



Evaluering av Lister barnevern

ANJA HJELSETH, KJETIL LIE, AUDUN THORSTENSEN,

TOR ERIK BAKSAAS OG TRINE RIIS GROVEN

TF-rapport nr. 327

2013

Tittel: Evaluering av Lister barnevern
Undertittel:
TF-rapport nr: 327
Forfatter(e): Kjetil Lie, Audun Thorstensen og Anja Hjelseth (Telemarksforsking), Tor Erik Baksaas og Trine Riis Groven (EY)
Dato: 15.11.13
ISBN: 978-82-7401-641-5
ISSN: 1501-9918
Pris: (Kan lastes ned gratis fra www.telemarksforsking.no)
Framsidedfoto: Bart Sadowzki
Prosjekt: Evaluering av Lister barnevern
Prosjektnr.: 20130700
Prosjektleder: Kjetil Lie
Oppdragsgiver(e): Farsund kommune

Spørsmål om denne rapporten kan rettes til:

Telemarksforsking
Postboks 4
3833 Bø i Telemark
Tlf: +47 35 06 15 00
www.telemarksforsking.no

Resymé:

Rapporten er en evaluering av det interkommunale vertskommunesamarbeidet Lister barnevern. Vi har gjort en evaluering av tjenesten ut fra effektivitet, kvalitet, kompetanse, tilgjengelighet, habilitet, og samarbeid internt og eksternt, inkludert brukerperspektivet. Rapporten kommer med forslag til forbedringer på samarbeid, rutiner, kompetanse og effektivitet.

Forord

Telemarksforskning - i samarbeid med EY (tidligere kjent som Ernst & Young AS), har på oppdrag fra Farsund kommune evaluert Lister barnevern.

Kjetil Lie fra Telemarksforskning har vært prosjektansvarlig og Trine Riis Groven fra Ernst & Young har vært prosjektleder og gjennomføringsansvarlig.

I tillegg har flere prosjektmedarbeidere deltatt i arbeidet. Anja Hjelseth fra Telemarksforskning og Tor Erik Baksås fra EY har deltatt i intervjuer og bidratt i det praktiske prosjektarbeidet. Audun Thorstensen fra Telemarksforskning har stått for praktisk gjennomføring av spørreundersøkelsene.

Vår kontaktperson hos oppdragsgiver har vært Leann B. Martinsen, som vi vil takke for god koordinering i prosjektperioden. Ellers har flere andre i kommunen bidratt med opplysninger og grunnlagsmateriale. Vi vil takke for gode bidrag.

I forbindelse med kommunens gjennomlesing av rapportutkastet ble det etterlyst vurderinger knyttet til organiseringen av vertskommunesamarbeidet, og da særlig til styringsgruppas rolle. Dette var ikke en del av det opprinnelige oppdraget, og det ble derfor laget et mindre tilleggsoppdrag med dette temaet. Dette er innarbeidet i rapporten generelt, og spesielt omtalt under rapportens punkt 4.5.

Utredningsarbeidet er gjennomført i perioden oktober - november 2013.

Bø i Telemark, 15. november 2013

Kjetil Lie
Prosjektleder

Trine Riis Groven
Gjennomføringsansvarlig

Innhold

1. Innledning	7
1.1 Generelt om erfaringer i interkommunale barnevernstjenester.....	7
2. Kort oppsummering	9
3. Om Lister Barnevern	10
4. Gjennomføring og metode	12
4.1 Spørreundersøkelse.....	12
4.2 Intervjuer.....	14
4.3 Offentlig tilgjengelig statistikk.....	14
4.4 Dokumentstudier av informasjon og data fra kommunen(e)	15
4.5 Svarprosenten på spørreundersøkelser /medarbeiderundersøkelser/brukerundersøkelser	15
5. Evaluering av Lister Barnevern	17
5.1 Effektivitet.....	17
5.1.1 Tjenesteproduksjon	18
5.1.2 Arbeidsmetodikk	23
5.2 Kompetanse	23
5.2.1 Ansattes egen vurdering av kompetansen i Lister barnevern	26
5.2.2 Samarbeidspartnerne vurdering av kompetansen i Lister barnevern	27
5.2.3 Tilsynsmyndighetenes vurdering av kompetansen i barneverntjenestene i Vest-Agder	28
5.3 Sårbarhet og stabilitet.....	28
5.4 Tilgjengelighet	30
5.4.1 Generell tilgjengelighet	30
5.4.2 Faste møtepunkt.....	33
5.4.3 Fast kontaktperson.....	36
5.5 Rettsikkerhet	37
5.6 Habilitet	37
5.7 Samarbeid.....	38

5.7.1	Samarbeid internt i Lister Barnevern	39
5.7.2	Samarbeid med brukere og pårørende	43
5.7.3	Samarbeid med andre kommunale virksomheter og eksterne	46
5.8	Organiseringsformen i det interkommunale barnevernsamarbeidet	49
5.8.1	Generelt om vertskommunesamarbeid	49
5.8.2	Om vertskommunesamarbeidet Lister barnevern	50
5.9	Generelt om det interkommunale samarbeidet i Lister barnevern	51
6.	Forbedringstiltak.....	53
6.1	Samarbeidsforbedringer	53
6.2	Rutineforbedringer	54
6.3	Kompetanseforbedringer	54
6.4	Effektivitetsforbedringer	55
7.	Oppsummering	56
	Resultater, spørreundersøkelse ansatte.....	60
	Resultater, spørreundersøkelse samarbeidspartnere	69

1. Innledning

1.1 Generelt om erfaringer i interkommunale barnevernstjenester

Det har vært en sterk vekst i etableringen av interkommunale barnevern de siste årene, og det finnes derfor en rekke nyetablerte interkommunale barnevernstjenester rundt om i landet. I forbindelse med en kartlegging av kostnadsutviklingen i barnevernet i 2010¹ var det til sammen etablert 37 interkommunale barnevern som omfattet om lag 100 kommuner. Da evaluering av forvaltningsreformen i barnevernet ble foretatt², fant vi at det per juni 2011 var etablert 47 interkommunale barnevern som omfattet 160 kommuner, samtidig som flere var under etablering.

Selv om det etter hvert har blitt etablert mange interkommunale barnevern, må slike samarbeid karakteriseres som et relativt nytt fenomen. Før 1.1.2007 var det ikke anledning til å etablere interkommunale barnevern uten at man gikk veien om Lov om forsøk i offentlig forvaltning. Etter 01.01.2007 har det blitt åpnet for å etablere interkommunale vertskommunesamarbeid etter Kommunelovens § 28, noe som har bidratt til en betydelig økning i slike samarbeid.

Framveksten av interkommunale løsninger innen barnevern, må også sees i sammenheng med stadig økende krav og forventninger til barnevernet, kombinert med lokalt behov for styrking av barnevernet. Dette er ytterligere forsterket etter at barnevernloven ble omfattende endret i 2009, og hvor formålet var å styrke kompetansen og tjenestene på bred basis. Samtidig er det også en erkjennelse lokalt av at det er behov for å vurdere interkommunale løsninger for å styrke fagmiljøene og for framstå som robuste og effektive tjenesteytere. Det vises til at små fagmiljøer innebærer stort ansvar og store belastninger på enkeltmedarbeidere, noe som gir seg utslag i slitasje og ustabilitet i bemanningen. Andre utfordringer knytter seg til inhabilitet, nærhet til bruker, mangel på spisskompetanse og sårbarhet med hensyn til rekruttering. Det blir oppfattet som lite attraktivt å søke stillinger i kommuner hvor man i stor grad blir sittende alene med ansvaret for barnevernet.

Telemarksforskning har bred erfaring både med interkommunale barnevernssamarbeid, gjennom en rekke evalueringer og utredninger. Vår erfaring er at målsetningene med samarbeidene har vært relativt like.³ Dette gjelder uavhengig av organisering og størrelse på samarbeidene. Det viktigste formålet med samarbeidene har vært å styrke og utvikle tjenestene gjennom etablering av et større og mer robust fagmiljø. Mange av de små kommunene har hatt en svært liten personalressurs knyttet til barnevern og har ikke hatt noe fagmiljø. Enkelte har også hatt problemer med å bemanne den begrensede personalressursen de har hatt til disposisjon, og det har vært problemer med å opprettholde tilgjengeligheten til tjenesten i forbindelse med sykemeldinger og avvikling av ferie. Liten bemanning har også gjort det vanskelig å bygge opp kompetanse, og ta i bruk nye me-

¹ Brandtzæg, B.A., Håkonsen, L. & Lunner T.E. 2010. Kostnadsutviklingen i det kommunale barnevernet. Hva forklarer økende kostnader til barnevern i kommunene? – Telemarksforskning. Rapport nr. 270.

² Myrvold, T., Møller, G., Zeiner, H., Vardheim, I. Helgesen, M. & Kvinge 2011. Den vanskelige samhandlingen. Evaluering av forvaltningsreformen i barnevernet. – Telemarksforskning og NIBR. NIBR-rapport 2011-25.

³ Brandtzæg, B.A. 2006. Evaluering av forsøk med interkommunale barnevern. - Telemarksforskning-Bø. Rapport nr. 229 2006.

toder og tiltak. Flere har gitt uttrykk for at det har vært vanskelig både å gjennomføre undersøkelser, iverksette tiltak og følge opp disse. I kommuner med liten bemanning har det vært spesielt utfordrende å ta tak i og håndtere de tunge og krevende sakene, først og fremst saker som dreier seg om omsorgsovertakelse. I små kommuner er det også gjerne slik at ”alle kjenner alle”. Når man ikke har noen stab å fordele sakene på, oppstår det lett situasjoner som kan skape problemer i forhold til habilitet og rettssikkerhet. Mange mindre kommuner har også hatt et lavere antall meldinger og tiltak enn det størrelsen på folketallet skulle tilsi.

I og med at det viktigste formålet med samarbeidene har vært å styrke og videreutvikle barneverntjenesten, har det ikke vært en uttrykt målsetning at man skal samarbeide for å spare penger.³ Kostnadsutviklingen i kommuner med interkommunale samarbeid har imidlertid vært svakere enn kostnadsveksten i andre småkommuner.⁴ Dette viser at etablering av interkommunale barnevern er en mer kostnadseffektiv måte å styrke barnevernet på i små kommuner, enn om hver kommune skal styrke tjenesten på egen hånd. Som et ledd i arbeidet med å styrke tjenesten har også mange av samarbeidene fått tilført ekstra stillingsressurser i tillegg til de stillingsressursene som hver enkelt kommune hadde i utgangspunktet. Samarbeidene er etablert for å styrke barneverntjenesten på en mer kostnadseffektiv måte enn det den enkelte kommune ville vært i stand til på egen hånd.

En viktig erfaring fra evalueringene av forsøkene med interkommunale barnevern, er at en del samarbeid hadde en tung oppstartsperiode som følge av at de ikke var godt nok planlagt og tilrettelagt før oppstart. Det er gjerne store forventninger til samarbeidene, og det vil i en oppstartsfasen alltid være noen utfordringer knyttet til innarbeidelse og samkjøring av nye rutiner og samarbeidsløsninger. Mangelfull planlegging og tilrettelegging vil naturligvis bidra til å forsterke og forlenge utfordringene knyttet til dette, og det blir vanskeligere å realisere potensielle samarbeidsgevinster. Evalueringene peker i den forbindelse på flere faktorer som synes spesielt viktig for lyktes med etablering av et godt interkommunalt samarbeid om barnevern.

Selv om det var enkelte samarbeid med utfordringer i oppstartsfasen, vurderes likevel samarbeidsfordelene som store, og vi har ingen erfaring med at kommuner ønsker å avslutte det interkommunale samarbeidet når det først er etablert. Konklusjonen evalueringene fra evalueringene av forsøkene med interkommunale barnevern er at barnevern er et område som synes å være godt egnet for interkommunalt samarbeid.³ Mange kommuner er så små at de på egen hånd har vanskelig for å etablere et fagmiljø som er robust og stabilt nok til håndtere de krevende og belastende oppgavene som arbeid med barnevern kan innebære.

⁴ Brandtzæg, B.A., Håkonsen, L. & Lunner T.E. 2010. Kostnadsutviklingen i det kommunale barnevernet. Hva forklarer økende kostnader til barnevern i kommunene? – Telemarksforskning. Rapport nr. 270.

2. Kort oppsummering

Her følger en kort punktvis oppsummering av funnene i evalueringsrapporten. Et mer omfattende sammendrag, inkludert anbefalinger, finnes sist i rapporten.

Vi har gjennom evalueringsoppdraget kommet til følgende konklusjoner:

- ◆ Tjenesten drives med relativt normal effektivitet
- ◆ Tjenesteproduksjonen har økt de siste årene, men det har også antallet ansatte.
- ◆ Andelen barn /unge med tiltak som har utarbeidet plan er økt betydelig siden 2008.
- ◆ Antallet bekymringsmeldinger og undersøkelser er økt de siste årene, men andelen undersøkelser som fører til tiltak er gått ned.
- ◆ Lister barnevern har relativt godt kompetansenivå, og dette er blitt vesentlig bedre etter opprettelsen av lister barnevern. Det er likevel noe manglende erfaring fra barnevernsarbeid. Det er ønskelig med noe mer spesialkompetanse på enkelte områder, og dette bør tas hensyn til ved rekrutteringer.
- ◆ Tjenesten er mer sårbar og mindre stabil enn ønskelig. Det bør iverksettes tiltak for å forbedre dette.
- ◆ Samarbeidspartnere opplever i varierende grad barneverntjenesten som tilgjengelig, mens barneverntjenesten selv opplever i større grad å være tilgjengelig. Brukerne i Lister opplever at tjenesten er mindre tilgjengelig enn det brukerne av andre barneverntjenester gjør.
- ◆ Rettssikkerheten synes å være godt varetatt i Lister barnevern. Det er ingen indikasjoner på det motsatte.
- ◆ Det er også lite som tyder på vesentlige utfordringer i habilitetsspørsmål.
- ◆ Generelt opplever de ansatte at samarbeidet med andre fungerer bedre enn det samarbeidspartnerne opplever. Dette er normalt.
- ◆ Samarbeidspartnerne er likevel i hovedsak fornøyd med samarbeidet, men ønsker seg faste kontaktpersoner og i større grad faste møtepunkt med barneverntjenesten.
- ◆ Samarbeidet/ivaretagelsen av brukerne må forbedres. I brukerundersøkelsene fra 2013, og i spørreundersøkelsene i denne rapporten fremgår det at alle parter mener at det er et betydelig forbedringspotensialer på dette området.
- ◆ De ansatte foretrekker klart interkommunalt samarbeid fremfor kommunalt barnevern. Samarbeidspartnerne er ikke like tydelige i sine svar, men likevel foretrekker disse også et interkommunalt samarbeid.
- ◆ Vertskommunesamarbeidet fungerer etter intensjonene. Styringsgruppens rolle er imidlertid uklart for de fleste parter, og gruppen har liten innvirkning på barneverntjenestens arbeid.

3. Om Lister Barnevern

Lister barnevern omfatter kommunene Sirdal, Flekkefjord, Kvinesdal, Lyngdal og Farsund (jf. Figur 1). Formålet med barneverntjenesten er å⁵

- skape en best mulig barneverntjeneste for kommunenes innbyggere
- sikre en god kvalitet på tjenesten
- skape større fagmiljø, styrke kompetansen, sikre rettsikkerhet og gjøre tjenesten mer åpen og tilgjengelig for brukerne



Figur 1 Kommuner som inngår i Lister barnevern.

Samarbeidet ble etablert 1. januar 2010 og er organisert etter "vertskommunemodellen" med Farsund kommune som vertskommune, og kontorer på rådhuset i Farsund. Tjenesten har også tilgjengelige kontorer i samarbeidskommunene. Barnevernet har et samlet befolkningsgrunnlag på om lag 34 000 innbyggere. Farsund er den største kommunen med 9433 innbyggere. Videre følger Flekkefjord (9046 innbyggere), Lyngdal (7895 innbyggere), Kvinesdal (5834 innbyggere) og Sirdal (1816 innbyggere).

⁵ Jf. Listerrådets hjemmesider: <http://www.lister.no/samarbeid-i-lister/lister-barnevern>

Generelt skal alle kommuner ha en barnevernstjeneste som utfører det daglige arbeidet etter barnevernloven. Barneverntjenesten skal sette i verk hjelpetiltak for barnet og familien. Hjelpen kan gis i form av råd og veiledning. Eventuelt i kombinasjon med andre hjelpetiltak. Vanlige hjelpetiltak er for eksempel barnehageplass, støttekontakt, råd og veiledning og avlastningstiltak i hjemmet.

Ved oppstart av Lister Barnevern ble det vedtatt at en evaluering skulle utføres etter fire år. Formålet med evalueringen skulle være:

1. Å ha en skriftlig rapport som kan fremlegges kommune administrasjon og/eller kommunestyre, som skal belyse hvorvidt formålene med opprettelse av lister barnevern har blitt nådd.
2. Å få frem informasjon til lister barnevern slik at det kan bidra til å identifisere forbedringsområder. Her blir det spesielt fokus på samarbeidspartnere.

Denne evalueringsrapporten skal ivareta de to foregående punktene.

4. Gjennomføring og metode

Vi har valgt å vektlegge ulike former for datainnsamling for å få et best mulig grunnlag for evalueringen: spørreundersøkelse, intervjuer, offentlig tilgjengelig statistikk og dokumentstudier av informasjon og data fra kommunen(e).

4.1 Spørreundersøkelse

For å få et bredest mulig innblikk i hvordan Lister barnevern fungerer har vi tatt i bruk spørreundersøkelse. Dette har gitt et godt grunnlag for å evaluere hvordan organiseringen fungerer sett fra de 34 ansattes ståsted, og ikke minst samarbeidspartneres ståsted.

Undersøkelsen som er benyttet er av typen der respondentene kunne gi graderte svar, definert som følger: ”på en skala fra 1 – 6 der 1 er helt uenig og 6 er helt enig, hvor enig er du i følgende påstander”.

Denne type undersøkelse får frem et mer nyansert bilde enn det man får gjennom undersøkelser der svaralternativene er færre og mindre graderte.

Spørreundersøkelsen er utarbeidet på følgende måte:

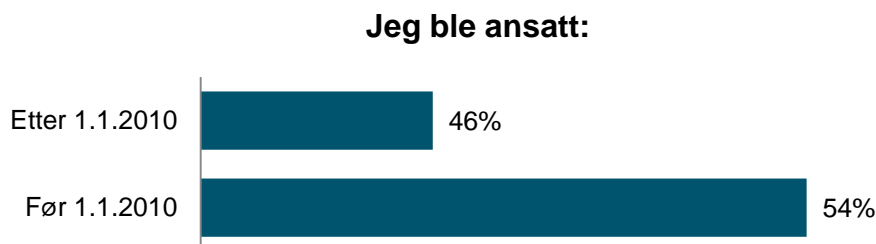
1. En spørreundersøkelse rettet mot ansatte i lister barnevern. Påstandene i denne undersøkelsen var:

Hvordan vil du vurdere følgende:

- Det er høy faglig kompetanse i Lister barnevern
- Den faglige kompetansen er blitt bedre etter opprettelsen av Lister barnevern
- Arbeidsmiljøet i Lister barnevern er bra
- Vi gir tjenester av god kvalitet til brukere og samarbeidspartnere
- Habilitetsspørsmål løses på en god måte
- Bemanningen i Lister barnevern er stabil
- Sårbarheten i tjenesten er lav
- Jeg har faglig utbytte av samarbeid/kompetanseoverføring med mine kolleger
- Jeg prioriterer selv mine oppgaver
- Jeg vet hvilke mål som er gjeldende for Lister barnevern
- Jeg vet hvem jeg skal forholde meg til i forhold til personalspørsmål
- Vi har skriftlige rutiner for framgangsmåten i ulike personalsaker
- Det er etablert faste møtepunkter med skoler
- Det er etablert faste møtepunkter med barnehager
- Det er etablert faste møtepunkter med andre samarbeidsparter
- Hver skole/barnehage har en kontaktperson i barnevernet
- Samarbeidet med skole, barnehage og andre fungerer tilfredsstillende
- Vi bør ha faste personer stasjonert ute på kontorene i kommunene
- Samarbeidsparter får tilbakemelding fra oss om sakens status etter at de har levert en bekymringsmelding
- Vi er lett tilgjengelig for samarbeidspartnerne
- Brukere (barn og foreldre) blir ivaretatt på en god måte

- Lister barnevern gir samme kvalitet i tjenesten i hele regionen
- Vi er lett tilgjengelig for brukerne
- Jeg foretrekker et interkommunalt barnevernssamarbeid fremfor en kommunal barnevernstjeneste

Blant de ansatte som besvarte undersøkelsen var fordelingen med tanke på lengden på ansettelsesforholdet slik:



Figur 2: Ansatte fra før og etter opprettelsen av Lister barnevern

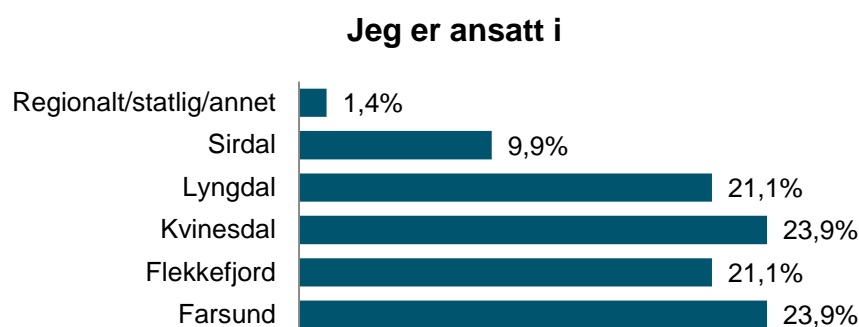


2. En spørreundersøkelse rettet mot samarbeidspartnerne. Påstandene i denne undersøkelsen var:
- Det er høy faglige kompetanse i Lister barnevern
 - Den faglige kompetansen har blitt bedre etter opprettelsen av Lister barnevern
 - Lister barnevern leverer tjenester av god kvalitet
 - Habilitetsspørsmål løses på en god måte
 - Bemanningen i Lister barnevern er stabil
 - Sårbarheten i tjenesten er lav
 - Brukere (barn og foreldre) blir ivaretatt på en god måte
 - Lister barnevern gir samme kvalitet i tjenesten i hele regionen
 - Lister barnevern er lett tilgjengelig for oss
 - Vi har faste (regelmessige) møtepunkt med Lister barnevern
 - Vi har en kontaktperson i barnevernet
 - Lister barnevern bør ha faste personer stasjonert ute på kontor i de fem kommunene
 - Samarbeidet med Lister barnevern fungerer tilfredsstillende
 - Vi får tilbakemelding fra barnevernet om sakens status etter at vi har sendt inn bekymringsmelding
 - Vi foretrekker et interkommunalt barnevernssamarbeid fremfor en kommunal barnevernstjeneste

Blant samarbeidspartnerne som besvarte undersøkelsen, var fordelingen som dette:



Figur 3: Fordeling av samarbeidspartnere per sektor



Figur 4 – Fordeling av ansatte per kommune

Ved å utarbeide to ulike spørsmålssett, mener vi at vi i bedre grad har truffet med spørsmålsstillingene, og har på den måten kunnet gjøre undersøkelsene kortere og mer relevante.

4.2 Intervjuer

Vi gjennomførte flesteparten av intervjuene som gruppeintervjuer over 2 konsentrerte intervjudager. Blant de intervjuede er styringsgruppa, ansatte, tillitsvalgte, representanter fra skoler og barnehager, samt representanter fra andre samarbeidspartnere. I tillegg hadde vi personlige intervju med leder av Lister barnevern. Noen av intervjuene ble gjennomført som telefonintervjuer på grunn av forfall til de felles intervjudagene.

Erfaringsmessig gir intervjuer oss meget god dybdekunnskap om erfaringer, utfordringer og fordeleler ved organiseringen. Dette var hovedårsaken til at vi ønsket å fokusere en såpass stor andel av tidsbruken knyttet til intervjuer. Vi sitter igjen med gode innspill fra intervjuene. Intervjuene er svært viktige for å danne det hele bildet, for å involvere de ansatte i evalueringen, samt for å gi oss anledning til å gå dypere i eventuelle uklarheter.

