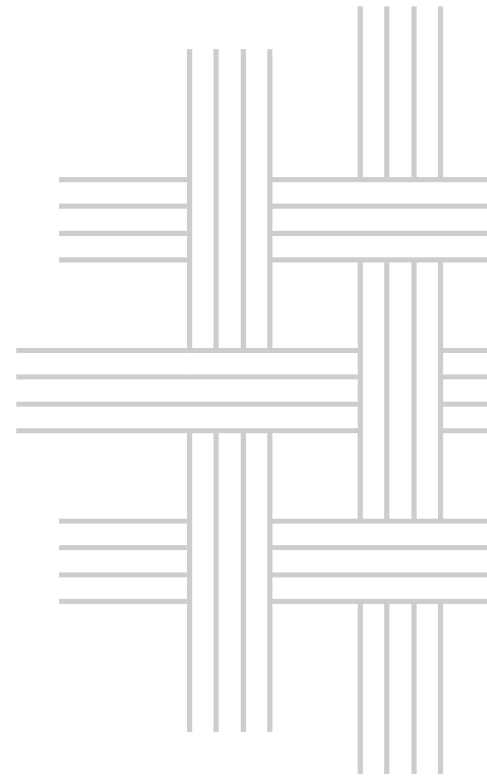




Høgskolen
i Innlandet



Veronica Blumenthal og Tonje Lauritzen

Evaluering av Drøftingsteam

Skriftserien 6 - 2021



østlandsforskning
Eastern Norway Research Institute

© Forfatter/ Høgskolen i Innlandet

ISBN elektronisk versjon: 978-82-8380-255-9

ISSN trykt/elektronisk versjon: 2535-5678

Oppdragsgiver: Vestre Toten kommune

Prosjektleder: Tonje Lauritzen

Emneord: Evaluering, Drøftingsteam, Veste Toten, skole,
barnehage, foreldre og barn, tverrfaglig

Dato: April 2021

FORORD

Dette notatet omhandler evalueringen av Vestre Totens Drøftingsteam og utgjør et kunnskapsgrunnlag for videreutvikling av Drøftingsteamet. Drøftingsteamet er delt i to, ett for ansatte og foreldre med barn i barnehage og ett for ansatte og foreldre med barn i skole. Teamet er et lavterskel tilbud for å drøfte utfordringer i et tverrfaglig og tverrsektorielt forum, hvor ansatte og foreldre får råd og veiledning.

Datainnsamlingen ble gjennomført i februar-mars 2021. Vi vil takke alle informantene som har stilt opp. Videre vil vi takke Vestre Toten kommune for et interessant oppdrag og godt samarbeid.

Lillehammer, 26. mars 2021

Tonje Lauritzen (sign.)

INNHold

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | INNLEDNING..... | 4 |
| 1.1 | Bakgrunn for oppdraget | 4 |
| 1.2 | Organiseringen av Drøftingsteamet | 4 |
| 1.2.1 | Annet tverrsektorielt og tverrfaglig samarbeid i Vestre Toten kommune..... | 5 |
| 1.3 | Sentrale begreper og teori | 5 |
| 1.4 | Evalueringsdesign og metoder | 6 |
| 2 | RESULTATER..... | 8 |
| 2.1 | Saker i Drøftingsteamet | 8 |
| 2.2 | Drøftingsteamets mandat | 10 |
| 2.3 | Organiseringen av Drøftingsteamet | 10 |
| 2.4 | Kjennskap til Drøftingsteamet..... | 11 |
| 2.5 | Erfaringer med bruk av Drøftingsteamet..... | 12 |
| 2.5.1 | Saker til Drøftingsteam | 12 |
| 2.5.2 | Fagansattes erfaringer | 13 |
| 2.5.3 | Foreldrenes erfaringer | 14 |
| 2.6 | Brukernes refleksjoner rundt organiseringen av teamet | 15 |
| 3 | OPPSUMMERENDE DISKUSJON | 17 |
| 3.1 | Oppsummering | 17 |
| 3.1.1 | Styrker og utfordringer | 18 |
| 3.2 | Avslutning..... | 19 |
| 4 | LITTERATURLISTE..... | 21 |
| 5 | VEDLEGG | 22 |
| A. | Informasjonsbrev | 22 |
| B. | Intervjuguide 1: Leder for Drøftingsteamet..... | 24 |
| C. | Intervjuguide 2: Fokusgruppe – Drøftingsteamet | 24 |

| | | |
|----|---|----|
| D. | Intervjuguide 3: Brukere – Tjeneste | 25 |
| E. | Intervjuguide 4: Brukere – Foreldre..... | 25 |

1 INNLEDNING

1.1 Bakgrunn for oppdraget

Vestre Toten er en av kommunene som er med i Pilot for programfinansiering som koordineres av Statsforvalteren (tidligere Fylkesmannen) i Innlandet. Pilot for programfinansiering er rettet mot kommunenes arbeid for å levere gode tjenester til utsatte barn og unge, samt deres familier. Et viktig mål med prosjektet er å øke det lokale handlingsrommet. Kommunene sitter selv i førersetet i eget utviklingsarbeid og får et større handlingsrom til å tenke mer helhetlig innen tiltaksutvikling, slik at utsatte barn og unge får enda bedre tjenester. Handlingsrommet er tenkt å skulle løse opp barrierer mellom sektorene og muliggjøre kunnskapsbasert og innovativt arbeid i kommunene. Dette prøves ut gjennom programfinansiering som innebærer en samordning av statlige tilskudd rettet mot utsatte barn og unge mellom 0 og 24 år, samt deres familier. Gjennom piloten er det et ønske om å få mer kunnskap om effekten av en mer fleksibel finansieringsmodell sammenlignet med dagens mange ulike sektor- og fagspesifikke tilskuddsordninger (<https://0-24-samarbeidet.no/prosjekt/pilot-for-programfinansiering/>).

Østlandsforskning ved Høgskolen i Innlandet er et av FoU-miljøene tilknyttet Pilot for programfinansiering i Innlandet, der Statsforvalteren i Innlandet er prosjekteier. Østlandsforskning bistår med utviklings- og evalueringstøtte overfor kommunene i utvikling av tiltak. Utover arbeidet i Pilot for programfinansiering og tiltaksutviklingen der, har Vestre Toten et ønske om å evaluere det allerede etablerte Drøftingsteamet som del av deres tverrfaglige arbeid i kommunen. Denne evalueringen er gjennomført av Østlandsforskning som en ekstern evaluering. Resultatene fra evalueringen presenteres i dette notatet og har til hensikt å danne et kunnskapsgrunnlag som kan brukes til å videreutvikle Drøftingsteamet som del av det tverrfaglige og tverrsektorielle samarbeidet rettet mot barn og unge i kommunen.

I notatet gjøres det rede for teori og metode, samt resultater knyttet til Drøftingsteamets mandat og organisering, kjennskap til teamet og brukernes erfaringer. Avslutningsvis presenteres en oppsummerende diskusjon med forslag til forbedringer.

1.2 Organiseringen av Drøftingsteamet

Drøftingsteamet består av representanter fra helsestasjonstjenesten, barnevernstjenesten, pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT), NAV, psykiaritjenesten, kommunepsykolog og barnehagene eller skolene avhengig av om saken som tas opp der. Den enkelte tjenesten utpeker selv sine representanter til teamet. Drøftingsteamet er ment som en arena for

tverrfaglig råd og veiledning for målgruppene gravide og familier med barn 0-6 år og skoleelever og ungdom i Vestre Toten kommune, samt de fagtjenestene som jobber opp mot disse målgruppene.

Drøftingsteamet er etablert, fordi kommunen har tro på at tverretatlig arbeid kan bidra til en mer helhetlig tilnærming i det forebyggende arbeidet. Samtidig som de opererer ut fra en tanke om at tidlig hjelp er god hjelp. Videre ønsker kommunen å minske avstanden mellom brukerne og de ulike instansene.

