

TIDLIG INNSATS

Strategi- og handlingsplan 2018-2022



SEL
KOMMUNE

“Den 100. ape”

En japansk apeart, *Macaca Fuscata*, har over lengre tid vært gjenstand for forskernes interesse. Et av studiene stammer så langt tilbake som i 1952 fra øya Koshima. Historien går slik: Forskerne la regelmessig ut poteter på stranden slik at apene kunne finne dem. Apene likte godt rå poteter, men de var åpenlyst irritert over skitten og sanden som fulgte med. En hunape som forskerne kalte Imo, fant løsningen på problemet. Hun skylte potetene i en bekk. Senere lærte hun sin mor å gjøre det samme. De hun lekte sammen med, lærte det også, og deres mødre. Forskerne kunne derfor iaktta at stadig flere og flere aper lærte den nye atferden.

Fra 1952 til 1958 lærte alle de unge apene og skylte potetene før de spiste dem. Men av de voksne apene var det bare de som lærte av sine barn som gjorde dette sosiale framskrittet. De andre fortsatt å spise potetene med skitt og sand på. Høsten i 1958 skyldte et visst antall aper potetene, en kjenner ikke til det nøyaktige antall. La oss anta at det var 99 aper som hadde lært ferdigheten. En morgen lærte ape nr. 100 å skylle potetene.

Og så skjedde noe forbløffende...

Da det ble kveld hadde nesten hele apeflokket begynt å skylle potetene før de spiste dem. Den hundrede ape hadde på en eller annen måte skapt et gjennombrudd i apenes kultur og vaner. Det ser altså slik ut, at når tilstrekkelig mange har oppnådd en innsikt – den 100. ape – vil den felles kunnskap spres som ringer i vannet til nesten alle. Din innsikt er nødvendig i ditt arbeidsfellesskap og for hele vår organisasjon.

Da Imo som den første apen, fant løsningen på problemet med skitne og sandete poteter, skjedde det en innovasjon. Da den 100. apen gjorde det samme, skjedde det kulturelle gjennombruddet.

Fritt etter Ken Keyes Jr

Innhold

1	Innledning	1
1.1	Bakgrunn	1
1.2	Leseveiledning	1
2	Statlige grunnlagsdokument for satsingen	2
3	Mandat.....	2
4	Utfordringsbildet og organisering av arbeidet	2
4.1	Prosjektorganisering	3
4.1.1	Samordningsgruppe.....	3
4.1.2	Involvering ansatte.....	4
4.1.3	Brukermedvirkning	4
4.1.4	Samarbeidende instanser	4
4.2	Ressurser	6
4.2.1	Kommunale ressurser:	6
4.2.2	Statlige ressurser:	6
4.2.3	Fylkeskommunale ressurser.....	7
5	Strategi for tidlig innsats i Sel kommune	7
5.1	Definisjon på tidlig innsats	7
5.2	Tidlig innsats tre hoveddimensjoner:	7
5.3	Mål for arbeid med tidlig innsats	8
5.4	Målgruppe	9
6	Handlingsplan 2018-2022.....	10
6.1	Hvorfor forebyggende tiltak?	10
7	Tiltaksområder	10
7.1	Samarbeidsmøter rundt barn, unge og foreldre	11
7.2	Ressursteam i Sel kommune	11
7.3	Systematisk kompetanseheving på tvers.....	12
7.4	Foreldresamarbeid	12
7.5	Tverrfaglig og systematisk arbeid i barnehagene	12
7.6	Sammenheng i overganger	13
7.7	Sammenheng i innhold mellom barnehage og skole	14
7.8	MOT	14
7.9	Felles samtykkeskjema.....	14
7.10	PMTO.....	14
7.11	SAMBA.....	15
7.12	Aktivitetshus og ungdomsmedarbeider.....	15
7.13	Mobbing og krenkende atferd	15
7.14	Kommunepsykolog	16

7.15	Fra mottaker til deltaker	16
7.16	Fraværsoppfølging og forebygging av frafall i skolen	16
7.17	Biblioteket	16
8	Implementering	17
8.1	Implementering i et tverrfaglig perspektiv	17
8.1.1	Hva skal implementeres?	18
8.1.2	Hvordan skal endringen implementeres?	18
8.1.3	Ansattes lojalitet i endringsprosessen	18
8.1.4	Kapasitetsbygging i virksomhetene	18
8.1.5	Endringsledelse	19
8.1.6	Utvikling av profesjonell samhandlingskultur	19
9	Avslutning og veien videre	20
10	Ressursbehov	20
11	Oversikt over tiltak	21
12	Referanser	23

1 Innledning

For enkeltmennesker og for familier kan tidlig innsats ha stor betydning for resten av livsløpet. For kommunen har innsatsen både en etisk og en samfunnsøkonomisk dimensjon. Etisk sett er det riktigere å gripe inn og hjelpe til tidlig enn å risikere uheldig utvikling. Samfunnsøkonomisk vet man at det over et livsløp er rimeligere å forebygge enn å reparere.

Denne strategi -og handlingsplanen skal være retningsgivende for Sel kommunes prioriteringer i saker som omhandler barn og unge, og som verktøy i kommunens videre arbeid med tidlig innsats. I budsjett og økonomiplan for 2018 – 2021 prioriteres tidlig innsats videre, både gjennom ekstra kommunale bevilgninger, ekstern prosjektfinansiering og implementering av gode tverrfaglige tiltak i det kommunale tjenesteapparatet. Kommunen skal sikre at alle barn og unge får mulighet til å delta og bli inkludert, uavhengig av foreldrenes økonomi. En god start er et godt grunnlag for videre deltagelse og mestring i arbeids- og samfunnsliv.

Målet med strategi- og handlingsplanen er å bistå barn og familier på best mulig måte, med rett hjelp til rett tid. Dette fordrer en tverrfaglig kultur som arbeider med tidlig innsats gjennom kompetanseheving, samhandling på tvers og gjennom å bygge robuste profesjonsfelleskap. Alle som jobber med og for barn og unge i Sel kommune skal ha kjennskap og eierskap til dette planverket. For virksomhetsledere skal planen være en kilde til informasjon om hvordan Sel kommune jobber med tidlig innsats, og hva som spesifikt ligger innen ens ansvarsområdet. I tillegg vil planen være et styringsverktøy for ledere i arbeidet med å implementere tiltakene, og gjennom dette delta aktivt i det tverrfaglige arbeidet med å bygge gode samhandlingskulturer til beste for barn og unge.

1.1 Bakgrunn

Tidlig innsats for barn og unge i Sel kommune har vært et satsingsområde de siste 4 årene. Fra budsjett- og økonomiplan 2016-2019 ble det uttalt «I budsjettprosessen har fokuset på tidlig innsats vært tydeliggjort både administrativt og politisk, og det skal utarbeides en handlingsplan for det videre arbeidet i 2016».

For å imøtekomme bestillingen om en handlingsplan, ble det i budsjett- og økonomiplan for 2017-2020 lagt inn midler til prosessleder. Målet var å utarbeide en handlingsplan gjennom gode tverrfaglige prosesser og kulturbygging. Gjennom å få på plass felles overordna mål, tiltak og planer skal virksomhetene utøve større fokus på å jobbe tverrfaglig for å oppnå resultat for barn, unge og familier. Handlingsplanen vil være et styrende fundament for kommunens videre arbeid med tidlig innsats.

1.2 Leseveiledning

Strategi- handlingsplanene er to-delt. Strategidelen omhandler mandat, utfordringer som er identifisert i forprosjektet, hva som er erfart og hva som skal være retningsgivende for Sel kommune fremover i forhold til mål og prioriteringer.

Handlingsplanen beskriver og belyser de ulike tiltaksområdene og hva som skal effektueres for å lykkes med tidlig innsatsarbeidet Sel kommune. Tiltakene blir presentert i korte trekk, med henvisning til de elektroniske planverkene.

2 Statlige grunnlagsdokument for satsingen

«Jo tidligere, jo bedre» er et folkelig og dekkende uttrykk for tidlig innsatsarbeidet for barn og unge i kommunene. Forskning viser at forebygging og tidlig innsats er bedre enn reparasjon, og de siste årene har tidlig innsats vært gjenstand for bred oppmerksomhet i ulike politiske strategidokumenter. Statlige dokumenter som underbygger dette er blant andre:

- [St. meld. nr. 16 \(2006-2007\) «...og ingen sto igjen-Tidlig innsats for livslang læring»](#),
- [St. meld. nr. 41 \(2008-2009\). «Kvalitet i barnehagen»](#),
- [St.meld. nr. 21 \(2016-2017\) «Lærelyst-tidlig innsats og kvalitet i skolen»](#),
- [Rundskriv Q-16/2013 «Forebyggende innsats for barn og unge»](#),
- [«#Ungdomshelse-Regjeringens strategi for ungdomshelse 2016-2021»](#),
- [Opplæringsloven § 9a](#)
- [«Forskrift om kommunens helsefremmende og forebyggende arbeid i helsestasjon- og skolehelsetjeneste 2017»](#)
- [«Barnevernsløftet-til det beste for barnet»](#).

3 Mandat

Strategi- og handlingsplanen er utarbeidet på bakgrunn av lokale bestillinger i «Budsjett og økonomiplan 2017-2020», og «Kommunal planstrategi 2016-2019».

Å starte tidlig med å identifisere primærvansken, samordne og ha god kompetanse er nøkkelord i tidlig innsatsarbeidet i Sel kommune [jf.5.3](#). En av de viktigste utfordringene er at virksomhetene systematiserer sin helhetstenkning og samordner tiltak på tvers av fagområder og virksomheter. Det må disponeres og settes av dekkende ressurser for å få til gode og effektive rutiner for disse samarbeidsformene.