4.3 Offentlig tilgjengelig statistikk

Før intervjuene ble gjennomført hentet vi ut relevant statistikk som grunnlag for spørsmål i intervjuene. Dette gjorde det lettere å diskutere utviklingstrekk og årsakssammenhenger i forbindelse med intervjuene.

Når det gjelder utvikling av kostnader til drift og tiltak over tid, har vi tatt i bruk KOSTRA-tall på nivå 3 fra SSB. Vi har fått oppgitt fra Lister barnevern at innrapporterte tall ikke holder god nok kvalitet. Kommunen har derfor ettersendt nye tall som er korrigert i samarbeid med fylkesmannen.

4.4 Dokumentstudier av informasjon og data fra kommunen(e)

Forut for gjennomføringen av intervjuene sendte oppdragsgiver over dokumenter og annen bakgrunnsinformasjon som beskriver og dokumenterer samarbeidet. Vi har gått igjennom dette materialet for å få kunnskap og informasjon om ulike sider ved Lister barnevern.

Den type bakgrunnsinformasjon vi har fått tilsendt er blant annet (listen er ikke uttømmende):

- ◆ Brukerundersøkelser for Lister Barnevern
- ◆ Medarbeiderundersøkelser for Lister Barnevern (2011 og 2013)
- ◆ Skriftlige rutiner for Lister Barnevern
- ◆ Saksfremlegg og vedlegg knyttet til opprettelsen av lister barnevern
- ◆ Sluttrapport for førprosjektering av lister barnevern
- ◆ Rapport Lister Barnevern, oktober 2008
- ◆ - Handlingsplan 2013
- ◆ Styringsdokument 2013
- ◆ Delegasjon i lister barnevern
- ◆ Årsmelding 2012
- ◆ Årsrapport 2012
- ◆ Årsrapport for 2012 for Fylkesmannen i Vest-Agder
- ◆ Regnskaps/økonomidata

Gjennom den metodiske tilnærmingen som er benyttet, mener vi å ha fått god oversikt over spørsmål knyttet til hvordan organiseringen av samarbeidet fungerer, og i hvilken grad samarbeidet har bidratt til å styrke barneverntjenesten.

4.5 Svarprosenten på spørreundersøkelser /medarbeiderundersøkelser/brukerundersøkelser

I de ulike undersøkelsene har svarandelen fra respondentene vært variabel. Dette er viktig informasjon å ha med seg i den videre vurderingen. Svarprosenten (andelen spurte som har avgitt svar) var følgende for de ulike undersøkelsene:

Tabell 1 – Svarprosent i ulike undersøkelser

Medarbeiderundersøkelse 2011 (ansatte respondenter)	69 %
Medarbeiderundersøkelse 2013 (ansatte respondenter)	100 %
Brukerundersøkelse, foreldre/foresatte respondenter	30 %

Brukerundersøkelse, barn/unge respondenter	23 %
Spørreundersøkelse gjennomført av Telemarksforskning 2013, ansatte respondenter	81 %
Spørreundersøkelse gjennomført av Telemarksforskning 2013, samarbeidspartnere respondenter	51 %

På brukerundersøkelsen var svarprosenten svært lav, og dette bør tas med i betraktningen når man vurderer de ulike resultatene. Vi har likevel valgt å legge noe vekt på resultatene fra undersøkelsen av to grunner: For det første er dette det eneste materialet med tilbakemeldinger fra brukere, og for det andre skisserer resultatene uansett oppfatningen til en del av brukerne. Det viktige er å ha i bakhodet at resultatet kunne vært vesentlig annerledes dersom svarprosenten hadde vært betydelig høyere. Teoretisk sett kan det tenkes at de 23 % og 30 % som har besvart brukerundersøkelsene, er de 23 % og 30 % som er mest eller minst fornøyde med tjenesten.

5. Evaluering av Lister Barnevern

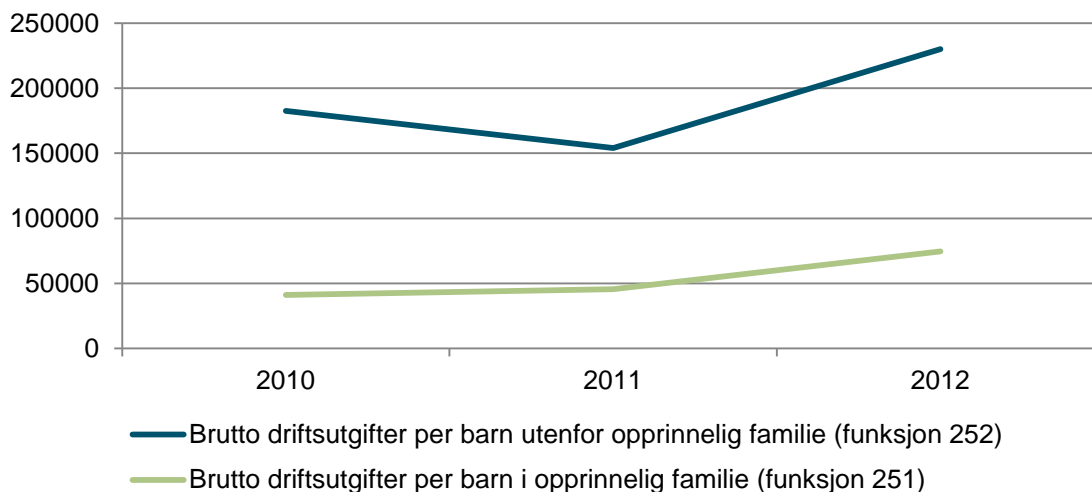
5.1 Effektivitet

For å vurdere effektiviteten i Lister Barnevern er det nødvendig å se på både økonomi og kvalitet. Generelt er det utfordrende å måle kvalitet, og i denne sammenheng vil derfor kvalitet ofte være knyttet til brukernes og samarbeidspartenes opplevelse av tjenesten. Innenfor barnevern er det imidlertid slik at det å oppnå god score hos brukerne er svært krevende på grunn av sakenes art. Sammenlikning av brukerundersøkelser mellom Lister Barnevern og barnevernstjenester i andre kommuner vil likevel gi et bilde av kvaliteten i Lister Barnevern.

Likeledes vil produksjonsdata kunne gi et bilde av produktiviteten i barnevernstjenesten. Om denne kobles med økonomidata og brukerundersøkelsene, er det mulig å si noe om effektiviteten i barnevernstjenesten sammenliknet med andre.

En del av de KOSTRA data som finnes innenfor barnevernsområdet er ikke tilgjengelig fra perioden før 2010. Dette gjør at enkelte sammenlikninger som hadde vært ønskelig å gjøre før og etter opprettelsen av Lister Barnevern, er derfor ikke mulig å foreta. Vi har likevel tatt med tall fra 2010-2012, siden dette gir informasjon om utviklingen innenfor tjenesten etter at Lister Barnevern ble opprettet.

Utvikling i brutto driftsutgifter per barn 2010-2012



Figur 5 – Utvikling i brutto driftsutgifter

Enhetskostnadene i form av nøkkeltall innenfor Lister barnevern er illustrert i tabellen nedenfor. Tallene er basert på KOSTRA-tall, men er på grunn av feilføringer korrigert av barnevernleder i samarbeid med KS. Vi har fått tallene oppgitt fra disse. Som det fremgår varierer enhetskostnadene betydelig, og det er ikke uventet særlig Sirdal som skiller seg ut med høye enhetskostnader. Dette er relativt vanlig i små kommuner, fordi enhver tjeneste krever et minstenivå av ressurser, og med få barn i kommunen, vil naturlig nok enhetskostnader som måles per barn, relativt sett bli høye.

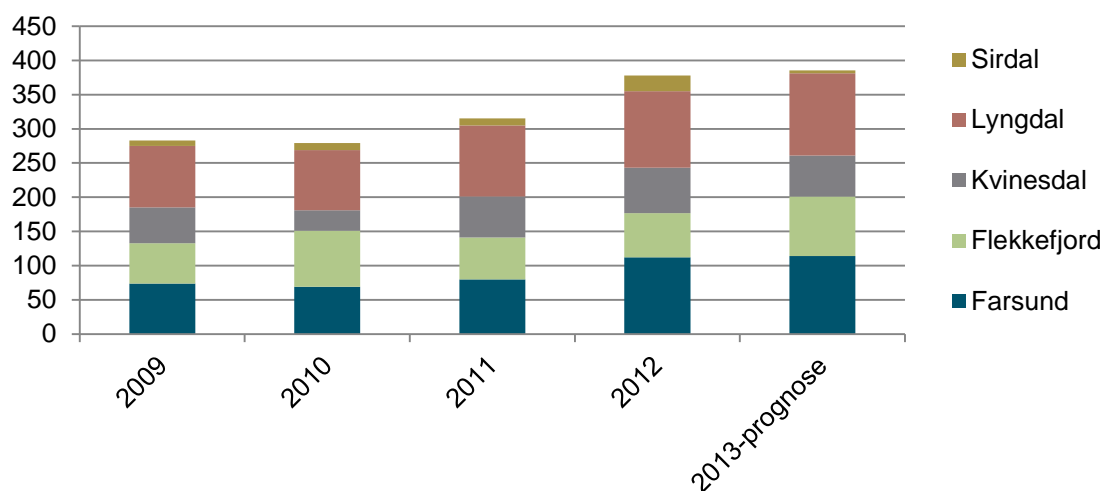
Tabell 2 – Nøkkeltall, barnevern, 2012

	Lister bar- nevern	Snitt land u Oslo	Farsund	Flekkefjord	Lyngdal	Kvinesdal	Sirdal
Nto driftsutgifter pr innbygger 0-17 år, barnevern	6 215	6 824	6 407	5 087	6 670	5 132	11 790
Brutto driftsutgifter pr barn (244)	38 262	41 624	32 542	45 543	31 832	50 429	43 323
Brutto driftsutgifter pr barn i oppr. familie (F. 251)	58 617	31 622	101 707	40 941	43 123	33 522	18 818
Brutto driftsutg. pr barn utenfor oppr. familie (F. 252)	237 230	322 841	254 061	240 071	232 686	153 158	397 429

5.1.1 Tjenesteproduksjon

Tall fra Lister barnevern viser at antallet bekymringsmeldinger har hatt en sterk økning de siste årene. Som figuren nedenfor viser, har økningen vært spesielt stor i perioden 2010-2012, da antallet meldinger samlet for de fem kommunene økte med hele 35 %.

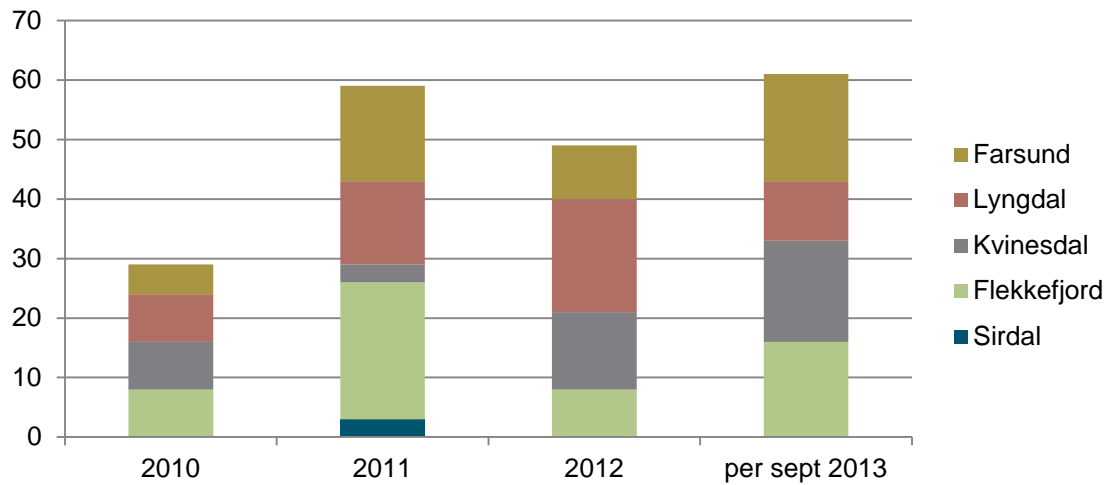
Antall bekymringsmeldinger 2009-2013



Figur 6 – Utvikling i antall bekymringsmeldinger 2009 - 2013

En slik økning i antall bekymringsmeldinger medfører nødvendigvis også økt oppgavemengde for barnevernstjenesten. Som vi skal komme tilbake til under kompetanse og bemanning, så har antall årsverk i barnevernstjenesten i de fem kommunene økte vesentlig de siste årene. Dette skyldes i hovedsak en nasjonal satsing med øremerkede midler. Den store økningen i ulike typer produksjon innenfor Lister barnevern, ville sannsynligvis vært svært vanskelig å håndtere uten den nevnte bemanningsøkningen.

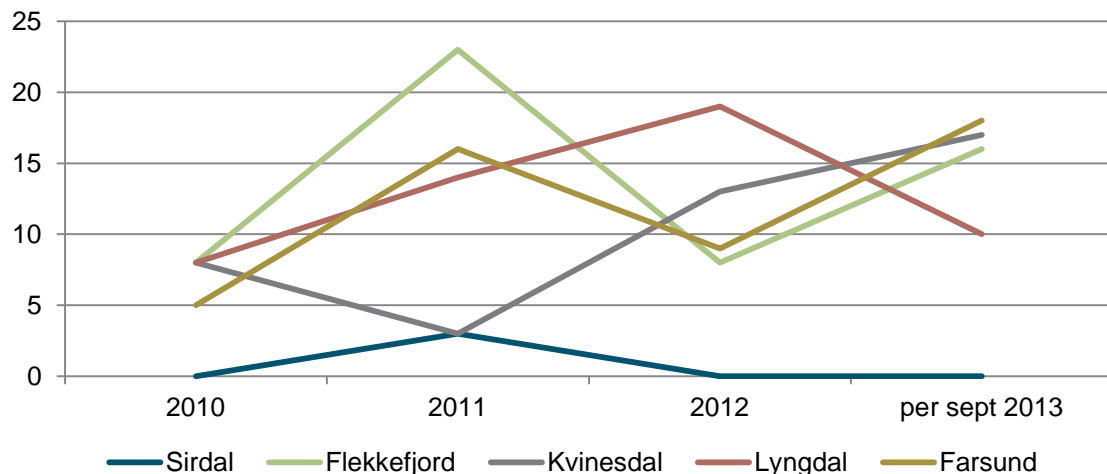
Registrerte saker i nemnd/rett 2010-2013



Figur 7 – Registrerte saker i nemnd/rett, 2010-2013

Ifølge tall fra kommunen er antallet registrerte saker i nemnd/rett fordoblet i løpet av perioden 2010 til september 2013 (figuren over). Figuren nedenfor viser utviklingen innenfor den enkelte kommune i samarbeidet. Vi gjør oppmerksom på at tallene for 2013 er basert på antall registrerte saker per inngangen av september 2013. Som grafen nedenfor viser har økningen i perioden vært størst i Kvinesdal, det har vært nedgang i Sirdal, mens det i de tre andre kommunene har svingt en del fra år til år.

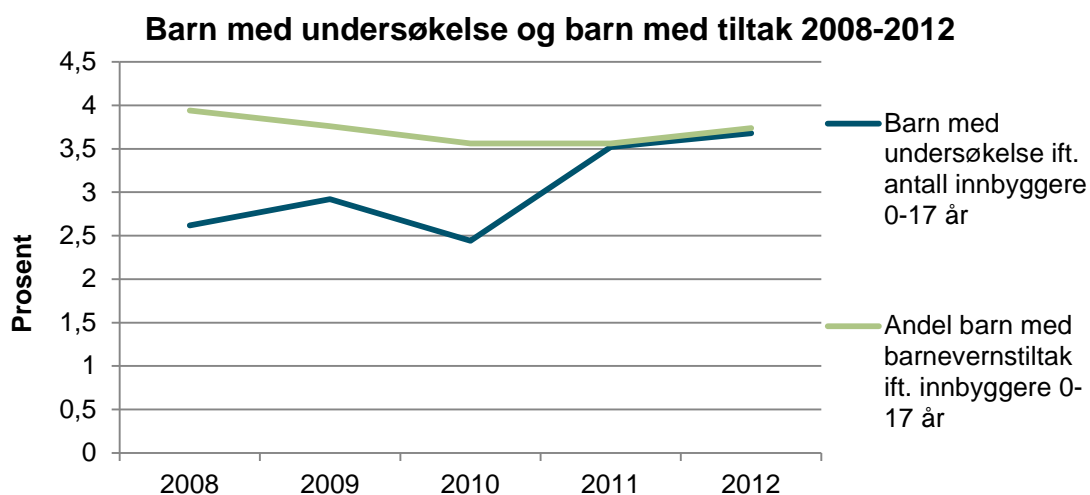
Antall saker registrert i nemnd/rett 2010-2013



Figur 8 – Utvikling antall saker registrert i nemnd/rett 2010 – 2013, per kommune

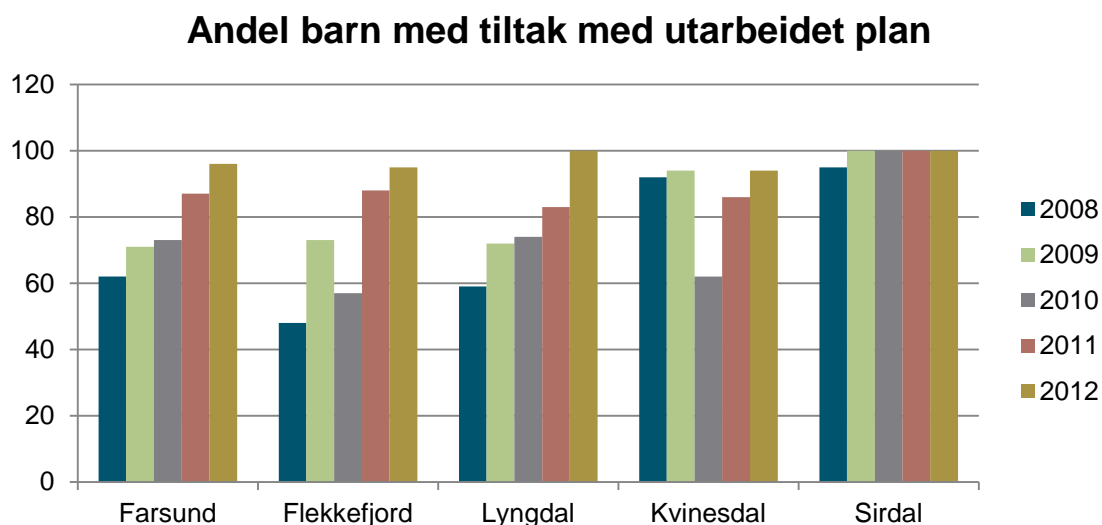
En del av de KOSTRA data som finnes innenfor barnevernsområdet er ikke tilgjengelig fra perioden før 2010. Dette gjør at enkelte sammenlikninger som hadde vært ønskelig å gjøre før og etter opprettelsen av Lister Barnevern, derfor ikke er mulige å foreta. Vi har likevel tatt med tall fra

2010-2012, siden dette gir informasjon om utviklingen innenfor tjenesten etter at Lister Barnevern ble opprettet.



Figur 9 – Utvikling barn med undersøkelse og barn med tiltak 2008 - 2012

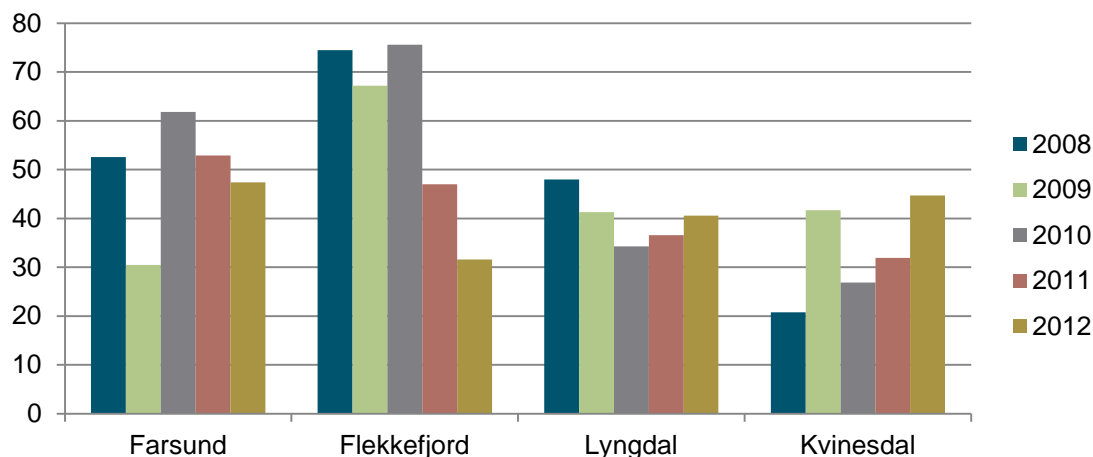
Når det gjelder andelen barn med undersøkelse er denne økt betydelig etter opprettelsen av Lister Barnevern. Dette kan ha sammenheng med både økt antall meldinger og økt bemanning i barnevernstjenesten i perioden 2010-2012.



Figur 10 – Utvikling, andel barn med tiltak med utarbeidet plan, 2008 - 2012

Andelen barn /unge med tiltak som har utarbeidet plan er økt betydelig siden 2008. Størst er endringen i Flekkefjord, Lyngdal og Farsund. Gjennomsnittet for de 5 kommunene er økt fra 71,2 % med utarbeidet plan i 2008, til 97 % i 2012. I Sirdal og Lyngdal fikk alle barn med tiltak utarbeidet plan i 2012.

Andel undersøkelser som fører til tiltak



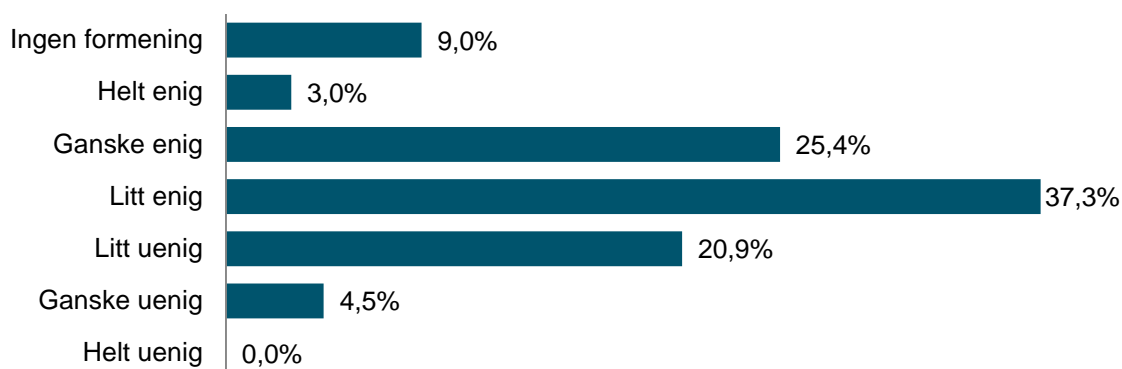
Figur 11 – Utvikling i andel undersøkelser som fører til tiltak, 2008 - 2012

Andelen undersøkelser som fører til tiltak er samlet gått ned i 5-årsperioden. Fra 2010 er andelen gått gradvis ned i Farsund og Flekkefjord, mens den gradvis er økt i Lyngdal og Kvinesdal. Tallene for Sirdal er ikke fullstendige og er derfor ikke tatt med i statistikken. Denne indikatoren kan ikke brukes som et kvalitetsmål, da den ikke sier noe om hva som er positivt eller negativt. Undersøkelser som ikke fører til tiltak, kan være positive (ikke behov for tiltak). Likeledes kan undersøkelser som fører til tiltak være positive, fordi det medfører nødvendige tiltak. Denne indikatoren er derfor først og fremst en informativ indikator. Det interessante er at om denne indikatoren sees i sammenheng med utviklingen i antall bekymringsmeldinger, er det en viss trend som viser at andelen undersøkelser som fører til tiltak er gått opp parallelt med at antall bekymringsmeldinger og dermed antall undersøkelser også er økt. Dette betyr at økningen i antall bekymringsmeldinger og undersøkelser har ført til en viss nedgang i andelen undersøkelser som fører til tiltak. Dette tyder på at økningen i bekymringsmeldinger har ført til flere undersøkelser, men ikke flere tiltak.

