

# STØTTESKJEMA FOR Å FINNE ÅRSAKER TIL SVIKT

Under følger sentrale kategorier og kjente risikoområder i barnevernsarbeidet.

Spørsmålene knyttet til hver kategori kan hjelpe barnevernledere, i samarbeid med medarbeidere som er involvert i utførelsen av undersøkelsesarbeidet, med å identifisere mulige årsaker til den svikten som er avdekt. Det kan være mange årsaker som påvirker at svikt oppstår, så her vil det handle om å finne frem til de årsakene som går hyppigst igjen, eller som har gitt store utslag, også omtalt som rot-årsaker, eller primærdrivere til svikt.

Ved å avdekke rot-årsaker til svikt får barneverntjenesten et mye bedre grunnlag for å vurdere egnede og effektive tiltak for å forbedre undersøkelsesarbeidet og å rette den avdekte svikten.

## 1. ORGANISASJONSSTRUKTUR OG LEDELSE:

- Er det tydelig hvem av oss som har ansvar for hva i utførelsen av arbeidet på problemområdet?
- Kommuniserer og koordinerer vi oss godt nok til å utføre dette arbeidet riktig?
- Har vi nok aktivitet for å bidra til at arbeidet gjøres riktig, f.eks.
  - har vi nok oppmerksomhet på hva som fungerer og ikke fungerer i arbeidet?
  - har vi arenaer hvor det er mulig for oss å melde fra om hva som ikke fungerer og diskutere behov for endringer?
- Har vi som utfører arbeidet vært nok involvert i utforming av arbeidsprosessen vi må ha for å hjelpe oss å gjøre arbeidet på dette problemområdet riktig?

## 2. KOMPETANSE, OPPLÆRING OG FELLES KVALITETSSTANDARD I ARBEIDET:

- Har vi kompetansen og opplæringen vi trenger til å utføre dette arbeidet riktig?
- Har vi tilgang på den kompetansen vi trenger for å gjøre arbeidet på en god måte, f.eks. juridisk kompetanse?
- Har vi en tilstrekkelig felles forståelse av hva kravene til undersøkelsesarbeidet er, inkludert hvorfor kravene er viktige og hva innfrielse av kravene innebærer, samt situasjoner der vi mener at kravene ikke kan eller skal innfris? Eller kan variasjoner i hvordan vi utfører arbeidet ført til at det har oppstått mangler i noen saker?

## 3. ARBEIDSMILJØ:

- Gir vi hverandre trygghet og støtten vi alle trenger for å kunne gjøre en god jobb for barn og familier?

## 4. RESSURSER:

- Har vi bemanning og økonomiske ressurser nok til å kunne utføre dette arbeidet riktig?
- Har turnover eller sykemeldinger, med eventuell stopp i undersøkelsesarbeidet og bytte av kontaktpersoner underveis i undersøkelsene, ført til den svikten vi avdekket?
- Har barnevernleder og kommunenes ledelse hatt tilstrekkelig innsats med å omprioritere eller omrokere ressurser hvis vi ikke har hatt bemanningen eller ressursene vi har trengt for å gjøre arbeidet riktig?
- Har vi tilgang til de støtteverktøy, kommunikasjonsmidler, lokaler, transportmidler, etc. vi må ha for å gjøre arbeidet riktig og effektivt?

## 5. KOMMUNIKASJON OG SAMARBEID:

- Har vi hatt tilstrekkelig kommunikasjon og samarbeid med barn og familier til å gjøre arbeidet riktig?
- Har vi hatt tilstrekkelig kommunikasjon og samarbeid internt hos oss til å gjøre arbeidet riktig?
- Har vi hatt tilstrekkelig kommunikasjon og samarbeid med samarbeidspartnere og andre relevante parter til å kunne gjøre arbeidet riktig?

## 6. TILRETTELAGT ARBEIDSPROSESS OG DOKUMENTERING AV ARBEIDET:

- Er det tydelig for oss hvilke trinn arbeidsprosessen i en undersøkelse består av?

Og hvordan disse trinnene må henge sammen for å sikre at all relevant informasjon blir innhentet og vurdert på en tilstrekkelig måte, og at det blir tatt adekvate beslutninger?

Og hvordan arbeidet må gjøres for å ha tilstrekkelig fremdrift?

- Har svikten oppstått fordi nødvendige trinn i arbeidsprosessen ikke er blitt utført eller ikke er blitt utført godt nok? Er det sentral informasjon om barnets situasjon som har glippet underveis i arbeidet med undersøkelsen? Kanskje spesielt i overganger mellom ulike medarbeidere?
- Har mangler eller unøyaktighet i dokumentasjon av undersøkelsesarbeidet påvirket at svikten har oppstått?
- Er det klart for oss hva vi må dokumentere av undersøkelsesarbeidet for å sikre at andre medarbeidere, barn og familier kan forstå hva som er blitt gjort og vurdert i undersøkelsen, og hvorfor det er blitt gjort?

## 7. KVALITETSKONTROLL OG EVALUERING:

- Innhenter leder tilstrekkelig informasjon til å kunne vurdere tilstanden på undersøkelsesarbeidet i tjenesten og avgjøre om kvaliteten er tilfredsstillende, eller om det er behov for forbedringer? Gjør leder dette regelmessig?
- Legger leder tilstrekkelig vekt på kvalitetsmessig innhold, rask oppstart, forsvarlige prioriteringer og nødvendig progresjon for å sikre tilstrekkelig grundig arbeid før undersøkelsene avsluttes? Kan fokus og rapporteringskrav på å oppfylle frister for undersøkelsene gå på bekostning av dette?
- Responderer leder tilstrekkelig opp eventuelle klager, tilbakemeldinger og avvik, for eksempel når kontaktpersoner rapporterer problemer med å oppfylle kravene innenfor fristene?
- Tilrettelegger leder for at kompetente personer kan vurdere om informasjonen i slike avvik tyder på behov for å gjennomføre forbedringer, slik at nødvendige endringstiltak blir identifisert og gjennomført?