Teamets oppgave er å gi råd og veiledning i saker tilknyttet gravide og familier med barn i kommunen. Teamet møtes i en time hver fredag, dersom det er meldt inn saker. Barnehagesaker tas opp i oddetallsuker og skolesaker i partallsuker. En sak drøftes per uke. Møtene er organisert slik at den som har meldt inn en sak, gis 20 minutter til å presentere saken etterfulgt av en runde med spørsmål og en runde med råd fra teamets medlemmer. Medlemmene spør med bakgrunn i sitt fag, og hvert fagområde gir veiledning og råd basert på det fagområdet som de representerer. Møtet avsluttes med en oppsummering. Det skrives ikke referat fra møtene, og det er den som søker veiledning og råd fra teamet som har ansvaret for å ta med seg videre de rådene som de opplever som nyttige.

1.2.1 Annet tverrsektorielt og tverrfaglig samarbeid i Vestre Toten kommune

I tillegg til Drøftingsteam har kommunen Familieteam som også er rettet mot barn i barnehagealder og skolealder. Familieteam er tverrfaglig sammensatt av helsesykepleier, barnevernspedagog, barnehagelærer og fysioterapeut. Det er et lavterskeltilbud ved helsestasjonen med mål om å støtte familier til å gjøre de endringene de selv ønsker for å bedre samspillet i familien.

1.3 Sentrale begreper og teori

Tverrfaglig team er en vanlig metode for å organisere arbeid for å løse komplekse utfordringer i helse- og velferdssektoren gjennom en rask kobling av ulike kompetanser til bestemte oppgaver (Ramsdal, 2019). Dette sees per definisjon på som gode tiltak, men hvordan teamene er organisert, og hvilke oppgaver de skal løse, kan utfordre tiltaket. Tverrfaglige team kan organiseres på tre forskjellige måter, ifølge Ramsdal (2019):

- Tverrfunksjonelle team, som kjennetegnes av at medlemmer hentes fra ulike virksomheter og som beveger seg mellom teamarbeid og «moderorganisasjonene».
- Multiprofesjonelle team, som henter medlemmer fra ulike profesjoner og kompetanser fra en og samme organisasjon, og som sammen løser oppgaver.
- Multidisiplinære team, som er sammensatt av medlemmer fra ulike kunnskapsområder, men som kun arbeider i teamet.

I litteraturen pekes det på fem forhold som fremmer godt samarbeid i team: sterk integrasjon, helhetlig teamansvar, heltidsengasjement, tverrfaglighet og sterk ledelse (Øvretveit, 1996, Ramsdal, 2019). Blant de tre definerte formene for team beskrevet ovenfor vil det være det multidisiplinære teamet som har de beste forutsetningene for godt

samarbeid. De øvrige typene av team er preget av den delte identiteten mellom «moderorganisasjonen» og teamet, som utgjør en hemmende faktor (Ramsdal, 2019).

Tverrfaglige team kan bidra til samhandlingskompetanse og organisasjonslæring i kommunen gjennom felles deltakelse i oppgaveløsning og gjennom overføring av erfarings basert kunnskap (Ramsdal, 2017). I prosesser der de ansattes samhandling, utviklingsprosesser og erfaringsoverføring struktureres i for eksempel tverrfaglige og tverrsektorielle team, kan det over tid bygges en solid organisasjonskultur innad i en kommune. Elstad et al. (2017) fant i sin studie at deltakelse i tverrfaglige forum innad i en kommune bidro til utveksling av gjensidig informasjon. Dette bidro til at deltagerne ble kjent med hverandre og hjalp dem med å få oversikt over hvilke hjelpetilbud som fantes i kommunen, noe som i sin tur bidro til en bedre koordinering av kommunens samlede tilbud. Det trekkes også frem en overføringsverdi knyttet til andre situasjoner, hvor deltakerne kan lære av hverandre gjennom å diskutere ulike faglige tilnærminger. Konklusjonen fra studiet er at de fagansattes samhandlingskompetanse styrkes gjennom prosesser som både inneholder informasjonsutveksling, samarbeid om brukernes hjelpetilbud og erfarings basert læring (Elstad et al. 2017). Disse prosessene ser vi har elementer både av tvungen koordinering og mer frivillig koordinering, ettersom en fast struktur med møteledelse og en klar dagsorden ser ut til å ha en positiv effekt på denne typen samarbeid.

Samarbeid er målet med organiseringen av tverrfaglige team, og samarbeid er en form for koordinering som følge av en frivillig innsats fra de involverte partene (Jacobsen, 1993). *Koordinering* handler om å se ulike forhold opp mot hverandre og vurdere disse i forhold til en større helhet. Det innebærer et gi og ta- forhold, hvor noen gir mer og andre vinner mer. Det er med andre ord ingen nøytral aktivitet. I et samarbeid, som er et positivt ladet begrep, ligger det imidlertid en antagelse om at partene er enig om vektleggingen av de enkelte delene. I dette følger en gjensidig avhengighet av hverandre, og at alle parter tjener på koordineringen. *Samordning* på sin side, omhandler at en tredjepart pålegger andre å koordinere sine virksomheter. For å skape samarbeid på tvers av fag og sektorer er det sentralt å påvirke både den frivillige og den tvungne koordineringen.

1.4 Evalueringsdesign og metoder

I dette kapitlet redegjør vi for den metodiske tilnærmingen som vi har valgt for denne evalueringen, inkludert beskrivelse av prosedyre for utvelgelse av informanter, datainnsamlingsmetode, samt hvordan vi har gått fram i analysen av dataene.

Det ligger en kvalitativ tilnærming til grunn for evalueringsdesignet som vi har valgt for denne evalueringen. Dette innebærer at vi ønsker å få innsikt i de erfaringer aktørene i samarbeidet har gjort seg over tid, både når det gjelder sammensetning og organisering av teamet, forståelse av mandat, oppgaver og roller og brukernes behov og erfaringer knyttet til Drøftingsteamet. Dataene som danner grunnlag for dette evalueringsnotatet, består av en kombinasjon av primærdata og sekundærdata. Sistnevnte inkluderer informasjonsmateriale, prosedyrebeskrivelser, retningslinjer, statistikk etc. som vi har fått fra Vestre Toten kommune, og som vi har funnet på kommunens hjemmesider. Den viktigste kilden er primærdata som er samlet inn gjennom fokusgruppeintervjuer og individuelle intervjuer, hvor informantene utdyper hva, hvordan og hvorfor tjenesten fungerer bra eller mindre bra.

Det er gjennomført et gruppeintervju med representanter fra Drøftingsteamet, og fem individuelle intervjuer med leder av teamet, ansatte i barnehage og skole som har meldt inn saker, og med foreldre som har hatt saker opp i teamet. Alle intervjuene ble gjennomført via telefon eller Teams. Det ble ikke gjort lyd- og bildeopptak av intervjuene, men kun tatt notater. Intervjuet med medlemmer fra Drøftingsteamet varte halvannen time, og de individuelle intervjuene rundt en halvtime. Totalt ble elleve informanter intervjuet.

Oppdragsgiver bisto i planlegging av tidspunkt for intervjuene og med kontaktinformasjon til medlemmene av Drøftingsteamet. Invitasjon til gruppeintervjuet ble sendt av Østlandsforskning, og invitasjon til individuelt intervju ble videreformidlet av leder av Drøftingsteamet, samt gjennom bruk av «snøballmetoden».

