, sier Kronstad. – Vi jobber med å realisere alt det vi har sagt at vi skal gjøre gjennom BTI-modellen vår. Dette prosjektet har vi kalt «Sammen utgjør vi en forskjell».

Kompetanse ut i organisasjonen

– *Det er ledelsen, pedagoger og helsesøstre som har deltatt på kursene. Hvordan skal kompetansen komme ut i hele organisasjonen?*

– Vi har laget en ressursgruppe. De fleste lederne er så presset på tid ute i sine virksomheter, så vi er nødt til å hjelpe dem med en liten dytt videre, og vi må gi dem verktøy slik at de kan fortsette å jobbe godt ute. Denne gruppa skal jobbe fra 2017 til 2020.

– *Hvordan helt konkret foregår kompetanseoverleveringen fra skoleleder til de som står i klasserommene?*

– Den foregår på to måter. Det ene er delingen de har når de diskuterer på generelt grunnlag i samarbeidstiden. Og så foregår det kompetanseoverføring gjennom de konkrete sakene som behandles.

– I tillegg hadde vi med mange lærere og barnehageansatte på de siste kursene. De har alle et ansvar for å jobbe med modellen ute. Arbeidet med å implementere og evaluere «Fra bekymring til handling» må inn i skolens årshjul, der en bestemmer når det skal jobbes med disse tingene. Modellen må institusjonaliseres, men vi må være klar over at ting tar tid, avslutter Kronstad.

Oppvekstsjef i Siljan Torny Strand Moripen:

tsm@siljan.kommune.no

– Delingskulturen har vært en suksessfaktor

– Som prosessleder har jeg opplevd en enorm delingskultur i «Talenter for framtida». Ingen av deltakerkommunene har holdt på sitt. Alle viser fram det de har gjort, og delt resultatene. Det har vært viktig for prosjektet, sier oppvekstsjef i Siljan kommune Torny Strand Moripen.

– Vi har kunnet «shope» i hverandres kompetanse på tvers av kommunene. Denne delingskulturen har vært særlig sterk i den siste perioden da vi har jobbet med tverrfaglig samarbeid og tidlig innsats. Da har alle kommunene jobbet med samme tema, og alle har vært opptatt av å løfte alle samtidig.

Har delingskulturen vært en suksessfaktor for «Talenter for framtida»?

– Sett fra Siljan kommunes ståsted har det vært en suksessfaktor fordi delingskulturen har forkortet og forsterket prosessen. Det tette samarbeidet har vært med på å kvalitetssikre jobben som er gjort, fastslår Moripen.

Ikke statisk

Oppvekstsjefen mener også at det interkommunale samarbeidet er en styrke og en kvalitetssikring i forhold til befolkningen. – Innbyggerne er ikke statiske. De flytter, men nå vil de møte den samme metoderkegangen uansett hvilken samarbeidskommune de flytter til. Det samme gjelder ved ansettelse. Nå har vi fått ny helse-søster i Siljan. Det var helt uproblematisk, for hun kom fra Skien og kjente dette arbeidet.

Kompetanseoverføring

Moripen er klar på at Siljan og de andre kommunene i «Talenter for framtida» har vært heldige siden Skien kommune har vært pilot på nasjonalt nivå i arbeidet med BTI-modellen. Skien har bidratt mye inn i prosessen lokalt med å presentere det de har jobbet med på nasjonalt nivå, delt sine erfaringer og veiledet de andre i prosessen.

– Hva har «Talenter for framtida» tilført arbeidsgruppa i Siljan som de ikke hadde fått uten å være med i prosjektet?

– Det er først og fremst hjelpen vi har fått på kompetanseheving, svarer oppvekstsjefen. – Vi har knyttet til oss HSN og KoRus Sør. «Talenter for framtida» har knyttet kommunene sammen slik at vi har jobbet ut fra samme mandat og har hatt felles kickoff med foredragsholdere. I tillegg har prosjektleder for «Talenter for framtida», som da var Elisabeth Holte, vært flink til å holde jevnlige møter med prosesslederne ute i kommunene.