I budsjett og økonomiplan for 2018–2021 ble tidlig innsats prioritert videre – med midler til prosessarbeid. Prosjektet og prosessleders mandat har vært -med utgangspunkt i forprosjektets identifiseringer - å lede og styre samhandlingsprosesser for å:

- lage gode rutiner og retningslinjer for å bedre tverrfaglige kompetansen innen tidlig innsats
- legge til rette for å utvikle en felles kultur for å utnytte hverandres fagkompetanse på tvers
- legge til rette for at alle ansatte skal forstå viktighet av samhandling til beste for barn og unge og se helheten i det kommunale arbeidet
- legge frem strategi -og handlingsplan for kommunestyret innen 1.halvår 2018.

4 Utfordringsbildet og organisering av arbeidet

Gevinsten av tidlig innsats er i følge forskning høy, og skal bidra til redusert ressursinnsats og økt livskvalitet på lengre sikt. Prosjektbeskrivelsen for «Tidlig innsats- Sel kommune» bygger på funn i «Folkehelseoversikten 2017» som bl.a. beskriver at hovedutfordringene for Sel kommune er:

- Utdanning og arbeidsplasser
- Barns oppvekstvilkår – foreldrerollen
- Fysisk aktivitet
- Psykiske vansker og lidelser

Videre er det lagt til grunn en økning i antall barnevernssaker, økende spesialpedagogiske tiltak oppover i grunnskolealder og Ungdata- tall for 2015. Det refereres videre i prosjektbeskrivelsen at KOSTRA-tall og fylkesmannens *Kommunebilde for Sel kommune 2016* viser utfordringer hos barn og unge som spenner seg over ulike fagområder, og som øker i omfang opp i barne- og ungdomså. Dette til tross for ulike styrkingstiltak over tid i helsestasjon, barnehage og skole.

4.1 Prosjektorganisering

Det har vært tilsatt prosessleder i perioden 1.8.17-30.6.18. Denne har bistått prosjektleder med utarbeidelse av projektskisse, involvering av ansatte, gjennomføring av prosesser i ulike arbeidsgrupper med formål å utvikle nye tverrfaglige prosedyrer og retningslinjer, møter med andre samarbeidende instanser, gjennomføring av implementeringsprosesser og jevnlig møter med samordningsgruppa.

Prosjekteier har vært: Kommunalsjef Kristin R. Gårderløkken og kommunalsjef Iren Ramsøy.

Prosessleder: Prosessleder Anne Mari Høie

Saksordfører: Pål Bertil Eide/Terje Jonny Sveen

4.1.1 Samordningsgruppe

En tverrfaglig arbeidsgruppe definerte avgjørende utfordringer i sitt arbeid i løpet av 2016/2017. Dette arbeidet identifiserte den tverrfaglige merverdien ved å samordne tiltakene på en bedre måte. Utfordringene er beskrevet i [«TIDLIG INNSATS-foreløpig rapport»](#) og omhandler disse overskriftene:

- Systematisering-tverrfaglig fokus
- Systematisk kompetanseheving på tvers
- Bruke felles modell-Kvello
- Arbeid med kontinuitet- overganger mellom barnehager og skoler.
- Handlingsplan
- SLT
- Ung seksualitet
- Kommunepsykolog
- Fra mottaker til deltaker

Samordningsgruppa for «Tidlig innsats» er en tverrfaglig gruppe som har hovedansvaret for samordning av kommunenes tidlige innsatsarbeid. Deltakere i denne gruppen har også vært deltagere i de ulike arbeidsgruppene som har utarbeidet konkrete tiltak. Gruppa har hatt månedlige møter. Fremover vil denne gruppa ledes av rådmannsledelsen, og være en avgjørende part i implementeringsarbeidet. Gruppas sammensetning har vært følgende:

- Barnehage: Styrer
- Barneskole: Rektor
- Ungdomsskole: Rektor
- PPT: Virksomhetsleder
- Barnevern: Virksomhetsleder
- Helsestasjon: Avdelingsleder
- Psykisk helse: Avdelingsleder
- NAV: Virksomhetsleder
- Lege: Helsestasjonslege
- Fysioterapi: Fagleder
- Otta læringscenter: Inspektør

I tillegg til deltakere i samordningsgruppa har også andre nøkkelpersoner innen helse og oppvekst vært involvert i ulike arbeidsgrupper. Alle ledere har vært løpende orientert om

arbeidet og har hatt mulighet til å komme med innspill til de ulike prosessene. Ved flere anledninger har planer og veiledere vært sendt ut til høring. Prosessleder har ledet samordningsgruppa. Fra høst 2018 ledes gruppen av kommunalsjef helse eller oppvekst. Gruppen skal ha minimum 4 møtepunkt i året for å drive implementeringsarbeidet videre.

4.1.2 Involvering ansatte

Prosessleder har vært ute i alle virksomheter for å orientere om tidlig innsatsarbeidet og drøftet problemstillinger rundt dette. Med hensyn til størst mulig medvirkning fra de ansatte, har disse møtepunktene gitt viktige forutsetninger for arbeidet med å lede prosessene i arbeidsgruppene. Medvirkning gir et kvalitativt bedre grunnlag i utarbeidelse av strategi -og handlingsplanen der målet i implementeringsprosessen er å øke eierforholdet til kommunalt planarbeidet. De ansatte er kommunens viktigste ressurs i arbeidet for å forbedre det tverrfaglige tjenestetilbudet til det beste for barn og unge.

4.1.3 Brukermedvirkning

Ingen er mer ekspert på brukers liv enn brukeren selv, og det er derfor vanskelig å skulle gi en objektiv beskrivelse av livskvalitet. Brukerne kan medvirke på systemnivå gjennom deltakelse i brukerråd eller planprosesser, og dermed påvirke utviklingen av kommunens tjenester. I prosessen har det derfor vært lagt vekt på å få Ungdomsrådet og FAU sine stemmer inn i arbeidet.

Ungdomsrådet

Ungdomsrådet har ved flere anledninger vært orientert om tidlig innsatsarbeidet, da spesielt gjennom virksomhetsleder for kultur. Ungdomsrådet er arbeidsgruppe for igangsetting av ungdomsklubb, som en del av prosjektet [«God folkehelse, livskvalitet og trivsel for barn og unge i helsefremmende barnehager, skoler og lokalsamfunn i Oppland»](#), og som også må sees på som en del av tidlig innsatsarbeidet. De har bidratt med nøkterne ønsker og behov for oppstart av en slik klubb, og vil i arbeidet med å implementere planverket også være viktige i når det gjelder orientering.

Foreldresamarbeid KFU

Informasjon til kommunalt FAU (KFU) ivaretas av kommunalsjef for oppvekst, dette både forut for igangsetting av forprosjektet og underveis i prosessen. Tidlig innsatsarbeidet er på agendaen når KFU har møter, og skal ha samme plass i fire-årsperioden.

4.1.4 Samarbeidende instanser

I tidlig innsatsarbeidet er det viktig å stimulere til utvikling av nettverk og samarbeidsrelasjoner mellom barnehager, skoler og aktuelle kommunale virksomheter, samt andre innsatser som jobber med barn og unge, eksempelvis frivillige organisasjoner, forskningsinstitusjoner m.m. Under vises en oversikt over samarbeidspartnere som har vært koplet på dette arbeidet, og som fremover vil være et potensiale for gode aktører inn i implementeringsarbeidet.

Familievernkontoret

Underveis i prosessen har det vært samarbeidsmøte med familievernkontoret på Otta, både til generell orientering om tidlig innsatsarbeidet, men også for å se på muligheter for et mer systematisk samarbeid rundt barn, unge og deres familier. Familievernkontoret er ofte i kontakt med barn, unge og deres familier når det har oppstått en krisesituasjon, noe som innebærer sårbarhet og kan kreve ekstra oppfølging i barnehage og skole. Etter ønske fra flere virksomheter ble familievernkontoret engasjert til å holde et kompetansehevingskurs rundt samlivsbrudd. Familievernkontoret sin positive respons på et tettere samarbeid med kommunen vil bli fulgt opp av samordningsgruppas leder.

Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT)

PPT er en viktig virksomhet for barnehager og skoler når vansker hos barn og unge krever utredning. Tjenesten spiller også en viktig rolle for virksomhetene i kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling. I tidlig innsatsarbeid og forebyggede arbeid er økt samarbeid med tjenesten svært viktig. Leder av PPT har også sittet i samordningsgruppa.

BUP og DPS

Noen barn, ungdommer og familier i Sel kommune har kontakt med både førstelinjetjenester og BUP/DPS. Dette krever at BUP/DPS stiller opp med hjelp til førstelinjetjenestens arbeid med psykiske vansker hos barn og unge, slik at problemer kan løses der barnet eller ungdommen befinner seg. BUP har til nå hatt samarbeidsmøter med førstelinjetjenesten fire ganger i året. Sel kommune vil ha som mål å få på plass faste samarbeidsmøter i perioden, med halvårlig intervall.

Politi

Politiet er og skal være fortløpende orientert om satsingsområdene rundt tidlig innsatsarbeid gjennom politirådet. Politiet er representert i kommunens [SAMBA-tverrfaglig samarbeid om barn og unge](#). Denne tverrfaglige gruppen har tidligere hatt avtaler der politiet har møtt de kommunale virksomhetene som arbeider med barn og unge for å se på konkrete utfordringer i nærmiljøet. Representant fra rådmannsledelsen er leder i SAMBA.