Evalueringen har vært konsentrert rundt fire hovedområder:

- Organiseringen av Drøftingsteamet
- Drøftingsteamets mandat
- Måloppnåelse
- Brukernes kjennskap til og erfaring med Drøftingsteamet

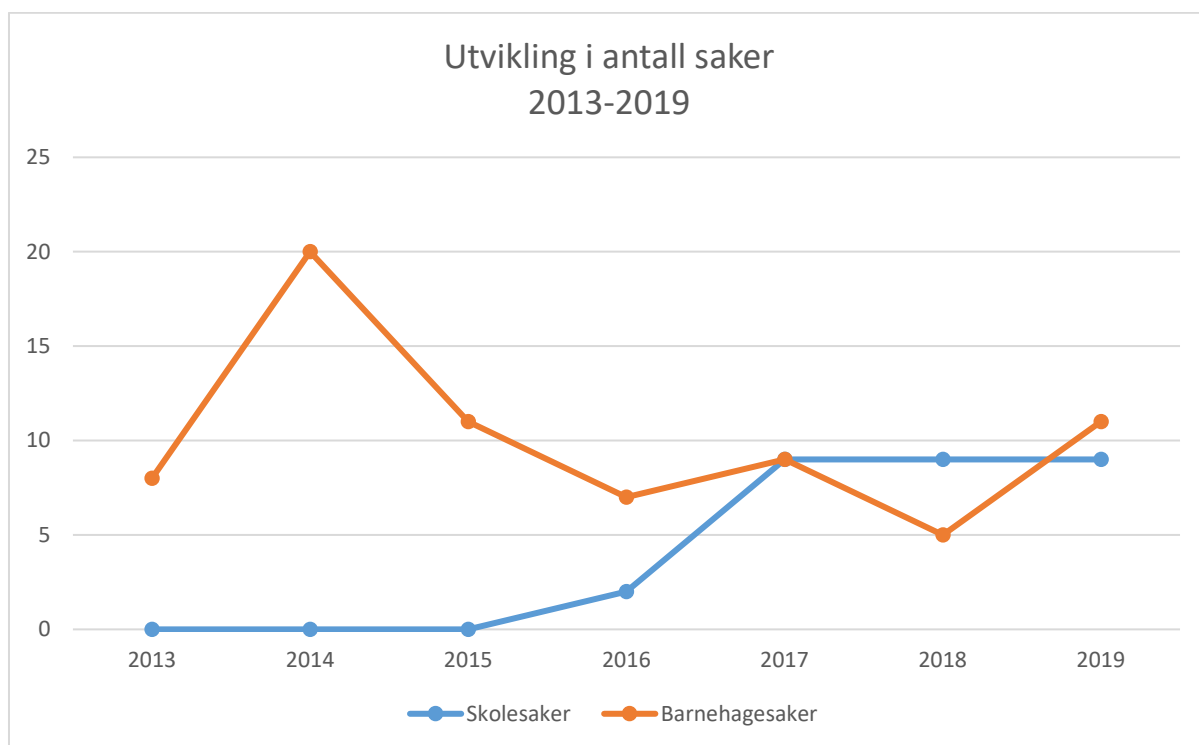
På bakgrunn av disse fire temaene ble det utarbeidet fire semi-strukturerte intervjuguides, en for leder av Drøftingsteamet, en for Drøftingsteamet, en for foreldre og en for tjenestene (se vedlegg B-E). Intervjuguidene bestod hovedsakelig av åpne spørsmål for å sikre et bredt tilfang av data innen de fire hovedområdene.

2 RESULTATER

I dette kapitlet presenterer vi resultatene av evalueringen etter de fire fokusområdene, men først litt om utviklingen av antall saker, siden oppstarten av Drøftingsteamet i 2013.

2.1 Saker i Drøftingsteamet

Utviklingen i antall saker som tas opp i Drøftingsteamet, viser at antall skolesaker har flatet ut med ni saker per år etter at det ble åpnet for å ta opp denne typen saker i Drøftingsteamet i 2016. Antall barnehagesaker har vært svingende siden oppstarten med 20 saker i toppåret 2014 og fem saker i bunnåret 2018 (se figur 1).



Figur 1 Utvikling i antall saker i Drøftingsteamet fra 2013

Går vi dypere inn i tallmaterialet og ser på hva slags saker som blir behandlet, er flertallet av sakene (47%) knyttet til barnets adferd, etterfulgt av saker vedrørende barnets hjemmemiljø (32%). 8% av sakene er knyttet til medisinsk problematikk, 4% er knyttet til språk og 5% er knyttet til sosial funksjon i lek*.

Tabell 1: Utviklingen i antall og type saker i Drøftingsteamet i perioden 2013-2019

| Årstall | Antall møter | Antall saker | Barne- Hage sak | Skole sak | Saker vedr. adferd | Saker vedr. språk | Saker vedr. barnets hjemmemiljø | Saker vedr. medisinsk problematikk | Sosial fung. i lek* |
|-------------------|--------------|--------------|--------------------|-----------|--------------------|-------------------|---------------------------------|------------------------------------|---------------------|
| 2013 | 20 | 8 | 8 | 0 | 2 | 0 | 6 | 0 | X |
| 2014 | 24 | 20 | 20 | 0 | 7 (1) ** | 2 (1) | 9 (1) | 2 (2) | X |
| 2015 | 28 | 11 | 11 | 0 | 5 | 0 | 2 | 2 (1) | X |
| 2016 | 28 | 9 | 7 | 2 | 6 (2) | (2) | 2 (4) | 1 (2) | X |
| 2017 | 40 | 18 | 9 | 9 | 10 | (2) | 7 (4) | 1(1) | X |
| 2018 | 40 | 14 | 5 | 9 | 8 (2) | 1 (3) | 3 (2) | 1 (1) | 2 (4) |
| 2019 | 40 | 20 | 11 | 9 | 9 | 1 (3) | 3 (2) | 1 (1) | 3 (6) |
| Til sammen | 220 | 100 | 71 | 29 | 47 (5) | 4 (11) | 32 (13) | 8 (8) | 5 (10) |

* Ny kategori per 2018

** Sakene i parentes er tilleggsproblemstilling i en annen hovedkategori.

Videre viser Drøftingsteamets statistikk for perioden 2018-2019 (se tabell 2), at det hovedsakelig er tjenestene som melder inn saker til Drøftingsteamet. Foreldre er ofte med i møtene i Drøftingsteamet, men det er som hovedregel ikke disse som har meldt inn saken. Andelen saker som tas opp i Drøftingsteamet uten at foreldrene er til stede, er høyere i barnehagesaker enn i skolesaker.

Tabell 2: Oversikt over hvem som har meldt inn saker til Drøftingsteamet i perioden 2018-2019.

| Hvem meldte inn? | 0-5 år 2018 | 0-5 år 2019 | Skole 2018 | Skole 2019 |
|--|----------------|----------------|----------------------------------|------------------|
| • Barnehage/Barnehageansatt | 2 | 10 | - | - |
| • Helsestasjonen | 1 | 1 | 3 | 2 |
| • Spesialpedagog | 1 | 0 | 0 | 0 |
| • Skole/Lærer | - | - | 3 | 5 |
| • BUP/PPT | 0 | 0 | 1 | 0 |
| • TITT | 1 | 0 | 0 | 0 |
| • Foreldre (med støtte fra tjenestene) | 0 | 0 | 2 (spes. ped. & helsesykepleier) | 2 (helsestasjon) |
| • Foreldre (alene) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totalt antall saker | 5 | 11 | 9 | 9 |
| Hvorav saker med foreldre tilstede | 1 | 7 | 7 | 8 |

Kilde: Drøftingsteamets egen statistikk

2.2 Drøftingsteamets mandat

I utgangspunktet var Drøftingsteamets mandat rettet mot saker knyttet til barn i alderen 0-6 år. Dette ble, ifølge medlemmene av Drøftingsteamet, utvidet til å også inkludere barn i skolealder i 2016. Skolene ga selv uttrykk for at Drøftingsteamet var et tilbud som de også kunne tenke seg å benytte seg av. I dag dekker Drøftingsteamet derfor saker som både omhandler barn, ungdom og gravide i Vestre Toten kommune.

I innledningen er det redegjort for Drøftingsteamets mandat som er å gi råd og veilede fagansatte, gravide og foreldre som har barn i barnehage eller skole. Det er et tverrfaglig og tverrsektorielt sammensatt team som har som mål å belyse saken ut fra ulike faglige tilnærminger, slik at fagansatte og foreldre kan få råd om hvordan de videre kan håndtere situasjonen. Dette er i tråd med hva Drøftingsteamets medlemmer beskriver som deres mandat:

«... å hjelpe foreldre, barn og fagfolk som jobber med foreldre og barn til å håndtere situasjonen sin videre selv. Å finne fram til rett hjelp tidligst mulig. Både for barn, foreldre og tjeneste».