Vi er kjent med at Lister barnevern har jobbet for økt bruk av videokonferanser, større grad av samkjøring og bedre logistikk. Barneverntjenesten selv mener at man ved å bruke denne type utstyr har klart å redusere reisetid og reisekostnader, særlig knyttet til samarbeidet med det regionale og statlige barnevernet.

Det er vanskelig for samarbeidspartnere å uttale seg om barneverntjenestens effektivitet. Likeledes har det liten hensikt å be de ansatte om å vurdere sin egen effektivitet. Det man imidlertid kan spørre samarbeidspartnerne om i et effektivitetsperspektiv, er i hvilken grad de opplever at det er kvalitet på de tjenestene som leveres av barneverntjenesten. I spørreundersøkelsen for samarbeidspartnere var det derfor et spørsmål om dette:

Samarbeidspartnere. Lister barnevern leverer tjenester av god kvalitet

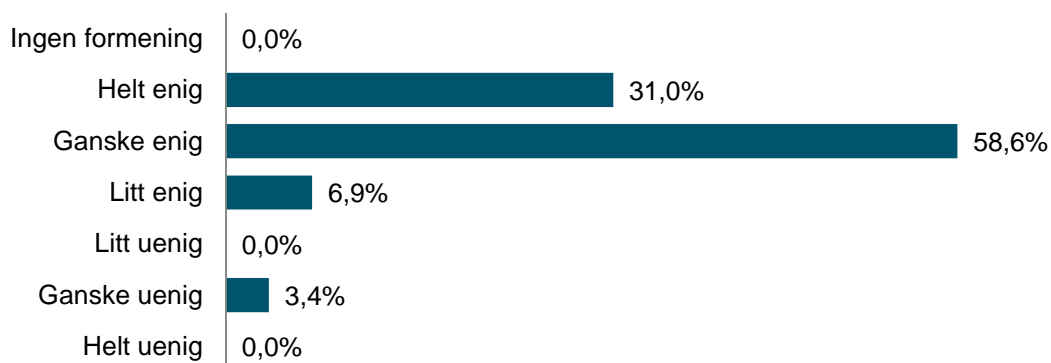


Figur 12 – Spørreundersøkelse samarbeidspartnere, kvalitet.

Om lag 66 % av de spurte er litt, ganske eller helt enig i at Lister barnevern leverer tjenester av god kvalitet. Om lag 25 % er litt eller ganske uenig, ingen er helt uenig og 9 % har ingen formening. Selv om dette resultatet kanskje ikke fremstår som veldig godt, er det et respektabelt resultat for barneverntjenesten. Det er et godt tegn at ingen er helt uenige i påstanden. Det er også svært positivt at noen er helt enig – og flertallet er litt eller ganske enig. Det er fortsatt et godt potensiale for forbedring av kvaliteten, men samlet gir resultatet en indikasjon på at kvaliteten på tjenestene er på et akseptabelt nivå sett fra samarbeidspartnerens ståsted.

På påstand om at barneverntjenesten gir samme kvalitet i tjenesten i hele i hele regionen, fremgår det at nesten alle i større eller mindre grad er enig i dette. Nesten 60 % er ganske enig. Dette er positivt, men også et område hvor det bør jobbes videre for å gi samme nivå på tilbudet i hele regionen. På samme påstand hadde hele 66 % av samarbeidspartnerne ingen formening.

Ansatte. Lister barnevern gir samme kvalitet i tjenesten i hele regionen



Figur 13 – Spørreundersøkelse ansatte, kvalitet.

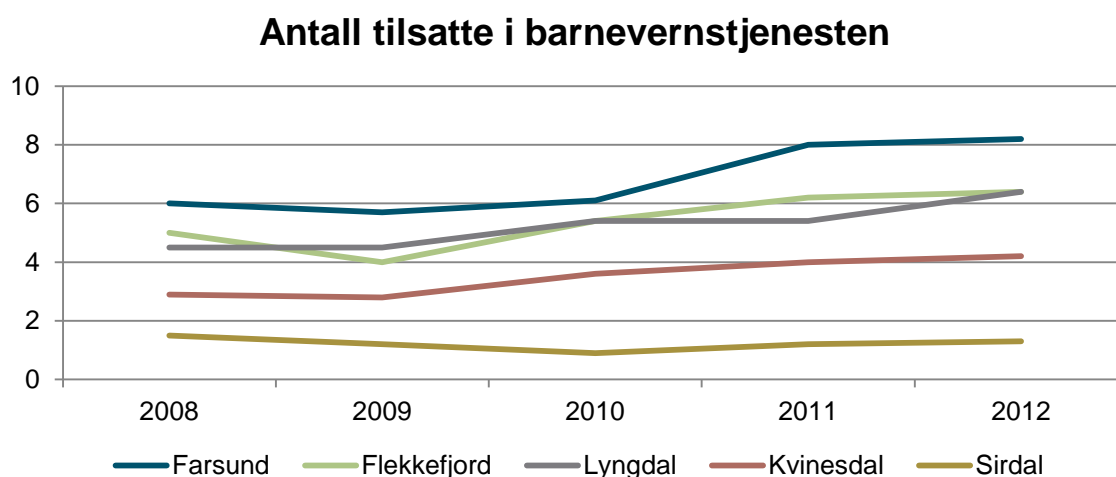
5.1.2 Arbeidsmetodikk

Vi har fått oppgitt at Lister barnevern jobber systematisk med å øke den faglige selvstendigheten og bedre strukturen i arbeidshverdagen (Handlingsplan 2013). Det er uvisst om jobbingen med dette gjennom 2013 gir resultater, men vi mener dette er et godt tiltak for å bedre effektiviteten blant de ansatte i hverdagen. Struktur og tidsstyring i arbeidshverdagen er et svært viktig element i den type arbeid som man finner blant annet innenfor barneverntjenester.

5.2 Kompetanse

En vanlig utfordring i barnevernstjenestene i små kommuner, er tilgangen på god kompetanse: Denne utfordringen er ofte et viktig argument for å inngå interkommunale samarbeid på området. Erfaringene viser også at det er lettere å rekruttere personer med fagutdanning når arbeidsmiljø og fagmiljøene er større.

Før vi ser på utviklingen i kompetanse i barnevernet, ser vi på utviklingen i bemanning i perioden 2008 til 2012.

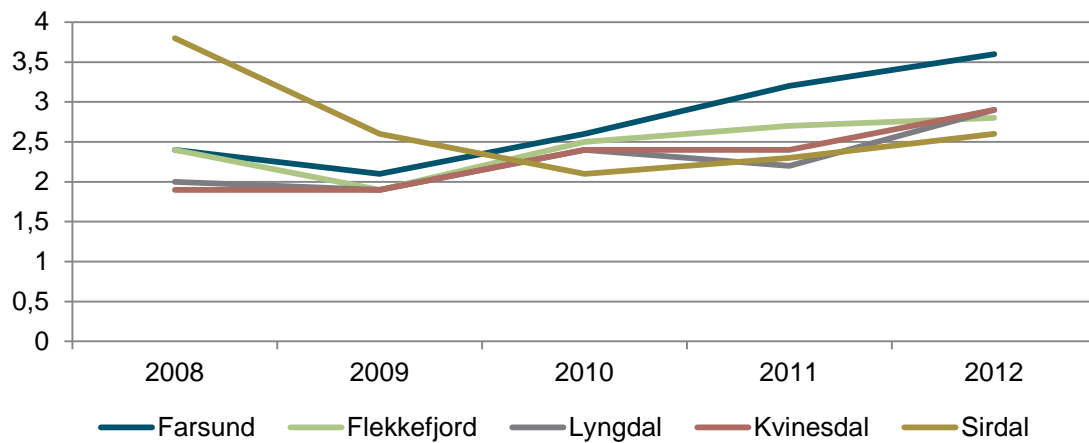


Figur 14 – Utvikling i antall tilsatte i barneverntjenesten, per kommune. Kilde: KOSTRA

I perioden har det vært en økning av antall tilsatte i alle kommunene i Lister Barnevern. Lister barnevern har siden oppstarten fått tildelt til sammen fem stillinger som følge av statlig satsing på barnevernsektoren. I tillegg har deltakerkommunene selv bevilget ressurser til ytterligere en stilling fra 2010. Dette er viktig bakgrunnskunnskap når man skal se videre på kompetansen i Lister Barnevern.

Figuren nedenfor viser utviklingen i fagkompetanse i hver av kommunene i Lister Barnevern. Samlet har antall fagutdannede per 1000 barn økt fra 12 i 2010 til 14,8 i 2012. Og alle kommunene, bortsett fra Sirdal, har en økning i perioden. Om dette skilles økt antall stillinger eller større grad av fagkompetanse blant de som er ansatt, skal vi se nærmere på.

Stillinger med fagkompetanse (per 100 barn, 0-17 år)

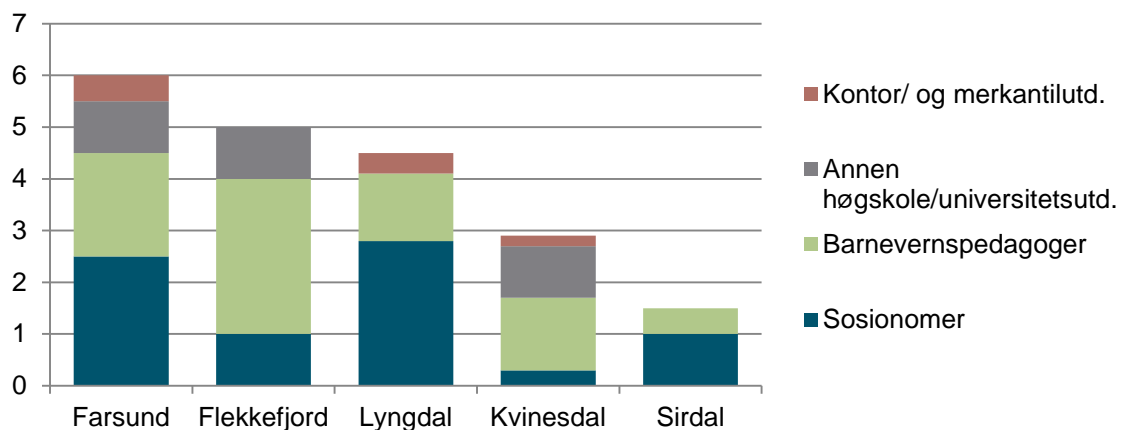


Figur 15 – Utvikling, stillinger med fagkompetanse, per kommune. Kilde: KOSTRA

Antall stillinger med fagkompetanse (målt per 100 barn) har økt i alle kommunene, bortsett fra Sirdal, i perioden 2008 -2012. Selv om Sirdal tilsynelatende har fått redusert antall stillinger med fagkompetanse, har vi med bakgrunn i informasjon fra kommunen grunn til å anta at det er feilkilder i rapporteringen, og at tallene for Sirdal derfor er noe misvisende.

Kompetansesammensetningen i barnevernstjenestene i de 5 kommunene var som følger i 2008:

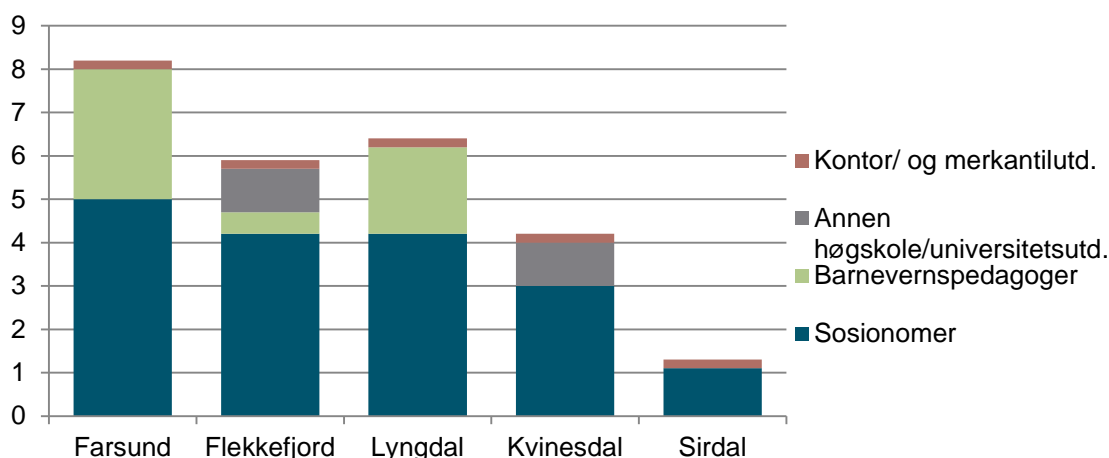
Kompetansesammensetning 2008



Figur 16 – Kompetansesammensetning per kommune, 2008. Kilde: KOSTRA.

Og i 2012:

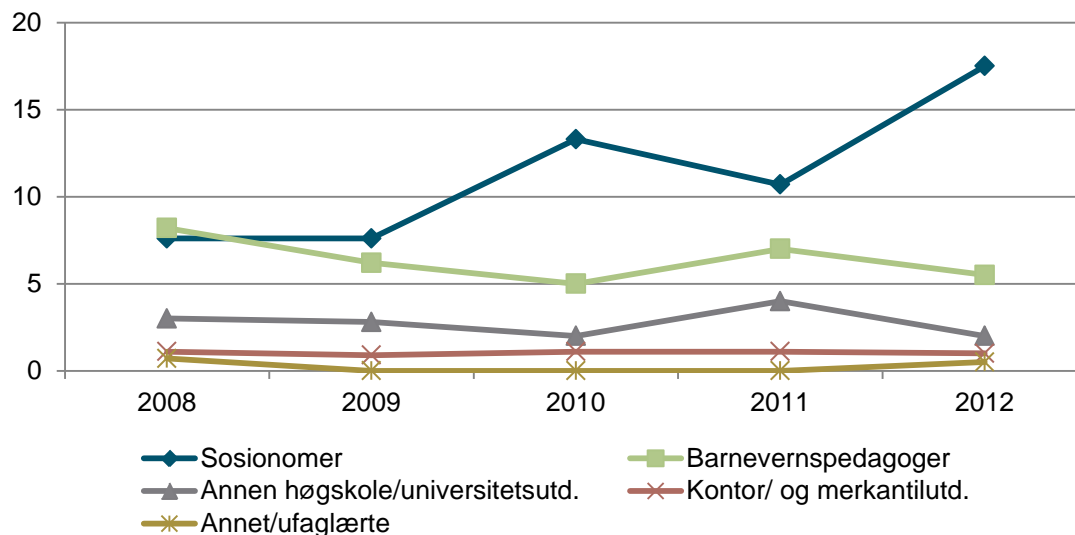
Kompetansesammensetning 2012



Figur 17 – Kompetansesammensetning per kommune, 2012. Kilde: KOSTRA.

Samlet for Lister barnevern har kompetansesammensetningen utviklet seg som vist i grafen nedenfor:

Utdanning blant ansatte i Lister Barnevern 2008-2012



Figur 18 – Utdanningsbakgrunn blant de ansatte, 2008 – 2012. Kilde: KOSTRA.

Formalkompetansen i barnevernstjenesten i de fem kommunene har altså endret seg de siste årene. Om vi ser kommunene samlet under ett er endringene mindre enn om man ser isolert på hver kommune, men det er likevel en dreining fra barnevernspedagogutdanning og annen høgskole/universitetsutdanning, til sosionomutdanning (figuren ovenfor og nedenfor). Dette skyldes i hovedsak at man ved Universitetet i Agder har utdanningstilbud til sosionom, men ikke

barnevern. Barnevernleder har kontakt med Universitetet i Stavanger for å i større grad kunne rekruttere barnevernspedagoger.

I oversikten over er annen høyskole/ universitetsutdanning en vernepleier og en familierapeut. Jurist er ansatt etter at disse tallene ble rapportert inn. Denne stillingen ble finansiert gjennom statlige kompetansehevingsmidler.

Per i dag er status for kompetansen i Lister barnevern som følger:

- ◆ Alle ansatte i lister barnevern er høyskoleutdannet
- ◆ 22 har ulike videreutdanninger
- ◆ Hele personalet er opplært i Øivind Kvellos systematikk
- ◆ Hele personalet er opplært i arbeid med vold
- ◆ Deler av personalet er opplært i traumebevisst tenkning
- ◆ 4 er COS sertifiserte
- ◆ I tillegg har flere av de ansatte i Lister barnevern særskilt minoritetskompetanse eller tilknytningskompetanse

I tillegg er internopplæring mellom ansatte igangsatt. En ansatt har ansvar for å lære kolleger struktur og gode arbeidsvaner.

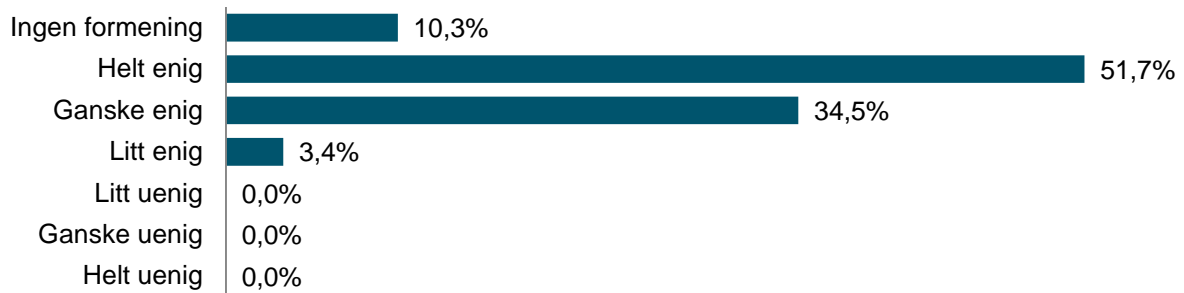
Det jobbes med å rekruttere kompetanse som kan jobbe familierapeutisk med de mest alvorlige sakene knyttet til omsorgssvikt. Spesialkompetanse knyttet til familievoldssaker og overgrepssproblematikk er et område hvor Lister barnevern bør søke å øke sin kompetanse gjennom rekruttering eller videreutdanning. Det er ikke grunnlag for å hevde at kompetansen i Lister barnevern på disse områdene er lav, men vi mener likevel at kompetanse på dette også i fremtiden bør ha et stort fokus. Dette er også uttalt i Lister barneverns egne styringsdokumenter.

I 2012 ble det gitt godkjenning for å engasjere 4 miljøarbeidere/tiltaksarbeidere i et prosjekt i Lister barnevern. Prosjektet har ifølge barnevernleder vært vellykket, og stillingene lyses nå ut som faste stillinger.

5.2.1 Ansattes egen vurdering av kompetansen i Lister barnevern

Gjennom spørreundersøkelsen gjorde de ansatte i Lister barnevern en egen vurdering av kompetansen. 58,6 % av de ansatte var ganske enig, og 37,9 % var helt enig i påstanden «det er høy faglig kompetanse i Lister barnevern». Ingen hadde lavere score enn «ganske enig».

Hvordan vil du vurdere følgende: - Den faglige kompetansen er blitt bedre etter opprettelsen av Lister barnevern



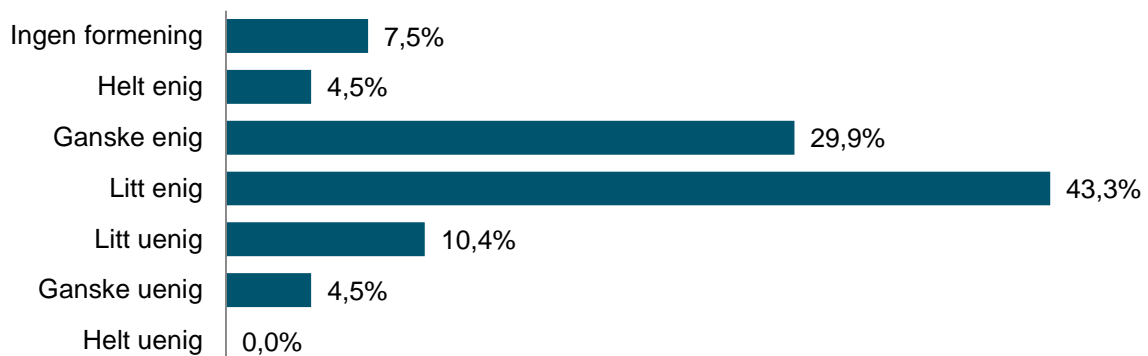
Figur 19 – Spørreundersøkelse ansatte, fagkompetanse.

På påstanden «den faglige kompetansen er blitt bedre etter opprettelsen av Lister barnevern, var 51,7 % helt enig, 34,5 % ganske enig og 3,4 % litt enig. Svarene i undersøkelsen blant de ansatte viser altså entydig at det blant de ansatte er en klar oppfatning om at kompetansen i Lister barnevern både er blitt høyere etter opprettelsen av Lister barnevern, og at den faglige kompetansen er på et høyt nivå.

5.2.2 Samarbeidspartnerenes vurdering av kompetansen i Lister barnevern

Samarbeidspartnerne har et mer delt syn på kompetansen i Lister barnevern. Som grafen nedenfor viser er det en større spredning i oppfatningen. Likevel er til sammen over 77 % av de spurte litt, ganske eller helt enig i at det er høy faglig kompetanse i Lister barnevern. På påstand om at kompetansen er blitt bedre etter opprettelsen av Lister barnevern har 25 % ingen formening, mens 57,6 % er litt, ganske eller helt enige.

Samarbeidspartnere. Det er høy faglige kompetanse i Lister barnevern



Figur 20 – Spørreundersøkelse samarbeidspartnere, fagkompetanse.

5.2.3 Tilsynsmyndighetenes vurdering av kompetansen i barneverntjenestene i Vest-Agder

Under Fylkesmannens tilsynsvurdering av situasjonen i det kommunale barnevernet i kommunene i Vest-Agder for 2012, står det:

”Gjennom klagesaker, råd/veiledning og telefoner ser Fylkesmannen at barneverntjenesten trenger økt kompetanse på den juridiske delen av arbeidet. Klagene omhandler ofte saksbehandlingen, dette at de ikke får svar, ikke får innsyn i dokumenter og ikke overholder frister. En annen gjenganger er måten parter opplever å bli møtt på, som de definerer som maktarroganse og en uvillighet til å høre på den informasjonen som blir gitt. Det ser også ut til at barneverntjenesten trenger en tettere styring/ledelse for å vurdere om arbeidet ble utført i henhold til gjeldende regler.”

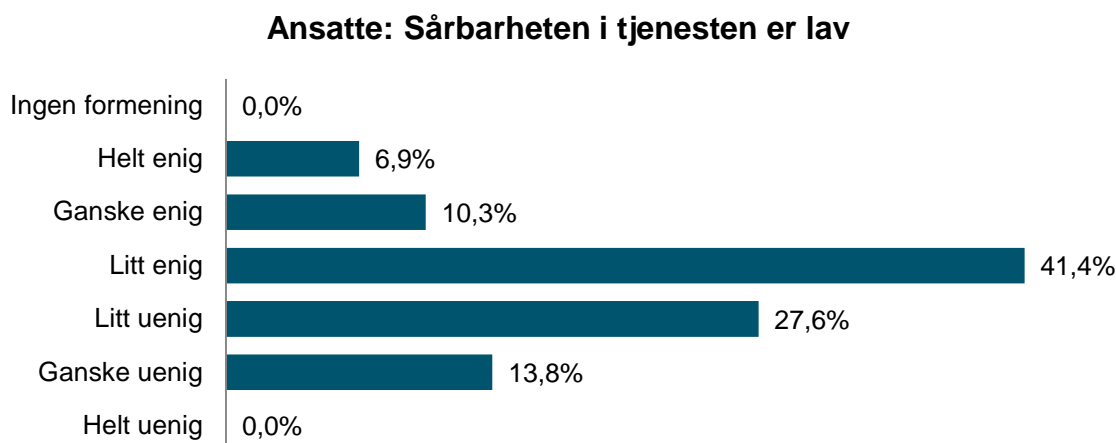
Det presiseres at denne uttalelsen ikke er knyttet til Lister barnevern spesielt, men til kommunene i Vest-Agder generelt.

Vi har likevel fått opplyst fra representant fra Fylkesmannen i Vest-Agder at de vurderer det slik at kvaliteten i barneverntjenesten i de fem kommunene det er en fordel med det interkommunale barnevernet at det gir en større faglig bredde og tyngde enn tidligere, og at sårbarheten (særlig i enkelte kommuner) er redusert.