Involvering av ansatte

Siljan kommune jobbet sammen med Drangedal om de tre første satsingsområdene – overganger, foreldre-samarbeid og færre på passive ytelser. Når det skulle jobbes med de to siste områdene – tverrfaglig samarbeid



og tidlig innsats – valgte Siljan å jobbe alene fordi den modellen som skulle bygges opp, måtte tilpasses kommunens behov og organisering.

– Som prosessleder i Siljan ønsket jeg at min arbeidsgruppe skulle bestå av ledende personer i de etatene som vi ønsket å involvere i et tverrfaglig samarbeid. Vi har hatt en arbeidsgruppe bestående av

- en representant fra fylkeskommunen
- leder i pp-tjenesten
- barnevernsleder
- en rektor
- en barnehagestyrer
- to sosiallærere
- ledende helsesøster
- ledende fysioterapeut
- kommunalsjef som prosessleder
- habiliteringstjenesten
- oppfølgingstjenesten

”
Delingskulturen har forkortet og forsterket prosessen i kommunen.

Det er en stor gruppe, og det er nødvendig for å få til god forankring. En ting er politisk forankring – det var nesten det enkleste. I Siljan har vi god erfaring med å sette sammen arbeidsgruppa så bredt. Mellomleiderne fra arbeidsgruppa har vært ute i organisasjonen og skapt en intern forventning. Dermed har medarbeiderne som skal bruke modellen, visst hva som skulle komme, og hatt et ønske om å komme i gang.

– Det er nå det vanskelige arbeidet begynner, påpeker Moripen. – Nå skal BTI-modellen institusjonaliseres slik at arbeidet går av seg selv. Nå er vi opptatt av å få modellen til å virke i praksis ute i alle avdelingene.

Lærerne Hege Ekornrød Ulsnes og Ann Kristin Allum:

tsm@siljan.kommune.no

– Vi holder tak i prosessen

Arbeidet med å utvikle BTI-modellen i Siljan er ferdig. Prosedyrer, ansvarsforhold, rapporteringsskjemaer og alt annet er ferdig utarbeidet. Nå er modellen tatt i bruk, og det er de to lærerne Hege Ekornrød Ulsnes ved Midtbygda skole og Ann Kristin Allum ved Siljan ungdomsskole som holder i trådene.

De to lærerne møtes hver fredag og jobber to timer med BTI-modellen og aktuelle problemstillinger. Oppvekstsjef Torny Strand Moripen er tilstede dersom det er hensiktsmessig.

Fra prosjekt til daglig rutine

– Vi ser at det er behov for å holde tak i dette arbeidet. For at BTI-modellen skal gå fra prosjekt til daglig rutine, må noen ha det ansvaret. Det er noe med å samle trådene og ta ansvaret for de daglige oppgavene, forklarer Hege Ekornrød Ulsnes.

Ulsnes og Allum forteller at arbeidet med BTI-modellen ikke har vært spesielt krevende. De startet året med en planleggingsdag for alle i oppvekst-enheten.

– Vi forklarte modellen og hvordan vi skulle jobbe med dette temaet, forteller Ann Kristin Allum. – Vi jobbet med ulike caser for å trene og bli kjent med BTI-modellen.

– Vår viktigste oppgave har vært å få de ansatte i kommunen til å forstå at dette ikke er noe nytt. BTI-modellen setter det vi alltid har drevet med, inn i et system. Målet er at vi skal få mer likhet i hvordan vi jobber, og at vi skal bevisstgjøre de ansatte slik at alle vet hva de skal gjøre når vi kommer opp i saker som bekymrer oss, utdyper Ulsnes.

Fire nivåer

BTI-modellen i Siljan følger den klassiske modellen med fire nivåer. Det laveste nivået er bekymringer som identifiseres og løses i skole eller barnehage. Det høyeste nivået er saker som krever bredt samarbeid med ulike instanser, som barnevernet eller andre sentrale hjelpetjenester.

”
For at BTI-modellen skal gå fra prosjekt til daglig rutine, må noen ha ansvaret.

Lærerdueen gjør mange «småting» som ikke alle tenker over, som f.eks. å informere foreldre. De to har vært på alle foreldremøter og fortalt om BTI-modellen.