Videre beskriver de sitt mandat til å være et tilbud til de som ikke vet om, hvordan eller hvor de skal gå videre med en sak. De skal tilby råd, refleksjoner og veiledning som kanskje kan trigge noen egne refleksjoner hos foreldrene og fagansatte, og som kan hjelpe dem å komme videre i en sak, slik en i teamet sa det:

«Vi har representanter fra flere fagfelt som gir råd fra sitt faglige ståsted, og noen ganger er ikke alltid rådene enstemmige. Noen ganger motstrider de til og med hverandre. Så det er rådgivning mer enn behandling. De som kommer med saker til Drøftingsteamet, må selv skrive ned rådene man ønsker å følge videre».

Sitatet tydeliggjør ansvaret som ligger hos den fagansatte og/eller foreldrene, når det gjelder både det å velge hvilke råd de ønsker å ta med seg videre, og å faktisk følge opp de rådene og den veiledningen de får. Hvordan dette gjøres og erfares, kommer vi tilbake til.

2.3 Organiseringen av Drøftingsteamet

Drøftingsteamet har en administrativ leder i den forstand at alle henvendelser går dit hvor lederen er ansatt jf. en koordinator. Vedkommende har også ansvar for å kalle inn til møter. Ledelsen av det enkelte møtet går på rundgang blant medlemmene. Denne rutinen er valgt for å bidra til å skape eierskap til teamet blant medlemmene. Det er også slik at det ikke er faste medlemmer som møter hver gang. Det kan være forskjellige personer, da noen av tjenestene har flere representanter tilknyttet teamet og bytter på hvem som møter.

Det er et uttalt mål og en oppfordring som går ut til alle de involverte tjenestene, at hver tjeneste helst skal ha tre personer som skal kunne stille i Drøftingsteamet. Dette for å sikre at det til enhver tid er en fra hver tjeneste som har mulighet til å delta på møtene. Av ulike

årsaker er det i praksis slik at enkelte av tjenestene som er involvert i teamet kun har en person som kan stille. Dette skyldes både begrensede ressurser i form av at de ikke har flere tilgjengelig, mens det gis også uttrykk for at dette delvis skyldes manglende interesse fra ledere som ikke ønsker å tilgjengeliggjøre flere ressurspersoner til dette arbeidet. Som en konsekvens av dette hender det at møter må gå uten at alle tjenestene er representert.

Per nå kan saker tas opp i Drøftingsteamet både med og uten foreldre til stede. Det har endog vært en nedgang i antall saker som tas opp uten at foreldrene er til stede. Dette er en ønsket utvikling. I 2019 ble fem av 20 saker tatt opp uten at foreldrene var til stede. Fire av disse sakene var knyttet til barn i barnehagen og en til barn i skole.

Det siste året har Covid-19 gjort gjennomføring av møter utfordrende. Erfaringene viser at det er saker som ikke egner seg til å drøftes digitalt. I tillegg har det de siste par årene vært en nedgang i saker som har ført til, at møter blir avlyst. Møtene avholdes ikke, når det ikke er meldt inn saker.

2.4 Kjennskap til Drøftingsteamet

Drøftingsteamet selv opplever at det er lite kjennskap til hva de kan bidra med i kommunen. Hyppige utskiftninger i skole og barnehagen beskrives som en av årsakene til dette, og det trekkes fram et behov for å sende ut informasjon om Drøftingsteamet med jevne mellomrom. Ifølge leder av Drøftingsteamet hadde man tidligere et eget opplærings- og informasjonsopplegg om Drøftingsteamet rettet mot alle nyansatte, men dette har det etter hvert blitt slutt på. Manglende kjennskap til teamet blant de relevante tjenestene peker på at det er behov for å gjenoppta denne praksisen.

Tjenestene opplever også at Drøftingsteamet er lite kjent innad i tjenestene og etterspør «påminnelser», slik som en av representantene fra skolen sier:

«Man husker det akkurat, når man får informasjonen, men så havner det i glemmebok etter hvert».

Det etterlyses derfor informasjon og påminnelser om Drøftingsteamet, også fordi det kommer nye ansatte til. Det foreslås at en representant fra teamet kan komme og presentere Drøftingsteamet for de ansatte på de ulike skolene og barnehagene i kommunen med fokus på hva de er, hva slags kompetanse som er samlet i teamet, og hva teamet kan bistå med. Det blir også etterlyst «offisiell» informasjon om Drøftingsteamet, fordi den oppleves som vanskelig å finne fram til på egen hånd. Nettsidene til kommunen oppfattes som vanskelige å orientere seg i, og det er vanskelig å finne en oversikt over hvilke tjenestetilbud som finnes, inkludert informasjon om Drøftingsteamet. Kjennskapen til teamet blir dermed basert på hva den enkelte ansatte tilfeldigvis har hørt fra kollegaer.

Brukerne av Drøftingsteamet bekrefter at kjennskapen til teamet er lav. Foreldrene kjenner ikke til Drøftingsteamet, før det blir foreslått for dem av tjenestene. Det ser dog ut til at foreldre som har hatt en positiv opplevelse med Drøftingsteamet, gjerne anbefaler det til andre foreldre.

Det å ha personlig erfaring med å ha saker oppe i Drøftingsteamet oppgis å ha en positiv effekt på framtidige intensjoner om å bruke Drøftingsteamet, fordi man får erfare hva teamet kan tilby saken og foreldrene. En fagansatt forteller det på denne måten:

«Jo mer jeg bruker Drøftingsteamet, jo mer kjenner jeg hvilke saker som passer å ta opp der. Det å ha kjennskap til teamet tror jeg fører til at det brukes mer, fordi nå vet jeg mer hva teamet kan tilby til foreldre».

Dette utsagnet peker på viktigheten av å nå ut til tjenestene og foreldre med informasjon om Drøftingsteamet, deres kompetanse, hvilke typer saker som egner seg for teamet, og hva teamet kan tilby.

2.5 Erfaringer med bruk av Drøftingsteamet

I denne delen gjør vi rede for foreldrenes og de fagansatte ved de ulike tjenestenes erfaringer med bruk av Drøftingsteamet.

2.5.1 Saker til Drøftingsteam

De fagansatte som har tatt opp saker i Drøftingsteamet, oppgir at de melder inn saker som har kjørt seg fast i den forstand at de har forsøkt forskjellige tilnærminger, men opplever at disse ikke har ført fram, og at de ikke kommer videre med saken. Samtidig kan det i flere av disse tilfellene være at de venter for lenge med å melde inn saken, slik en foreldre reflekterer rundt:

«Det hadde gått veldig langt, så det var bra vi fikk hjelp så fort, når saken ble meldt inn. For det hadde gått veldig langt. Alt det vi hadde prøvd, funket jo ikke».

Dette bekreftes også av fagansatte som forteller at de først tar kontakt med Drøftingsteamet, når de har prøvd lenge og gått tom for ideer. En av de intervjuede forklarer det slik:

«Jeg bruker Drøftingsteamet når jeg har prøvd det meste andre. Når jeg ikke vet hva mer jeg kan gjøre. Når jeg har prøvd det jeg kan.»

På den annen side trekkes det fram av foreldrene, at det er viktig at man har en god dialog med skole eller barnehage i forkant av at en sak meldes inn. Det er en modningsprosess involvert, der det er ønskelig å prøve å løse saken ved enheten, før man trekker inn hjelp utenfra. En forelder uttrykte for eksempel at det kunne ha opplevdes litt «voldsomt», dersom Drøftingsteamet hadde kommet inn for tidlig.

Noen ganger melder fagansatte også inn saker, hvor de selv opplever at de mangler kompetanse som de vet er representert i Drøftingsteamet. Dette viser til et behov for en tverrfaglig arena for komplekse og utfordrende saker, samtidig som vi skal se, at det kan ha noen utfordringer.

2.5.2 Fagansattes erfaringer

Det som informanter fra skolene og barnehagene trekker fram som positivt med Drøftingsteamet, er muligheten til å få noen til å se på saken med nye, nøytrale øyne, og som kan bidra med nye perspektiver og refleksjoner. Det trekkes også fram at det er positivt at Drøftingsteamet gir dem som fagpersoner støtte og bistand til å ta opp vanskelige temaer og bekymringer med foreldrene. Dette er temaer som kan være vanskelige å ta opp, fordi det er viktig å bevare en god relasjon med foreldrene, som man potensielt skal samarbeide med i flere år framover. Her sees Drøftingsteamet som viktig ressurs, fordi de kan bidra til å gi den fagansatte råd og støtte til hvordan best de kan ta opp saken med foreldrene.