5.3 Sårbarhet og stabilitet

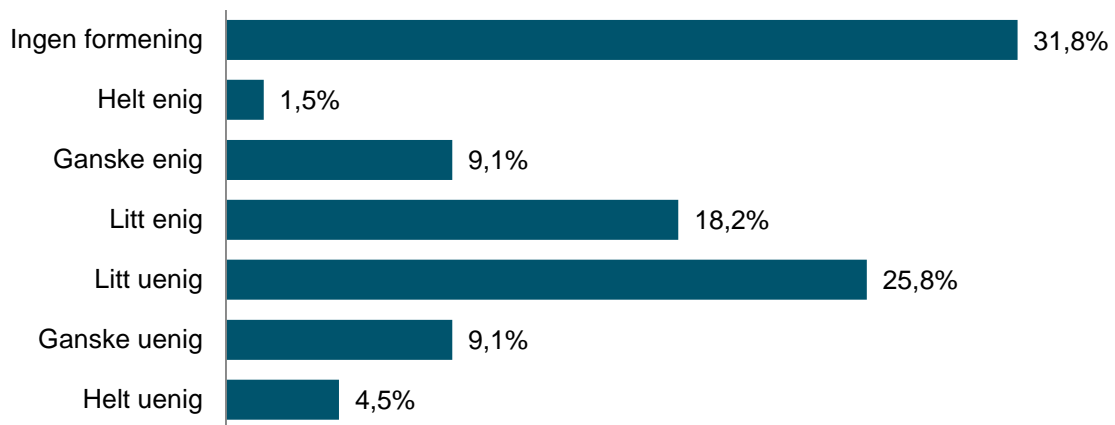
Basert på at antall ansatte innenfor barnevernstjenesten er økt etter opprettelsen av Lister Barnevern, gir dette grunnlag for å tro at sårbarheten er redusert. Likeledes gir samarbeidet grunn til å tro at man i større grad enn tidligere kan ha overlappende kompetanse, slik at man er bedre rustet til å håndtere fravær osv.

Gjennom spørreundersøkelsen og intervjuer har vi tilegnet oss kunnskap om hvordan de ansatte og samarbeidspartnerne opplever sårbarheten i Lister barnevern. Spørreundersøkelsen ga følgende svar:



Figur 21 – Spørreundersøkelse ansatte, sårbarhet.

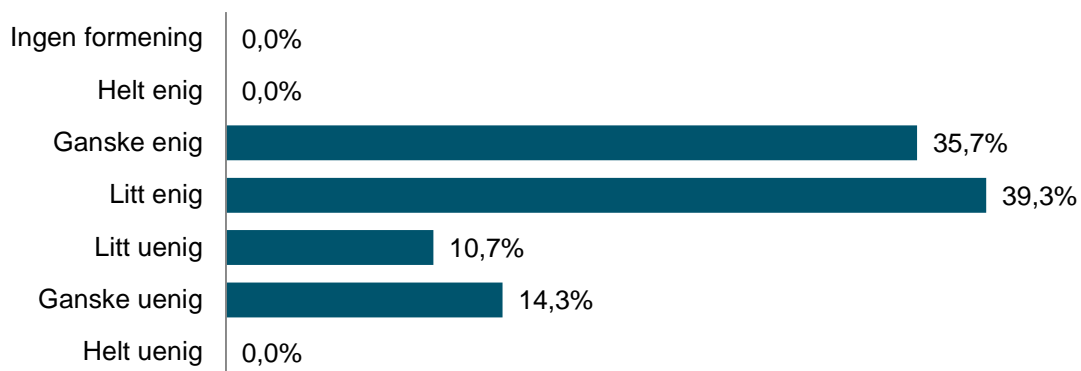
Samarbeidspartnere: Sårbarheten i tjenesten er lav



Figur 22 – Spørreundersøkelse samarbeidspartnere, sårbarhet.

Gjennomsnittlig så opplever samarbeidspartnerne til barneverntjenesten i større grad enn de ansatte at tjenesten er sårbar. På den annen side har om lag en tredjedel av de spurte samarbeidspartnerne ingen formening om dette

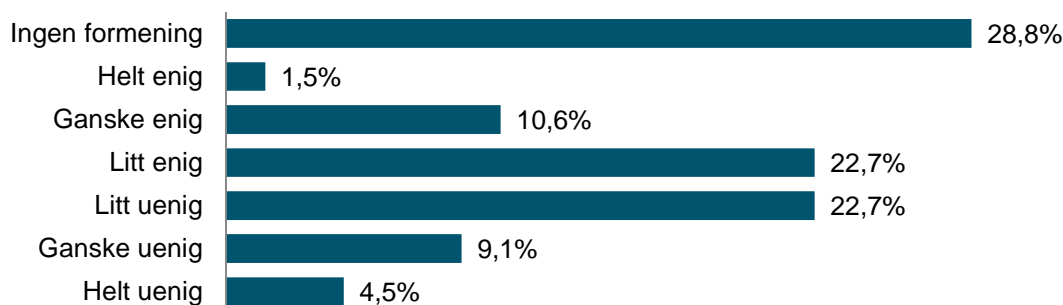
Ansatte: Bemanningen i Lister barnevern er stabil



Figur 23 – Spørreundersøkelse ansatte, stabilitet.

Av de ansatte er om lag 75 % av de ansatte ganske eller litt enig i at bemanningen er stabil. De resterende er litt eller ganske uenig i samme påstand. Samarbeidspartnerne mener i mindre grad enn de ansatte at bemanningen er stabil. Om lag 29 % har ingen formening om dette.

Samarbeidspartnere: Bemanningen i Lister barnevern er stabil



Figur 24 – Spørreundersøkelse samarbeidspartnere, stabilitet.

Med bakgrunn i de resultatene ovenfor, og den informasjon som fremkom i intervjuene, er vår vurdering at barneverntjenesten samlet sett har en større sårbarhet enn ønskelig. Det er gjennom intervjuene særlig pekt på sårbarheten knyttet til barneteamet. Vi har fått informasjon om at den særlige sårbarheten i dette teamet mest sannsynlig skyldes flere forhold, bl.a. at dette teamet har hatt flere ulike ledere, mange vikarer forbindelse med blant annet svangerskapspermisjoner, samt at fokus på arbeid rettet mot den yngste barnegruppen har gitt et stort press på teamet.

Også generelt har det vært en utfordring for sårbarheten at tjenesten har hatt en høy andel svangerskapspermisjoner og høyt sykefravær. Mye av dette er uunngåelig. Det beste tiltaket er derfor å sikre gode rutiner i overganger der ansatte går ut i sykmelding/permisjon/slutter, og andre kommer inn. Overføring av informasjon og god dokumentasjon i sakene er viktig for en smidig overgang.

5.4 Tilgjengelighet

Under temaet har tilgjengelighet vi delt inn i generell tilgjengelighet, faste møtepunkt og fast kontaktperson.

5.4.1 Generell tilgjengelighet

Fra kommunen har vi fått oppgitt følgende informasjon:

I Flekkefjord kommune har Lister barnevern 3 kontorer tilgjengelig, hvor det ene brukes som møterom. Lister barnevern har fast representant på forebyggende møte der annenhver mandag. Da møtes barnevern, helsesøstre, familieveiledere og PPT. Utover dette møter representant fra mottak på alle tverrfaglige møter ute i barnehage og på skolene. Her er hyppighetene veldig omfattende og barneverntjenesten har måtte foreta reduksjoner for egen del, ved at vi nå møter 1 gang pr halvår i hver barnehage og barneskole, men ønsker å bli innkalt ved behov utover dette. På ungdomsskolen møter vi 2 ganger i halvåret utenom kjernegruppene som går annenhver uke for enkelt ungdommer. Ellers er kontorene i Flekkefjord ofte benyttet av ansatte som bor der og som bruker kontoret til skriving og annet kontorarbeid for å slippe å kjøre til Farsund. Det er også stor aktivitet der da mange avtaler og møter legges dit.

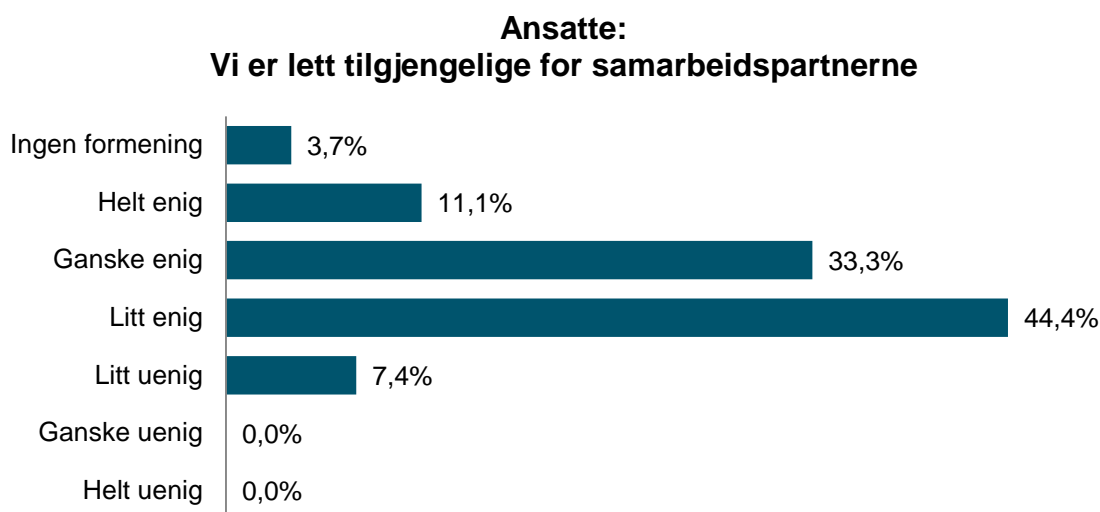
I Sirdal har Lister barnevern kontor bemannet annen hver uke. Utover dette så deltar representant fra mottak på tverrfaglige møter med skoler, barnehager og andre instanser. I tillegg er barnevernleder og teamlederne på mer «system» møter 2 ganger pr halvår. Her utveksles felles informasjon og samsnakkes om utviklingsprosjekter.

I Kvinesdal har Lister barnevern to tilgjengelige arbeidsplasser på ett kontor. Dette brukes hovedsakelig til ansatte som bor i kommunen til skrivearbeid. Møter skjer på møterom i kommunen. Kvinesdal har ressursgrupper i barnehager og skoler. Her møter fast representant fra Lister barneverns mottak. I tillegg er det hyppig kontakt mellom ansatte i Lister barnevern og helsestasjon, familieveiledere, skoler, barnehager og øvrig kommune.

I Lyngdal har Lister barnevern ett kontor. Dette brukes mye da kommune ligger forholdsvis nær Farsund. Det brukes til skrivearbeid. Utover det brukes kommunale møterom til å møte klienter. Det er faste tverrfaglige møtepunkter i kommune der Lister barneverns representant fra mottaket møter.

I Farsund er det lite system i det tverrfaglige arbeidet. Lister Barnevern frustreres over at ikke det er faste møtepunkter på alle skoler slik at barn og unge fanges opp. Lister barneverns mottak har vært aktive opp mot storskoler for å få i gang ulike ressursgrupper hvor man kan løse utfordringer før de blir for store. Utover dette deltar Lister barneverns mottak på ett tverrfaglig møtepunkt med ABUP, helsestasjon, familieveiledere, psykisk helse kommunalt, etc. Det er også enkelte tverrfaglige møter på ett par av skolene.

I spørreundersøkelsen fremkom følgende resultater på spørsmål om tilgjengelighet:

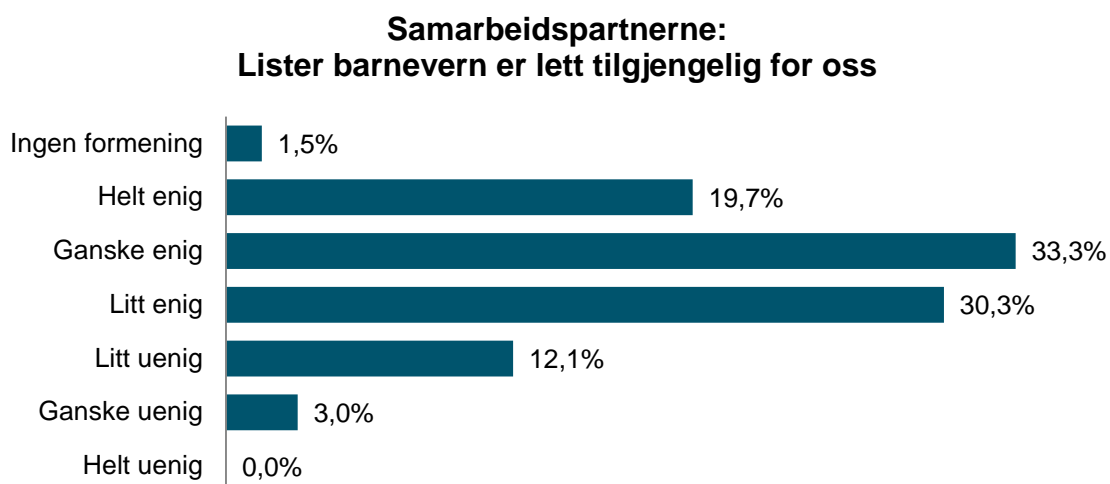


Figur 25 – Spørreundersøkelse ansatte, tilgjengelighet.

Som det fremgår er det store flertallet av de ansatte enig i at barneverntjenesten er lett tilgjengelig for samarbeidspartnerne. Kun 7,4 % er litt uenig i påstanden.

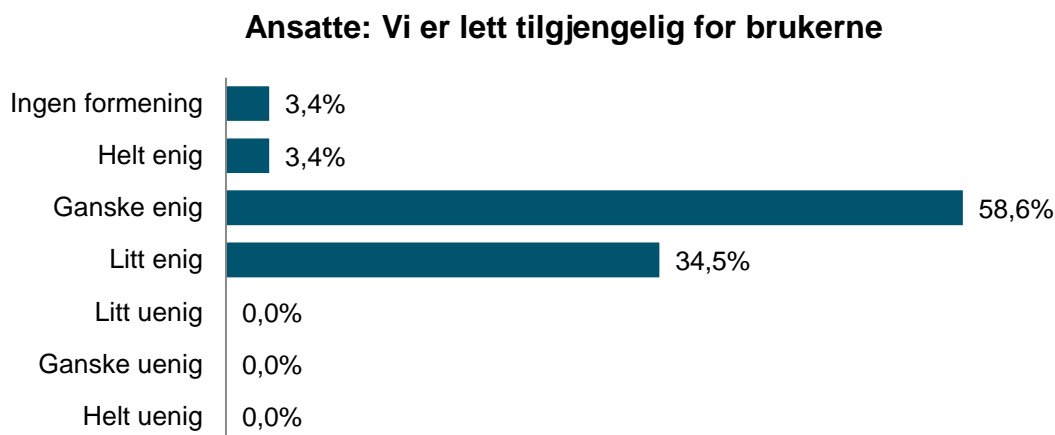
Samarbeidspartnerne mener også i stor grad at tjenesten er lett tilgjengelig. Drøye 83 % er helt, ganske eller litt enig i at lister barnevern er lett tilgjengelig for dem. Mens om lag 15 % er litt eller ganske uenig i samme påstand. Dette viser at det er en spredning i oppfatningen av tilgjengelighet for samarbeidspartnerne. Dette fremkom også i intervjuene. Likevel er det tydelig at det store fler-

tallet av samarbeidspartnerne opplever at barneverntjenesten er relativt lett tilgjengelig for dem. Dette er positivt.



Figur 26 – Spørreundersøkelse samarbeidspartnere, tilgjengelighet.

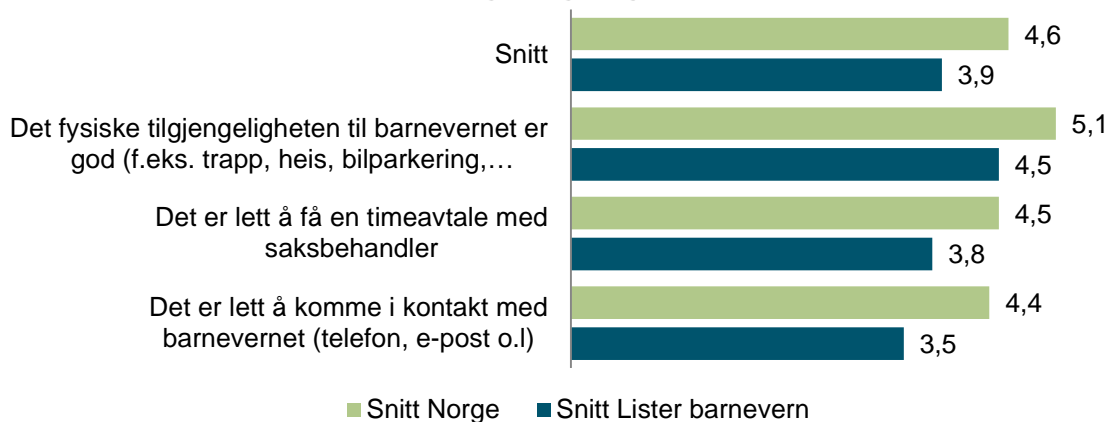
De ansatte svarer i stor grad at de er enige i at de er lett tilgjengelig for brukerne. Likevel er det kun 3,4 % av de ansatte som er helt enige i påstanden.



Figur 27 – Spørreundersøkelse ansatte, tilgjengelighet.

Det ble i 2011 og 2013 gjennomført brukerundersøkelser rettet mot barn og unge, og foreldre/pårørende i Lister barnevern. På spørsmål om tilgjengelighet fremkom det at både foreldre/pårørende og barn/unge som har vært i kontakt med Lister barnevern opplever at tilgjengeligheten er dårligere enn hva barn/unge i andre kommuner som har gjennomført same undersøkelse gjør, jf. figurene nedenfor.

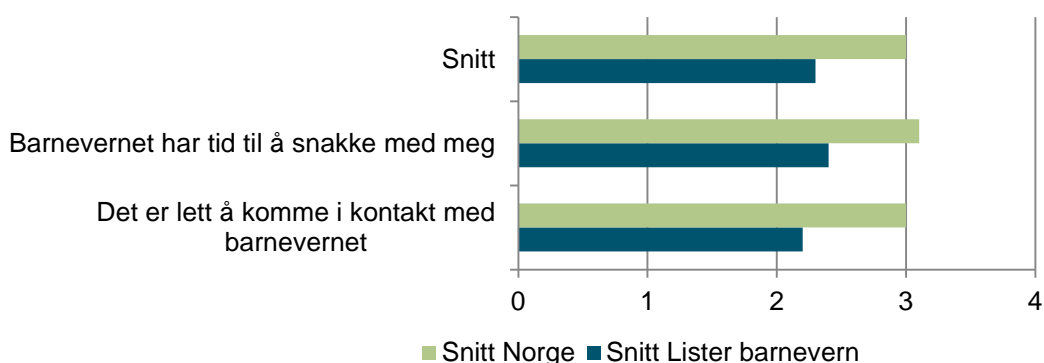
Brukerundersøkelse 2013, foreldre/pårørende, tilgjengelighet



Figur 28 – Brukerundersøkelse foreldre/pårørende, tilgjengelighet.

Generelt er disse resultatene ikke spesielt gode for Lister barnevern. Dette gir grunnlag for et utviklingsområde i fremtiden. Vi kommer tilbake til dette i kapittel 5 om forbedringstiltak.

Brukerundersøkelse 2013, barn og unge, tilgjengelighet



Figur 29 – Brukerundersøkelse barn og unge, tilgjengelighet.

5.4.2 Faste møtepunkt

Gjennomgående har evalueringen av Lister barnevern gitt oppdragstaker et tydelig inntrykk av at oppfatningene omkring tilgjengeligheten i Lister barnevern er svært sprikende.

Det fremkom under intervjuene med ulike samarbeidspartnere at det i større grad er ønskelig med faste møtepunkter med barnevernet. I enkelte kommuner er dette etablert. Ifølge barnevernleder finnes allerede følgende faste møtepunkt:

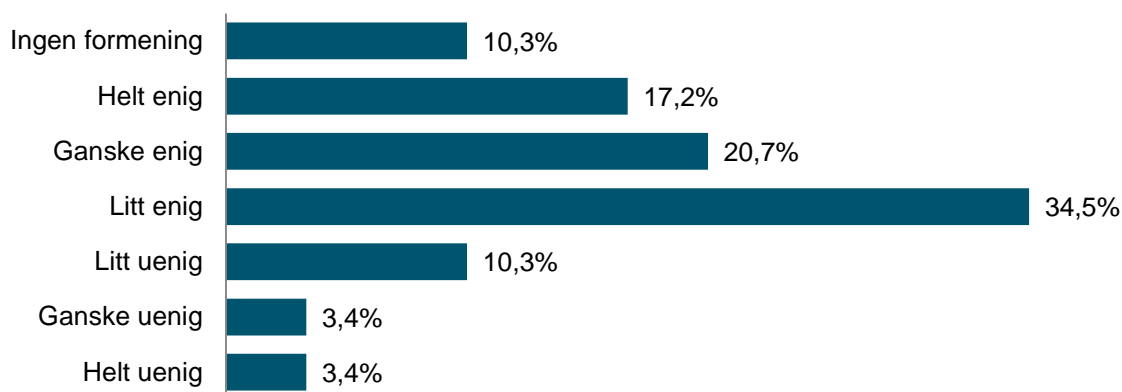
- Farsund kommune: Lister barnevern er fast representant i BUTT, som er barn og unges tverrfaglige team med møter hver måned. Lister barnevern har bidratt til igangsetting av

faste ressursteam møter på Farsund barne- og ungdomsskole. Samt faste tverrfaglige møter på Vanse barneskole. I tillegg deltar Lister barnevern i kjernegrupper på 2 skoler i Farsund kommune. Lister barnevern er representant her både i arbeidsgruppe og i styringsgruppe for SLT.

- Lyngdal kommune: Lister barnevern er fast representert i BUTT, som er barn og unges tverrfaglige team med møter hver måned. I tillegg deltar Lister barnevern flere ganger i året i et annet tverrfaglig team på helsestasjonen. I begge disse møtene kan barnehager, skoler og andre invitere seg inn med problemstillinger som barn og unge måtte ha. I tillegg deltar Lister barnevern i kjernegrupper på 3 skoler i Lyngdal kommune. Lister barnevern er representert her både i arbeidsgruppa og styringsgruppe for SLT.
- Kvinesdal kommune: Lister barnevern deltar som fast representant i kommunens ressursteam, som er tverrfaglige møtepunkt i barnehager og på skolene. I tillegg deltar Lister barneverns leder på tverrfaglig møter på mellomledernivå flere ganger i året.
- Flekkefjord kommune: Lister barnevern deltar fast som representant på tverrfaglige møter på helsehuset med familiesenteret, helsesøstre og PPT. I tillegg er representanten tilgjengelig på helsehuset annenhver mandag. Lister barnevern deltar fast på basisteam møter ute i de ulike barnehagene og på skolene. Grunnet uvanlig høy møtehyppighet og manglende saker hvor barnevernets deltakelse er nødvendig har leder besluttet å redusere deltakelsen slik at den er forholdsvis lik de andre kommunene. Den er likevel mer hyppig. I tillegg deltar Lister barnevern i kjernegrupper på 2 skoler i Flekkefjord. Også her er barnevernet representert i arbeidsgruppe og styringsgruppe for SLT. Lister barneverns leder deltar i møter på mellomledernivå flere ganger i året.
- Sirdal kommune: Lister barnevern har fast kontordag annenhver uke. I tillegg deltar Lister barnevern i de basismøter som kommuner har for barnehager og skoler. I tillegg deltar Lister barnevernsledelse på samarbeidsmøter et par ganger årlig.

I spørreundersøkelsen med ansatte fremgår det at de fleste ansatte (over 70 %) svarer helt eller delvis bekreftende på spørsmål om det er etablert faste møtepunkter med samarbeidspartnere. Samtidig svarer 3,4 % at de er helt uenig i påstanden og tilsvarende andel er ganske uenig.