– Vi mente at den klassiske modellen passet best for oss. Den er enkel og forståelig, og alle ansatte fra fagarbeidere til ledere kan forstå og bruke modellen. Modellen må være enkel om den skal bli brukt, sier Ulsnes. – Vi har sett på foregangskommunene i BTI-arbeidet, Skien, Haugesund og Tromsø, og lært av dem. I tillegg har vi fått veldig god veiledning av KoRus Sør. Vi fikk veiledning utfra våre ønsker og endte opp med en modell som er tilpasset vår lille kommune.

– Det er mange oppgaver som skal løses i kommunen. Derfor er det viktig at noen – som oss – motiverer ansatte og sørger for at arbeidet er satt i system. Ulike oppfatninger av hva som er godt samarbeid, har kommet veldig tydelig fram. Vi har tatt jobben med å snakke med de ulike etatene og ordne opp i disse småtingene slik at arbeidet med BTI-modellen fungerer. Det er viktig at noen – også i en liten kommune – sørger for å holde tak i dette arbeidet, avslutter Allum og Ulsnes.

Kragerø:

En annen arbeidsmåte

Arbeidet med fagområdene «Tidlig innsats» og «Tverrfaglig samarbeid» er i Kragerø gjennomført på en annen måte enn i de andre kommunene i Telemark. Deltakerne i arbeidsgruppa så behovet for å samle trådene fra tidligere satsingsområder, og forholdt seg derfor ikke til mandatet for «Tidlig innsats» og «Tverrfaglig samarbeid».

En har likevel jobbet med satsingsområdene, og arbeidet har resultert i dokumentene «Oversikt over tiltak» og «Oversikt over støttetjenester».

I tillegg til møter har arbeidsgruppa hatt en samling med Lene Meen fra Skien og deltatt på kurs. Områdene «Tidlig innsats» og «Tverrfaglig samarbeid» skal det jobbes mer med framover, og en tenker seg at arbeidet skal resultere i en samarbeidsmodell -«BTI-modellen light».

Fylkesopplæringsjef i Telemark fylkeskommune Helge Galdal:

helge.kristian.galdal@t-fk.no

– Vi er mer forberedt enn noen gang

Samarbeidet i «Talenter for framtida» gjør at vi er mer forberedt på å ta imot elever enn noen gang, sier fylkesopplæringsjef Helge Galdal.

Galdal, som kom midtveis inn i prosjektet «Talenter for framtida» som nyansatt opplæringsjef i Telemark fylkeskommune i 2013, roser arbeidsmetodikken som «Talenter for Framtida» har satt i system.

– Samarbeidet gir oss mer kjennskap og nærhet til kommunene som leverer elevene til oss. I tillegg bidrar arbeidsmetodikken til at vi har fått et felles språk. Vi snakker om det samme, epler og epler. Og ikke minst får

vi god oversikt og kunnskap om elevene som skal starte et videregående skoleløp.

Tett på tidlig

– Det betyr at vi kan være tett på tidlig i stedet for at tiden går, eleven begynner på skolen og tiltak først kan settes inn i oktober /november.



– Det viktigste grunnlaget for å gjennomføre videregående opplæring skjer jo lenge før videregående, påpeker Galdal. Derfor trenger vi å vite mest mulig om kritiske faktorer før elevene kommer til oss.

Et viktig kvalitetstegn er hvordan vi jobber med de elevene som sliter mest

– *Hva gjør dere konkret?*

– Vi har et system med i alt åtte kvalitetsforum i Telemark. Der deltar rektorer fra ungdomsskoler og videregående skoler sammen og også kommunalsjefer og andre nøkkelpersoner. I Skien deltar jeg dessuten selv. Hensikten med kvalitetsforumene er å jobbe systematisk med alle forhold som påvirker den viktige overgangen mellom 10. trinn og Vg1. I tillegg har vi systemisert informasjonsutveksling om elever fra ungdomsskole til videregående og omvendt, så sant vi har foreldrenes samtykke. Vi opplever at ungdomsskoler også etterspør informasjon om hvordan det går med deres elever i videregående, forteller Galdal.

– I tillegg har vi hospiteringsløsninger som gir ungdomsskoleelever en smakebit på hva som venter i videregående, samt at vi avholder en rekke «Åpen skole»-arrangementer for foreldre og kommende elever.