Drøftingsteamet bidrar også mer direkte i saker, der foreldrene selv er med i møtet. Drøftingsteamet som utenforstående nøytral part, kan ta opp temaer på en mer direkte måte, uten at man står i fare for å ødelegge relasjoner, slik en barnehageansatt eller lærer kan være redd for. Det har innad i teamet vært diskusjoner knyttet til etiske problemstillinger ved å gjennomføre møter om saker, der foreldrene ikke er informert om at saken skal tas opp til drøfting i teamet, eller der foreldrene ikke selv er med på møtet. Det er likevel tydelig at det er et behov blant en del av de fagansatte for en arena der de kan ta opp saker for å få råd og veiledning i hvordan de skal jobbe videre med saken, og da spesielt i forhold til hvordan de skal ta opp saken med foreldrene. De etiske dilemmaene er forsøkt løst ved at de medlemmene i teamet som ikke ønsker å være med i diskusjoner uten at foreldre er informert, uteblir fra disse møtene.

Det kommer frem at det varierer hva ansatte i skole og barnehage har behov for. Der noen trekker det fram som veldig positivt at de får støtte i egne tanker, i deres forståelse av saken, og hvordan de jobber med den, har andre ikke like stort behov for denne støtten og ønsker seg heller nye perspektiver, tanker og råd. Forskjellene kan ha sammenheng med den enkelte ansattes ansiennitet, erfaring og kompetanse.

Generelt sett blir konkrete og direkte råd satt spesielt stor pris på, og det trekkes fram som en styrke at Drøftingsteamet består av representanter med ulik fagbakgrunn. Flere som har møtt i Drøftingsteamet, trekker frem kompetanse som de ikke har selv, eller tjenester som de i mindre grad har tilgang til, som særlig nyttig. I drøftingene kommer det frem både forskjellige perspektiv og mer konkrete tips. Imidlertid synliggjøres det her en sårbarhet, idet det kan avhenge av enkeltpersoner, hvorvidt møtene erfarer som nyttige. Det nevnes som et forbedringspunkt, at man ikke har klart å sikre tilstrekkelig personell fra de involverte tjenestene. Det fører noen ganger til at de ulike tjenestene ikke alltid er representert ved møtene. Dette svekker teamets tverrfaglighet, og representantene fra tjenestene opplever at dette fører til at man potensielt går glipp av viktige perspektiver og innspill.

Videre trekkes det fram som positivt, at Drøftingsteamet gir de fagansatte bedre oversikt over hvilke tjenester som er tilgjengelig i kommunen, og hva de ulike tjenestene i kommunen kan bidra med. Samtidig gir det at de ulike tjenestene er samlet i Drøftingsteamet, de ansatte tilgang til tjenester som ellers kan være vanskelig å nå. Det oppleves også som positivt at det er raskt og lett å få en sak tatt opp i Drøftingsteamet, og at det ikke kreves mye forarbeid i form av rapporter og beskrivelser av tiltak som har blitt forsøkt.

Det kommenteres av enkelte at det ikke alltid tas hensyn til hva den som melder inn saken ønsker det skal fokuseres på. Det oppleves som at det er en tendens, at fokuset havner på foreldrene i de sakene, der foreldrene er med. Dette gjelder selv i saker der en ønsker å få tilbakemeldinger på hvordan man kan jobbe med saken i barnehage eller skole, og foreldrene kun er med for å ivareta informasjon og samtykke.

Når det gjelder sammensetningen av teamet, etterspørres det kompetanse knyttet til forebygging av framtidige psykiske lidelser, og det er fremmet forslag om å bytte ut barnehagestyrere som representanter fra barnehagene i Drøftingsteamet, med pedagogiske ledere som jobber tettere på barn i det daglige.

Forskjeller mellom skole og barnehage

I utgangspunktet ble Drøftingsteamet opprettet for å jobbe med saker tilknyttet barnehagebarn, og det framgår av intervjuene at ulike forutsetninger mellom skole og barnehage gjør at det fra skolesiden oppleves som en høyere terskel for å ta saker opp i Drøftingsteamet enn det er for barnehagene. Det betyr likevel ikke, at det ikke også er et behov i skolene.

«Som kontaktlærer, for eksempel, har man kanskje en elev som mangler vokseninvolvering og tydelige rammer i hverdagen, men så er det kanskje akkurat den typen foreldre som ikke er med på å løfte saken til Drøftingsteamet».

Hovedårsaken til at terskelen er høy for å ta opp saken i Drøftingsteamet, er at det er vanskelig å få skoleforeldre til å stille i Drøftingsteamet. I barnehagene er det mye tettere kontakt mellom de fagansatte og foreldrene, ettersom man snakker sammen daglig, og når saken kommer opp til Drøftingsteamet, så har det allerede vært mye dialog mellom foreldre og barnehage. Barnehagen evner dermed muligens i større grad å skape en opplevelse av at man er sammen om utfordringen, og at det ikke er en sak som er foreldrenes skyld eller ansvar alene. I stedet legges det vekt på at foreldrene ikke står alene verken før eller etterpå. Et av forslagene som kom opp i intervjuene, er derfor at man også i skolen legger opp til at læreren jobber sammen med foreldrene etter at saken har vært oppe i Drøftingsteamet, og at man opprettholder en tett dialog, slik at ikke foreldrene blir stående igjen alene med saken.

2.5.3 Foreldrenes erfaringer

Basert på intervjuene med de foreldrene vi snakket med, ser det ut til at konkrete råd og oppfølging fra barnehage og skole i etterkant av møtet er viktig for at foreldre skal oppleve møtet med Drøftingsteamet som positivt. Tett dialog og samarbeid mellom foreldre og fagansatte i forkant er også viktig, som det ble uttalt av en forelder:

«Tett og god dialog er det viktigste».

Det ble sett på som positivt av foreldre, at de fikk presentere saken i Drøftingsteamet sammen med en representant fra deres barnehage eller skole, og at Drøftingsteamet

kommer med råd både til foreldrene og tjenestene. I likhet med fagansatte fra tjenestene setter foreldrene pris på det å bli beroliget av Drøftingsteamet i det de gjør og tenker:

«Det er fint å få betrygget at det ikke er vi som gjør noe galt».

Det oppleves som at saken deres tas alvorlig, og foreldrene setter pris på at det er en bredde i kunnskap og erfaringer som blir gjort tilgjengelig gjennom Drøftingsteamet. Det at kommunenes ulike tjenester er representert, hjelper også foreldrene med å se hvilke instanser som er tilgjengelige, og som kan hjelpe dem i den aktuelle saken, men også i andre situasjoner de kan komme opp i. Det å bli henvist til den eller de tjenestene som er mest relevante for den aktuelle saken, blir sett på som spesielt positivt.

En økning i synligheten til Drøftingsteamet etterlyses også blant foreldre. De skulle ønske de hadde hatt kjennskap til Drøftingsteamet fra før og visste hva de kunne bidra med, for å hindre at saken gikk veldig langt, før den ble tatt opp i Drøftingsteamet. I sammenheng med dette ser det også ut til å være et behov for noe tydeligere forventningsavklaringer med foreldrene i forkant av møtet med Drøftingsteamet, slik at foreldrene har et klarere bilde av hva de kan forvente av møtet. Av de foreldrene vi har snakket med, er det noen som opplever at det har blitt tatt tak i saken på en annen måte i barnehage og skole i etterkant av møtet. Andre erfarte at saken løste seg som følge av rådene fra Drøftingsteamet. De som opplever at det ikke skjedde noe mer i saken i etterkant av møtet, uttrykker et ønske og forventning om at Drøftingsteamet har et ansvar for å sikre en oppfølging i saken, slik denne forelderens sa:

«Nå ble det litt sånn at det ble diskutert, men det skjedde ikke noe mer. Det hadde vært fint med noe mer konkret. Bli med inn i saken videre. Noen som kunne si - dette kan vi hjelpe skole og foreldre med. Det var ikke lagt opp til noen videre oppfølging. Ingen sa - dette kan vi hjelpe dere videre med! Vi kunne tenke oss at noen i teamet kunne fulgt det opp videre.»