Ansatte: Det er etablert faste møtepunkter med andre samarbeidspartnere

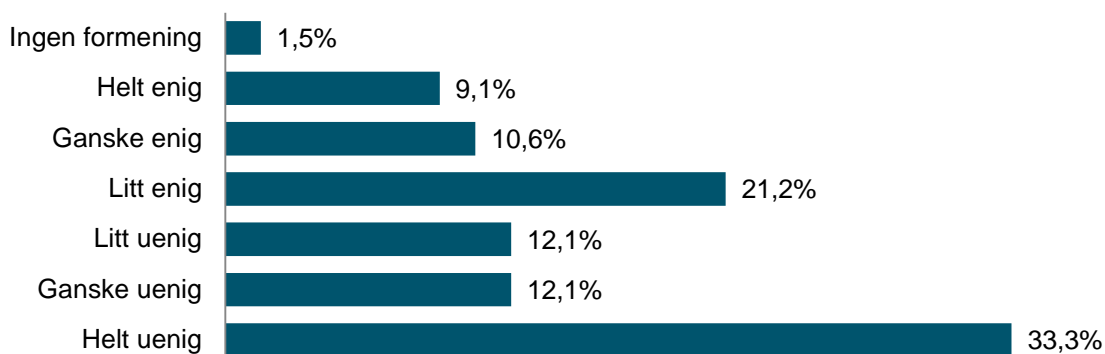


Figur 30 – Spørreundersøkelse ansatte, faste møtepunkt.

Samarbeidspartnerne er også splittet i synet på faste møtepunkt med Lister barnevern. Det fremkommer tydelig at en tredjedel ikke oppfatter at det finnes faste møtepunkt. Utover det er oppfat-

ningen av de faste møtepunktene godt spredt. Vi tror at noe av årsaken til sprikene skyldes at enkelte samarbeidspartnere mener at barnevernet ofte ikke stiller på de faste møtepunktene, og at de derfor ikke kan regnes som faste møtepunkt når barnevernet ikke er representert. De presiserer at dette er personavhengig og kan variere mye.

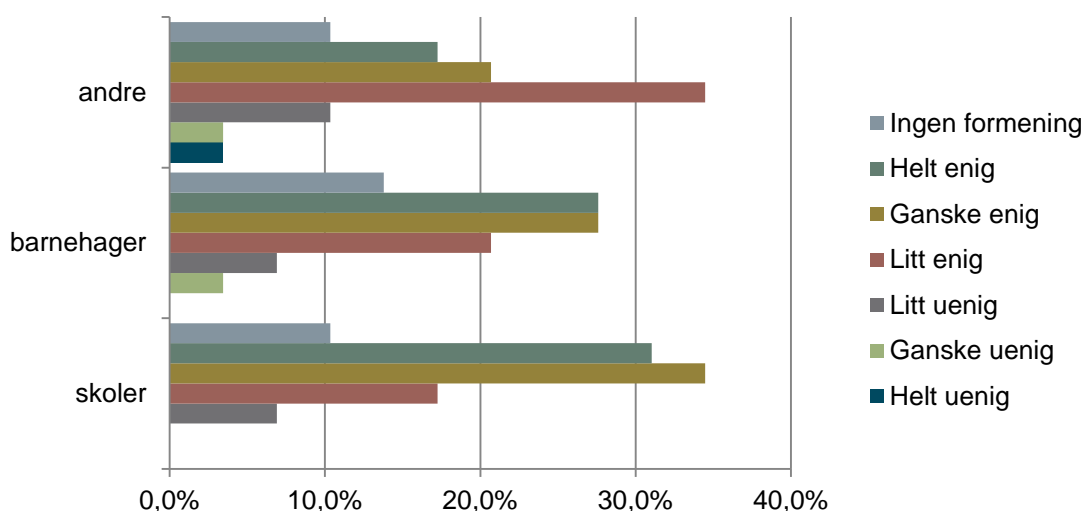
Samarbeidspartnere: Vi har faste (regelmessige) møtepunkt med Lister barnevern



Figur 31 – Spørreundersøkelse samarbeidspartnere, faste møtepunkt.

Som figuren nedenfor er det noe spredning i hvilke samarbeidspartnere det er etablert faste møtepunkt med ifølge de ansattes oppfatning. Det er i større grad etablert faste møtepunkt med skoler og barnehager, og i mindre grad med andre samarbeidspartnere.

Ansatte: Det er etablert faste møtepunkt med skoler, barnehager og andre samarbeidspartnere



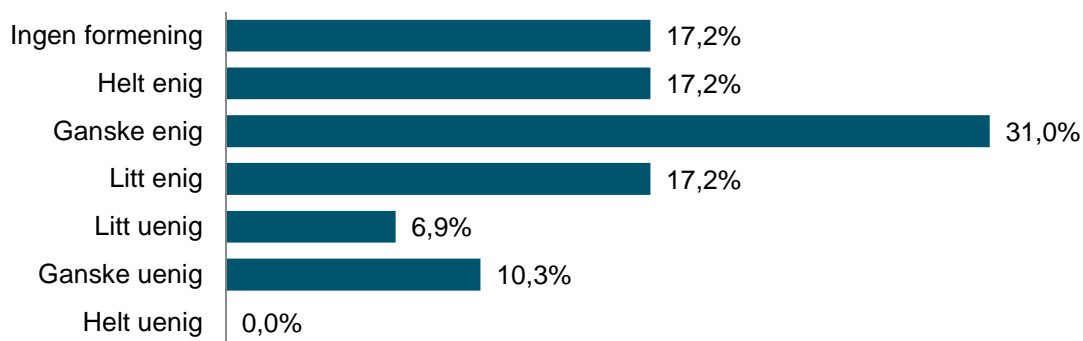
Figur 32 – Spørreundersøkelse ansatte, faste møtepunkt.

5.4.3 Fast kontaktperson

I intervjuene ble det i flere tilfeller etterlyst faste kontaktpersoner, samtidig som flere oppga å ha dette. Det ble tydelig at det var en del uklarheter omkring hvorvidt samarbeidspartnerne har faste kontaktpersoner i barnevernet eller ei. Ifølge Lister barnevern, er det de ansatte i mottaksteamet som i størst grad er ute på tverrfaglige møter og liknende, og som på den måten fungerer eller kan bli oppfattet som kontaktpersoner. Men i praksis arbeider de ansatte i Lister barnevern i ulike faser av saksbehandlingen, og det finnes slik sett ikke en fast kontaktperson for hver skole eller barnehage.

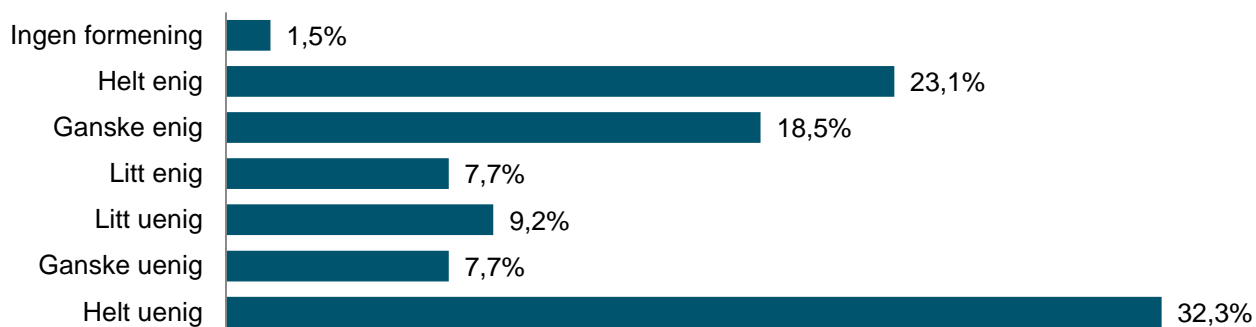
De ansatte har varierende svar på spørsmålet om hver skole/barnehage har en kontaktperson. Dette er også i veldig varierende grad kjent for samarbeidspartnerne. Som det fremgår er 32,3 % av samarbeidspartnerne helt uenig i at de har en kontaktperson i barnevernet.

Ansatte: Hver skole/barnehage har en kontaktperson i barnevernet



Figur 33 – Spørreundersøkelse ansatte, kontaktperson.

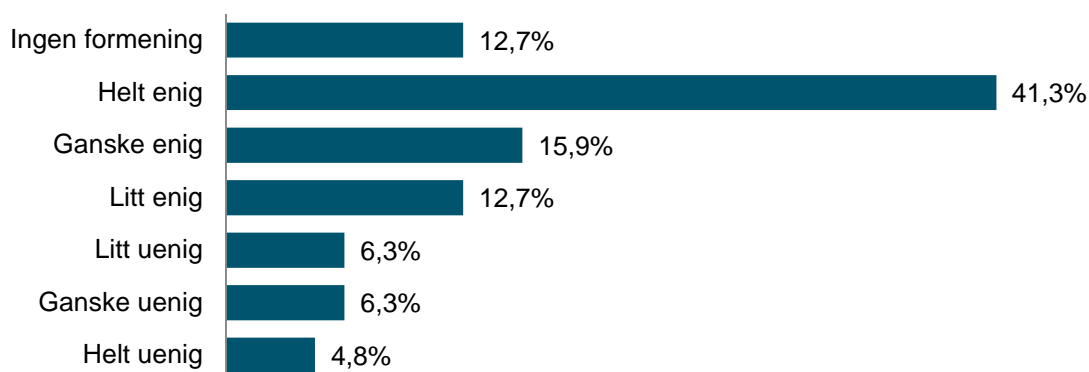
Samarbeidspartnere: Vi har en kontaktperson i barnevernet



Figur 34 – Spørreundersøkelse samarbeidspartnere, kontaktperson.

Blant samarbeidspartnerne er det også et stort flertall som mener at Lister barnevern bør ha faste personer stasjonert ute på kontorer i de fem kommunene.

Samarbeidspartnere. Lister barnevern bør ha faste personer stasjonert ute på kontor i de fem kommunene



Figur 35 – Spørreundersøkelse samarbeidspartnere, bemanning i kommunene.

5.5 Rettsikkerhet

Rettsikkerheten som begrep brukes særlig for å forklare hva forholdet mellom borger og forvaltningen bør være preget av. Kjernen i rettsikkerheten er at de avgjørelsene som forvaltningen, i dette tilfellet barneverntjenesten, treffer overfor innbyggerne, bør være mest mulig forutberegnelige. På generelt grunnlag mener man at dette oppnås ved at avgjørelsene er lovregulert; hva avgjørelsene kan gå ut på, hvilke kriterier som må være oppfylt for at avgjørelsene skal kunne treffes, hvilken fremgangsmåte som skal benyttes når avgjørelsene treffes, og at det er mulig å få prøvd avgjørelsene for et klageorgan. I den lokale barneverntjenesten blir problemstillingen derfor om hvorvidt tjenesten følger de lover og forskrifter som skal følges, har konsekvent saksbehandlingspraksis osv.

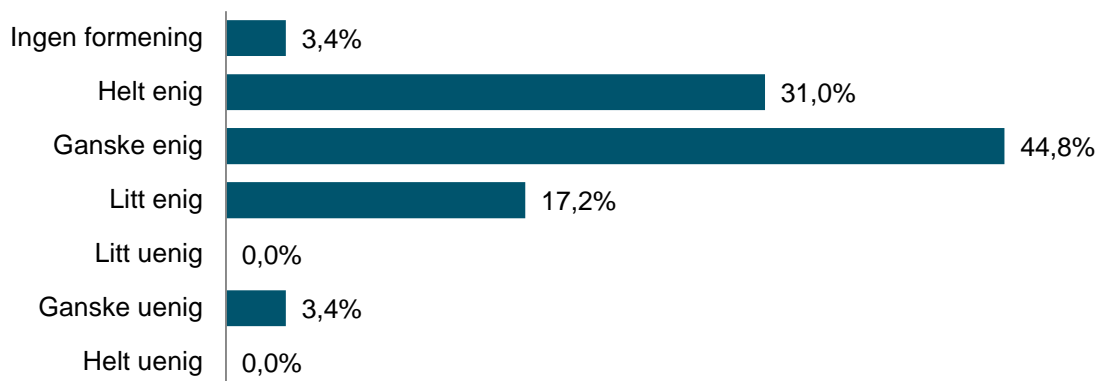
Det er gjennom intervjuene ikke kommet opp særskilte problemstillinger knyttet til rettsikkerheten. Likevel er vi kjent med at det i perioder har vært en utfordring å overholde de lovpålagte fristene for gjennomføring av undersøkelser. Dette ble avdekket i en systemrevisjon som helsetilsynet utførte høsten 2011. Avvikene helsetilsynet avdekket ble løst gjennom ulike tiltak knyttet til avviksrapportering og tettere oppfølging knyttet til rutiner. Vi har ikke fått informasjon som tilsier at saksbehandlingsfristene ikke overholdes i 2013. Vi har heller ingen andre indikasjoner på at rettsikkerheten gjennom Lister barnevern er truet.

5.6 Habilitet

Habilitetsproblematikk er ofte et viktig argument for opprettelsen av interkommunale barneverntjenester. Erfaringer fra andre interkommunale barnevern viser at interkommunale samarbeid forenkler habilitetsproblematikken fordi det da blir lettere å finne saksbehandlere som ikke er kjent og har knytninger i lokalmiljøet.

Spørreundersøkelsen blant de ansatte viser at kun 3,4 % av de ansatte er ganske uenige i at habilitetsspørsmål løses på en god måte. Like stor andel har ingen formening, mens over 75 % er ganske eller helt enig, og de resterende litt enige.

Ansatte: Habilitetsspørsmål løses på en god måte

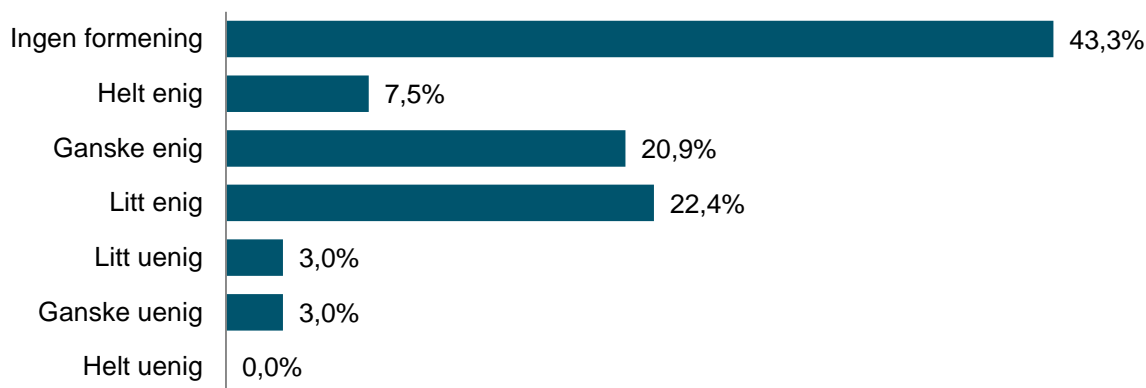


Figur 36 – Spørreundersøkelse ansatte, habilitet.

Blant samarbeidspartnerne har så mye som 43,3 % ingen formening. Dette har sannsynligvis sammenheng med at de ikke har erfaring fra habilitetsproblematikk i barneverntjenesten, eller at de er involvert å såpass få saker at de ikke mener å ha grunnlag for å uttale seg om dette. 65 er litt eller ganske uenige i at habilitetsspørsmål løses på en god måte. Dette er en lav andel – og ikke et faresignal, men man kan likevel hevde at det innenfor en interkommunal barneverntjeneste av denne størrelse, ikke bør være grunn til å ha habilitetsutfordringer i det hele tatt.

Vi mener likevel at habilitetsproblematikken synes å være godt ivaretatt i Lister barnevern. Det har heller ikke kommet frem indikasjoner i intervjuene som tyder på noe annet.

Samarbeidspartnerne: Habilitetsspørsmål løses på en god måte



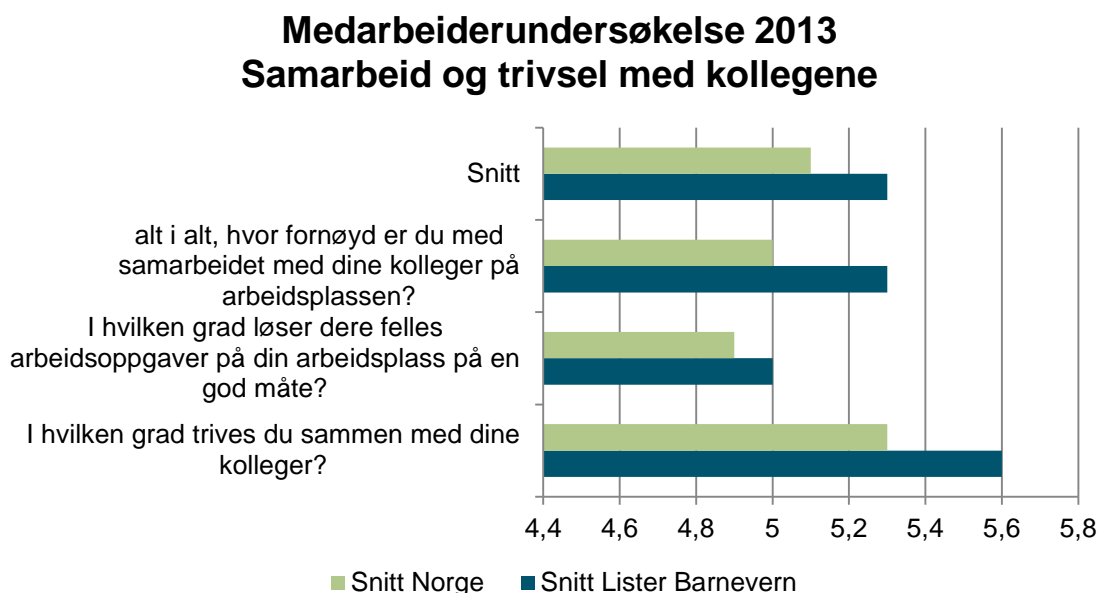
Figur 37 – Spørreundersøkelse samarbeidspartnerne, habilitet.

5.7 Samarbeid

Samarbeid er vurdert med hensyn til tre ulike vinklinger; samarbeid internt i Lister barnevern, Samarbeid med brukere og pårørende, samarbeid med andre kommunale virksomheter og eksterne samarbeidspartnerne.

5.7.1 Samarbeid internt i Lister Barnevern

Det ble i 2011 og 2013 avholdt medarbeiderundersøkelse for de ansatte i Lister barnevern. Generelt var resultatene svært gode. På de punkt som omhandler samarbeid internt, kom følgende resultater frem i 2013:



Figur 38 – Medarbeiderundersøkelse 2013, samarbeid og trivsel.

Dette var nesten uendret fra 2011. Som grafen viser, synes de ansatte å være veldig godt fornøyd sammenliknet med gjennomsnittet. Gjennomsnittet består av resultatet av samme undersøkelsen i 85 kommuner i Norge. Generelt ansees en score på 5 og høyere for å være meget bra. Det høyeste gjennomsnittet på samarbeid og trivsel som ble oppnådd i en kommune, var 5,5, mens 4,7 var det laveste. Med et gjennomsnitt på 5,3 ligger Lister barnevern i øvre sjikt på disse punktene.

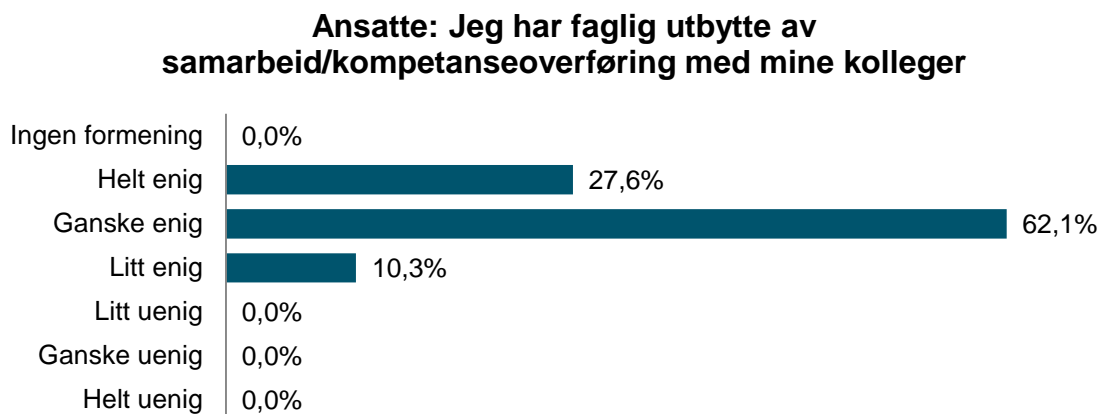
I spørreundersøkelsen som ble gjennomført av oss i oktober/november 2013, ble det også stilt spørsmål knyttet til arbeidsmiljø og internt samarbeid. Som de påfølgende grafene viser, fremstår Lister barnevern i all hovedsak som en arbeidsplass hvor de ansatte trives og drar nytte av hverandres kompetanse. Med såpass mange ansatte er det ikke spesielt alarmerende med en andel på 3,4 % av de ansatte som er ganske uenig i at arbeidsmiljøet er bra.

Ansatte: Arbeidsmiljøet i Lister barnevern er bra



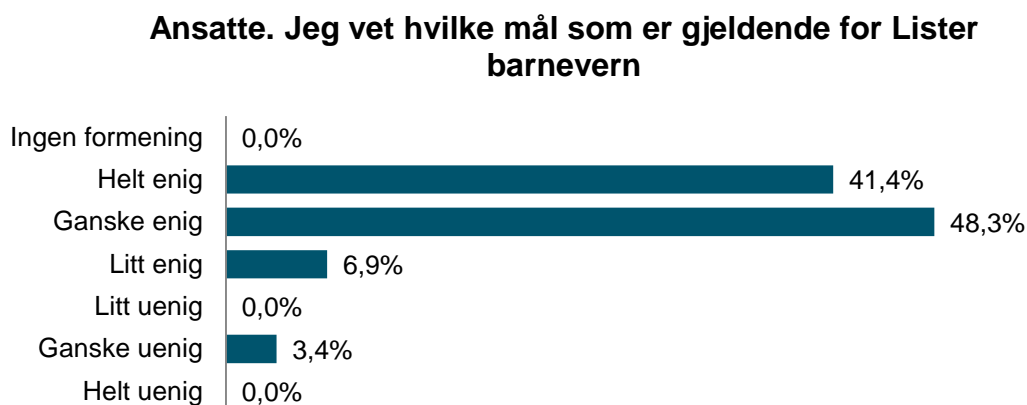
Figur 39 – Spørreundersøkelse ansatte, arbeidsmiljø.

De ansatte oppgir alle å ha faglig utbytte av samarbeid/kompetanseoverføring med kollegene. Dette er svært positivt.



Figur 40 – Spørreundersøkelse ansatte, internt samarbeid/kompetanseoverføring

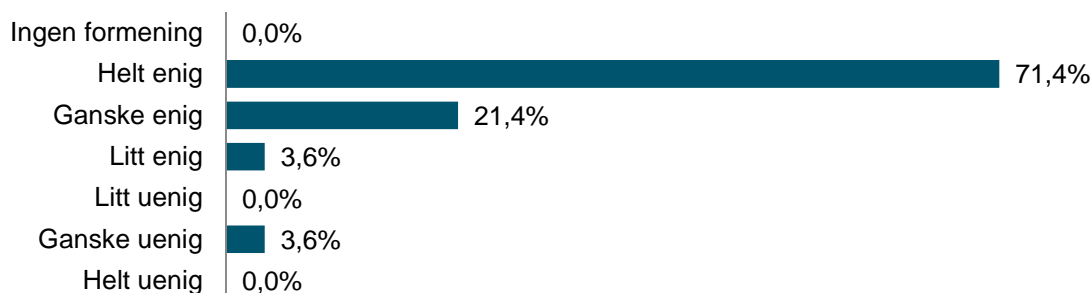
De ansatte har god oversikt over hvilke mål som gjelder for Lister barnevern. Dette er også svært positivt.



Figur 41 – Spørreundersøkelse ansatte, interne målsettinger.

På spørsmål om hvem man skal forholde seg til i personalspørsmål, synes dette å være godt avklart innenfor Lister barnevern.