Kvalitet

– Et viktig kvalitetstegn i videregående skoler er hvordan vi jobber med de elevene som sliter mest. Og kritikken vi får, er ofte mot systemene. Vi bruker store ressurser på å hindre at ungdom faller ut av videregående, derfor er det så viktig å bruke disse så målrettet og riktig som mulig, understreker Galdal.

10–15 ressurspersoner fra Telemark fylkeskommune deltok i alle arbeidsgrupper gjennom halvannet år i «Talenter for framtida».

Ass. kommunalsjef for Oppvekst Kristian Ripegut:

kristian.ripegutu@skien.kommune.no

– Ville ha digital logg

Stafettloggen er sentral i alt arbeid med BTI-modellen. Skien kommune har lagt ned store ressurser og mye arbeid i å digitalisere loggen.



– Parallelt med implementeringen av BTI-modellen har vi hele tiden vært interessert i å ha en digital logg, forteller Ripegut.

BTI-modellen er utviklet etter en idé fra Danmark. Der hadde de stafettlogger. Hvert barn det var bekymringer rundt, hadde en person som holdt i loggen og noterte ned alt som skjedde i forhold til barnet. Tanken er at en skal ha ett sted der all informasjon samles. Det sikrer overganger, og det sikrer tverrfaglighet. Vi ville at den skulle være digital, sier Ripegut. – På et tidlig tidspunkt fant vi ut at det måtte være veien i stedet for en logg på en minnepenn eller på papir.

Eksperthjelp

Skien kommune brukte Conexus AS til å hjelpe seg med digitaliseringsarbeidet. Selskapet gikk mange runder med Datatilsynet for å diskutere nivået på sikkerhetsklareringer.

– Vi hadde den digitale stafettloggen i drift ett år etter at BTI-modellen var

rullet ut. Utviklingen tok så lang tid fordi det var mye datavask i databasen med vurderinger av hvilke data som skulle være med. Vi gjorde grundige vurderinger av sikkerhetsnivå, pålogginger, personvern og flere slike spørsmål.

Prinsippet bak den elektroniske loggen er at i en skole har rektor én tilgang der en ser alt, lærerne må ha en annen type pålogging for sitt nivå, og f.eks. miljøterapeuter skal ha sin egen pålogging. I tillegg gis skolens helsesøster, barnevernskonsulent og PP-rådgiver tilgang til loggen i saker der de er involvert. Som regel er dette lesetilgang, men det kan også være skrivetilgang om det er hensiktsmessig. Et sentralt element er at foreldrene alltid har lesetilgang til loggen om sitt barn.

Geir Møller og Hilde Jeanett Løberg i KoRus Sør.

liv.drangsholt@borgestadklinikken.no

– Vi har fornorsket BTI-modellen og stått for opplæring

KoRus Sør har hatt viktige oppgaver inn mot «Talenter for framtida» og BTI-modellen. Geir Møller har hovedsakelig jobbet med selve modellen, mens Hilde Jeanett Løberg har hatt hovedfokus på kompetanseheving i kommunene.

Løberg er spesialkonsulent i KoRus Sør. Geir Møller har sluttet og jobber som selvstendig innenfor fagområdet.

Modellen er i utgangspunktet dansk. Utvikling og tilpasning av BTI til norske forhold har pågått fra 2012. I perioden har åtte pilotkommuner arbeidet med å utvikle modellen sammen med Helsedirektoratet og «korusene».

I KoRus Sør ble det tidlig nedsatt en arbeidsgruppe på tre personer som jobbet med BTI. Liv Drangsholt koordinerer i dag BTI-arbeidet ved KoRus Sør.

– Å koble sammen kunnskap og kompetanse gir en bedre forståelse for modellen sier Løberg. – Vi viser gjennom konkret fagopplæring hvordan en snakker med barn, hvilke tegn og signaler en skal se etter og så videre. Opplæringen er lagt opp slik at deltakerne får praktiske verktøy, og de jobber blant annet med historier og situasjoner som de kjenner igjen fra egen hverdag. Det blir en opplæring der deltakerne må øve, reflektere og komme opp med sine egne problemstillinger.