I enkelte saker kan det med andre ord være en fare for at saken stopper opp, og at man ikke kommer videre, selv om saken har vært oppe i Drøftingsteamet.

2.6 Brukernes refleksjoner rundt organiseringen av teamet

Det trekkes fram som viktig at det legges inn en innsats i å ufarliggjøre Drøftingsteamet for foreldrene i forkant av møtet med teamet. Spesielt fordi en del foreldre opplever det som skremmende at barnevernet er til stede i møtene. Dette fører til at noen foreldre ikke ønsker at saken skal tas opp i Drøftingsteamet. Det blir i starten av møtet fortalt, at dersom det dukker opp ting som tilsier at det blir en barnevernssak, så stoppes møtet, og barnevernet tar saken videre. Det ble uttrykt at dette kan føre til at foreldre holder igjen informasjon om saken, for å passe på at de ikke sier noe som kan oppfattes som om det er en barnevernssak. Likevel påpeker medlemmer av teamet og de ansatte, at de opplever det som viktig for saken at barnevernet er tilstede, fordi man anser det som viktig å også få deres perspektiv på saken. Tiltaket med at det ikke blir tatt notater fra møtet, trekkes i denne sammenhengen

fram som nyttig, fordi man har inntrykk av, at det gjør det enklere for foreldre å si ja til å ta saken opp i Drøftingsteamet.

Når det kommer til hvordan møtene er organisert, blir det av de fagansatte trukket fram som positivt, at det er en runde med spørsmål før teamet gir sine råd. Dette bidrar til at rådene i mindre grad blir gitt på bakgrunn av feilaktige antagelser. Samtidig uttrykker både foreldre og fagansatte frustrasjon over at man opplever, at man får for kort tid til å presentere saken, når det er komplekse saker. Den begrensede tiden gjør at den som skal presentere saken, ikke rekker å gi en komplett oversikt over saken, inkludert hva man allerede har prøvd, og hva som av ulike årsaker ikke kan gjennomføres. Konsekvensen av dette er at noen opplever at de ikke får like relevante råd som de ellers kunne ha fått. For å bøte på dette kommer det forslag både fra foreldre og fagansatte om å utvide møtetiden og effektivisere hvordan møtetiden brukes. Det foreslås blant annet, at tiden som brukes på å introdusere teamets medlemmer i begynnelsen av møtet kuttes ned, og at man går vekk fra prinsippet om at alle teamets medlemmer skal gi råd i alle saker, noe som, ifølge enkelte av informantene, fører til at mange av de samme rådene gis av flere. En mindre rigid møtestruktur der de som har relevante råd, refleksjoner og input selv kan ta ordet og får mer taletid, blir fremmet som et forslag for å imøtegå dette.

3 OPPSUMMERENDE DISKUSJON

Hensikten med evalueringen av Drøftingsteamet er å skaffe til veie et kunnskapsgrunnlag for videreutvikling av teamet som del av det tverrfaglige og tverrsektorielle samarbeidet rettet mot barn og unge i Vestre Toten kommune. I dette avsluttende kapitlet oppsummerer vi først hva evalueringen avdekket, for deretter å diskutere Drøftingsteamets styrker og utfordringer med utgangspunkt i erfaringer fra medlemmer i teamet og brukere av tjenesten. Diskusjonen gjøres i lys av teori om tverrfaglig og tverrsektorielt samarbeid. Helt til slutt oppsummerer vi aktuelle fokusområder for arbeidet med å videreutvikle Drøftingsteamet fremover.

3.1 Oppsummering

Evalueringen viser at Drøftingsteamet erfares som nyttig og dekker et behov i kommunen, blant både fagansatte og foreldre. For ansatte i kommunen erfares det som positivt at nye personer med andre perspektiver og kompetanse ser etter løsninger på en sak, og at de får støtte rundt hvordan de forstår og handler i en sak. Dette trykker de ansatte til å handle, enten det er til å ta det opp med foreldrene eller til å sette i gang tiltak. De ansatte setter også stor pris på at det går raskt å få tatt opp en sak i teamet, og at det er positivt at det ikke må skrives rapporter og henvisninger. Et annet viktig punkt er oversikten som Drøftingsteamet gir over hvilke tjenester som er tilgjengelige i kommunen, og at Drøftingsteamet gir de ansatte mulighet til å møte disse tjenestene. Dette er også medlemmene av Drøftingsteamet inne på, at de blir kjent med hverandres tjenester og lettere vet hvem de kan henvende til i saker de kan få på bordet i egen tjeneste.

Foreldre trekker frem det å få konkrete råd som positivt. Det trekkes frem som en styrke at saken presenteres i felleskap av foreldre og ansatte som for eksempel kontaktlærere eller pedagogisk leder. Her kommer det frem at det er viktig med tett dialog og samarbeid i forkant av at saken skal opp i Drøftingsteamet. Dette for å trykke foreldrene og ufarliggjøre samtalen. Det erfares at det kan være en barriere for noen foreldre at barnevernet er representert i møtet, og at de derfor holder tilbake informasjon. Samtidig mener spesielt medlemmene av teamet at det er viktig at barnevernet er representert for å få deres perspektiv på saken. Foreldre ser også at det å fremme saken i Drøftingsteamet åpner for en mulighet til å bli henvist til andre tjenester som kan bidra med innspill i saken.

Evalueringen viser videre at det er forskjeller mellom barnehage og skole, som har hver sine team. Forskjellene er knyttet både til antall saker med foreldre, som det er flere av i barnehage enn i skole, og særlig erfaringene om oppfølging i etterkant som erfares som sterkere av foreldre i barnehage enn i skole. Dette kan ha noe med måten arbeidet er organisert på, da Drøftingsteamet ble etablert for barn mellom 0-6 år i 2013 og tilpasset behovet for denne aldersgruppen. Det kan også ha noe med mulighetene for oppfølging i

hhv. barnehage og skole. Ansatte i barnehagen kan ha mulighet for tettere oppfølging i det daglige av barn og foreldre enn lærere i skolen som møter barnet i kortere perioder gjennom en dag og en uke.

3.1.1 Styrker og utfordringer

Drøftingsteamet består av medlemmer fra ulike sektorer og tjenesteområder i kommunen. Det gjør at teamet faller inn under det som i litteraturen kalles tverrfunksjonelle team (Ramsdal, 2019). Slike team er kjennetegnet av at medlemmene er hentet fra ulike virksomheter, og at medlemmene beveger seg mellom teamet og tjenesten de jobber i. En utfordring som det er vist til i litteraturen for slike team, er en delt identitet mellom teamet og tjenesten de jobber i til vanlig (Ramsdal, 2019). Dette ser vi at kan være en utfordring for Drøftingsteamet. Det er ikke nødvendigvis en identitetskonflikt, men medlemmene identifiserer seg mindre med Drøftingsteamet enn med tjenesten de jobber ved. Dette skal vi se at kan henge sammen med mandatet og kjennskapet til teamet blant ansatte og foreldre i kommunen, og videre med organiseringen av møtene som igjen har konsekvenser for bruken av Drøftingsteamet, og hvordan brukerne opplever teamet.

Drøftingsteamets oppgave eller mandat er å gi råd og veiledning til tjenesteutøvere som arbeider med barn og unge i kommunen, samt foreldrene til disse barna. Målet er å finne rett hjelp så tidlig som mulig gjennom å bidra til refleksjon hos ansatte og foreldre som kan bidra til å føre saken videre. Dette er mange av de samme oppgavene Drøftingsteamets medlemmer har i tilknytning til tjenesteområdet de er ansatt i, men forskjellen er at det i Drøftingsteamet skal sikres en tverrfaglig og tverrsektoriell tilnærming til saken. Det er imidlertid en utfordring at de relevante tjenestene ikke alltid er representert på hvert møte. Dette bunner i at noen tjenester har liten bemanning, noe som gjør at de ikke kan rullere mellom flere ansatte, men også at det er varierende interesse blant ledere, når det gjelder å tilgjengeliggjøre ressurser til dette arbeidet. Det sier seg selv at om den tverrfaglige og tverrsektorielle tilnærmingen skal ivaretas, er dette et arbeid som må prioriteres blant de involverte deltakerne i kommunen. Dette er i tråd med forhold som Øvretveit (1996) trekker frem om sterke ledere, tverrfaglighet og integrasjon, som avgjørende for et godt samarbeid.