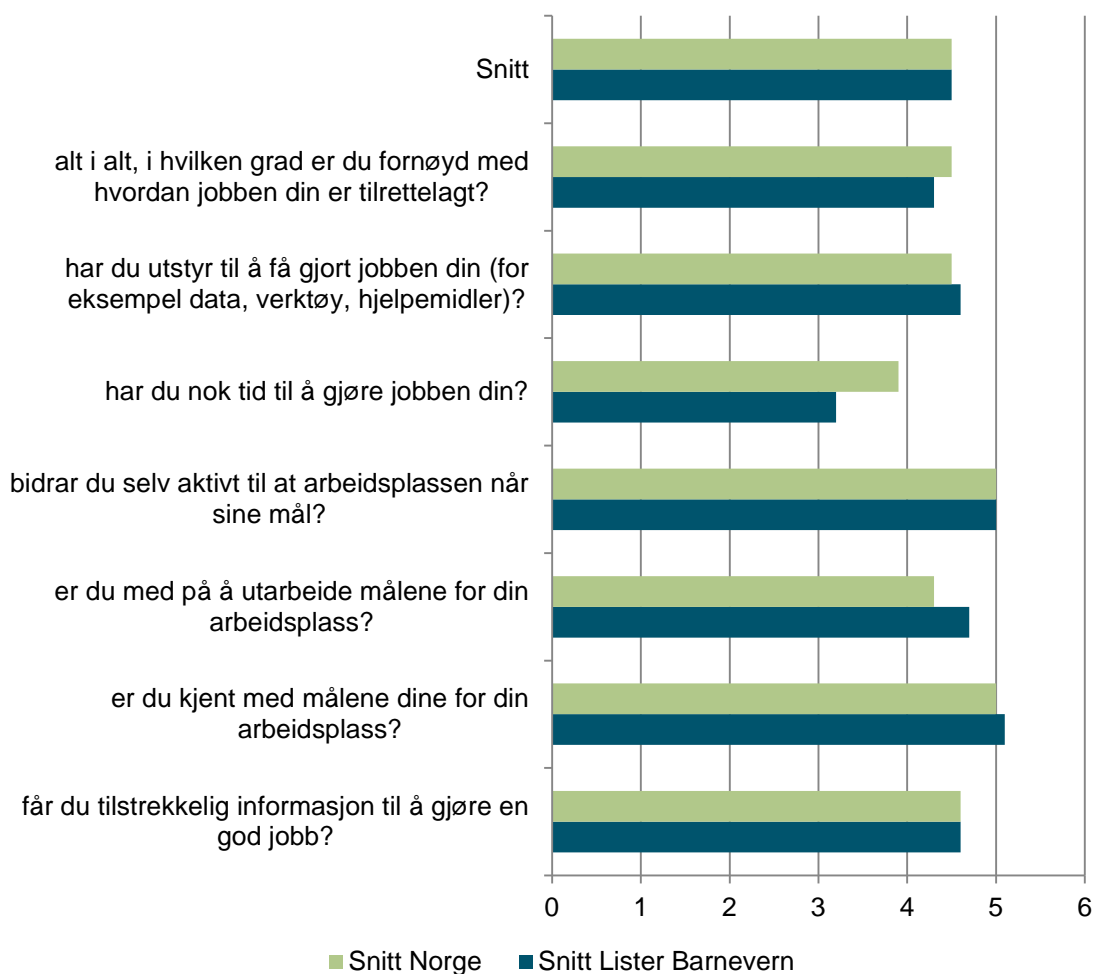
Hvordan vil du vurdere følgende: - Jeg vet hvem jeg skal forholde meg til i forhold til personalspørsmål



Figur 42 – Spørreundersøkelse ansatte, personalansvar.

I medarbeiderundersøkelsen i 2013, svarte de ansatte følgende på spørsmål knyttet til tilrettelegging i jobben, som også involverer måten arbeidet er organisert på:

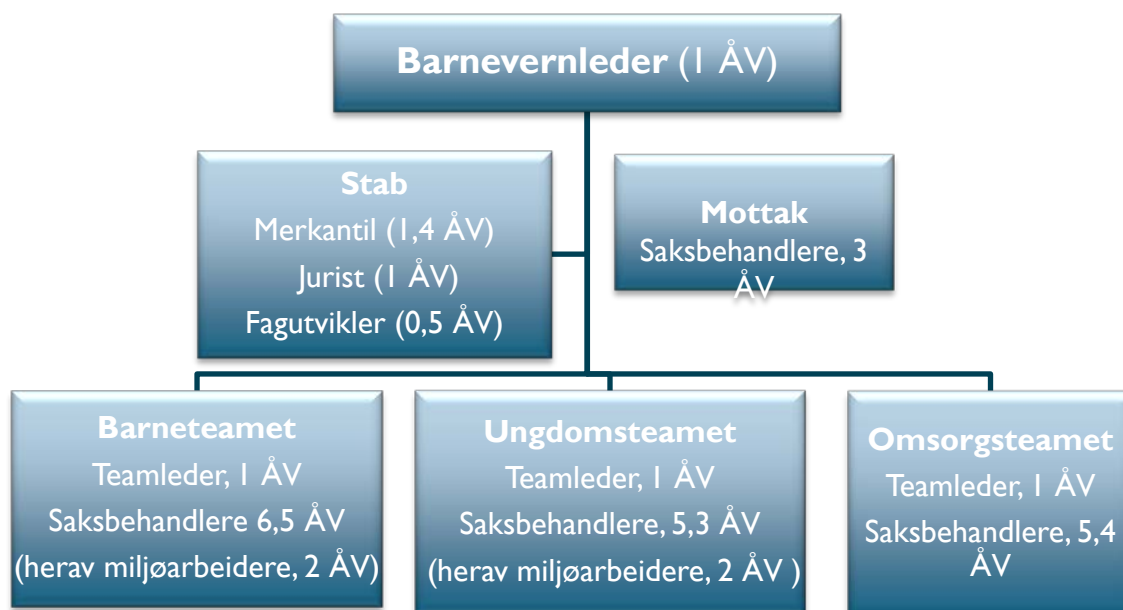
Medarbeiderundersøkelsen. Tilrettelegging for å utføre jobben på en god måte



Figur 43 – Medarbeiderundersøkelse 2013, tilrettelegging i jobben.

Gjennomsnittlig score for Lister Barnevern på disse punktene, er som for landet for øvrig. Opplevelse av å ha mangel på tid er sterkere i Lister enn i andre barneverntjenester.

Organiseringen av Lister Barnevern



Figur 44 – Organisasjonskart, Lister barnevern

Totalt har Lister barnevern 27,1 ÅV. Lister barnevern har siden oppstart fått tilført 3,5 årsverk som følge av styrking av barnevernssektoren. For 2013 har Lister barnevern søkt om 4,5 årsverk. Søknaden er til behandling i BLI.

Mottaket håndterer stor saksmengde. De avklarer meldinger, holder korte nettverksmøter, følger opp alle forebyggende møter ute i alle kommunene, driver aktivt opplysnings og informasjonsarbeid, saksbehandler seksuelle overgrepssaker og har koordineringsansvaret for voldsteamet som håndterer alle voldssakene. De jobber i disse sakene tett opp mot politiet og andre instanser før saken overtas enten av barnevernstjenesten eller andre. Mottaket håndterer alle akutsaker som kommer inn i ordinær kontortid.

Barneteamet gjør utredninger, igangsetter og evaluerer tiltak for barn 0 – 12 år. I barneteamet er det 2 (3) ansatte som bare jobber med barn i alderen 0 – 6 år. Miljøterapeutene bruker COS, familierapi og andre kunnskapsbaserte metoder for både å gi endringer og ha kort varighet på tiltak.

Ungdomsteamet følger opp alle saker for barn 13 – 18 (23) år. Her gjøres andre vurderinger enn i barneteamet hvor relasjon til ungdom og foreldre er et stikkord. Oppfølging her skjer via tett samarbeid med skoler, politiet og andre som er naturlige samarbeidsaktører rundt ungdommen. Ungdomsteamet følger opp kjernegrupper i 3 av kommunene, skal være aktive i oppfølgingsteam og ha et særskilt fokus på ungdom fra 16 år og oppover. I alle ungdomssakene skal Familierådet brukes for å unngå akutt plasseringer dersom dette kan løse det akutte. Ellers jobber ungdomsteamet aktivt med å finne gode tiltaksaktører rundt i lokalmiljøet.

Omsorgsteamet følger opp alle som ikke bor i hjemmet. Enten de bor på institusjon, fosterhjem eller hybel, følges de stort sett av denne gruppen. Omsorgsteamet har også COS terapeuter.

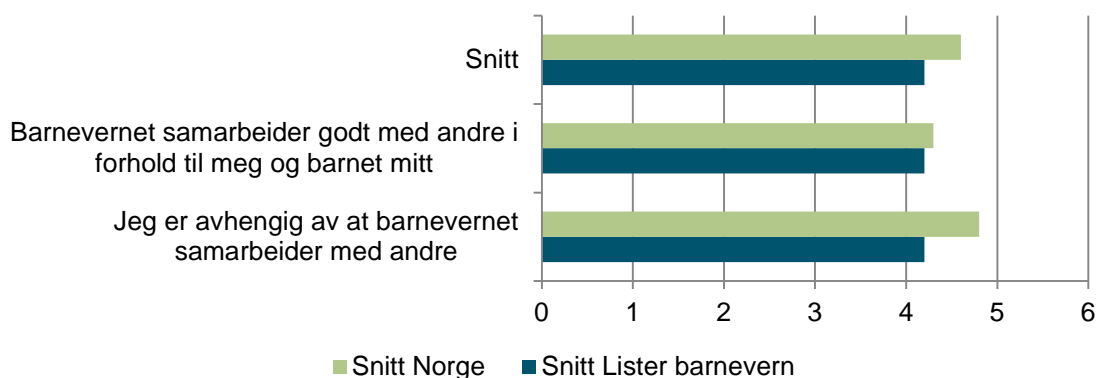
Staben består av barnevernleder, merkantile, jurist, fagutvikler og teamlederne. Her drøftes økonomi, faglige behov og juridiske utfordringer. Det legges planer for opplæring, både ekstern og intern og igangsettes ulike prosjekter inne. Ledergruppen har også faste møtepunkter for å drøfte særskilt personalutfordringer. Barnevernleder har personalansvaret, mens teamlederne kommer med viktige innspill til oppfølgingen.

5.7.2 Samarbeid med brukere og pårørende

Det ble i 2013 for første gang gjennomført brukerundersøkelser innenfor barnevernstjenesten. Barn og unge over 9 år og foreldre ble forespurt i to ulike undersøkelser. Resultatene i begge undersøkelsene viser at scoren for Lister Barnevern ligger langt lavere enn for gjennomsnittet for de 7 kommunene som er med i gjennomsnittsscoren for undersøkelsen. Siden en slik undersøkelse aldri tidligere er gjort, kan man vanskelig si noe om utviklingen på dette området basert på undersøkelsen. Vi påpeker som nevnt innledningsvis, at svarprosenten i brukerundersøkelsene var svært lav, og at dette kan medføre at resultatene er skjeve i forhold til hva resultatet ville vært med en høyere svarprosent. Det er en viss sannsynlighet for at det er de mest og minst misfornøyde som har besvart undersøkelsen. Polariseringen i svarene kan tyde på at dette kan være tilfellet.

Resultatene av spørreundersøkelsen rettet mot foreldre/pårørende på de spørsmålene som var knyttet til samarbeid, vises nedenfor.

Brukerundersøkelse 2013, foreldre/pårørende. Samarbeid



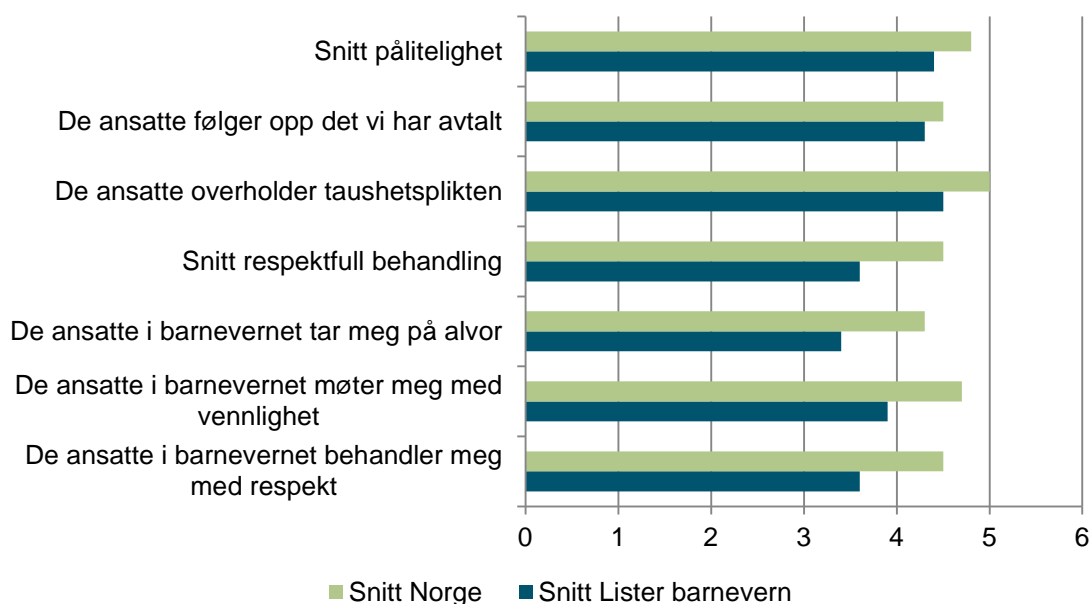
Figur 45 - Brukerundersøkelse foreldre/pårørende 2013, samarbeid.

Slik det fremgår, er pårørende som har hatt kontakt med Lister barnevern noe mindre fornøyd enn gjennomsnittet for de andre kommunene. Forskjellen er imidlertid svært liten.

Spesielt om pålitelighet og respektfull behandling

På grunn av barnevernssaker art, er måten brukerne blir møtt på og ivaretatt et særlig viktig tema. I mange tilfeller er barnevernssaker opprivende for de involverte, og det kan være steile fronter, der barnevernet kommer i kryssild eller er den part som blir «syndebukk» i vanskelige saker. Brukernes opplevelse av barneverntjenesten og hvordan de opplever å bli behandlet er viktig, men også vanskelig å vurdere, for di sakene er av en slik karakter at brukerne kan oppleve å bli dårlig behandlet til tross for at barnevernet har gjort nødvendige grep på en ryddig måte. I så måte har svar på enkelte av spørsmålene i brukerundersøkelsen liten verdi alene. Imidlertid gir de et visst innblikk i situasjonen når man kan sammenlikne med gjennomsnittet i andre kommuner.

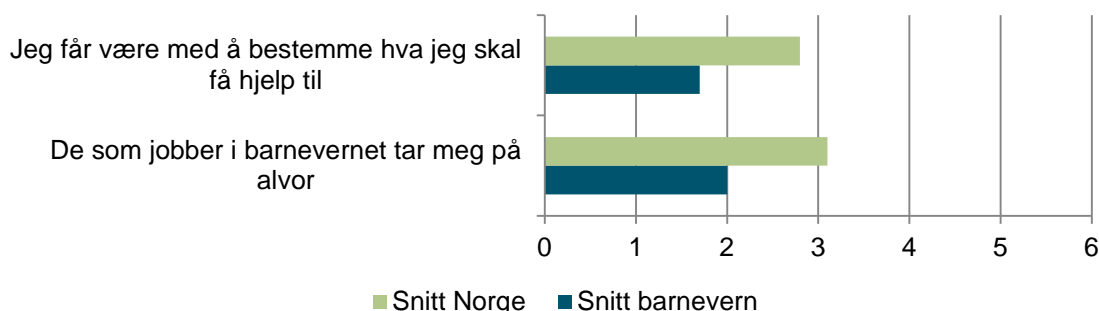
Brukerundersøkelse, foreldre, respektfull behandling



Figur 46 – Brukerundersøkelse foreldre/pårørende 2013, respektfull behandling

Som figuren viser opplever pårørende i Lister barnevern å i mindre grad bli tatt på alvor og bli møtt med vennlighet og respekt enn pårørende i andre kommuner. Likeledes opplever de at de ansatte i noen mindre grad følger opp det som er avtalt og overholder taushetsplikten.

Brukerundersøkelse, barn og unge 2013. Respektfull behandling og brukermedvirkning



Figur 47 – Brukerundersøkelse barn og unge 2013, respektfull behandling og brukermedvirkning.

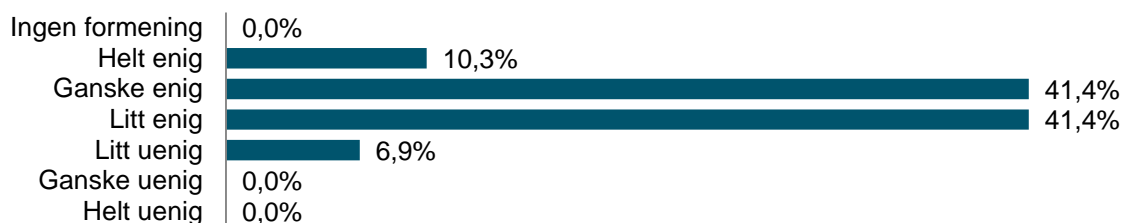
For undersøkelsen rettet mot barn og unge er score knyttet til barn/unges medvirkning/påvirkning på egen sak særlig lav. Særlig gjelder dette spørsmål som omhandler tilgjengeligheten til barnevernet og om barnet/ungdommen opplever å bli tatt på alvor og får være med å bestemme hva han/hun skal få hjelp til. Samlet gjennomsnitt for Lister Barnevern i denne undersøkelsen er 2,1, mot 3,0 for gjennomsnittet av de 7 kommunene. Samtlige av kommunene som er involvert i Lister Barnevern har en samlet score under gjennomsnittet. Dårligst score er det i Lyngdal og Flekkefjord med 1,9. Høyest score har Sirdal med 2,7.

For undersøkelsen rettet mot foreldre inntrykket det samme. Lister Barnevern scorer samlet langt lavere enn gjennomsnittet for de 16 kommunene som har gjennomført tilsvarende undersøkelse. Gjennomsnittsscore for Lister Barnevern er i denne undersøkelsen 3,7, mens den er 4,5 for gjennomsnittet av de 16 kommunene. Lyngdal, har her dårligst samlet score med 3,2, mens Sirdal har høyest med 5,0.

Lister barnevern har som en oppfølging av undersøkelsen avholdt møter i alle samarbeidskommunene for å gi brukerne resultater, og for å invitere til opprettelsen av et brukerråd.

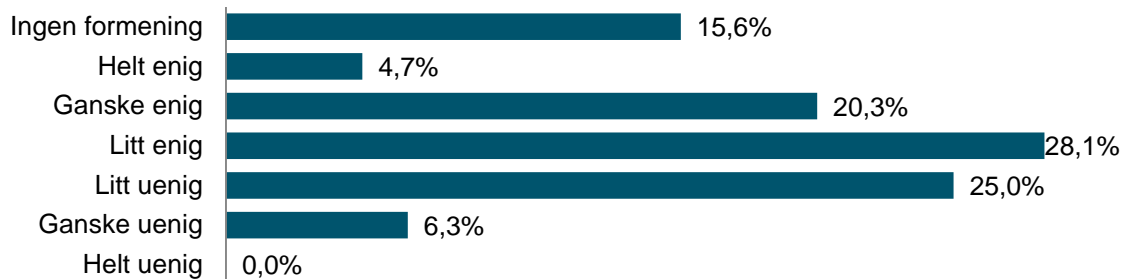
I spørreundersøkelsen blant de ansatte kom det frem at kun 10,3 % av de ansatte er helt enig i at brukere og pårørende blir ivaretatt på en god måte. Hovedtyngden av de ansatte (over 80 %) er ganske eller litt enig i påstanden, mens 6,9 % er litt uenig. I utgangspunktet viser dette at de ansatte som hovedregel mener at brukere/pårørende blir ivaretatt, men at dette bør kunne gjøres på en bedre måte.

Ansatte: Brukere (barn og pårørende) blir ivaretatt på en god måte



Figur 48 – Spørreundersøkelse ansatte, ivaretagelse av brukere.

Samarbeidspartnere: Brukere (barn og foreldre) blir ivaretatt på en god måte



Figur 49 – Spørreundersøkelse samarbeidspartnere, ivaretagelse av brukere.

Tilsvarende tall for samarbeidspartnerne ga dårligere resultat enn de ansattes oppfatning. Blant samarbeidspartnerne var 31,3 % litt eller ganske uenig i påstanden. Noe av dette skyldes at samarbeidspartnerne har et annet ståsted i forhold til brukeren enn hva en barnevernansatt har. Det vil derfor være mer eller mindre umulig å oppnå samme score blant samarbeidspartnerne som blant ansatte. Likevel tyder den lave scoren fra samarbeidspartnerne på at Lister barnevern har et relativt stort forbedringspotensiale i sin ivaretagelse av brukerne. Sammenholdt med brukerundersøkelsens resultater innenfor respektfull behandling og brukermedvirkning, er signalet om dette enda tydeligere.

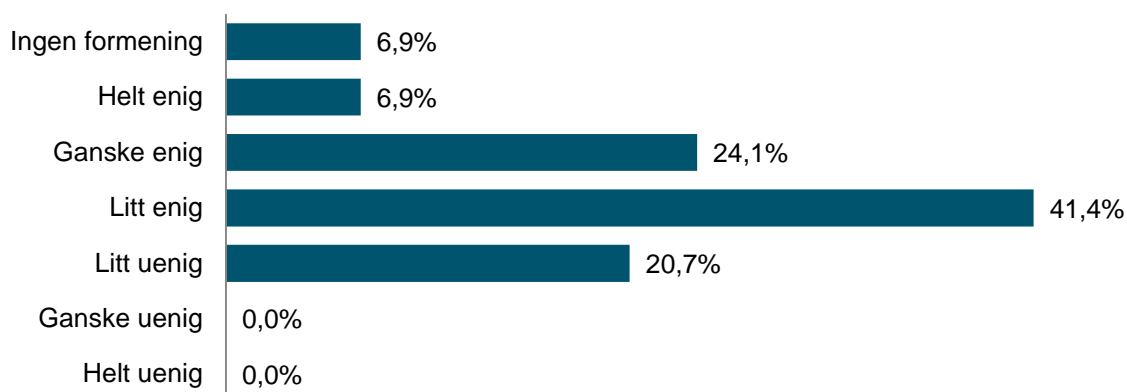
Når det gjelder spørsmålet om hvorvidt Lister barnevern tilbyr tjenester av samme kvalitet i hele regionen, svarte hele 66 5 av de spurte at de ikke hadde noen formening. De øvrige svarene var spredt over alle alternativene. Dette spørsmålet ga derfor ingen indikasjoner i noen retning.

5.7.3 Samarbeid med andre kommunale virksomheter og eksterne

Barnevernets samarbeid med andre kommunale virksomheter dreier seg i stor grad om samarbeidet med skoler, barnehager og helsestasjon. Samarbeidspartnere utenfor kommunen, er for eksempel Buf-etat, Politiet, barne- og ungdomspsykiatrien m.fl.

De ansattes egen vurdering av samarbeidet med andre følger av grafen nedenfor. Slik det fremgår er hovedvekten av de ansatte i større eller mindre grad enig i påstanden. Imidlertid er så mye som 20,7 % av de ansatte litt uenige i at samarbeidet fungerer godt. Utfra kunnskap vi tilegnet oss gjennom intervjuene, skyldes dette både opplevelsen av dårlig samarbeidsklima i enkelte tilfeller, men også at noen ansatte opplever at Lister barnevern selv burde vært en bedre samarbeidspart.

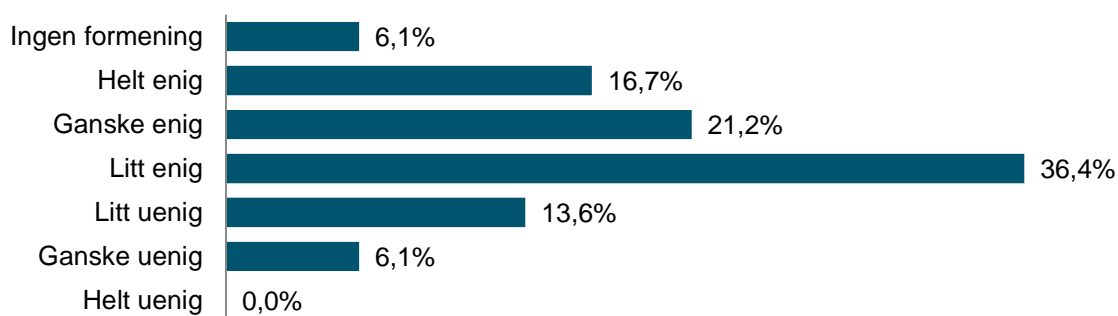
Ansatte: Samarbeidet med skole, barnehage og andre fungerer tilfredsstillende



Figur 50 – Spørreundersøkelse ansatte, samarbeid.