Opplæringen baserer seg på kompetansehevingsprogrammet «Barn i rusfamilier». Målet er å få forståelse for hvordan barn kan belastes på kort og lang sikt når omsorgspersoner sliter med rusmiddelmissbruk. Det fokuseres også på hvordan barnehager, skoler og andre instanser kan hjelpe barna og familiene på et tidlig tidspunkt. Innholdet i «Barn i rusfamilier» har stor overføringsverdi til BTI-modellen, som er en struktur og en metodikk.

”
For at BTI-modellen skal gå fra prosjekt til daglig rutine, må noen ha ansvaret.

Fornorsking av BTI-modellen

– Clouet i dette arbeidet er at vi tilpasser modellen til den enkelte kommune, i samarbeid med kommunen. Parallelt med modellutvikling har vi gjennomført en kompetansekartlegging og gitt tilbud om fagopplæring sier Møller.

Komme tidlig på banen

– Alt handler egentlig om tidlig innsats, understreker Møller. – Om et barn lever i en risikosituasjon, gjelder det å komme inn tidlig slik at ikke skadene blir store, og at en kan klare å snu en uheldig utvikling.



Fakta

- Kompetansesenter Rus - region sør, (KoRus Sør), er ett av syv kompetansesenter som jobber på oppdrag fra Helsedirektoratet.
- Målgruppen er ansatte i kommuner og spesialisthelsetjeneste.
- KoRus Sør jobber i Vestfold, Telemark, Buskerud og de to Agderfylkene.
- Helsedirektoratet har gitt KoRus Sør ansvaret for utvikling, spredning og implementering av BTI-modellen.
- Blåkors, Borgestadklinikken i Skien er vertsinstitusjon for KoRus Sør.

En kommune består av mange enheter som «har en aksje inn i» slike saker. «Tidlig innsats» og «tverrfaglig samarbeid» – det er disse to tingene som er viktig. BTI-modellen er et forslag til en struktur for hvordan kommunen kan jobbe med disse temaene.

De ulike kommunene kan utforme arbeidet på sitt vis. Ulike kommuner må organisere arbeidet på sin måte, men BTI-modellstrukturen kan sikre at oppfølgingen av barn og unge som lever i risikoutsatte omsorgssituasjoner, følges opp uavhengig av kommunenes størrelse og organisering.

– Uansett så vet vi at det er tre ting som må være på plass for å få til tidlig innsats, sier Løberg:

- Kunnskap og kompetanse rundt tegn og signaler og kunnskap om risiko- og beskyttelsesfaktorer
- Kunnskap om egen rolle i det å oppdage, gripe inn og handle på en bekymring
- Oversikt over tiltak og rutiner på egen arbeidsplass og i kommunen

I det siste punktet er BTI-modellen viktig med tanke på rutineene. For å lykkes med BTI-modellen må det lages handlingsveilederne, der det klargjøres hvem som har hvilken rolle, og hvilket mandat; hvem som skal gjøre hva, og hvordan.

Opplæring av ressursgruppene

– En ting er å utarbeide en modell. En annen ting er å implementere den, sier Løberg. – Det kan være riktig å bygge på de samarbeidskulturene som fungerer i kommunen, og de kan være ulike fra kommune til kommune. Derfor kan modellene bli noe ulike også. Hovedpoenget er å vite hva en skal gjøre om en er bekymret for et barn, og at dette arbeidet er systematisert slik at det ikke er avhengig av enkeltpersoner.

Hilde Jeanette Løberg og KoRus Sør har jobbet med kompetanseheving og veiledning– både på samlinger der arbeidsgruppene i kommunene møttes, og ute i flere av deltakerkommunene.

Det er viktig at kommunene nedsetter ressurspersoner som får et ekstra oppdrag i å gi ansatte opplæring og veiledning i modellen og fremgangsmåten. Noen som holder tak i arbeidet.

– Vi kan også bidra i veiledning med å skape en forståelse for modellen nedover i organisasjonen. I det arbeidet har jeg vært opptatt av ressursgruppene i kommunene. De blir viktige i arbeidet med å få modellen fra tegnebrettet og ut i praksis, avslutter Løberg.