Frivillige

Den frivillige innsatsen er vesentlig for å skape gode lokalsamfunn. I denne sammenheng er det etablert et nytt tilbud til ungdom, startet opp i regi av foreldre. Tilbudet til denne gruppen omhandler en mekkeklubb, med både organisatorisk og praktisk oppfølging fra kommunal ungdomsmedarbeider. Mekkeklubben er et viktig tiltak i tidlig innsatsarbeidet, og det må derfor legges til rette for kommunal delaktighet.

For å markere hvor viktig hver enkelt «**SEL**vær» er, er det nå i gang et samarbeid med lokale foreninger om utvikling av en barselgave til alle nyfødte i kommunen.

Biblioteket

Biblioteket er en viktig arena for barn og ungdom i kommunen, både som tilholdssted og som bibliotekstjeneste. Ungdomsrådet beskriver at barn og unge ofte treffes og oppholder seg på bibliotekene, både i Heidal og på Otta.

Nord-Gudbrandsdal videregående skole

Avdeling Otta har vært involvert i arbeidet med [«Plan for overganger i utdanningsløpet»](#), som har vært sentralt i arbeidet med tidlig innsats. Det har vært et samarbeid mellom kommunens avdeling for psykisk helse og NGVGS for å se på et tilbud for de med behov for støtte og oppfølging i overgangen mellom ungdomsskole og videregående opplæring. Prosessleder har vært i samtale med YOU-rådgiver ved Karriere Oppland, avd. Otta og rådgivergruppa i 6K med informasjon om Sel kommune sine ulike prosesser i tidlig innsatsarbeidet.

Oppfølgingstjenesten er i regi av fylkeskommunen, og har som formål å følge opp elever som står i fare for å falle ut av skolegang. De har deltatt på møter i SAMBA, og blir ved behov invitert inn i dette samarbeidsorganet. NAV har jevnlig kontakt med tjenesten rundt enkeltbrukere som har falt ut av systemet, og som oppfølgingstjenesten til NAV har et tilbud til. Rådgivere fra ungdomsskoler har jevnlig møter for å følge opp tidligere elever som har utfordringer ved skolegang. Sel kommune har som mål å utvikle samarbeid med NGVGS fremover.

Fysioterapitjenesten

Fysioterapeuter jobber med kropp og bevegelse for å fremme god helse, og har et klart folkehelseperspektiv i sitt arbeid. Kommunefysioterapeutene har klare prosedyrer for tjenesten, og samarbeider blant annet med helsesøster i konsultasjoner ved 4. måneders alder og ved 4. års alder. Fysioterapitjenesten er en viktig aktør i Kvello-modellen, og de

deltar på «Helseuker i skolen» og på foreldremøter i barnehage/skole etter forespørsel. De har et tilbud til barn og unge under benevnelsen «Høgt og lågt», et tilbud som helt klart er et tidlig innsatsarbeid. Sel kommunen vil i tillegg samhandle med private aktører i kommunen som kan bidra med bredere tiltak innen for fysisk aktivitet, tiltak som barn og ungdom ikke finner innenfor tradisjonell organisert idrett.

Kultur og fritid

Barn, ungdom og deres foresatte er opptatt av å ta vare på og skape gode inkluderende møteplasser og et bredt spekter av aktiviteter kommunen. Flere av disse aktivitetene er i regi av virksomhet for kultur, samt kulturskolen. Disse aktivitetene fremmer ofte mestring på områder som barn og unge ikke får utfoldet på andre arenaer, og skaper inkludering, samhold og trivsel på tvers av alder og kjønn. Allsidighet i det kulturelle tilbudet vil være viktig i et forebyggende perspektiv i tidlig innsatsarbeidet. Et tiltak som bør nevnes spesielt er «Kreativ sommerskole» som vart arrangert sommeren 2017. Tiltaket er inkluderende for både barn som deltar i organiserte tilbud for barn som vanligvis ikke deltar i andre organiserte tilbud. Kommunen kan gjennom slike tiltak få verdifull informasjon om hva som må vektlegges for å oppnå inkludering, trivsel og delaktighet i lokalsamfunnet.

Østlandsforskning

Gjennom [«God folkehelse, livskvalitet og trivsel for barn og unge i helsefremmende barnehager, skoler og lokalsamfunn i Oppland»](#), har arbeidet med tidlig innsats et samarbeid med Østlandsforskning i forhold til evaluering på prosesser. Denne faginnstasen er nyttig å involvere i videre utviklingsarbeid for å få implementert gode rutiner, samarbeidsformer og felles kompetanseutvikling innenfor prosjektet [«Inkluderende barnehage- og skolemiljø, samlingsbasert tilbud.»](#)

4.2 Ressurser

Her fremstilles de ressursene som er lagt til grunn i arbeidet med «Tidlig innsats», både på kommunalt, fylkeskommunalt og nasjonalt nivå. Noen av ressursene ledsages av tildelingskriterier, mens noen er satt av til «Tidlig innsats»-prosjektet.

4.2.1 Kommunale ressurser:

Hva	Beløp	Ansvar	Merknad
Koordinator/prosessledelse «Tidlig innsats»	400.000	Kommunal sjef oppvekst	Midlertidig ressurs bevilget i budsjettet for 2017
Tiltak «grønn sone» - ungdomsmedarbeider 50 % stilling	400.000	VL kultur	Fast stillingsressurs, bevilget gjennom budsjett-/øk.planbeh.
Prosjekt «Aktivitetsplikt»	125.000	VL NAV	Nto. budsjettøkning 2017. Forutsetter ekstern finansiering, samt mål om redusert utbetaling og reduserte kostnader i økonomiplanperioden.

4.2.2 Statlige ressurser:

Hva	Beløp	Ansvar	Merknad
Skjønnsmidler Fylkesmannen 2017	650.000	Kommunal sjef oppvekst	Medfinansiering stilling som prosessleder «Tidlig innsats», samt tverrfaglig kompetanseheving
«Tidlig innsats» - 1.-4.klasse.	ca. 1 300 000	Kommunal sjef oppvekst, rektorer	Øremerket statlig tilskudd til økt lærerinnsats i 1.-4.klasse. Deling mellom varige og fleksible midler, utbetalt fra Utdanningsdirektoratet
Styrket skolehelsetjenesten ved Nord-Gudbrandsdal vidaregåande skule, avd. Otta	370.000	VL familie og velferd, rektor N-G vgs.	Øremerket statlig tilskudd, utbetalt fra Helsedirektoratet

Det er innvilget ca.770.000 fra Helseledelse til styrking av helsestasjonstjenesten.

4.2.3 Fylkeskommunale ressurser:

Hva	Beløp	Ansvar	Merknad
Folkehelsemidler 2017	235.000	Kommunalsjef oppvekst/VL kultur	Tverrfaglig kompetanseheving «relasjonskompetanse» og prosessledelse barn/unges medvirkning

5 Strategi for tidlig innsats i Sel kommune

Langsiktig investering i barns og unges oppvekstmiljø gir positive langtidsvirkninger både i form av folkehelse, livskvalitet, kompetanse og bærekraftig samfunnsutvikling. Sel kommunes uttrykk for helhetlig satsing på tidlig innsats for barn og ungdom gjenspeiler verdiene for kommunen:

- ✓ Samhandling
- ✓ Entusiasme
- ✓ Likeverd

I Sel kommune er det rom for å vokse, tid til å lære, mulighet for å jobbe og frihet til å leve.

Hvert barn har sin unike og personlige «håndbagasje» av personlighetstrekk, evner, kunnskaper, følelser og relasjoner. Kommunen legger derfor en bred helhetsforståelse til grunn for all tidlig innsats. Helsestasjon, barnehager, skoler, kulturskole, barnevern, PPT, psykisk helse, NAV, lege og fysioterapi skal legge til rette i størst mulig grad for utvikling av språk, kunnskaper, ferdigheter, tenkning, problemløsning, sosial inkludering og mestring, atferd, følelsesliv og karakterutvikling. Dette kalles livsmestring.

Kommunens overordnede mål er å være med på å bygge et robust fundament for livskompetanse og livsmestring.

«Barnets beste» er en grunnverdi for alt arbeid for og med barn og ungdom. Sel har som ambisjon for all tidlig innsats å etterleve FN's barnekonvensjons artikkel 3 i praksis:

«Alle tiltak for barn skal være til barnets beste»

5.1 Definisjon på tidlig innsats

Arbeidet med tidlig innsats i Sel kommune har bygget på tre definisjoner:

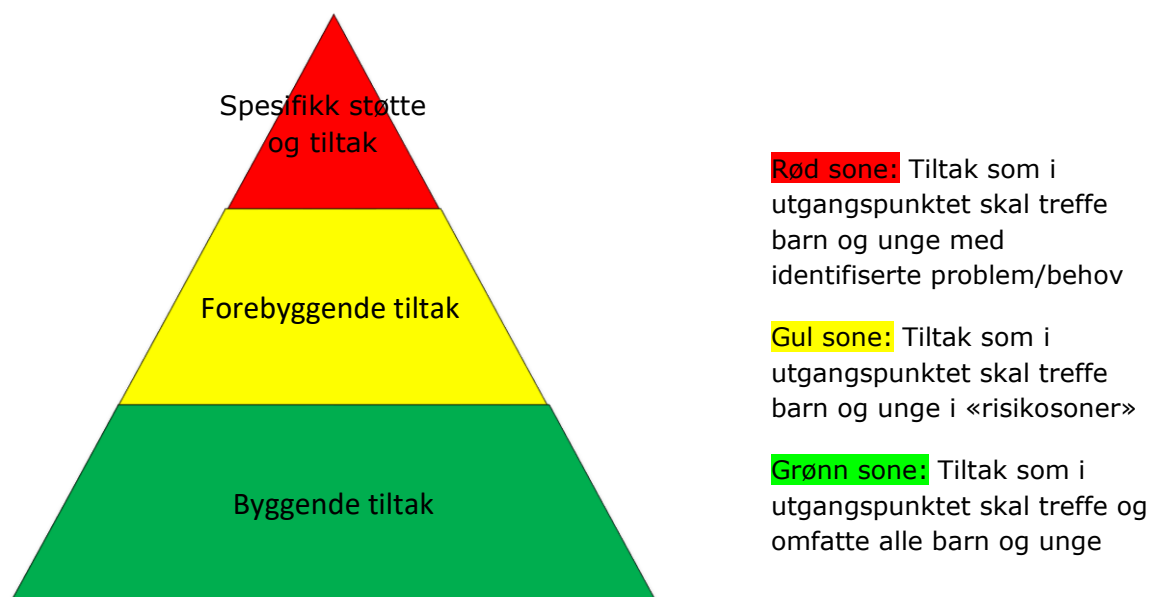
- «Barn, unge og deres familier skal gis hjelp og bistand til rett tid, på rett sted, med riktig hjelp og så tidlig som mulig.»
- «Tidlig innsats skal skje så tidlig som mulig i barnets utvikling, men også så tidlig som mulig når hendelser/ problemer oppstår uavhengig av alder.»
- «Tidlig innsats innebærer forebyggende arbeid i tjenestetilbudene, og at adekvat hjelp gis før problemer blir komplekse og fastlåste.»

5.2 Tidlig innsats tre hoveddimensjoner:

- *Byggende/allmennforebyggende tiltak* (grønn) som har betydning for og omfatter alle barn og unge i kommunen. Kommunen skal så tidlig som mulig oppdage problem/symptomer som kan ha negativ innvirkning på barns og unges helse, personlige utvikling og læring.
- *Forebyggende tiltak* (gul) spesielt rettet mot grupper som står i fare for å få en negativ utvikling. Kommunen skal så tidlig som mulig prioritere tiltak som kan

forebygge utvikling av problem som kan ha negativ innvirkning på barns og unges helse, personlige utvikling og læring.

- *Spesifikke støtte- og hjelpetiltak (rød)* for barn og unge med klart definerte hjelpebehov. Når det oppstår problem som kan ha negativ innvirkning på barns og unges helse, personlige utvikling og/eller læring, skal det så tidlig som mulig iverksette tiltak som kan avhjelpe.



Tidlig innsatsarbeidet handler i store trekk om tverrfaglige prosedyrer, rutiner, samarbeid, organisering rundt barn og unge fortrinnsvis i grønn og gul sone.

5.3 Mål for arbeid med tidlig innsats

Tidlig identifisering av utfordringer og iverksetting av tiltak for barn og unge, øker sjansene for mestring og god utvikling. Under presenteres målsettinger for arbeidet med tidlig innsats:

- Barn og unge skal alltid oppleve å bli tatt på alvor.
- Barn og unge skal oppleve tilrettelegging gjennom styrkebasert tilpassing.
- Foreldre skal oppleve støtte når det trengs, gjennom foreldrestøttende arbeid som bygger på relasjonsbygging og koordinerte virksomheter.
- Foreldre skal oppleve at barn, unge og de selv mottar god hjelp og støtte fra kompetente ansatte.
- Virksomheten må utfordre etablerte rutiner og strukturer både innad i, og på tvers av virksomhetsstrukturen.
- Kommunen skal ha stor fokus på å identifisere primærvansken. Primærvansker hos barn og unge kan være medfødt, slik som syndromer, lavt evnenivå, oppmerksomhets- og konsentrasjonsvansker. Noen ganger blir foreldrenes vansker barnets primærvanske, for eksempel der foreldrene har rusproblemer, er psykisk syke, voldsutøvelse, høyt konfliktnivå m.m. Her må de ansatte ha større fokus på omgivelsene rundt barnet, og ikke kartlegge og diagnostisere barnet for å finne noe «galt». Primærvansken skal alltid være utgangspunktet for aktuelt tiltak.

For at en virksomhet skal oppleves som styrkende, må tiltakene i virksomheten være basert på en gjennomgripende forståelse av barn og unges behov. Resultatmål måles gjennom brukerundersøkelser.

6 Handlingsplan 2018-2022

I Sel kommune bor det 1261 barn og unge i aldersgruppen 0-20 år, og 648 i aldersgruppen 20-30 år. 310 av disse barna er mellom 0-5 år (per 1.5.18).

Gjennom tidlig innsatsarbeidet vil kommunen satse på et lett tilgjengelig lavterskeltilbud, særlig for barn og unge.

6.1 Hvorfor forebyggende tiltak?

Forebygging og gode, brede tiltak kan sikre at unge blir i skolen og fortsetter i arbeidslivet. Et ungt fokus er derfor spesielt viktig. Forskning sier mye om hva som er viktig for barn og unge i et oppvekstmiljø, og hva som gjør at det går bra med noen og mindre bra med andre. Å øke kompetansen og bevisstheten for de ansatte som jobber med barn og unge, med henblikk på hvilke faktorer som beskytter og hvilke faktorer som skaper risiko, vil være nødvendig i alt tiltaksarbeid.

Beskyttelsesfaktorer kan være:

- Trygg tilknytning til omsorgspersoner i oppveksten.
- Sosial støtte og nærhet.
- Gode sosiale ferdigheter og god mestringsevne hos barn og unge.
- Barn/unge og familiene er integrert i vennenettverk, familie og jobb.

Risikofaktorer kan være:

- Traumatiske hendelser.
- Daglige vedvarende belastninger som konflikter i samlivsbrudd, tap av omsorgspersoner, utsettes for omsorgssvikt, økonomiske problem mm. Flere belastningsfaktorer som virker sammen over lang tid, gir høyere risiko.
- Barn og unge har størst risiko for å utvikle psykiske lidelser i familier hvor foreldrene selv har psykiske vansker som varer over lang tid, er rusmiddelmissbrukere eller voldelige.
- Familien eller barna selv er kommet hit som flyktninger og har traumatiske erfaringer med krig, tortur, vold og tap av familie og venner.
- Det er også høy risiko hvis barna blir utstøtt fra vennegruppen, er sosialt isolerte, dårlig integrert i nabolaget og blir mobbet på skolen.

7 Tiltaksområder

Kommunen skal i sitt arbeid med tidlig innsats framover legge vekt på tiltaksområder som både er tverrfaglige, men også virksomhetsovergrepene. Erfaring tilsier at det er her en lettest kan gjøre feil når oppgaver og ansvar ikke er tydelig plassert. Det er derfor avgjørende at virksomhetsledere jobber aktivt med innsatsområdene i sin virksomhet, slik at ansatte på alle nivåer i kommunen har et eierforhold til den helhetlige satsingen. Alle virksomhetene skal følge de rutiner og den organiseringen som er fastsatt i alle tiltakene. Hensikten er å komme vekk fra «private» rutiner og organisering, og heller bygge samhandlingskultur til barnets beste. Videre i planen vil de ulike tiltaksområdene som er prioritert presenteres.



7.1 Samarbeidsmøter rundt barn, unge og foreldre

Systematisering og organisering av samarbeidsmøter rundt barn, unge og foreldre er ett av tiltakene i handlingsplanen. Konkret beskrivelse ligger i «Samarbeidsmøter -retningslinjer og organisering». Retningslinjene skal sikre barn, ungdom og foreldre et helhetlig tilbud. I tillegg er det utarbeidet en [forenklet, praktisk versjon](#). Stikkord er å jobbe målstyrt etter oppgaver- roller -struktur. Rutinene skal gjennomføres i sammenhenger hvor barn, unge og deres familier har behov for koordinerte tjenester, herunder også ansvarsgrupper.

7.2 Ressursteam i Sel kommune

Ressursteam i Sel kommune består av en fagperson fra PPT, barnevern og helsestasjon. Målsettingen er at ressursteamet skal være et veilednings- og drøftingsforum i problemstillinger rundt barn, unge og foreldre, og gjennom målstyrte møter få tidlig klarhet i hva som er primærvansken. Teamet kan avhjelpe feilsendte og unødvendige henvisninger både til PPT og barnevernet. I tillegg er et mål at de som jobber tett på barn, unge og deres familier unngår «ventetiden» før henvisninger blir behandlet. Ressursteamet skal være tilgjengelig senest innen en uke.

Etter hvert vil ressursteamet kunne bestå av ulike faggrupper, alt ettersom hva henvendelsen fra virksomhetene fordrer. Her tenker kommunen faggrupper bestående av leger, psykisk helse, NAV, rektor, styrer, og/eller andre ressurspersoner. Ressursteamet bør ikke overstige 3 fagpersoner; det viktigste er å oppnå resultat.