Markedsføring er avgjørende for at ansatte og foreldre i kommunen skal vite om tilbudet, og at de sammen med medlemmene i Drøftingsteamet kan fremme og styrke identiteten til teamet. Det siste året har det vært flere møter som har blitt avlyst. Dette henger sammen med Covid-19, og en vurdering om at det er saker som bør diskuteres samlet i et fysisk rom fremfor digitalt. Samtidig kommer det frem at informasjon om tilbudet er vanskelig tilgjengelig. Det gjelder både blant ansatte og blant foreldre. Det er utarbeidet en foreldrefolder som er informativ, men hvordan og hvorvidt den er tilgjengelig for målgruppen er noe uvisst, og det kan synes som det er mer å hente her. Det samme gjelder når det kommer til å informere ansatte i relevante tjenester. Det kommer frem i intervjuene at det å ha gode erfaringer fra å ha tatt opp saker i Drøftingsteamet, er en viktig del av markedsføringsarbeidet. Gode erfaringer fører til videre anbefalinger.

Møtene i Drøftingsteamet er strukturert på en fast måte. Hver representant fra tjenestene skal gi sine råd med bakgrunn i sin fagkompetanse, innenfor tilmålt tid, etter at eier av saken har presentert den. Helt til slutt er det en oppsummering. Det hele foregår innen en time. Dette er en forholdsvis rigid struktur som fint er tilpasset, at det er forskjellige personer som

fyller plassene fra de ulike tjenesteområdene. Det er klart hva som er den enkelte oppgave. Samtidig er det med en slik struktur en fare for at det helhetlige teamansvaret og engasjementet (jf. Øvretveit, 1996) for oppgaven svekkes. Dette kommer til uttrykk både gjennom at medlemmene kommer med relativt like råd i ulike saker, og også at rådene ikke alltid er enstemmig. Det siste legger et stort ansvar på brukerne av tilbudet til selv å velge hvilke råd de skal følge. Samtidig trekkes det frem som negativt at viktige innspill kan gå tapt om ikke alle tjenesteområdene er til stede. Videre oppleves det å være en utfordring rundt hvem som skal få råd, når en sak representeres både med en tjenesterepresentant og foreldre. Nå er det praksis, at når foreldre er med, som er ønsket, er det disse som i hovedsak får råd og veiledning og ikke barnehage og skole. Dette fungerer fint, dersom ikke utfordringen ligger i barnehage- eller skolesituasjonen. Da er det foreldrene som trenger støtte og bekreftelse på det de tenker og gjør, men andre ganger er det av betydning at tjenesterepresentanten også får innspill til hvordan vedkommende skal håndtere utfordringene i barnehage eller skole. Denne måten å organisere møtene på, synes å ikke dekke behovet i alle saker, kanskje spesielt for de mest komplekse sakene, slik det ble nevnt av informantene. Både blant foreldrene og de ansatte som vi har snakket med, er det også en rekke positive erfaringer, og flere gir uttrykk for at de har fått den hjelpen de trengte takket være Drøftingsteamet.

3.2 Avslutning

Denne evalueringen har vist at Drøftingsteamet, som et tverrfunksjonelt team, er relevant for mange saker og erfares som et nyttig tilbud både blant foreldre og ansatte i Vestre Toten kommune. Ordningen med Drøftingsteam utgjør en viktig ressurs som det er et tydelig behov for i kommunen, og som derfor bør videreføres. På bakgrunn av funnene fra evalueringen skisserer vi avslutningsvis noen områder som kan forbedres med henblikk på å videreutvikle Drøftingsteamet som et sentralt element i kommunens tverrfaglige innsats rettet mot barne- og ungdomsarbeid.

Drøftingsteamet er delt inn i to forskjellige team; ett for barnehagesaker og ett for skolesaker. Basert på det som evalueringen viser, kan det være hensiktsmessig at hver av disse teamene setter i gang en diskusjon om hvordan de best kan organisere seg for å møte sine saker på best mulig måte. Dette gjelder å møte utfordringer knyttet til informasjon om Drøftingsteamet, avklare forventninger som både fagansatte og foreldre kan ha, til hvilke saker som kan drøftes, hvordan ivareta etiske dilemma, strukturen på møtene og ansvar for oppfølging. Behovet for en slik diskusjon ser ut til å være særlig relevant for teamet som jobber med skolesaker, ettersom begge teamene i dag bærer preg av at Drøftingsteamet i utgangspunktet var rigget for å jobbe med barnehagesaker, og dermed ikke er godt nok tilpasset skolens behov. Skole og barnehage ser ut til å ha noe forskjellige behov, og det er ikke gitt at begge teamene bør jobbe på nøyaktig samme måte. For begge teamene ser det ut til å være et behov for å fortsette arbeidet med å ufarliggjøre Drøftingsteamet ovenfor foreldrene, spesielt knyttet til barnevernets tilstedeværelse.

Informasjon om Drøftingsteamet som del av det tverrfaglige og tverrsektorielle samarbeidet i kommunen, bør gjøres mer tilgjengelig. Både gjennom en mer synlig plassering på kommunens hjemmesider og gjennom jevnlig informasjonsarbeid rettet mot skolene og barnehagene i kommunen. Dette kan skje ved at man hvert andre år presenterer Drøftingsteamet for de ansatte i kommunens skoler og barnehager, for å sikre at informasjon

når ut til nyansatte og for å minne øvrige ansatte på hva teamet kan bidra med. Dette vil ikke bare bidra til å skape økt kjennskap til teamet, men også til å bygge identitet for teamets medlemmer og styrke kommunens tverrfaglige og tverrsektorielle samarbeid ytterligere. En sterkere identitet kan bidra til å styrke den frivillige innsatsen som kjennetegner et samarbeid, men det forutsetter også en forpliktelse som ligger i samordningen av tilbudet (Jacobsen, 1993). Dette kan handle om å sikre at alle relevante tjenester prioriterer ressurser til arbeidet. I dette arbeidet er det av betydning å holde på oppsatt møteplan, slik at det er forutsigbart for tjenestene, når de skal sette av ressurser. Den tiden det ikke er saker å drøfte, kan benyttes til informasjons- og erfaringsutveksling, samt for å bli bedre kjent og styrke tilhørigheten til teamet som en sentral del av kommunens tverrfaglige og tverrsektorielle samarbeid. Dette kan bidra til å høyne samhandlingskompetansen i Vestre Toten kommune, jf. Elstad et al. (2017) funn om en fast struktur for tverrfaglig samarbeid som legger til rette for gjensidig informasjonsutveksling og læring, samt bedre koordinering av tilbud og tjenester.

4 LITTERATURLISTE

Elstad, T.A., Antonsen, S., Tillerli, H. og Storli, M. (2017): «Vi møtes på tvers og ser hva vi kan få til sammen». Ansattes erfaringer fra et samarbeidsforum i psykisk helsearbeid. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid* 14(3): 232-243.

Jacobsen, D.I. (2004). Hvorfor er samarbeid så vanskelig? I Repstad, P. (red.) *Dugnadsånd og forsvarsverker. Tverretatlig samarbeid i teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.

Ramsdal, H. (2019): Tverrfaglige team- hvordan lykkes? I Bjørkquist, C. og Fineide, M.J. (red). *Organisasjonsperspektiv på samordning av helse og velferdstjenester*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Øvretveit, J. (1996): Five ways to describe a multidisciplinary team. *Journal of Interprofessional Care*, 10(2): 163-171.