Tidligere prosjektleder Elisabeth Holte:

elisabeth.holte@udir.no

«Talenter for framtida» har blitt en nasjonal kunnskapsleverandør

– Arbeidsmetodikken i «Talenter for framtida» (TFF) har fungert godt og har overføringsverdi til nasjonalt nivå, sier Elisabeth Holte, tidligere prosjektleder for TFF i Telemark, nå i Utdanningsdirektoratet.

Etter fem år som prosjektleder i TFF ble Elisabeth Holte headhundet i 2016 til sekretariatet for det nasjonale 0-24-samarbeidet, som koordinerer innsatsen til fem direktorater på barn- og ungeområdet.

– Intensjonen i «Talenter for framtida» var helt fra starten å bli en leverandør av kunnskap for bedre samordning rundt utsatte barn og unge, sier Holte.

Komme rundt sektorinndelinger

– *Hva slags kunnskap er det snakk om?*

– Erfaringene fra tverretattlig samarbeid er interessante i nasjonal sammenheng. «Talenter for framtida» har lyktes i å etablere nye måter å jobbe sammen på, som går på tvers av forvaltningsnivåene og statlige og kommunale

ikke alltid. Mange vet for lite om arbeidsoppgavene og ansvaret til andre tjenester. Når det er uklart, oppstår det en risiko for at utsatte barn og unge faller mellom flere stoler. Vi må sette stolene tettere sammen, eller med andre ord samarbeide bedre på tvers av tjenestene og sektorene.

Ny oversikt og kunnskap

– En klar merverdi er at tverrfaglig samarbeid skaper ny oversikt, sier Holte. – Vi definerte felles utfordringer. Det skapte nye samarbeidsrelasjoner og ny kunnskap som ga oss bedre oversikt og bedre tjenester til barn og unge.

Metode for involvering

– I tillegg ga samarbeid med kunnskapsmiljøer, og ikke minst involvering av de unge selv, økt kunnskapsgrunnlag og helhetsforståelse. I 0-24-programmet gjennomførte vi også en stor dialogkafé med ungdommer for å høre deres syn på regelverk knyttet til samarbeid og medvirkning. Metoden vi brukte, er en «bruksanvisning» fra «Talenter for framtida» som ble utviklet i samarbeid med Universitetet i Nordland.

Løse utfordringer i linja

– Erfaringer fra kommunene med å løse utfordringene i linja er svært positive, sier Holte. – Utviklingsarbeid strander fordi man ikke klarer å få prosjektet over i drift når tilskuddsperioden er over, påpeker hun. – Prosess-

– Nå ser vi helheten, ikke bare enkeltdelene

skillelinjer. Det er relativt sjeldent at kommuner samarbeider om utviklingstiltak over kommunegrensene. I 0-24 skal vi også komme rundt sektorinndelinger.

– En skulle kanskje tro at medarbeidere i en kommune kjenner godt til hverandre, men det gjør de slett



Holtes 4 råd til 0-24-samarbeidet:

– Gi mer ansvar og frihet

La kommune og fylkeskommune få handlefrihet til å velge innsatsområder og tiltak tilpasset deres utfordringer. De vet best hvor det er behov for en ekstra innsats.

– Etabler forankring politisk og administrativt

Tidlig og reell forankring i ledelsen og hos medarbeiderne er avgjørende for god gjennomføring av samarbeidsoppgaver. Forankring gir eierskap over tid.

– Vær pragmatisk, fleksibel og åpen for samarbeid

Se muligheter, og grip dem! Vi trenger innovasjons- og samarbeidsorienterte ledere og fagpersoner som tar initiativ til å etablere nye samarbeidsflater. Tenk mennesker i sentrum framfor tjenester.

– Koble på kompetansemiljøer

Det er mye å vinne på å koble på kompetansemiljøer i utviklings- og endringsarbeid. Gode eksempler er Bambles kompetansehevingsprogram på tvers av sektorer og KoRus Sørs opplæringstilbud for fagpersoner som jobber med barn og unge i Grenlandsregionen.

lederne i kommunene og kommunalsjefene gjør en solid innsats og er viktige pådrivere i arbeidet.