7.3 Systematisk kompetanseheving på tvers

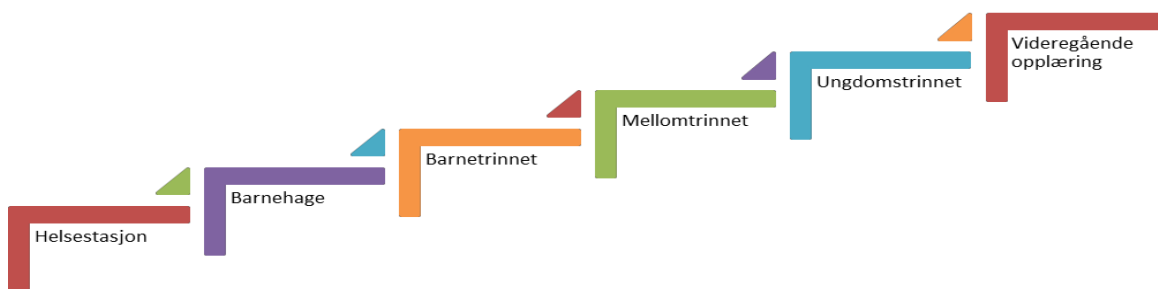
Sel kommune skal ha fokus på tverrfaglig kompetanseheving for å utvikle en felles forståelse og et felles språk i arbeid med barn og unge. Dette tiltaket skal være et årlig foretak, initiert av rådmannsledelsen, og danne utgangspunkt for refleksjoner og lærende møter på den enkelte arbeidsplass. I 2017 var tema for systematisk kompetanseheving på tvers *Relasjonskompetanse*, og i 2018 vil tema være *Prosess- og implementeringsarbeid*.

Virksomhetsleder må planlegge hvordan de skal bruke kompetansen inn i virksomheten med å involvere de ansatte, både i forkant og i etterkant av dette tiltaket. Denne kompetansen danner grunnlag for videre utviklingsarbeid rundt arbeidet med tidlig innsats, altså å gi ansatte redskap og kunnskap til å utvikle en helsefremmende og forebyggende tjenesteutøvelse.

7.4 Foreldresamarbeid

Det å styrke foreldrerollen er et viktig prinsipp i arbeidet med tidlig innsats. Målet er å stimulere foreldre til å tro på, og bruke sin "foreldrekraft" i eget barns læringsutvikling. [«Plan for foreldresamarbeid»](#) beskriver den «røde tråden» i foreldresamarbeidet i kommunen helt fra før fødsel til de er 18 år.

Foreldrene skal oppleve at de er viktige og verdifulle i eget barns/ungdoms læring, og planen skal fungere som et overordna verktøy for alle som arbeider med barn og unge i Sel kommune. En felles gjennomgående plan skal sikre at alle foreldre i sitt samarbeid med ulike virksomheter skal kjenne igjen hvilke verdigrunnlag Sel kommune har i sitt tjenesteområde. Tiltakene handler om at virksomhetene som vist på [Figur 7-1](#) skal henge sammen og ha systematikk i sitt samarbeid med foreldre.



Figur 7-1:Foreldresamarbeid i Sel

Planen skal brukes aktivt på de samarbeidsarenaene der det skjer foreldresamarbeid rundt barn og unge. Virksomhetsleder skal bruke veilederen i planlegging av årshjul for sin virksomhet, der arbeidet skal bygge på et felles kunnskapsgrunnlag som relasjonskompetanse, Trygghetssirkelen (COSP), ICDP-dialoger og Kvello-modellen. Planen omhandler også rutiner og tilrettelegging rundt samlivsbrudd. NGVGS og rådgivergruppa har vært referansegrupper i den siste delen av veilederen.

7.5 Tverrfaglig og systematisk arbeid i barnehagene

Barnehagene i Sel skal jobbe for tidlig intervensjon. Kvello-modellen i Sel er en tverrfaglig arbeidsmåte som involverer barnehager, pedagogisk-psykologisk tjeneste, fysioterapi, barnevern og helsestasjon. Formålet med tverrfaglig tilnærming er at en skal så tidlig som mulig kunne fange opp barn i førskolealder som har ekstra behov for støtte i utviklingen. Tjenestene skal «ut i barnehagene å oppdage», og det skal være lav terskel både for foreldre og barnehagene i kontakt med hjelpeapparatet, jf. [«Ressursteam i Sel kommune»](#). Modellen er nå innført som en del av den ordinære driften i alle barnehager i kommunen, også de private barnehagene, og et [2-årig årshjul](#) er styrende for organiseringen.

Målet for dette arbeidet er:

- God tilrettelegging i barnehagen
- Tidlig identifisering av barn med behov for bistand
- Styrke mestringsevne og motvirke problemutvikling for den enkelte
- Forebygge fysisk og psykisk sykdom
- Henvisning til riktig instans til riktig tid for eventuell videre oppfølging
- Et systematisk og samordnet tverrfaglig tjenesteapparat.

I forprosjektet er det stilt spørsmål om å videreføre Kvello-modellen inn i skolen. Dette har ikke samordningsgruppa hatt som prioritet. Dette er en prosess som vil kreve ressurser, mest på grunn av at modellen i seg selv er utviklet for barnehager.

7.6 Sammenheng i overganger

Overganger er ofte svært viktige steg i barn og unges liv. Kommunens plan for overganger fra barnehage og til videregående opplæring har som mål at alle fasene i barn og unges læring må sees i sammenheng. Barna har med seg erfaringer fra de ulike fasene, og utviklingen og opplæringen av barnet/eleven må skje med utgangspunkt i dets individuelle ståsted. Det å slippe å starte med blanke ark, gjør at virksomhetene kan best mulig tilpasse tiltakene for hvert enkelt individ. Gjennom å styrke sammenhengene i overgangen mellom:

- barnehage og barnetrinn/SFO
- barnetrinn-mellomtrinn
- mellomtrinn-ungdomstrinn
- ungdomstrinn og videregående opplæring

I kommunen legges det til rette for et helhetlig opplæringsløp gjennom [Plan for overganger i utdanningsløpet](#), som ivaretar det enkelte barns behov. Formålet er å sikre alle barn likeverdige, trygge og meningsfulle overganger i utdanningsløpet.

Planen er overordnet og forpliktende for alle kommunale og private barnehager og for skoler/SFO i Sel.

Hva gjør vi i oppvekst....

... som vil hjelpe

ALLE BARN

...og som kan hindre at vansker oppstår



... som hindrer at

NOEN BARN

i risiko utvikler et problem



... slik at

FÆRREST MULIG

utvikler vansker



7.7 Sammenheng i innhold mellom barnehage og skole

Gjennom arbeidet med plan for overganger erfarte arbeidsgruppen at det var av betydning å gjøre noen avklaringer på hva skolen kunne forvente av førskolebarna når de startet i 1. trinn. De ansatte i barnehage og småskole skal ha kjennskap til hverandres fokusområder for det siste året i barnehagen, og for det første i skolen. Dette er for å skape en bedre sammenheng for barnet. I følge flere forskere regnes overgangen fra barnehage til skole som den største overgangen for barn, og for barn med et ikke-optimalt utgangspunkt er overgangen spesielt sårbar. For å kunne ta hensyn til og forberede barna på deres fremtid, må pedagogene i barnehagen ha kunnskap om hva barna faktisk vil møte i skolen. Lærerne i skolen må på sin side ha kunnskap om barns tidligere erfaringer i barnehagen for å kunne ta hensyn til barnas fortid. Grunnlaget bygger på sentrale lovverk og forskrifter.

7.8 MOT

Sel har vært MOT-kommune i mange år. Dette innebærer at den kommunale organisasjonen sammen med representanter fra næringsliv, idrettslag, ungdomsråd og andre skal bidra i å videreutvikle kommunen og lokalsamfunnet med MOT-filosofien som felles plattform. MOT sin rolle i skolene er ett av flere tiltak for å bygge trygge og robuste ungdommer. Sel kommune skal ha fokus på å komme tidlig inn og legge til rette for gode oppvekstvilkår for barn og unge. MOT er et viktig verktøy i arbeidet med trygge gode lærings -og oppvekstmiljø.

MOT skal være synlig og fungere på arenaer hvor barn, unge, voksne og eldre ferdes, herunder på skolen, på fritidsarenaer, i næringslivet og lokalmiljøet for øvrig. MOT-arbeidet skal integreres i virksomhetenes tiltak, slik at MOT skal være en naturlig del av opplæringen for barn og unge i kommunen. MOT sin visjon og kjerneverdier skal i større grad brukes inn i integreringsarbeidet i kommunen. Viser til kommunens egen strategi og handlingsplan for MOT.

7.9 Felles samtykkeskjema

I et tverrfaglig samarbeid vil et felles samtykkeskjema kunne sikre at nødvendig informasjon når frem til deltakerne. Bruk av felles samtykkeskjema betinger et grundig informasjonsarbeid overfor de som skal administrere og presentere det til brukeren. Bruker må orienteres om at hele eller deler av samtykket når som helst kan trekkes eller endres. Bruk av felles samtykkeskjema er med på å sikre kontinuitet i samarbeid rundt oppfølging og veiledning.

7.10 PMTO

PMTO (Parent Management Training Oregon) er et tiltak med faglig bistand fra Bufetat. Det er et interkommunalt prosjekt i 6K og kommunen har en intensjonsavtale med NUBU (Nasjonalt utviklingscenter for barn og unge) i forhold til implementering og videre drift. PMTO er et lavterskeltilbud til familier med barn i aldersgruppen 3-12 år som viser tydelig tegn på atferdsvansker. Foreldre, helsestasjon, barnehage, skole og PPT kan ta direkte kontakt med PMTO-terapeut som foretar en enkel kartlegging før en setter inn konkrete adferdsregulerende tiltak. Målet med tiltakene er at foreldre og barnet skal gjenopprette en positiv relasjon, opposisjonell atferd skal reduseres og positiv atferd skal fremmes. PMTO-tilbudet innebærer et tett samarbeid mellom terapeut og familien, og varigheten er vanligvis 6-9 måneder.

Kommunen har i dag en PMTO-terapeut og 4-5 rådgivere/veiledere. En del barnehager har gjennomført kurs angående kartlegging i forhold til atferd, og det er en klar målsetting at alle barnehager og skoler skal ha denne kartleggingskompetansen innen 2020. I arbeidet med tidlig innsats vil skolering av flere terapeuter være viktig, da tiltaket viser gode resultat.