Samarbeidspartnerne har en relativt lik oppfatning som de ansatte når det gjelder om samarbeidet fungerer tilfredsstillende. Det er positivt at det er et visst samsvar mellom svarene de ansatte gir og de svarene samarbeidspartnerne gir. Dette viser at begge parter ser at det er et forbedringspotensiale i samarbeidet dem imellom. Dette er imidlertid ikke positivt dersom begge parter mener at den andre skal tilpasse seg. For å få til en forbedring på dette området, fordrer det at både Lister barnevern og samarbeidspartnerne interessert i å gjøre tilpasninger til det beste for et felles samarbeid.

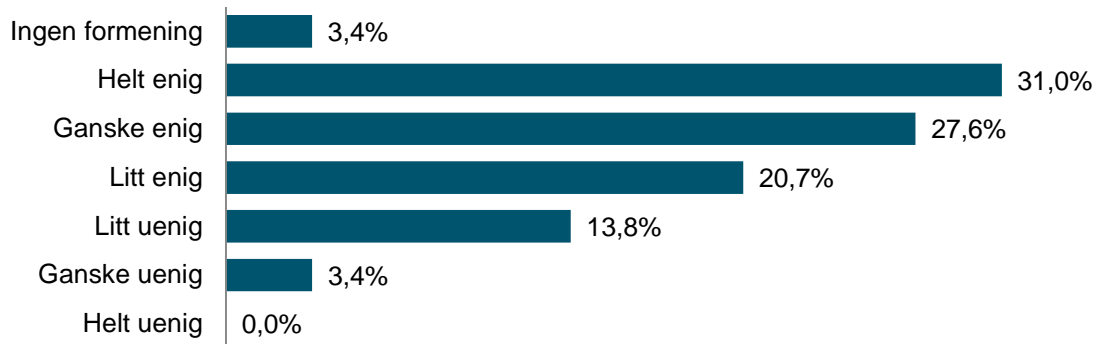
Samarbeidspartnere: Samarbeidet med Lister barnevern fungerer tilfredsstillende



Figur 51 – Spørreundersøkelse samarbeidspartnere, samarbeid.

I intervjuene etterlyste samarbeidspartnerne tilbakemeldinger fra Lister barnevern etter at bekymringsmelding er sendt inn. De ønsket å få vite om foreldrene til barnet/eleven var informert om saken, slik at de vet hvordan de skal møte elev og foreldre, og kan være forberedt i ulike situasjoner. På spørsmål til de ansatte om samarbeidspartnerne får en slik tilbakemelding, svarer de fleste at de er litt, ganske eller helt enig i at det gis slike tilbakemeldinger. Noen er litt eller ganske uenige. Uansett tyder dette på at det ikke er en konsekvent håndtering i slike saker, og at det ikke foreligger fungerende rutiner for hvordan kommunikasjonen til samarbeidspartene skal være etter at en bekymringsmelding er sendt inn.

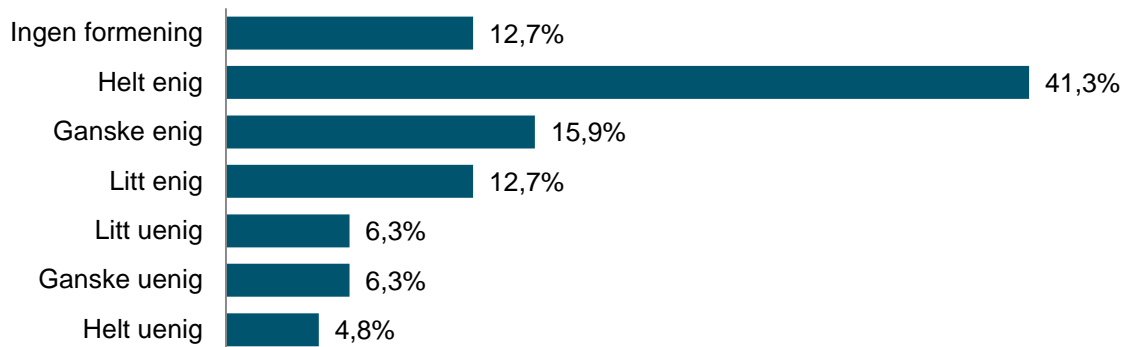
Ansatte: Samarbeidsparter får tilbakemelding fra oss om sakens status etter at de har levert en bekymringsmelding



Figur 52 – Spørreundersøkelse ansatte, tilbakemelding til samarbeidspartnere.

På spørsmål til samarbeidspartnerne om hvorvidt ansatte fra barneverntjenesten burde hatt fast kontor plass ute i den enkelte kommune, svarer de som følger:

Samarbeidspartnere: Lister barnevern bør ha faste personer stasjonert ute på kontor i de fem kommunene



Figur 53 – Spørreundersøkelse samarbeidspartnere, tilgjengelighet i kommunene

Som også vist i kapittel 4.3.1. mener en stor andel av samarbeidspartnerne at barnevernet burde ha faste personer stasjonert ute på kontor i de fem kommunene. Det er i spørreundersøkelsen ikke utformet spørsmål som sier noe om hvilket omfang man ønsker en slik ordning. Men faste personer ute kan gjøres fra en dag eller to per måned, til fast arbeidssted ute i kommunene. Vi kommer tilbake til dette under kapitlet om forbedringstiltak.

5.8 Organiseringsformen i det interkommunale barnevern-samarbeidet

5.8.1 Generelt om vertskommunesamarbeid

Generelt er bestemmelsene om vertskommunesamarbeid etter kommuneloven kap. 5 A utviklet for å kunne etablere interkommunale samarbeid om lovpålagte oppgaver og utøvelse av offentlig myndighet. Modellen med administrativt vertskommunesamarbeid etter § 28 c, er spesielt godt egnet for samarbeidsområder som er mer regelstyrte og som krever særskilt kompetanse for å bruke et faglig godt skjønn. Den er ikke tilpasset samarbeid hvor det er behov for politisk behandling av sakene. Barnevernsamarbeid er derfor et godt eksempel på den type samarbeid som kan egne seg som vertskommunesamarbeid.

Vertskommunesamarbeid innebærer at beslutningsmyndigheten og gjennomføringen av oppgaver er lagt til en bestemt kommune: Selve virksomheten kan i og for seg være lokalisert i en annen kommune, eller ha avdelingskontorer i ulike kommuner, men myndigheten delegeres fra de samarbeidende kommunene til vertskommunen.

Introduksjonsheftet «Formelt interkommunalt samarbeid» ble utgitt av KS våren 2013. Dette omhandler de viktigste hovedtrekkene ved ulike former for formelle interkommunale samarbeid. Vi viser i den forbindelse til følgende om vertskommunesamarbeid etter § 28:

«Samarbeidet har ingen selvstendig organisatorisk overbygning, men er en del av forvaltnings- og tjenesteapparatet i vertskommunen og en del av dennes styringsstruktur.»

Dette viser et viktig poeng ved denne type organisering; rent formelt delegerer samarbeidskommunene sin myndighet innenfor samarbeidsområdet til vertskommunen. Dette innebærer at det er vertskommunens administrative leder, altså rådmannen, som har de nødvendige fullmakter til å fatte beslutninger av ikke-prinsipiell betydning. Beslutninger av prinsipiell karakter må eventuelt behandles i hver av de fem deltakerkommunene. Ofte er det et eget punkt i samarbeidsavtalen om hvordan slike saker eventuelt skal håndteres. Dersom det er ønskelig at et vertskommunesamarbeidet også skal kunne treffe beslutninger av prinsipiell betydning, kan kun vertskommunesamarbeid med felles folkevalgt nemd etter kommuneloven § 28 c benyttes. Hva som er saker av prinsipiell betydning defineres i denne sammenheng på samme måte som det som gjelder for delegasjon til kommunens egen rådmann, jf. kommuneloven § 23. I praksis gir dette et vidt spillerom til å avgjøre hva som er fornuftig og hensiktsmessig

I et administrativt vertskommunesamarbeid (som Lister barnevern) er avtalen som inngår bilateral. Dette innebærer at avtalen inngås mellom vertskommunen og den enkelte samarbeidskommune. Avtalene mellom vertskommunen og hver enkelt samarbeidskommune kan derfor både være like og ulike. Den enkelte deltakerkommune kan også gi vertskommunen instruks om utøvelse av den delegerte myndigheten i saker som bare gjelder deltakerkommunen eller dennes innbyggere, men ikke for saker som gjelder flere deltakerkommuner eller disses innbyggere.

Rent formelt foregår delegeringen av myndigheten ved at administrasjonssjefen i samarbeidskommunen delegerer sin kompetanse til å treffe vedtak i enkeltsaker innenfor det aktuelle arbeidsområdet.

I et administrativt vertskommunesamarbeid, vil normalt vertskommunen få en sterk stilling innenfor samarbeidsområdet, i tillegg til også å ha den alminnelige styringsretten som arbeidsgiver.

Samarbeidskommunene kan ikke gi retningslinjer for organisering av arbeidet, gi instruks eller på annen måte gripe inn på en måte som kommer i strid med dette. Likevel vil det være legitime demokratiske hensyn som bør gi deltakerkommunene muligheter til å påvirke og styre de tjenestene vertskommunen utfører på deres vegne. I loven finnes det derfor ordninger som er ment for å ivareta dette. De fleste av disse virkemidlene er forholdsvis inngripende, og hviler på en forutsetning om at de kun brukes i særlige tilfeller. Loven åpner ikke for vetorett. Det vil si at det ikke er mulig for en kommune å gi instruks eller omgjøre vedtak der det er fattet en beslutning som gjelder alle deltakerkommunene kollektivt. I prinsippet står hver deltakerkommune fritt til å når som helst trekke inn den delegerte myndigheten. Dette er imidlertid et virkemiddel som skal fungere som en sikkerhetsventil ved helt særskilte saker.

Loven stiller krav til hva en samarbeidsavtale ved vertskommunesamarbeid skal inneholde.

5.8.2 Om vertskommunesamarbeidet Lister barnevern

Lister barnevern er et interkommunalt samarbeid hjemlet i kommunelovens Kap. 5, § 28 a, og organisert etter kommunelovens § 28 b, et såkalt administrativt vertskommunesamarbeid som omtalt ovenfor. Det er fem deltakerkommuner, der Farsund kommune er vertskommune, og Flekkefjord, Kvinesdal, Lyngdal og Sirdal er samarbeidskommuner.,

Det foreligger en samarbeidsavtale med de 5 kommunene. Denne skal dekke de krav til en avtale slik det fremgår av loven § 28 e, og inneholder derfor bl.a. bestemmelser om:

- ◆ Deltakere og hvem som er vertskommune
- ◆ Hvilke oppgaver og hvilken avgjørelsesmyndighet som er lagt til vertskommunen
- ◆ Tidspunktet for overføring av oppgaver og avgjørelsesmyndighet
- ◆ Underretning til deltakerne om vedtak som treffes i vertskommunen
- ◆ Det økonomiske oppgjøret mellom samarbeidskommunene og vertskommunen
- ◆ Nærmere regler for uttreden og avvikling av samarbeidet
- ◆ Annet som etter lov krever avtale.

I tillegg inneholder samarbeidsavtalen om Lister barnevern et punkt om styringsgruppe i samarbeidet. I avtalens punkt 10, står det følgende:

«10. STYRINGSGRUPPE/EVALUERING

Rådmannen i deltakerkommunene, eller de rådmennene oppnevner, utgjør styringsgruppen for det regionale barnevernsamarbeidet. Styringsgruppa konstituerer seg med en leder fra en av samarbeidskommunene. Barnevernleder innkaller styringsgruppen til minst 2 årlige møter. Styringsgruppens leder deltar i ansettelse av leder for samarbeidet.

Styringsgruppen skal påse at samarbeidet fungerer som forutsatt. Styringsgruppen skal løpende evaluere samarbeidet, og skal hvert år avgi rapport til deltakerkommunene, eventuelt med forslag til endringer i avtalen. Etter fire år skal styringsgruppen evaluere det regionale barnevernsamarbeidet for deltakerkommunene.»

I de tidligere evalueringer og gjennomganger vi har gjort av andre interkommunale barnevernsamarbeid, har vi ikke sett tilsvarende ordning med styringsgruppe i vertskommunesamarbeid. Gjen-

nom intervjuene kom det frem at de ansatte og deler av styringsgruppa var usikre på styringsgruppas rolle, hvilken myndighet de har og i hvilken grad de reelt sett påvirker det arbeidet som utføres i Lister barnevern. I og med at organiseringen med styringsgruppen både er ukjent for oppdragstaker, og heller ikke har en særlig utfyllende beskrivelse i samarbeidsavtalen, er det vanskelig å definere hvilke rolle styringsgruppen opprinnelig var tiltenkt.

«Rapport Lister barnevern (vedtatt i styringsgruppa 20.10.08)» la grunnlaget for det formelle vertskommunesamarbeidet. I denne fremgår det følgende anbefalinger knyttet til opprettelsen av en styringsgruppe:

«For barnevernets del og for administreringen av samarbeidet, herunder sikring av kommunal styring anbefales at rådmennene i samarbeidskommunene inngår som styringsgruppe for det interkommunale barnevern. Det bør gis mulighet for rådmennene å delegerer denne oppgaven, men det er fra styringsgruppa anbefalt at rådmennene utgjør styringsgruppe. Dette for overvåking av utvikling, styrke bindeleddet mellom det interkommunale barnevern og den enkelte kommune, samt nødvendig arbeid med harmonisering av innsats fra de deltakende kommuner.»

Teksten ovenfor hentet fra rapporten som la grunnlaget for samarbeidet er etter vårt syn noe oppklarende med tanke på styringsgruppens rolle. Den fokuserer på at styringsgruppen skal overvåke utviklingen, styrke bindeleddet mellom barnevernet og kommunene og harmonisere innsatsen fra kommunene. Vi oppfatter at det i dette ligger at styringsgruppen var tenkt å være et fora der orienteringer fra barnevernet til kommunene blir gitt, og som er bindeleddet for informasjon fra barnevernet som skal ut i kommunene. Likeledes oppfatter vi at det i «harmonisering av innsats» ligger at styringsgruppen har en koordinerende rolle med tanke på budsjettarbeidet, for å sikre at hver enkelte kommune sikrer at rett andel avsettes, og at eventuelle økninger/reduksjoner i økonomiske ressurser diskuteres her. Utover det nevnte kan vi ikke se at styringsgruppa har noen styrende funksjon eller en rolle som på noen måte skal gripe inn i barnevernets arbeid.

I veileder om Vertskommunemodellen i kommuneloven § 28 a fra Kommunal- og regionaldepartementet, er det skrevet noe om hvordan kommunene skal kunne følge opp et administrativt vertskommunesamarbeid:

«I et administrativt vertskommunesamarbeid skal delegering av myndighet gå fra administrasjonssjefen i samarbeidskommunene til administrasjonssjefen i vertskommunen. Det betyr at administrasjonssjefene i samarbeidskommunene har en særlig anledning til å følge opp hvordan myndighet og instruksjoner er fulgt opp av vertskommunen på samarbeidskommunenes vegne.»

Vi oppfatter at det er denne type oppfølging styringsgruppen er tiltenkt å ha i Lister barnevern.

5.9 Generelt om det interkommunale samarbeidet i Lister barnevern

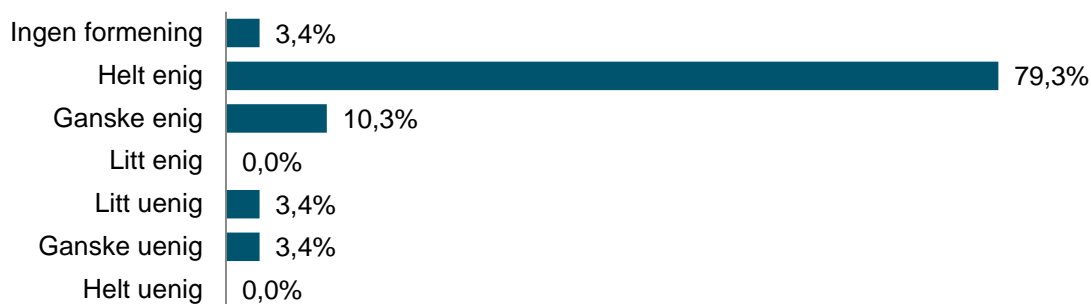
Fylkesmannen i Vest-Agder har i sin årsrapport for tilsyn med barnevernet, som dekker tilsynet for de 6 barneverntjenestene som ivaretar oppgavene for de 15 kommunene i fylket skrevet følgende:

”Av de 15 kommunene i Vest-Agder har 14 etablert et interkommunalt samarbeid. Styrkingen ser ut til å ha hatt en positiv effekt, men samtidig er det en økning av meldinger og barn med behov for hjelp.”

Dette samsvarer godt med det inntrykket vi har tilegnet oss gjennom evalueringen. Produksjonen er økt i takt med økende antall meldinger. Samtidig finner vi at barneverntjenestene i de fem kommunene er styrket gjennom det interkommunale samarbeidet.

I spørreundersøkelsen spurte vi både de ansatte og samarbeidspartnerne om de foretrekker et interkommunalt barnevernsamarbeid, eller et tradisjonelt kommunalt barnevern. De ansatte var veldig klare i sine svar, der det tydelig fremgikk at man som ansatt foretrekker det interkommunale barnevernsamarbeidet. Av de ansatte var hele 79,3 % helt enig i påstanden. Dette er et meget tydelig resultat, da det er sjeldent at man oppnår såpass høy score på «helt enig» på denne typen påstander.

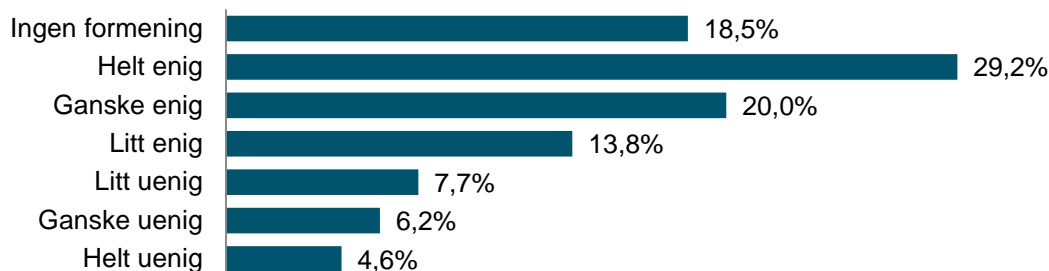
Ansatte: Jeg foretrekker et interkommunalt barnevernsamarbeid fremfor en kommunal barnevernstjeneste



Figur 54 – Spørreundersøkelse ansatte, holdning til interkommunalt barnevernsamarbeid.

Samarbeidspartnerne var ikke like entydige i sine svar, men nesten 70 % var helt, delvis eller litt enig i at de foretrekker et interkommunalt barnevernsamarbeid. 18,5 % hadde ingen formening. Likevel var 18,5 % litt, ganske eller helt uenig i at et interkommunalt barnevernsamarbeid er å foretrekke.

Samarbeidspartnerne: Vi foretrekker et interkommunalt barnevernsamarbeid fremfor en kommunal barnevernstjeneste



Figur 55 – Spørreundersøkelse samarbeidspartnere, holdning til interkommunalt barnevernsamarbeid.

6. Forbedringstiltak

I det følgende skisserer vi forslag til forbedringstiltak i lister barnevern. Forslagene baserer seg på de funn som er gjort gjennom oppdraget, samt våre egne vurderinger.

6.1 Samarbeidsforbedringer

Det fremkom gjennom intervjuene og spørreundersøkelsene at skolene og barnehagene ønsker seg en fast kontaktperson. Barnevernets utfordring knyttet til kontaktpersoner er at de ansatte arbeider i ulike faser av en saksbehandling, og at det derfor er vanskelig å etablere faste kontaktpersoner.

Gjennom de parallelle evalueringene av Lister barnevern og PPT Lister ser vi tydelig at det for skoler og barnehager spesielt, men også for samarbeidspartnere generelt, er viktig å ha en kontaktperson. Dette fordi en fast person i større grad gir mulighet for å få tak i personen ved behov (tilgjengelighet), men også fordi dette er viktig for å få opparbeidet tillit til barnevernet.

Vi anbefaler derfor at Lister barnevern er tydelig i sine meldinger til sine samarbeidspartnere om hvem som er kontaktperson for hvilke samarbeidspartnere. Det kan være hensiktsmessig å ha en kontaktperson nummer 2 (vara) for å også kunne sikre mot sårbarhet ved fravær. Vi presiserer at en kontaktperson er nettopp dette, og at det ikke medfører at vedkommende skal kunne bistå i alle ulike problemstillinger, men dra inn andre med rett fagkompetanse fra saka til sak – og at dialogen på enkeltsaker da kan gå mellom samarbeidspartner og en annen barnevernansatt enn kontaktpersonen.

Samarbeidspartnerne er også klare i sin tilbakemelding om at det er ønskelig med faste personer stasjonert ute på kontor i de fem kommunene. Det er ikke sagt noe om omfang. Gjennom intervjuene og spørreundersøkelsen er det kommet frem at de ansatte er svært godt fornøyd med arbeidsmiljøet og at de drar nytte av hverandres fagkompetanse. Vi mener derfor at det vil være feil å plassere de ansatte ut på kommunale kontorer fordi man da mest sannsynlig vil miste noen av de positive effektene man har ved samlokalisering. Vi foreslår derfor at man etablerer enkelte faste kontordager ute i kommunene. Dette for å forbedre brukernes opplevelse av tilgjengelighet, for å ivareta ønskene fra samarbeidspartene om tettere samarbeid, og for å øke muligheten for å opparbeide en større tillit til barneverntjenesten gjennom en tettere kontakt og bedre synlighet i lokalmiljøet. Dette vil også kunne redusere noe av presset på kontorplasser i Farsund. Per i dag er det trangt med kontorplass for de ansatte.

Dialogen med brukerne er et klart forbedringsområde. Lister barnevern kommer relativt dårlig ut i brukerundersøkelsen og spørreundersøkelsene blant samarbeidspartnere og ansatte indikerer også at dialogen og ivaretagelsen av brukere og pårørende bør bedres.

For å klargjøre roller og gjennom dette klargjøre samarbeid, mener vi at styringsgruppens rolle bør tydeligere avklares enn det som er tilfellet i dag. Styringsgruppens rolle synes uklart for de fleste aktører. Vi mener også at ordet «styringsgruppe» er misvisende i forhold til den rollen denne gruppen opprinnelig var tenkt å ha. Vi mener at kommunene har behov for faste møtepunkter med barnevernleder og vertskommunen for å kunne følge opp og få informasjon om barneverntjenes-

ten. Dette kan gjøres gjennom faste møter som i dag, men der det klargjøres snarlig hvilken rolle gruppen har.

Etter vårt syn bør gruppen først og fremst være et fora for informasjonsutveksling, samt et sted der eventuelle prinsipielle spørsmål løftes opp og derfra tas videre med til den enkelte kommune. Styringsgruppen har slik vi ser det ingen fullmakt til å avgjøre prinsipielle spørsmål (jf. kommuneloven), ei heller faglig kunnskap eller myndighet til å avgjøre spørsmål knyttet til barneverntjenestens drift. Dette er delegert vertskommunens rådmann, som har videre delegert til barnevernleder. Det er verdt å ha med seg at barnevern er et særskilt tjenesteområde, som på en del punkt ikke er sammenliknbart med andre kommunale oppgaver.

I og med at det finnes lite sammenliknbare styringsgrupper i andre interkommunale barnevern, mener vi at deltakerkommunene i hovedsak har to valgmuligheter knyttet til styringsgruppen:

1. Avvikle styringsgruppen i den form den har i dag, men opprettholde et fora for informasjonsutveksling og koordinering mellom kommunene og barneverntjenesten (og endre punkt 10 i samarbeidsavtalen). Denne gruppen bør kunne dele informasjon åpent.
2. Gjøre et arbeid for å avklare rollen til styringsgruppen og tydelig kommunisere dette ut til både kommunene, barneverntjenesten og samarbeidspartnerne.