Forsterke nasjonal innsats

Nå ønsker fem direktorater i 0-24-satsingen å forsterke fylkesmannsembetenes pådriverkraft for å forbedre samarbeidet i alle landets fylker.

– Vi skal besøke fylkesmenn i hele Norge, utveksle kunnskap og erfaringer og drøfte hvordan innsatsen kan forsterkes.

Kunnskapsressurs

Holte trekker spesielt fram assisterende fylkesmann Arne Malmes store engasjement.

– Arne Malme er med som en viktig kunnskapsressurs. I TFF tok han virkelig på seg ledertrøya og ga utviklingsprosjektet en samlende og langsiktig strategisk drivkraft. Det er en erkjennelse at sammensatte problemer ikke lar seg løse over natten. 0-24-samarbeidet er en femårig satsing fram til 2020, forteller Holte. – Uten det langsiktige perspektivet blir innsatsen fort en døgnflue.

Stort kunnskapsløft

– Det tette og gode samarbeidet i «Talenter for fremtida» mellom kommunene, fylkeskommunen, NAV og Fylkesmannen har gitt et stort kunnskapsløft i Telemark, som vi håper kan være verdifullt for alle som jobber med å skape bedre og mer samordnede tjenester for utsatte barn og unge, sier Elisabeth Holte.

Talenter for

Satsingsområder:

- Foreldresamarbeid
- Gode overganger



Tiltak/ Metodikk:

LOS

SAMARBEIDSPARTER:

- Fylkesmannen i Telemark
- NAV Telemark
- Kommuner i Grenland
- KoRus Sør
- Fylkeskommunen
- Høgskolen i Sørøst-Norge

framtida

– Færre på
passive ytelser

– Tidlig innsats
– Tverrfaglig samarbeid

2013

2014

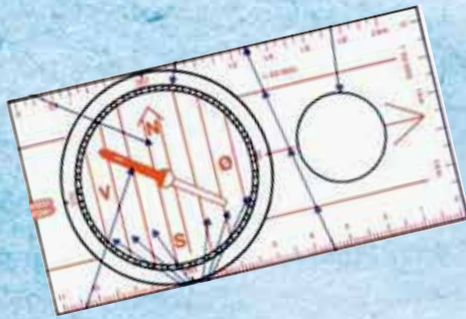
2015

2016

Kafédialoger
Talenthus

BTI-modell
Handlingsveileder





– Barnefattigdom
(Utenforskap)



Oppsummering

2017

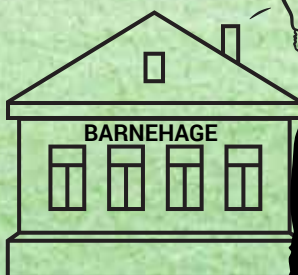
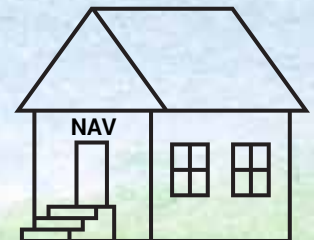
2018