7.11 SAMBA

SAMBA (samarbeid om barn og unge 0-30 år) er en del av kommunens tidlig innsatsarbeid. Dette organet har som mål å:

- styrke barn og unges oppvekstmiljø
- løse saker vi bekymrer oss for på tidligst mulig tidspunkt og på lavest mulig nivå
- virke forebyggende for fysisk, psykisk og sosiale utfordringer
- være et handlingsorientert hjelpeapparat – både rådgivning og tiltak
- virke kriminalforebyggende
- dele kompetanse og informasjon internt, samt kvalitetssikring gjennom
- resultatevaluering

Faste deltakere i gruppen er politi, ledende helsesøster, helsestasjonslege, leder i barnevern, leder i NAV, rektor (barneskole og ungdomsskole), leder i kultur, kommunalsjef helse, kommunalsjef oppvekst, PPT, ungdomskonsulent, oppfølgingstjenesten, NGVGS, FAU. Eventuelt andre faginstanser inviteres på sak. Rådmannsledelsen er ansvarlig for at møtene gjennomføres, og kommunalsjef for helse kaller inn. Samarbeidsmøter etter faste intervaller og oppsatt møteplan. August-desember-mars-mai.

7.12 Aktivitetshus og ungdomsmedarbeider

Aktivitetshus er en del av satsingen på tidlig innsatsarbeid i kommunen og skal være en ny møteplass i kommunen, der «aktivitet for noen vil være et tilbud til andre». Målet er å lage en møteplass med aktiviteter tilpassa grupper med ulike behov, der samhandling mellom kommunale tjenester og bruk av frivillige er avgjørende. Tilbudet skal være et lavterskeltilbud med stor aktivitet og varierte tilbud som gir mestring og økt livskvalitet for grupper som av ulike grunner opplever utfordringer i sitt liv. Aktivitetshuset kan være en alternativ møteplass for ungdom, med aktiviteter som kan være organisert av ungdommene selv eller i samarbeid med ungdomsmedarbeider. Det er utarbeidet en egen prosjektskisse for det videre arbeidet med aktivitetshuset.

7.13 Mobbing og krenkende atferd

De fleste barn og unge trives i norske barnehager og skoler. Regelverket pålegger barnehager og skoler å fremme trygge og gode barnehage- og skolemiljø, forebygge og håndtere mobbing og andre krenkelser. Foreldrene skal være trygge på at når barnehagen eller skolen deltar i omsorgen for barna deres, så skal disse arenaene jobbe aktivt med å gi trygge og gode barnehage- og skolemiljø. Til tross for dette opplever en del barn og unge å bli utsatt for mobbing og andre krenkelser opplæringsløpet.

Tidlig innsats omhandler her for det første at det jobbes systematisk og settes inn tiltak tidlig i utdanningsløpet for å fremme trygge og gode barnehage- og skolemiljø, forebygge og håndtere mobbing. For det andre innebærer det å iverksettes tiltak tidlig når barn og unge opplever at de ikke har trygge og gode barnehage- og skolemiljø. I arbeidet skal også overgangene i og mellom barnehage og skole, og ulike skoler inkluderes i denne forbindelse. En ny tiltaksplan for barnehage og skole i forhold til mobbing og krenkende atferd er per d.d. under utarbeidelse. Denne planen vil være digital og interaktiv, og vil bli utført høst 2018.

Kunnskapsdepartementet tilbyr kommunene kompetanseutvikling som skal styrke barnehagers, skolers og eieres kompetanse i å fremme trygge miljøer og forebygge, avdekke og håndtere mobbing og andre krenkelser. En del av denne kompetansehevingen er tilbudet [Inkluderende barnehage- og skolemiljø-samlingsbasert tilbud](#). Denne kompetansehevingen skal virksomhetslederne i barnehage og skole i kommunen delta i, over en to-års periode. Det vil i den forbindelse bli tilsatt en ressursperson i 40 % stilling som får ansvar for å støtte opp om implementeringsarbeidet og organisere det lokale nettverket.

7.14 Kommunepsykolog

Kommunen har i en tid vært aktivt ute for få på plass en kommunepsykolog som kan være med i utviklingsarbeidet med å styrke det tverrfaglige arbeidet innenfor psykisk helse og rusfeltet barn, unge og voksne. Tilbudet omfatter både forebyggende arbeid og behandling til denne målgruppen, og skal være et lavterskeltilbud. Kommunepsykologen skal i tillegg ha veiledning av og samtale med ansatte i de kommunale virksomhetene. Formålet med stillingen er å delta i samhandlingen med å styrke forebygging, tidlig intervensjon og forpliktende samhandling på tvers av fag og tjenester, dette for å kunne tilby våre innbyggere treffsikre, helhetlige og faglig gode tiltak og tjenester. Det er et statlig krav at alle kommuner har psykolog fra 2020.

7.15 Fra mottaker til deltaker

Sel innførte aktivitetsplikt iht. endringene i Lov om sosiale tjenester i NAV (§ 20) f.o.m den 1.1.2017. [Rundskriv 35 beskriver og gir føringer for aktivitetsplikten](#). Aktivitetene skal være individuelt tilpasset behovet og funksjonsnivået til den enkelte. Det skal tilbys alt fra lavterskel aktivitetstiltak til arbeidsrettede aktiviteter, noe som skal gi brukerne økt oppfølging. Dette skal være et meningsfullt tiltak, som kan øke kvalifikasjoner nødvendige i arbeidslivet/videre skole. NAV Sel sitt behov er relatert til innføringen av aktivitetsplikt for mottakere av økonomisk sosialhjelp. Aktivitetshuset vil ikke alene løse oppgaven rundt aktivitetsplikt, men vil være et viktig bidrag til dette arbeidet.

7.16 Fraværsoppfølging og forebygging av frafall i skolen

Sel kommune har utarbeidet en handlingsplan med felles retningslinjer for fraværsoppfølging i barnehage og skole. Disse gjelder for helsestasjonen, legetjenesten, og alle skoler og barnehager i kommunen. Hensikten med handlingsplanen er å understreke betydningen av tilstedeværelse, skape gode rutiner der foresatte vet hva som forventes, og å hjelpe barn og unge ut av vansker som gir fravær fra skolen.

Sel kommunes handlingsplan for fraværsoppfølging og forebygging av frafall i skolen er verktøy med et minimumskrav til den enkelte skole, barnehage og legetjenesten. Punktene skal følges av alle. Planen trådte i kraft 1.8.16, og evalueres årlig.

7.17 Biblioteket

Biblioteket med utstyrsbanken med sine ulike aktiviteter er viktige og byggende tilbud for alle innbyggere i kommunen. Ungdomsrådet beskriver biblioteket som en møteplass de ønsker å bruke mer. Biblioteket er en arena som i tillegg til bøker kan tilby digital teknologi. Digital tilgang og møteplassfunksjonen er viktige argumenter for bibliotek i framtida, for eksempel gjennom selvbetjening og meråpent bibliotek. Biblioteket skal være et sted hvor det skjer noe, for flere aldersgrupper. Det skal etableres et samarbeid mellom biblioteket, aktivitetshuset, ungdomsrådet og ungdomsmedarbeider for å utvikle bibliotekene som møteplasser for utvikling av trivsel i våre lokalmiljø. Ansvarlig for dette samarbeidet er leder i styringsgruppen for aktivitetshuset. Samtidig er det viktig å tenke hele kommunen slik at en opprettholder filialene i kommunen og arbeider for økt åpningstid.

8 Implementering

Tidlig innsats- og forebyggende arbeid er mest effektivt når det er tilpasset lokale forhold og beslutninger tas så nært målgruppen som mulig. Kommunene må ta et stort ansvar når det gjelder utvikling og samordning av tiltak og samarbeid på lokalt nivå. Å omsette ny kunnskap til nye prosedyrer og tverrfaglige tiltak er utfordrende og krever tid, ofte 2-5 år. Manglende resultat skyldes ofte at tiltak ikke er implementert godt nok.

Prosesen som har ført til ulike tiltaksplaner og veiledere skal på sikt stimulere ansatte til å utvikle en større grad av felles kompetanse. Leseren vil i dette kapittelet få en oversikt over hvordan kommunen som helhet skal jobbe med implementering av tidlig innsats, og hvem som ansvarliggjøres i de ulike fasene.

I kommunens implementeringsarbeid tas det utgangspunkt i teori fra professor Pål Roland ved [Læringsmiljøsentret](#). Denne består av 3 deler:

1. **Initiering:** I arbeidet med tidlig innsats er forprosjektet og prosessarbeidet gjennomført.
2. **Implementering:** I denne fasen er det viktig å legge til rette for prosesser hos de ansatte som gir mulighet til å omsette og øve inn ny prosedyrer og strukturer til den daglige praksisutøvelse. Det er i denne fasen at de viktigste endringene skapes.
3. **Videreføring:** Her skal en arbeide med de nye prosedyrene og strukturene etter at den formelle endringsperioden er ferdig. Prosedyrer og strukturer bør videreutvikles og endres i takt med ny kunnskap, samt skape gode evalueringprosesser.