5 VEDLEGG

A. Informasjonsbrev

A1 Informasjonsskriv til medlemmene av Drøftingsteamet

Hei,

Østlandsforskning ved Høgskolen i Innlandet, har fått i oppdrag av Vestre Toten kommune å gjennomføre en ekstern evaluering av Drøftingsteamet i kommunen. Som en del av denne evalueringen ønsker vi å gjennomføre et gruppeintervju med dere som sitter i Drøftingsteamene, slik at vi kan hente inn deres erfaringer og tanker rundt arbeidet. Gjennom gruppeintervjuet får dere mulighet til å dele deres erfaringer og tanker om teamets mandat, organisering, og arbeid. Ting som fungerer/har fungert bra og ting som ikke fungerer/har fungert mindre bra.

Intervjuet har en varighet på maks ca.1 time og vil av smittevernhensyn foregå via Teams. Intervjuet skjer **26. februar kl. 09.30**.

Vi ser på deres innspill og erfaringer som viktig og vi håper derfor at flere av dere har mulighet til å delta.

Det blir ikke gjort opptak av intervjuet og vi behandler opplysningene konfidensielt. Opplysningene anonymiseres ved prosjektslutt som vil være i april 2021, og i formidlingen av resultatene. Resultatene fra evalueringen publiseres i Høgskolen i Innlandets rapportserie, og kan også være gjenstand for senere forskningsarbeider. Det er frivillig å delta i studien, og du kan trekke deg helt frem til prosjektslutt.

Det er flott om du kan gi oss tilbakemelding *innen 15. februar* på om du har mulighet til å delta. Det gjør du ved å svare på denne e-posten. Vi setter sammen en gruppe på 5-8, så om det er flere enn det som melder seg interessert gjør vi et utvalg. Utvalget får tilsendt lenke til teams i en møteinnkalling.

Ta gjerne kontakt om du har spørsmål.

A2 Informasjonsskriv til brukere av Drøftingsteamet

Ønsker du å dele dine erfaring med og tanker om Drøftingsteamet?

Hei,

På vegne av Vestre Toten kommune har Østlandsforskning ved Høgskolen i Innlandet, fått i oppdrag å gjøre en ekstern uavhengig evaluering av Drøftingsteamet. Som en del av denne evalueringen ønsker vi derfor å komme i kontakt med noen som tidligere har meldt inn eller

på annet vis har vært involvert i saker som har vært tatt opp i Drøftingsteamet. Formålet er å samle inn innspill og erfaringer fra hvordan Drøftingsteamet har fungert så langt og finne ut hva som fungerer godt og hva som kan gjøres bedre i framtiden.

I den forbindelse lurer vi på om du kunne vært interessert i å stille opp til et 30 minutters intervju? Intervjuet vil foregå enten via telefon eller via videokonferanse på Teams. Det blir ikke gjort opptak av intervjuet og vi behandler opplysningene konfidensielt. Opplysningene anonymiseres ved prosjektslutt som vil være i april 2021, og i formidlingen av resultatene. Resultatene fra evalueringen publiseres i Høgskolen i Innlandets rapportserie, og kan også være gjenstand for senere forskningsarbeider. Det er frivillig å delta i studien, og du kan trekke deg frem helt frem til prosjektslutt.

Intervjuene er planlagt gjennomført i uke 9 og 10. Vennligst gi beskjed til prosjektleder Tonje Lauritzen, e-post: tonje.lauritzen@inn.no, telefon: 412 11 836 om du kan tenke deg å stille til intervju eller om du har noen spørsmål.

Vennlig hilsen

Tonje Lauritzen (prosjektleder)

Veronica Blumenthal

B. Intervjuguide 1: Leder for Drøftingsteamet

Kort introduksjon av evalueringen og oss

Kort om anonymisering og behandling av data

Kort om hvordan intervjuet skal foregå

Organiseringen av Drøftingsteamet

- Fortell litt om hvordan Drøftingsteamet er organisert og om din rolle som leder av Drøftingsteamet.
- Hvor ofte møtes dere?
(Hender det ofte at møter blir avlyst fordi det ikke er meldt inn noen saker?)
- Fortell litt om sammensetningen av medlemmene i Drøftingsteamet (fagkompetansen)
- Hva er dine tanker om organiseringen av Drøftingsteamet? Hva er styrkene/utfordringene ved måten Drøftingsteamet er organisert på?
- Hva tenker du om måten dere jobber med saker på i Drøftingsteamet? Hva fungerer bra og hva fungerer mindre bra? Kunne noe vært gjort annerledes?

Drøftingsteamets mandat

- Hva oppfatter du som Drøftingsteamets mandat?
- I hvor stor grad opplever du at Drøftingsteamet oppfyller dette mandatet?

Måloppnåelse

- Opplever du at Drøftingsteamet dekker ett behov i kommunen?
(Hva må eventuelt endres for å bedre dekket behovet?)
- Har du et inntrykk av at potensielle brukere har kjennskap til Drøftingsteamet?
(Hva dere kan bidra med og hvordan man skal gå fram for å komme i kontakt med dere?)
(Har du eventuelt noen tanker om hvordan dere bedre kan nå ut til potensielle brukere?)
- Hva er ditt inntrykk av hvordan Drøftingsteamets arbeid blir oppfattet av brukerne?
(Opplever brukerne at de får relevante råd?)

C. Intervjuguide 2: Fokusgruppe – Drøftingsteamet

Kort introduksjon av evalueringen og oss

Kort om anonymisering og behandling av data

Kort om hvordan intervjuet skal foregå og at det er rom for uenighet og ulike erfaringer/opplevelser.

Be informantene presentere seg selv:

- Hvor og hva de jobber med
- Hvor lenge de har sittet i Drøftingsteamet

Organiseringen av Drøftingsteamet

- Fortell litt om måten Drøftingsteamet er organisert på og den faglige sammensetningen av medlemmene.

- Hvilke styrker og utfordringer ser dere i måten Drøftingsteamet er organisert på/ Drøftingsteamets sammensetning (fagkompetanse)?

Drøftingsteamets mandat

- Hva oppfatter du/dere som Drøftingsteamets mandat? (Er alle enige i den oppfatningen? Er det noen andre som har andre oppfatninger?)
- I hvor stor grad opplever du/dere at Drøftingsteamet oppfyller dette mandatet? (Er det noen andre som opplever det annerledes?)
- Hva anser dere som Drøftingsteamets hovedoppgave?
- Hva slags rolle opplever du/dere at Drøftingsteamet spiller i kommunen i dag?

Måloppnåelse

- Opplever dere at Drøftingsteamet dekker ett behov i kommunen? (Hva må eventuelt endres for å bedre dekket behovet?)
- Hva tenker du om måten dere jobber med saker på i Drøftingsteamet? Hva fungerer bra og hva fungerer mindre bra? Kunne noe vært gjort annerledes?
- Hva er deres inntrykk av hvordan Drøftingsteamets arbeid blir oppfattet av brukerne? (Tror dere brukere opplever at de får relevante råd/støtte?) (Hva kan eventuelt forbedres for å gi brukerne mer relevante råd/hjelp/støtte?)
- Har dere et inntrykk av at potensielle brukere har kjennskap til Drøftingsteamet? (Hva dere kan bidra med og hvordan man skal gå fram for å komme i kontakt med dere?) (Har du eventuelt noen tanker om hvordan dere bedre kan nå ut til potensielle brukere?)

D. Intervjuguide 3: Brukere – Tjeneste

Kort introduksjon av evalueringen og oss

Kort om anonymisering og behandling av data

Kort om hvordan intervjuet skal foregå og at det er rom for ulike erfaringer/opplevelser.

E. Intervjuguide 4: Brukere – Foreldre

Kort introduksjon av evalueringen og oss

Kort om anonymisering og behandling av data

Kort om hvordan intervjuet skal foregå og at det er rom for ulike erfaringer/opplevelser.



Høgskolen
i Innlandet

Dette notatet omhandler evalueringen av Vestre Totens Drøftingsteam og utgjør et kunnskapsgrunnlag for videreutvikling av Drøftingsteamet. Drøftingsteamet er delt i to, ett for ansatte og foreldre med barn i barnehage og ett for ansatte og foreldre med barn i skole. Teamet er et lavterskel tilbud for å drøfte utfordringer i et tverrfaglig og tverrsektorielt forum, hvor ansatte og foreldre får råd og veiledning.