BTI-modell i drift
Talentus

Bedre tjenester

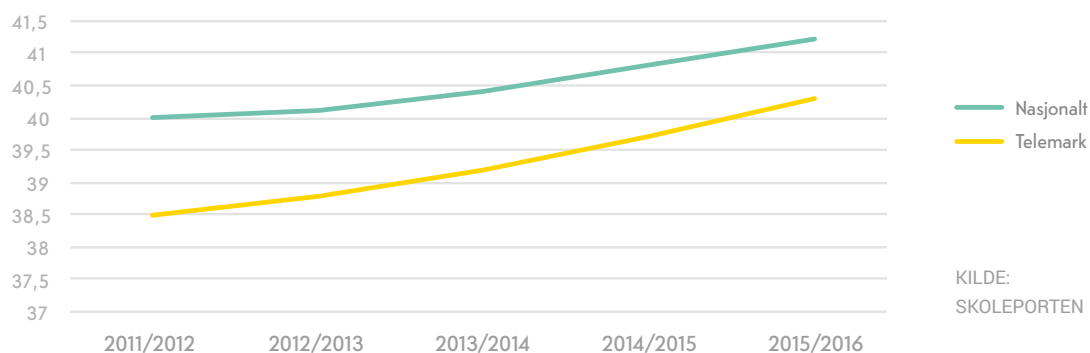
Ny
oversikt

Ny
kunnskap

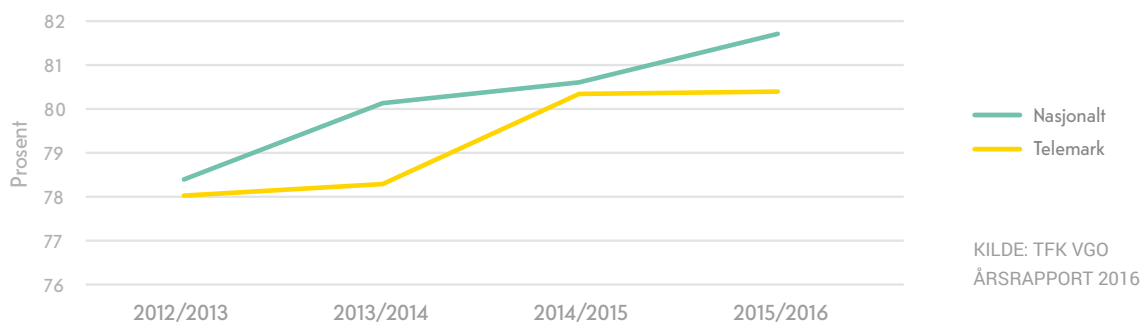


NØKKELTALLENE viser en generell utvikling og har ikke en direkte sammenheng med arbeidet i Talenter for framtida. Forebyggende arbeid på lang sikt gir resultater.

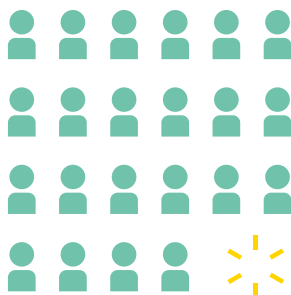
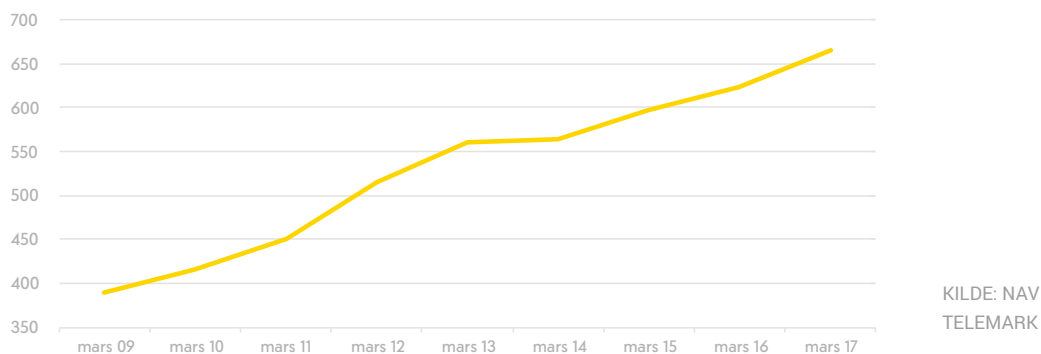
GRUNNSKOLEPOENG – POSITIV FRAMGANG



ANDEL ELEVER FULLFØRT OG BESTÅTT I OFF. VGO

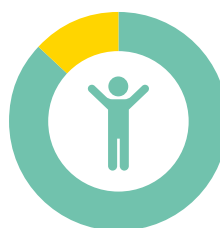


ANTALL UFØRE UNDER 30 ÅR I TELEMARK



Minst fravær

Telemark har hatt minst fravær av alle fylkene i landet i skoleåret 2015/2016.



God trivsel

87 prosent av elevene trives godt eller svært godt på skolen.



www.talenterforframtida.no

Koordinator Karin Sørensen fmtekas@fylkesmannen.no

Fylkesmannen i Telemark – NAV Telemark – Telemark fylkeskommune
Skien kommune – Porsgrunn kommune – Siljan kommune – Bamble kommune –
Kragerø kommune – Drangedal kommune
Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN) – KoRus Sør