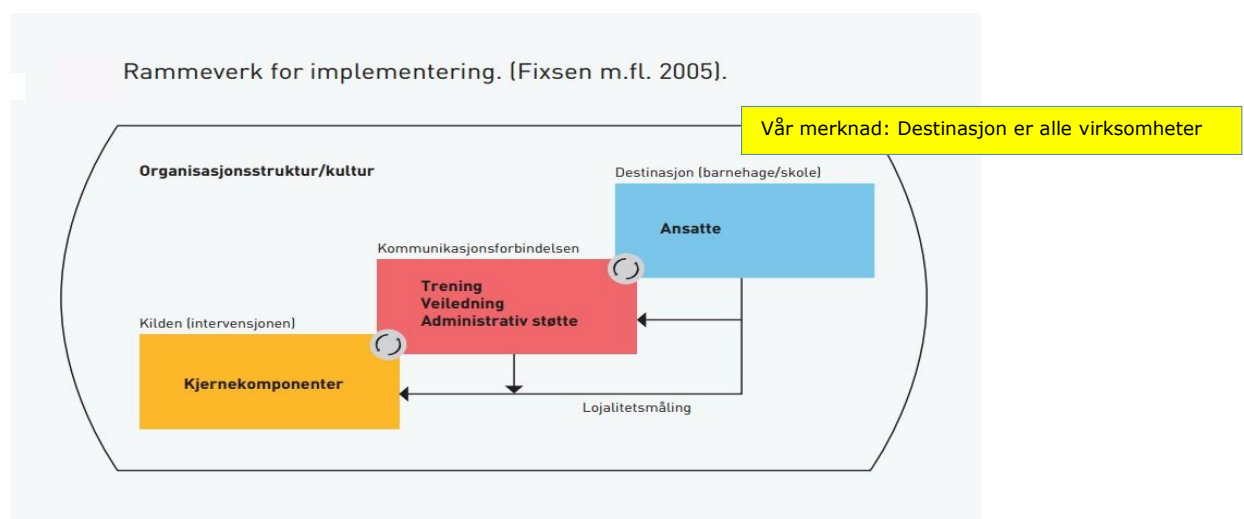
8.1 Implementering i et tverrfaglig perspektiv

Implementering i tidlig innsatsarbeid handler om å sette i verk og gjennomføre ulike tiltak både tverrfaglig og på tvers av virksomheter.

Samtenking, samhandling, samtidig og sammen

Implementeringen handler om den praktiske gjennomføringen som må til slik at ansatte utfører de tiltak som kreves for å nå målet. Virksomhetene skal utarbeide en plan for hvordan dette skal gjennomføres, og systematikken i dette arbeidet vil være en suksessfaktor for endring. Sel kommune har definert en modell som retningsgivende i dette arbeidet. Denne modellen vil være viktig i utarbeidelse av en slik plan.

Modellen, [Figur 8-1](#), illustrerer hvilke prosesser som må være til stede når nye prosedyrer og strukturer skal implementeres.



Figur 8-1: Rammeverk for implementering

8.1.1 Hva skal implementeres?

Kilden, også betegnet *kjernekomponenter*, er det som utgjør selve hovedinnholdet i endringen. I tidlig innsatsarbeidet vil dette for eksempel være målstyrt møtestruktur, veileder for foreldresamarbeid, rutiner i overganger, og bruk av ressursteam m.m.

Kjernekomponentene utgjør hovedinnholdet i endringen. I tidlig innsatsarbeidet handler det om å arbeide som et team rundt barn og unge, et større tverrfaglig fokus, kunnskap om årshjul i ulike overganger, Kvello-modellen, målstyrte møter m.m. Virksomhetsleder har ansvaret for å definere i hvilke rekkefølge kjernekomponentene skal innføres.

8.1.2 Hvordan skal endringen implementeres?

Kommunikasjonsforbindelsen fokuserer på hvordan kjernekomponentene skal omsettes og innføres i virksomheten. I denne fasen trengs det øvelse, veiledning og ledelsesstøtte. Dette kalles implementeringsdrivere, og skal gi prosessen energi. Uten energi i virksomhetene vil tidlig innsatsarbeidet ha liten effekt. Ansatte må trene på kjernekomponentene og få veiledning i disse prosessene. Et eksempel er målstyrte møter. De prosedyrer som gjelder for et målstyrt møte må øves på av hver enkelt. I gjennomføringen av møtet kan fagpersoner støtte og veilede hverandre for å få til endring i møtestrukturen og dermed bedre samarbeide om målet som er gjeldene for barnet, ungdommen og foreldre. Ledere på flere nivå må ha en plan for øvelse og veiledning i disse tiltakene, samt en plan for gjennomføring. IGP, kollegaveiledning og rollespill er anbefalt metodikk.

8.1.3 Ansattes lojalitet i endringsprosessen

Linjen i [Figur 8-1](#), fra de ansatte til kjernekomponentene og kommunikasjonsforbindelsene, er et tegn på ansattes lojalitet overfor endringer, det vil si tiltakene som skal implementeres. Lojalitet og forpliktelse er helt avgjørende for motivasjon og energi for å få til arbeid med tidlig innsats. God ledelse, grundig forankring og endringer som svarer til behovet i virksomhetene vil skape forpliktelse overfor nye tiltak. De ulike tverrfaglige planene og prosedyrene vil være en drivkraft for å jobbe sammen.

8.1.4 Kapasitetsbygging i virksomhetene

Motiverte og kompetente ansatte er en nøkkelfaktor for kvalitet. Kapasitet er de ansattes kompetanse som blir brukt i virksomhetene. Virksomhetsleder må kjenne til den enkelte ansattes kapasitet og virksomhetens kapasitet som helhet. Kapasitet handler om:

- Kompetanse
- Motivasjon
- Verdier

Utvikling av kompetanse er viktig forutsetning for å skape kvalitetsutvikling, jf. relasjonskompetanse, COSP, Kvello-modellen, PMTO. De ansatte må også vise motivasjon og arbeide etter gode verdier. Deres motivasjon og holdninger er drivkraften til å arbeide med høy innsats og engasjement i den daglige virksomheten. Det er vanskelig å oppnå resultater i endringsarbeid uten engasjement blant de ansatte. En viktig verdi her er inkludering. Inkluderende miljøer skaper arbeidsarena med godt klima og god trivsel. Slik bygges det en kultur for samhandling.

Kapasiteten sier noe om den evne og energi som finnes i virksomheten. *Den generelle kapasitet handler om:*

- God ledelse.
- Klare mål.
- God struktur i virksomheten (ansvarsfordeling og arbeidsfordeling).
- Tilgjengelige ressurser.
- Ansattes evne til å jobbe kollektivt.

Den mer spesifikke endringskapasiteten kan handle om:

- I hvilken grad de tverrfaglige prosedyrene passer til virksomheten.
- Om de ansatte kjenner god nok innholdet og prinsippene for endringen.
- I hvilken grad det blir etablert støtte for endringsarbeidet jf. å trene på nye rutiner.
- Hvordan øvelse, veiledning og ledelsesstøtte blir gjennomført.

Virksomhetsleders kjennskap og forståelse til virksomhetenes kapasitet er viktig for å kunne vedlikeholde prosessen i tidlig innsatsarbeidet.

8.1.5 Endringsledelse

I løpet av 2017/18 er erfaringene med å arbeide med endringsledelse i en ellers travel og utfordrende hverdag krevende. God forankring og gode målsettinger er avgjørende her. Det å utvikle og forbedre en virksomhet krever god forståelse for endringsledelse. Dette kan deles inn i 4 temaer:

- ***Gi retning for arbeidet:***

Sammen med de ansatte må en skape en klarhet i det videre arbeidet, det vil si etablere en felles forståelse av de prosedyrene som skal innføres. Kjernekomponentene, jf. [Figur 8-1](#), må være kjent for alle ansatte, og leders oppgave er å skape motivasjon for endringene. Frist 1.1.19.

- ***Utvikle kapasitet til de ansatte:***

Ledelsen må stimulere til ny læring for de ansatte og gi synlig støtte til arbeidet. Ett eksempel er når det blir gjennomført et formålstjenlig foreldremøte etter de nye strukturene som beskrevet i veileder for foreldresamarbeid. Dette eksemplet kan da brukes både for å støtte de som har gjennomført møtet, og for å spre en suksess for deling. Leder må selvsagt gå foran som et godt eksempel når det gjelder nye rutiner, prosedyrer og kunnskap.

- ***Endre virksomheten:***

Leder kan endre strukturer i virksomheten slik at det fremmer samarbeid og felles læring både innad og utad. Ett eksempel på dette er nye prosedyrer mellom barnehage og skole som inneholder avtalt hospitering hos hverandre. Her kan det oppstå ny struktur som vil fremme samarbeid rundt barna/elevne og gi felles læring om hverandres innhold i overgangen barnehage-skole.

Det kan byttes på ansvarsområder innad i virksomhetene, alt ettersom hva som er hensiktsmessig. Eksempelvis intern møteledelse, organisering av implementeringsarbeid, initiere faglig tema i plenum m.m.

- ***Lede endringer:***

Enkelte motiverte ansatte kan få et ekstra ansvar for å være pådrivere i endringsarbeidet. Dette for å få hjelp til å skape samarbeidsrelasjoner både innad i virksomheten og ut mot eksterne samarbeidspartnere. Her kan en tenke faglige nettverk som oppstår i samarbeid rundt barn og unge, og det anbefales å utnytte de erfaringene en får i målstyrte møter inn i andre samarbeidsfora.

8.1.6 Utvikling av profesjonell samhandlingskultur

Tiltakene i tidlig innsats omhandler å inngå i forpliktende samarbeid med andre for å oppnå læring og utvikling gjennom å dele og stille kritiske spørsmål om egen praksis. Disse refleksjonene og dette samarbeidet kan bidra til ny og verdifull innsikt som kan nyttiggjøres for å forbedre sin egen praksis til det beste for barn og unge. Kommunen må stille spørsmål ved om strukturen, rutiner og prosedyrer i virksomhetene er tilpasset de ansatte, eller den oppgaven virksomheten er satt til å utføre.