Vi mener at begge alternativene kan gi gode løsninger.

6.2 Rutineforbedringer

Gjennom intervjuene var det særlig ett punkt knyttet til rutiner som kom frem som en svakhet, særlig fra samarbeidspartnerens ståsted. De savnet tilbakemelding og informasjon etter at de har meldt inn saker. For eksempel ønsker de å ha informasjon om når foreldre er blitt informert om at barnehage/skole har sendt inn en bekymringsmelding. Dette er viktig i skole/barnehages møte med foreldrene og barnet. Vi har fått opplyst at det finnes rutiner på dette, men at dette viser at rutineene ikke følges opp i tilstrekkelig grad. Vi anbefaler derfor at Lister barnevern faktisk følger opp og gjennomfører de allerede etablerte rutineene for tilbakemelding til samarbeidspartnerne i denne type tilfeller. En slik tilbakemelding trenger ikke å være detaljert slik at det går på bekostning av taushetsplikten, men gi samarbeidspartnerne det som for dem er viktig informasjon i sitt daglige virke.

I tillegg til dette ligger det et forbedringspotensiale knyttet til sårbarheten i tjenesten. Det bør etableres klare rutiner for hvordan man håndterer overføring av saker ved fravær. Like viktig er det at disse rutineene følges opp, slik at sårbarheten reelt sett reduseres.

6.3 Kompetanseforbedringer

Det er nylig ansatt en jurist i lister barnevern. Dette er positivt. Vi ser av utviklingen at de ansatte i Lister barnevern i større grad har sosionomutdanning, og i mindre grad barnevernsutdanning. Dette er ikke dramatisk, men er likevel noe man fortsatt bør være bevisst på ved videre rekrutteringer.

Det er gjennom intervjuene ikke fremkommet tydelige kompetansemangler i barnevernet, men indikasjonene på sårbarhet i tjenesten tyder på at en del av sårbarheten også kan være knyttet til kompetanse. En viss grad av overlappende kompetanse bør etterstrebes. Systematisk kompetanse-

overføring internt likeså. I en ansattgruppe med gjennomsnittlig lav erfaring fra barnevernsarbeid, er det siste ekstra viktig.

Det er gjennom intervjuer pekt på visse områder der man bør rekruttere eller videreutdanne spesialistkompetanse. Det er særlig pekt på familieterapeutisk kompetanse knyttet til saker som innebærer omsorgssvikt, samt spesialkompetanse knyttet til vold og overgrepssproblematikk.

6.4 Effektivitetsforbedringer

Produksjonsnivået er gått betydelig opp de siste årene. Antall bekymringsmeldinger er økt, det samme er antall undersøkelser, og saker til nemnd og rett. Isolert sett ville dette normalt tyde på økt produktivitet i tjenesten. Imidlertid er antall ansatte også økt i samme periode, noe som taler i motsatt retning. Sett under ett er det samlede bildet at produktiviteten i tjenesten er på omtrent samme nivå som tidligere, men at effektiviteten er økt fordi den samlede kvaliteten er høyere enn før. Det er ingen indikasjoner på at effektiviteten i tjenesten er spesielt lav sammenliknet med andre, men heller ingen indikasjoner på at den er spesielt høy.

Vi mener at de største effektivitetsforbedringene ligger i å bedre dialogen med samarbeidspartnere og brukere. Dette vil kunne gi økt kvalitet kombinert med bedre informasjonsflyt og produktivitet.

Vi er også noe undrende til den betydelige økningen i antall bekymringsmeldinger. Denne økningen har ikke ført til en tilsvarende økning i antall tiltak, og det er derfor nærliggende å tro at terskelen for å sende bekymringsmelding er blitt lavere enn før. Vi har noen indikasjoner på at barnevernet «oppfordrer» samarbeidspartnerne til å sende bekymringsmelding. Samarbeidspartnerne er usikre på hvor terskelen for å melde bør være. Dette kan tyde på at barnevernet bør være tydeligere på hvilke saker som bør meldes, slik at man unngår en stor økning i antallet «unødvendige» meldinger og påfølgende undersøkelser.

7. Oppsummering

I tilbudsforespørselen fra Farsund kommune var det vektlagt at evalueringen hadde følgende formål:

1. *Å ha en skriftlig rapport som kan fremlegges kommune administrasjon og/eller kommunestyre, som skal belyse hvorvidt formålene med opprettelse av lyster barnevern har blitt nådd.*
2. *Å få frem informasjon til lyster barnevern slik at det an bidra til å identifisere forbedringsområder. Her blir det spesielt fokus på samarbeidspartnere.*

Formålene med opprettelsen av den interkommunale barnevernstjenesten var ifølge «utkast til avtale; 11.02.09» og «avtale om regionalt barnevernssamarbeid», følgende:

- ◆ En mer effektiv tjeneste
- ◆ En mer kompetent tjeneste
- ◆ En mindre sårbar tjeneste

I tillegg fremgikk det av tilbudsforespørselen at samarbeid og samarbeidspartnernes tilfredshet skulle vurderes med tanke på:

- ◆ Kompetanse hos og faglig tillit til Lister barnevern
- ◆ Tilgjengelighet og stabilitet for bruker
- ◆ Tilgjengelighet og stabilitet for samarbeidspartnere
- ◆ Samarbeidspartnernes vurdering av Lister barnevern sårbarhet/robusthet i forbindelse med håndtering av habilitet og rettsikkerhet.

Vi vil i det følgende oppsummere rapportens innhold spesielt med tanke på evalueringens formål som beskrevet ovenfor, samt vurdering knyttet til organiseringsformen (tilleggsoppdrag):

Våre undersøkelser viser at Lister barnevern har opprettholdt eller økt sin produktivitet de siste årene. Antall bekymringsmeldinger og undersøkelser er økt de siste årene. Parallelt med dette har antall ansatte økt, noe som gjør en direkte sammenlikning av produktiviteten vanskelig.

Når det gjelder effektiviteten, så er det grunnlag for å hevde at denne er blitt bedret gjennom det interkommunale samarbeidet. Dette er ikke først og fremst knyttet til den økte produktiviteten (produksjonsvolumet), men til at kvaliteten i tjenesten er bedret. Dette kommer særlig til syne gjennom økt kompetanse i barnevernet. Signalene fra både ansatte og samarbeidspartnere viser relativt klart at kompetansen i tjenesten er økt betydelig. Selv om kvaliteten i enkeltsaker ikke er vurdert, er dette, sammen med økt produksjon, en klar indikasjon på at kvaliteten er forbedret – og dermed også en effektivitetsforbedring. Likevel er det flere indikasjoner på et betydelig forbedringspotensiale kvalitetsmessig.

Som nevnt fremstår det tydelig at kompetansen i barnevernstjenesten i regionen er økt etter opprettelsen av Lister barnevern. Det er noen utfordringer knyttet til rekruttering og erfaring og kompetanse hos disse, men likevel fremstår det samlede kompetansenivået som bedre enn tidligere. I tillegg har vi inntrykk av at det drives systematisk kompetanseheving av de ansatte. De ansatte oppgir også å ha faglig nytte av samarbeidet med kollegaer, og samarbeidspartnerne oppgir i all hovedsak at kompetansenivået i barnevernet er blitt bedre etter opprettelsen av Lister barnevern.

Med bakgrunn i det nevnte fremstår det tydelig at formålet om en mer kompetent tjeneste er nådd.

Det var også et formål ved opprettelsen at tjenesten skulle bli mindre sårbar. Basert på at antall ansatte innenfor barnevernstjenesten er økt etter opprettelsen av Lister Barnevern, gir dette grunnlag for å tro at sårbarheten er redusert. Likeledes gir samarbeidet grunn til å tro at man i større grad enn tidligere kan ha overlappende kompetanse, slik at man er bedre rustet til å håndtere fravær osv. Likevel viser resultatene fra spørreundersøkelsen og intervjuer at både ansatte og samarbeidspartnerne mener det er betydelig grad av sårbarhet i Lister barnevern. Gjennom intervjuene fremkom det at dette er særlig knyttet til fravær blant ansatte, og at overføring av saker når noen slutter ikke fungerer tilfredsstillende. Vi mener at Lister barnevern bør få på plass og gjennomføre bedre rutiner knyttet til fravær.

Tilgjengeligheten i Lister barnevern kan og bør forbedres. Samarbeidspartnerne er noe splittet i sitt syn på hvor tilgjengelig barneverntjenesten er. I intervjuene fremkom det at det ble opplevd å være veldig personavhengig hvorvidt tjenesten var lett tilgjengelig eller ikke. At de ansatte er lokalisert (i hovedsak) i Farsund, og ikke ute i kommunene, oppgis også å være en grunn til at tilgjengeligheten av noen oppleves å være lite tilfredsstillende. Brukerne oppgir også at tilgjengeligheten ikke er tilfredsstillende. Resultatene av brukerundersøkelsen er på dette punktet dårligere for Lister barnevern enn for gjennomsnittet av andre barneverntjenester. Med bakgrunn i disse funnene anbefaler vi at det vurderes faste (og åpne) kontordager ute i kommunene. Dette er etablert i Sirdal, med svært positive tilbakemeldinger fra samarbeidspartnerne der.

Habilitet og rettssikkerhet synes å være godt ivaretatt gjennom Lister barnevern. Det har ikke fremkommet informasjon i intervjuer og spørreundersøkelser som tyder på alvorlige utfordringer knyttet til dette. Bevisstgjøring og kvalitetskontroll knyttet til disse spørsmålene er et kontinuerlig arbeid. Vi anbefaler derfor at disse temaene jevnlig er tema i fellesmøter, kompetansehevingstiltak eller liknende.

I brukerundersøkelsene som ble gjennomført i 2011 og 2013 scoret lister barnevern jevnt over noe lavere enn gjennomsnittet for andre barneverntjenester som har gjennomført samme undersøkelse. Dette tyder på at dialogen med barn og unge og foreldre og pårørende bør ha fokus i det videre arbeidet. For eksempel kan dette være aktuelt tema knyttet til kompetanseheving. Videre mener vi at tilgjengelighetsutfordringen er en av grunnene til at resultatene relativt sett er dårligere enn hos andre. Spriket mellom oppfatningen av tilgjengelighet blant de ansatte og blant brukere og samarbeidspartnere, kan tyde på ulike forventninger til hvor tilgjengelig barneverntjenesten skal være. Det er viktig at barneverntjenesten er tydelig på når, og gjennom hvilke kanaler, de er tilgjengelige, og at man sørger for at brukere og samarbeidspartnere får svar som lovet.

Når det gjelder organisasjonsformen i barnevernet, fremstår det som at vertskommune-samarbeidet fungerer tilfredsstillende – og i tråd med intensjonene. Utfordringene innenfor barnevernet er mer knyttet til hvordan selve tjenesten er organisert. Det er for de fleste parter uklart hvilken rolle styringsgruppen har. Oppdragstaker har heller ingen tidligere erfaringer med styringsgrupper i vertskommunesamarbeid, på tross av en lang rekke oppdrag knyttet til denne type samarbeid. Slik det fremstår i dag påvirker ikke styringsgruppen barnevernet i betydelig grad. Ut fra de dokumenter vi har fått oversendt, kan vi heller ikke se at dette var intensjonen. Vi anbefaler at styringsgruppens rolle avklares skriftlig og at dette presiseres i samarbeidsavtalen, eller at styringsgruppa avvikles og punkt 10 tas ut av avtalen. I stedet vil det da være naturlig å etablere en informasjons-/koordineringsgruppe som er bindeledd mellom barneverntjenesten, vertskommunen og samarbeidskommunene. Hovedoppgavene i en slik gruppe bør være å sørge for god informasjonflyt mellom barnevernet og kommunene. Dette er også et forbedringspunkt knyttet til samar-

beid generelt og vil kunne påvirke dette i positiv retning. Det er flere indikasjoner på at samarbeidspartnerne i kommunen får for lite informasjon om barnevernets rolle og virkeområde, og en bedret informasjonsflyt kan således bedre samarbeidet mellom for eksempel skoler/barnehager og Lister barnevern. Gruppen bør også ha ansvar for å løfte eventuelle prinsipielle spørsmål til behandling i egen kommune, samt sørge for koordinering av budsjett som skal foreslås avsatt til barnevernsamarbeidet.

Både ansatte og samarbeidspartnere foretrekker et interkommunalt barnevernsamarbeid fremfor en ordinær kommunal barneverntjeneste.

Referanser

Brandtzæg, B.A. 2006. Evaluering av forsøk med interkommunale barnevern. - Telemarksforsking-Bø. Rapport nr. 229 2006.

Brandtzæg, B.A., Håkonsen, L. & Lunner T.E. 2010. Kostnadsutviklingen i det kommunale barnevernet. Hva forklarer økende kostnader til barnevern i kommunene? – Telemarksforskning. Rapport nr. 270.

KOSTRA – SSB. 2013: <https://www.ssb.no/offentlig-sektor/kostra/>

Kommunal – og regionaldepartementet. Veileder. Vertskommunemodellen i kommuneloven § 28 a flg.

<http://www.regjeringen.no/upload/KRD/Vedlegg/KOMM/Veiledere/Vertskommunemodellen.pdf>

Kommunenes sentralforbund 2013. Introduksjonshefte. Formelt interkommunalt samarbeid.

http://www.ks.no/PageFiles/45892/Introduksjonshefte%20interkommunalt%20samarbeid.pdf?eps_language=no

Myrvold, T., Moller, G., Zeiner, H., Vardheim, I. Helgesen, M. & Kvinge 2011. Den vanskelige samhandlingen. Evaluering av forvaltningsreformen i barnevernet. – Telemarksforskning og NIBR. NIBR-rapport 2011-25.

Vedlegg

Resultater av spørreundersøkelsen, ansatte

Resultater av spørreundersøkelsen, samarbeidspartnere

Resultater, spørreundersøkelse ansatte

Jeg ble ansatt		
	Respondenter	Prosent
Før 1.1.2010	15	53,6%
Etter 1.1.2010	13	46,4%
I alt	28	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Det er høy faglig kompetanse i Lister barnevern		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	0	0,0%
4	1	3,4%
5	17	58,6%
6	11	37,9%
Ingen formening	0	0,0%
I alt	29	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Den faglige kompetansen er blitt bedre etter opprettelsen av Lister barnevern		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	0	0,0%
4	1	3,4%

5	10	34,5%
6	15	51,7%
Ingen formening	3	10,3%
I alt	29	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Arbeidsmiljøet i Lister barnevern er bra		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	1	3,4%
3	0	0,0%
4	2	6,9%
5	16	55,2%
6	10	34,5%
Ingen formening	0	0,0%
I alt	29	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Vi gir tjenester av god kvalitet til brukere og samarbeidspartnere		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	1	3,4%
4	12	41,4%
5	14	48,3%
6	2	6,9%
Ingen formening	0	0,0%
I alt	29	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Habilitetsspørsmål løses på en god måte		
	Respondenter	Prosent

1	0	0,0%
2	1	3,4%
3	0	0,0%
4	5	17,2%
5	13	44,8%
6	9	31,0%
Ingen formening	1	3,4%
I alt	29	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Bemanningen i Lister barnevern er stabil		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	4	14,3%
3	3	10,7%
4	11	39,3%
5	10	35,7%
6	0	0,0%
Ingen formening	0	0,0%
I alt	28	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Sårbarheten i tjenesten er lav		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	4	13,8%
3	8	27,6%
4	12	41,4%
5	3	10,3%
6	2	6,9%
Ingen formening	0	0,0%
I alt	29	100,0%

Hvordan vil du vurdere følgende: - Jeg har faglig utbytte av samarbeid/kompetanseoverføring med mine kolleger		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	0	0,0%
4	3	10,3%
5	18	62,1%
6	8	27,6%
Ingen formening	0	0,0%
I alt	29	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Jeg prioriterer selv mine oppgaver		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	3	10,7%
4	4	14,3%
5	17	60,7%
6	4	14,3%
Ingen formening	0	0,0%
I alt	28	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Jeg vet hvilke mål som er gjeldende for Lister barnevern		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	1	3,4%
3	0	0,0%
4	2	6,9%

5	14	48,3%
6	12	41,4%
Ingen formening	0	0,0%
I alt	29	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Jeg vet hvem jeg skal forholde meg til i forhold til personalspørsmål		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	1	3,6%
3	0	0,0%
4	1	3,6%
5	6	21,4%
6	20	71,4%
Ingen formening	0	0,0%
I alt	28	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Vi har skriftlige rutiner for framgangsmåten i ulike personalsaker		
	Respondenter	Prosent
1	1	3,4%
2	0	0,0%
3	2	6,9%
4	6	20,7%
5	8	27,6%
6	10	34,5%
Ingen formening	2	6,9%
I alt	29	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Det er etablert faste møtepunkter med skoler		
	Respondenter	Prosent

1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	2	6,9%
4	5	17,2%
5	10	34,5%
6	9	31,0%
Ingen formening	3	10,3%
I alt	29	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Det er etablert faste møtepunkter med barnehager		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	1	3,4%
3	2	6,9%
4	6	20,7%
5	8	27,6%
6	8	27,6%
Ingen formening	4	13,8%
I alt	29	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Det er etablert faste møtepunkter med andre samarbeidsparter		
	Respondenter	Prosent
1	1	3,4%
2	1	3,4%
3	3	10,3%
4	10	34,5%
5	6	20,7%
6	5	17,2%
Ingen formening	3	10,3%
I alt	29	100,0%

Hvordan vil du vurdere følgende: - Hver skole/barnehage har en kontaktperson i barnevernet		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	3	10,3%
3	2	6,9%
4	5	17,2%
5	9	31,0%
6	5	17,2%
Ingen formening	5	17,2%
I alt	29	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Samarbeidet med skole, barnehage og andre fungerer tilfredsstillende		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	6	20,7%
4	12	41,4%
5	7	24,1%
6	2	6,9%
Ingen formening	2	6,9%
I alt	29	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Vi bør ha faste personer stasjonert ute på kontorene i kommunene		
	Respondenter	Prosent
1	8	28,6%
2	6	21,4%
3	3	10,7%
4	5	17,9%

5	3	10,7%
6	3	10,7%
Ingen formening	0	0,0%
I alt	28	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Samarbeidsparter får tilbakemelding fra oss om sakens status etter at de har levert en bekymringsmelding		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	1	3,4%
3	4	13,8%
4	6	20,7%
5	8	27,6%
6	9	31,0%
Ingen formening	1	3,4%
I alt	29	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Vi er lett tilgjengelig for samarbeidspartnerne		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	2	7,4%
4	12	44,4%
5	9	33,3%
6	3	11,1%
Ingen formening	1	3,7%
I alt	27	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Brukere (barn og foreldre) blir ivaretatt på en god måte		

	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	2	6,9%
4	12	41,4%
5	12	41,4%
6	3	10,3%
Ingen formening	0	0,0%
I alt	29	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Lister barnevern gir samme kvalitet i tjenesten i hele regionen		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	1	3,4%
3	0	0,0%
4	2	6,9%
5	17	58,6%
6	9	31,0%
Ingen formening	0	0,0%
I alt	29	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Vi er lett tilgjengelig for brukerne		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	0	0,0%
4	10	34,5%
5	17	58,6%
6	1	3,4%
Ingen formening	1	3,4%

I alt	29	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Jeg foretrekker et interkommunalt barnevernssamarbeid fremfor en kommunal barnevernstjeneste		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	1	3,4%
3	1	3,4%
4	0	0,0%
5	3	10,3%
6	23	79,3%
Ingen formening	1	3,4%
I alt	29	100,0%
Samlet status		
	Respondenter	Prosent
Ny	0	0,0%
Distribuert	7	19,4%
Noen svar	0	0,0%
Gjennomført	29	80,6%
Frafalt	0	0,0%
I alt	36	100,0%

Resultater, spørreundersøkelse samarbeidspartnere

Jeg er ansatt i		
	Respondenter	Prosent
Barnehagesektoren	25	35,2%
Skolesektoren	19	26,8%
Annen sektor	27	38,0%
I alt	71	100,0%

Jeg er ansatt i	Respondenter	Prosent
Farsund	17	23,9%
Flekkefjord	15	21,1%
Kvinesdal	17	23,9%
Lyngdal	15	21,1%
Sirdal	7	9,9%
Regionalt/statlig/annet	1	1,4%
I alt	71	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Det er høy faglige kompetanse i Lister barnevern		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	3	4,5%
3	7	10,4%
4	29	43,3%
5	20	29,9%
6	3	4,5%
Ingen formening	5	7,5%
I alt	67	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Den faglige kompetansen har blitt bedre etter opprettelsen av Lister barnevern		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	3	4,5%
3	8	12,1%
4	9	13,6%
5	16	24,2%
6	13	19,7%

Ingen formening	17	25,8%
I alt	66	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Lister barnevern leverer tjenester av god kvalitet		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	3	4,5%
3	14	20,9%
4	25	37,3%
5	17	25,4%
6	2	3,0%
Ingen formening	6	9,0%
I alt	67	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Håbertetsspørsmål løses på en god måte		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	2	3,0%
3	2	3,0%
4	15	22,4%
5	14	20,9%
6	5	7,5%
Ingen formening	29	43,3%
I alt	67	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Bemanningen i Lister barnevern er stabil		
	Respondenter	Prosent
1	3	4,5%
2	6	9,1%

3	15	22,7%
4	15	22,7%
5	7	10,6%
6	1	1,5%
Ingen formening	19	28,8%
I alt	66	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Sårbarheten i tjenesten er lav		
	Respondenter	Prosent
1	3	4,5%
2	6	9,1%
3	17	25,8%
4	12	18,2%
5	6	9,1%
6	1	1,5%
Ingen formening	21	31,8%
I alt	66	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Brukere (barn og foreldre) blir ivaretatt på en god måte		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	4	6,3%
3	16	25,0%
4	18	28,1%
5	13	20,3%
6	3	4,7%
Ingen formening	10	15,6%
I alt	64	100,0%

Hvordan vil du vurdere følgende: - Lister barnevern gir samme kvalitet i tjenesten i hele regionen		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	2	3,0%
3	5	7,6%
4	6	9,1%
5	7	10,6%
6	2	3,0%
Ingen formening	44	66,7%
I alt	66	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Lister barnevern er lett tilgjengelig for oss		
	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	2	3,0%
3	8	12,1%
4	20	30,3%
5	22	33,3%
6	13	19,7%
Ingen formening	1	1,5%
I alt	66	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Vi har faste (regelmessige) møtepunkt med Lister barnevern		
	Respondenter	Prosent
1	22	33,3%
2	8	12,1%
3	8	12,1%

4	14	21,2%
5	7	10,6%
6	6	9,1%
Ingen formening	1	1,5%
I alt	66	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Vi har en kontaktperson i barnevernet		
	Respondenter	Prosent
1	21	32,3%
2	5	7,7%
3	6	9,2%
4	5	7,7%
5	12	18,5%
6	15	23,1%
Ingen formening	1	1,5%
I alt	65	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Lister barnevern bør ha faste personer stasjonert ute på kontor i de fem kommunene		
	Respondenter	Prosent
1	3	4,8%
2	4	6,3%
3	4	6,3%
4	8	12,7%
5	10	15,9%
6	26	41,3%
Ingen formening	8	12,7%
I alt	63	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Samarbeidet med Lister barnevern fungerer tilfredsstillende		

	Respondenter	Prosent
1	0	0,0%
2	4	6,1%
3	9	13,6%
4	24	36,4%
5	14	21,2%
6	11	16,7%
Ingen formening	4	6,1%
I alt	66	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Vi får tilbakemelding fra barnevernet om sakens status etter at vi har sendt inn bekymringsmelding		
	Respondenter	Prosent
1	5	7,6%
2	12	18,2%
3	7	10,6%
4	10	15,2%
5	12	18,2%
6	11	16,7%
Ingen formening	9	13,6%
I alt	66	100,0%
Hvordan vil du vurdere følgende: - Vi foretrekker et interkommunalt barnevernssamarbeid fremfor en kommunal barnevernstjeneste		
	Respondenter	Prosent
1	3	4,6%
2	4	6,2%
3	5	7,7%
4	9	13,8%
5	13	20,0%

6	19	29,2%
Ingen formening	12	18,5%
I alt	65	100,0%
Samlet status		
	Respondenter	Prosent
Ny	0	0,0%
Distribuert	64	47,4%
Noen svar	5	3,7%
Gjennomført	66	48,9%
Frafalt	0	0,0%
I alt	135	100,0%