Stikkord i et profesjonelt samarbeid er:

- Vektlegge læring.
- Arbeidet de ansatte gjør må være i tråd med det som er bestemt i fellesskap.
- Analysere egen praksisutøvelse.
- Ansatte skal involveres i endringsarbeid.
- Felles drøftinger og refleksjoner skal prioriteres.

Erfaringer i endringsprosesser, som arbeidet med tidlig innsats er, viser at der den enkelte ansattes fagkunnskap blir positivt aktivert, blir arbeidet mer interessant, læringen øker og en kan oppleve at tiltakene virker støttende i en innholdsrik og travel hverdag. Ansvar for å utvikle denne profesjonelle samhandlingskulturen er virksomhetsleder.

9 Avslutning og veien videre

Endringer krever god planlegging, med fokus på kulturbygging og respekt for profesjonene. Det har vært jobbet godt med tidlig innsats over flere år i Sel kommune. Grunnlaget for en god implementeringsprosess er lagt, og det er tverrfaglig gode forutsetninger for videre arbeid. Det er avgjørende at det videre arbeidet blir fulgt opp av ledere i de ulike virksomhetene, og at arbeidet i sin helhet er forankret i rådmannsledelsen og på politisk nivå.

En forutsetning for gode resultater videre er at det sikres en god informasjonsflyt og involvering. Samordningsgruppa vil få et særlig ansvar for videre prosess, og det vil være nødvendig med god dialog med rådmannsledelse. Kommunalsjef helse eller kommunalsjef oppvekst vil derfor alltid lede denne gruppa.

Tidlig innsatsarbeidet er tverrfaglig gjennomgripende, og vil av den grunn ha utfordringer når en skal gjennomføre nye rutiner og prosedyrer i samarbeidet rundt barn og unge. Dette medfører at kommunene må ta et stort ansvar når det gjelder utvikling og samordning av tiltak og samarbeid på lokalt nivå. *Strategi -og handlingsplan for Tidlig innsats* er forankret i kvalitetsplanene for skole og barnehage, og den vil bli forankret i ulike utredninger og kvalitetsplaner innen helse.

10 Ressursbehov

Kommunen har erfart at ressursbehovet i arbeidet med tidlig innsats er nødvendig. Prosessleder har vært ansatt i ett år, og driften av prosessen videre og implementeringsarbeidet vil nå bli drevet av samordningsgruppa. I forbindelse med prosjektet [Inkluderende barnehage- og skolemiljø-samlingsbasert tilbud](#) vil det bli tilsatt en koordinator i 40 % stilling som kan bistå samordningsgruppa i dette arbeidet. Det vil i tillegg være behov for en ressurs for å sikre framdrift på helse.

11 Oversikt over tiltak

Oversikten viser når de ulike tiltakene vil bli implementert og vil virke i de ulike sammenhengene. Tiltakene i tidlig innsats er sammensatte og kan derfor ikke tidfestes eksakt. De skal gjennomføres av ansatte. Det kreves en aktiv prosess med å få tiltakene inn i daglig drift, og de skal etterspørres i de lærende møtene ute i virksomhetene og tverrfaglige lederfora.

Tiltak	Tid/hyppighet	Ansvar	Evaluering
Implementering og endringsledelse	Ulike tiltak og prosedyrer skal være kjent 1.1.19 og i drift i løpet av 2018/2019 i alle virksomheter	Ledere i de virksomhetene som arbeider med barn og unge 0-30 år.	Evaluering av prosedyrer og tiltak skjer i hvert enkelt tiltak. En fellesevaluering vil rådmannledelsen sammenfatte.
Samarbeidsmøter rundt barn, unge og foreldre.	Møtehyppighet vil være variabel ut fra sakens natur.	Virksomhetsledere eller leder for samarbeidsmøtet.	Virksomhetsleder for barnevern kaller inn arbeidsgruppa som står bak utarbeidelsen av rutinene og møtestrukturen. Evaluering innen utgangen av april hvert år.
Ressursteam	Teamet er tilgjengelig på fast dag i uken	PPT, helsestasjon og barnevern	Teamet har fast evaluering hvert år innen utgangen av juni.
Systematisk kompetanseheving på tvers-	En gang i året.	Rådmannsledelsen	Evalueres innen en måned etter tiltaket er gjennomført.
Felles arbeidsseminar for å implementere kompetanseheving	Minimum 4. ganger i året	Samordningsgruppa	Evalueres innen 6 måned etter tiltaket er gjennomført.
Lærende møter i virksomhetene med tema	Inkluderes i virksomhetenes interne samarbeidsmøter	Virksomhetsledere/ fagledere	Følger evalueringsplan fra samordningsgruppa
Foreldresamarbeid	Faste tidspunkt som er skissert i veilederen. Tidspunktene skal innarbeides i virksomhetenes årshjul og synliggjøres.	Virksomhetsleder helsestasjon, barnehage og skole	Intern evaluering av foreldresamarbeid. Arbeidsgruppa som står bak utarbeidelsen av planen evaluerer innen utgangen av mai.
Tverrfaglig og systematisk arbeid i barnehagene (Kvello)	Faste tidspunkt er skissert i veilederen.	Virksomhetsleder i barnehagene	Tverrfaglig evaluering i mai

Sammenheng i overganger	Faste tidspunkt er skissert i veilederen.	Styrere og rektor Helsestasjon	Planen kvalitetssikres og evalueres i felles oppvekstmøte innen utgangen av juni
Sammenheng i innhold mellom barnehage og skole	Gjennomgående innhold. Utgangspunkt for årsplan i barnehagen og virksomhetsplan for småskolen.	Styrer og rektor i småskolen.	Avtales og evalueres i forbindelse med evaluering av overganger.
MOT	Faste møter med 7. trinn og ungdomsskolene	Koordinatorer i MOT og rektorer.	Evalueres årlig i virksomhetene og annen hvert år i styret i MOT.
Felles samtykkeskjema	Når tiltaket krever etablering av et tverrfaglig samarbeid rundt barn, unge og familier.	Virksomhetsledere	Evalueres av virksomhetene som ressursteamet består av -PPT, barnevern og helsestasjon. Juni
PMTO	Når behovet meldes til PMTO-terapeut. Varighet 6-9 mnd per familie. Alle barnehager og skoler innehar kartleggingskompetanse innen 2020	PMTO-terapeut, rådgivere og veiledere.	Evalueres av virksomhetsleder i barnevernet, skolehelse-tjenesten og rektorer årlig innen utgangen av mars.
SAMBA	August-desember-mars-mai	Rådmannsledelsen. Kommunalsjef for helse kaller inn.	Evalueres årlig i mai.
Aktivitetshus og ungdomsmedarbeider	Tiltakene i aktivitetshuset er gjennomgående <hr/> Ungdomsmedarbeider jobber daglig med barn og ungdom	Virksomhetsleder kultur <hr/> Virksomhetsleder kultur	Evalueringsplan kommer på plass når aktivitetshuset er i drift <hr/> Evaluering av rollen skal evalueres hvert år. Innen utgangen av desember.
Tiltaksplan for barnehage og skole i forhold til mobbing og krenkende atferd	Gjennomgående. Planen er under utarbeidelse og vil være ferdig høst 2018. Planen vil være digital og interaktiv.	Virksomhetsledere i barnehage, skole, helsestasjon	Evalueres årlig innen utgangen av mars.
Kommunepsykolog	Gjennomgående når stillingen er besatt. Kommunen er aktivt ute for å få dette på plass innen 2020.	Kommunalsjef helse	Evaluering av tiltaket et år etter stillingen er besatt.
Fra mottaker til deltaker	Gjennomgående tiltak	Virksomhetsleder i NAV	Evalueres etter NAV sine prosedyrer.
Fraværsoppfølging og forebygging av frafall i skolen	Gjennomgående tiltak	Styrere og rektorer	Evalueres årlig i felles oppvekstledermøte, juni.
Biblioteket	Gjennomgående	Virksomhetsleder bibliotek og samordningsgruppa.	Årlig i april.

12 Referanser

[Pål Roland Læringsmiljøsenderet i Stavanger](#)

[Kari Glavin og Bodil Erdal: Tverrfaglig samarbeid i praksis](#)

[Pål Tanggaard Prosessleaderboka](#)

[St. meld. nr. 16 \(2006-2007\) «...og ingen sto igjen-Tidlig innsats for livslang læring».](#)

[St. meld. nr. 41 \(2008-2009\). «Kvalitet i barnehagen».](#)

[St.meld. nr. 21 \(2016-2017\) «Lærelyst-tidlig innsats og kvalitet i skolen».](#)

[Rundskriv Q-16/2013 «Forebyggende innsats for barn og unge».](#)

[«#Ungdomshelse-Regjeringens strategi for ungdomshelse 2016-2021».](#)

[Opplæringsloven § 9a](#)

[«Forskrift om kommunens helsefremmende og forebyggende arbeid i helsestasjon- og skolehelsetjeneste 2017»](#)

[«Barnevernsløftet-til det beste for barnet».](#)

[«God folkehelse, livskvalitet og trivsel for barn og unge i helsefremmende barnehager, skoler og lokalsamfunn i Oppland»](#)

[Regional plan for folkehelse i Oppland 2018-2022](#)

[Handlingsprogram 2018. Regional plan for folkehelse i Oppland 2018-2022](#)

[«Inkluderende barnehage- og skolemiljø, samlingsbasert tilbud.»](#)

[Tidlig innsats i skolen gjennom økt lærerinnsats på 1.-10. trinn](#)

[OsloMet: Ni skoleforskere svarer: Dette må til for en bedre skole](#)